

«ОРГАНІЗАЦІОННА ПСИХОЛОГІЯ:
ЛЮДИ І РИСКИ»

Saratov State University
Saratov Regional Department
of the Russian Psychological Society

«ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS»

Proceedings of the III Russian-American Scientific Conference

(Saratov, May 17–18, 2012)

Edited by professor *L.N. Aksenovskaya*

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ:
ЛЮДИ И РИСКИ»

Сборник материалов
III российско-американской
научно-практической конференции

Под редакцией профессора *Л.Н. Аксеновской*

Компьютерная верстка *Е.А. Лазунина*
Оригинал-макет подготовила *Н.И. Степанова*

Подписано в печать 04.05.2013. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 25.0. Тираж 100 экз. Заказ

Saratov
Publishing Center «Nauka»
2013

Отпечатано в Издательском доме ООО «Дельта»
410004, Саратов, ул. Чернышевского, д. 60/62, оф. 520

THANKFULNESS

The Organizing Committee of the 3^d Russia-American Scientific Conference “Organizational Psychology: People and Risks” is thankful to
Raisa Z. Nazarova, Foreign Languages and Linguodidactics Department Dean, Candidate of Philological Sciences, Professor, for her assistance in translating the conference materials.

Foreign Languages and Linguodidactics Department teaching staff:

Irina M. Hishnyak, Associate Professor of the English Language and its Teaching Methods Chair, Candidate of Pedagogical Sciences;

Natalia V. Pavlova, the English Language for the Humanities Chair Instructor;

Natalia A. Kubrakovna, the English Language for the Humanities Chair Instructor;

Ekaterina S. Yurtaeva, the English Language and its Teaching Methods Chair Teaching Assistant;

Olga V. Belova, the English Language and its Teaching Methods Chair Teaching Assistant.

Maria V. Storozhenko, Chief of the SSU Division for International Cooperation.

Evgeniya V. Ushakova, translator of the SSU Division for International Cooperation.

Alina S. Bolshtakova, Chief of the SSU Translation Agency, Candidate of Pedagogical Sciences.

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ЛЮДИ И РИСКИ»

Сборник материалов III российско-американской
научно-практической конференции

(Саратов, 17–18 мая 2012 года)

Под редакцией профессора *Л.Н. Аксеновской*

УДК [316.6 + 005.32] (082)
ББК 88я43
064

Редакционная коллегия:

д. псих. н., проф. *Л.Н. Аксеновская*, к. пед. н., доц. *О.М. Гуменская* (отв. ред.),
к. псих. н., доц. *А.Ю. Смирнова*, *Е.А. Лазунина* (техн. ред.), *О.В. Бакаева*

«Организационная психология : люди и риски» : сб. материалов III российской-американской научно-практической конференции (17–18 мая 2012 г.) / под ред. проф. Л.Н. Аксеновской. – Саратов : ИЦ «Наука», 2013. – 432 с. : ил.
ISBN 978-5-9999-1638-9

В сборнике представлены материалы III российско-американской научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», раскрывающие тему конференции в контексте общей и социальной психологии, педагогики, а также прикладных практико-ориентированных направлений мировой психологии.

Среди авторов – представители вузов Российской Федерации, а также коллеги из университета штата Колорадо, США.

Материалы будут полезны студентам: бакалаврам и магистрам, аспирантам, преподавателям и сотрудникам факультетов психологии и педагогики, научным работникам, психологам-практикам, а также всем, интересующимся современным состоянием организационной психологии.

The proceedings of the III Russian-American Scientific Conference “Organizational Psychology: People and Risks” contain the original research papers that explore the Conference topic through the perspectives of general and social psychology, pedagogy and applied branches of the world psychology.

Researchers from a number of the Russian universities and their colleagues from Colorado State University, the USA, have contributed to the proceedings.

The papers aim at undergraduate, graduate and postgraduate students, faculties of psychology and pedagogy departments, researchers, practicing psychologists and lay people who take an eager interest in modern organizational psychology.

Авторская позиция и стилистические особенности публикации
полностью сохранены

УДК [316.6 + 005.32] (082)
ББК 88я43

ISBN 978-5-9999-1638-9

- © Факультет психологии Саратовского государственного университета, 2013
- © Саратовское региональное отделение Российского психологического общества, 2013

БЛАГОДАРИМ

Оргкомитет III российско-американской научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски» благодарит за помощь в переводе материалов конференции

Раису Зифировну Назарову, декана факультета иностранных языков и лингводидактики, к. филол. н., профессора.

Преподавателей факультета иностранных языков и лингводидактики:

Ирину Михайловну Хижняк, доцента кафедры английского языка и методики его преподавания, к. пед. н.;

Наталью Владимировну Павлову, старшего преподавателя кафедры английского языка для гуманитарных направлений и специализаций;

Наталью Алексеевну Кубракову, старшего преподавателя кафедры английского языка для гуманитарных направлений и специализаций;

Екатерину Сергеевну Юртаеву, ассистента кафедры английского языка и методики его преподавания;

Ольгу Вадимовну Белову, ассистента кафедры английского языка и методики его преподавания.

Марию Викторовну Стороженко, начальника управления международного сотрудничества СГУ.

Евгению Владимировну Ушакову, переводчика Управления Международного Сотрудничества.

Алину Сергеевну Большакову, руководителя центра переводов СГУ
к. пед. н.

Zhizhina M.V., Gossen E.N. Influence of Self-Attitude and Personal Value Orientations on the Characteristics of Branding as a Form of Consumer Behavior	322
Aslanbekova E.N. Dynamic of Non-Verbal and Verbal Reactions to a Stressful Situation while Reporting False Information.....	328
Berlein E.V. The Peculiarities of Organizational Changes Introduction in the Modern Russian State and Commercial Structures.....	330
Chernysheva M.V. Demotivating Factor of Negative Organizational Culture.....	334
Dankova N.V., Kovalchuk E.A. Key Indicators of Performance Effectiveness in the System of Personnel Management of State-Run Organization: Illusion or Reality?.....	340
Kirichenko N.V. Manipulative Placings of Female Heads.....	342
Kravtsova A.K. Interconnection between Emotional Intellect and Model of Leaders' Managerial Interaction.....	346
Kuznetsova O.Yu. Some Peculiarities of Staff Adaptation.....	353
Mukhina A.N., Ragimova A.V. Comparative Analysis of Motives for Career Choice in Natural Sciences and Liberal Arts Students.....	357
Novoselova K.I. Phenomenon of Conformism in the Innovation Society.....	360
Parfenova N.A., Chirshева Z.A. Leader-Chief and Leader-Partner.....	364
Ponukalin I.A. The Motivating Employees as the Basis of Organizational Culture.....	367
Redchenko T.V., Rodin V.B. Regularities of Distribution of Indexes of General Inner Conflict of Employees of Organizations.....	370
Romanenko N.G. Psychology 2.0: Attributive Technology of Occupational Selection by Means of Social Networks.....	372
Sattarova A.E. To the Question of Personnel Readiness for Organizational Change.....	377
Semenov N.N. Strategies for Overcoming Professional Behaviour Top Managers.....	380
Sergeeva E.V. A Comparative Study of Coping Behavior of Teacher-Trainers and Office Staff.....	383
Sobgaida I.V. Stress-Producing Strategies of Management.....	386
Timoshenko S.I. Formation of Effective Interaction between Manager and Subordinate within the Context of Narrative Approach.....	389
Todua Zh.D., Nikiforova O.V. On the Question of Forming Personnel's Loyalty to an Organization.....	393
Zaharova A.S., Anchihorova I.V. Peculiarities of Temporal Monochrones and Polychrones Orientation.....	397
Zolotko A.V., Melnichenko K.G., Teklina M.Yu. The Comparative Analysis of Organizational Culture of Private and Public Institutions.....	401

БЛАГОДАРИМ / THANKFULNESS409

ФОТОРЕПОРТАЖ С КОНФЕРЕНЦИИ / THE CONFERENCE IN PICTURES413

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

С каждым годом становится все заметнее, что совместные усилия психологов Саратовского и Колорадского университетов приносят весомые результаты, укрепляющие уверенность в правильности выбранных направлений сотрудничества в рамках стратегического партнерства наших университетов.

III российско-американская научно-практическая конференция «Организационная психология: люди и риски» – важная веха в развитии профессиональных контактов между учеными наших стран.

Впервые в этом году в конференции принимает участие декан факультета психологии Колледжа естественных наук Университета штата Колорадо Курт Крейгер. Визит доктора Крейгера дает новый импульс в развитии отношений между родственными структурными подразделениями наших университетов. Людмила Николаевна Аксеновская и Курт Крейгер уже достигли договоренности о разработке механизма реализации совместных образовательных программ (СГУ-CSU), который планируется запустить с дистанционных курсов по организационной психологии CSU для магистрантов – психологов СГУ.

Позитивно оценивая результаты российско-американского сотрудничества в области организационной психологии, от души поздравляю участников III конференции «Организационная психология: люди и риски» и желаю новых идей и успехов.

*Д.Н. Коцаков,
проректор по международному
сотрудничеству СГУ
имени Н.Г. Чернышевского*

Тимошенко С.И. Формирование эффективного взаимодействия руководителя и подчиненного в контексте нарративного подхода.....	211
Толуа Ж.Д., Никифорова О.В. К вопросу о формировании лояльности персонала к организации.....	215
Чернышева М.В. Демотивирующий фактор негативной организационной культуры.....	219

**PROCEEDINGS OF THE III RUSSIAN-AMERICAN SCIENTIFIC CONFERENCE
«ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS»**

PLENARY REPORTS

Aksenovskaya L.N. Global Organization and Substantiation of Order Psychology.....	226
Bazarov T.Yu. Business Psychology: Problems, Research, Perspectives.....	231
Pechersky A.V., Pechersky V.G. Injustice as Organizational Culture Phenomenon: Indicators of Manifestation and Coping Strategies.....	246
Ponukatin A.A. Organizational Psychology: the Formation of a Professional.....	253

SESSION REPORTS

Dik B.J., Steger M.F. Calling and Organizational Change.....	258
Garber I.E. Civil Service in Russia: Psycholinguistic Analysis.....	262
Gibbons A.M., Chen P., Cigularov K., Hoffmeister K., Johnson S.K., Rosecrance J. Changing Leaders to Change Organizations: Project Lead and Safety Climate.....	267
Goumenskaya O.M. Socio-Psychological Portrait of the Organization as a Mosaic Picture of Human Resources Risks and Potentials.....	271
Gubaydulina G.G., Neverov A.N. Experimental Investigation of the Psychological Structure of the Innovation Activity: Methodology and the Peculiarities of Its Realization.....	274
Gurskaya I.Yu., Lukjyanova K.O., Popova S.P. Diagnostics of Employees' Professional Adaptation.....	278
Kapichnikova O.B., Razdobarova M.N., Kapichnikov A.I. Intercultural Communicative Competence in Conditions of Social Risks.....	286
Kuznetsova O.E. Prospects of the Organizational Subcultures Study.....	291
Naumov E.A. Intellectual Economy in the Theory and Practice of Institutional Constructivism.....	295
Orlova M.M. Influence of Self-Identification with a Healthy Person and Adaptation Mechanisms on the Search-and-Rescue Service Workers.....	299
Ponukatin A.A.I. Innovative Potential of the Employee's Personality.....	301
Smirnova A.Yu. Cultural Determinants of Organizational Development.....	304
Steger M.F., Rothmann I., Dik B.J. Successful Organizational Change Through Fostering Meaningful Work and Meaning-Making.....	307
Svetlichnaya N.A. Professional Health of Emergency Control Ministry Employees.....	311
Turehin G.D., Bakaveva O.V. Risks of Pedagogical Activities.....	314
Vavilina A.V. Personnel Loyalty Management in Terms of Organizational Change.....	316

DEAR FRIENDS!

Year after year it becomes more and more noticeable that joint efforts of Saratov State University and Colorado State University psychologists yield weighty results, increasing assurance in the correctness of the chosen lines of cooperation within a framework of the strategic partnership of our universities.

The 3d Russian-American Scientific Conference "Organizational Psychology: People and Risks" is a key milestone in developing professional contacts among scientists of our countries.

For the first time this year Kurt Kraiger, Psychology Department Dean of the College of Natural Sciences of Colorado State University is participating in the Conference. Dr. Kraiger's visit gives a new impulse in the development of relations between the two departments of our universities. Liudmila N. Aksenovskaya and Kurt Kraiger have already reached an agreement about the elaboration of the mechanism for the implementation of the cooperative educational programs (SSU-CSU), which is planned to start with CSU Organizational Psychology distant course for SSU master students-psychologists.

Positively assessing the results of Russian-American cooperation in the field of Organizational Psychology, with all my heart I congratulate the participants of the 3d Conference "Organizational Psychology: People and Risks" and I wish you new ideas and success.

*Dmitry N. Konakov,
Vice-rector for International
Cooperation of Saratov State University*

НАШИ ГОСТИ / OUR GUESTS

Наумов Е.А. Интеллектуальная экономика в теории и практике институционального конструктивизма.....	103
Орлова М.М. Спеллифициность влияния идентификации себя со здоровым человеком и адаптационных механизмов сотрудников поисково-спасательной службы.....	107
Полукалин А.Ал. Инновационный потенциал личности сотрудника организации.....	111
Смирнова А.Ю. Культурные детерминанты инновационного развития организаций в современном обществе.....	116
Светличная Н.А. Особенности профессионального здоровья сотрудников МЧС.....	122
Стейгер М.Ф., Рофман Я., Рофман Я., Дик Б.Дж. Успешные организационные изменения посредством смыслового обогащения работы и создания смысла.....	126
Турчин Г.Д., Бакаева О.В. Риски в педагогической деятельности.....	130
Асланбекова Э.Н. Особенности динамики невербальных и вербальных реакций в стрессовой ситуации при сообщении ложной информации.....	133
Берлейн Е.В. Особенности внедрения организационных изменений в современных российских государственных и коммерческих структурах.....	135
Данкова Н.В., Ковальчук Е.А. Ключевые показатели эффективности деятельности в системе управления персоналом государственной организации – иллюзия или реальность?.....	141
Захарова А.С., Анчихорова И.В. Особенности временной ориентации монохронов и полихронов.....	144
Золотко А.В., Мельниченко К.Г., Теслина М.Ю. Сравнительный анализ организационной культуры частного предприятия и государственного учреждения.....	149
Кириченко Н.В. Манিপлятивные установки женщин-руководителей.....	153
Кравцова А.К. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и модели управленческого взаимодействия лидеров.....	157
Кузнецова О.Ю. К вопросу об адаптации персонала в организации.....	164
Мухина А.Н., Рагимова А.В. Сравнительный анализ мотивов карьерного выбора студентов естественно-научного и гуманитарного направления.....	169
Новоселова К.И. Феномен конформности в инновационном обществе.....	173
Парфенова Н.А., Чиршева З.А. Лидер-руководитель и лидер-партнер.....	177
Полукалин И.А. Мотивация персонала как основа организационной культуры.....	182
Редченко Т.В., Родин В.Б. Закономерности распределения показателей общей внутренней конфликтности работников организаций.....	186
Романенко Н.Г. Психология 2.0: атрибутивный механизм профотбора с использованием социальных сетей (к разработке методики).....	188
Саттарова А.Е. К вопросу готовности персонала к организационным изменениям.....	194
Семенова Н.Н. Стратегия преодолевающего поведения в профессиональной деятельности руководителя.....	198
Сергеева Е.В. Сравнительное исследование копинг-поведения тренеров-преподавателей и офисных сотрудников.....	202
Собгайда И.В. Стрессогенные стратегии руководства.....	208

КУРТ КРЕЙГЕР



Курт Крейгер, Ph.D., профессор, декан факультета психологии Колледжа естественных наук, со-директор Центра передовых технологий организационной психологии Управления дополнительного образования Университета штата Колорадо (США).

Д-р Курт Крейгер получил степень магистра и Ph.D по организационной психологии в Университете штата Огайо.

В область его научных интересов входят такие вопросы, как использование компьютерных технологий в профессиональном обучении, коучинг персонала, формирование корпоративной культуры и изучение психологического климата в организации.

Под руководством д-ра Курта Крейгера ведутся следующие научно-практические исследования в рамках организационной психологии: организация профессиональной подготовки персонала, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности.

Лекционные курсы: организационная психология, возрастная психология.

Kurt Kraiger, Ph.D., Professor, Department of Psychology Chair, College of Natural Sciences, Co-Director of Center for Organizational Excellence, Colorado State University (USA).

Dr. Kurt Kraiger took master's and Ph.D. degrees in Organizational Psychology at the Ohio State University.

Areas of specialization include such issues as professional computer-based training, staff coaching, organizational culture development and research of psychological climate in an organization.

Under Dr. Kurt Kraiger's supervision the following research is carried out in the frames of organizational psychology: professional training organization, business-coaching, personal performance coaching.

Teaching Courses: Organizational Psychology, Aging Psychology.

ЗИНТА БЁРН



Зинта Бёрн, Ph.D, профессор кафедры организационной психологии факультета психологии Колледжа естественных наук, руководитель лаборатории организационной психологии Университета штата Колорадо (США).

Область интересов: общественно значимые составляющие поведения, справедливость и обязательность как характеристики организационной культуры, стресс как реакция на несправедливость.

В область научной специализации входят различные аспекты корпоративного управления, такие как организационная политика и организационное поведение, анализ последствий стресса и оказание психологической поддержки человеку, находящемуся в постстрессовом состоянии.

В лаборатории организационной психологии д-ра Зинты Бёрн ведется работа в рамках следующих проектов: модели корпоративного управления, влияние компьютерных технологий на объективность восприятия, эмоциональный аспект организации труда.

Лекционные курсы д-ра З. Бёрн: основы психологии, психологическое тестирование, социальная психология, организационная психология.

Zinta Byrne, Ph.D, Associate Professor, Industrial Organizational Psychology, Department of Psychology, College of Natural Sciences, Head of Organizational Psychology Lab, Colorado State University (USA).

Foci of interest: organizational citizenship behavior (OCB), justice and commitment as organizational culture characteristics, stress outcomes of injustice.

Areas of specialization include various aspects of organization management such as organizational politics and organizational behavior, stress outcomes analysis and psychological support of a person in post-stress condition.

The Byrne Organizational Psychology Lab carries out research in the frames of the following projects: organization management models, the effects of technology on fairness perceptions, emotional aspect of labor organization.

Teaching Courses: Introductory Psychology, Psychological Testing & Measurement, Social Psychology, Organizational Psychology.

СОДЕРЖАНИЕ / CONTENTS

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО / OPENING SPEECH.....	5
НАШИ ГОСТИ / OUR GUESTS.....	7
ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ	
Аксеновская Л.Н. Глобальная организация и обоснование ордерной психологии.....	9
Базаров Т.Ю. Психология бизнеса: проблемы, исследования, перспективы.....	14
Печерский А.В., Печерский В.Г. Несправедливость как феномен организационной культуры: индикаторы проявления и стратегии преодоления.....	32
Понукалин А.А. Организационная психология: формирование личности профессионала.....	40
СЕКЦИОННЫЕ ДОКЛАДЫ	
Вавилина А.В. Управление лояльностью персонала в условиях организационных изменений.....	47
Гарбер И.Е. Гражданская служба в России: психлингвистический анализ.....	53
Гиббсонс А.М., Чен П., Кигуларов К., Хоффмейстер К., Джонсон Ст.К., Роушкракен Дж. От изменения лидеров к изменению организаций: проект LeAD и безопасный климат.....	59
Губайдуллина Г.Г., Неверов А.Н. Экспериментальное исследование психологической структуры инновационной деятельности: методология и особенности проведения.....	64
Гуменская О.М. Социально-психологический портрет организации как мозаичная картина кадровых рисков и потенциалов.....	69
Гурская И.Ю., Лукьянова К.О., Попова С.П. Диагностика производственной адаптации сотрудников.....	72
Дик Б.Дж., Стейгер М.Ф. Призвание и организационные изменения.....	82
Жижкина М.В., Госсен Е.Н. Влияние соотношения и ценностных ориентаций личности на особенности брендинга как формы потребительского поведения.....	87
Капичникова О.Б., Раздобарова М.Н., Капичников А.И. Межкультурная коммуникативная компетенция в условиях социальных рисков.....	94
Кузнецова О.Е. Перспективы изучения организационных субкультур.....	98

ГЛОБАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБОСНОВАНИЕ ОРДЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Л.Н. Аксеновская,

*д.пс.н., профессор, заведующая кафедрой общей и социальной
психологии, декан факультета психологии Саратовского
государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье обсуждаются основания построения ордерной психологии. Она формируется на базе ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры. Культура деловой организации используется в качестве метафоры для формирования объекта ордерной психологии – глобальной организации, под которой понимается человечество. Ордерная психология изучает культуру глобальной организации как этико-детерминированный порядок, а также принципы и условия управления культурными процессами глобальной организации.

Ключевые слова: глобальная организация, организационная психология, ордерная психология, организационная культура.

Введение

Основная идея моего доклада заключается в том, что мы уже многое знаем, но плохо понимаем известное. Превращение знания в понимание может быть связано с применением в очередной раз высоко эвристичного метода мышления – метафорического моделирования. В случае применения метафорического моделирования мы переводим наш объект исследования – организационную культуру – на более высокий системный уровень восприятия и понимания Целого, частью которого мы являемся. Это дает возможность принципиально изменить масштаб исследователь-

of power in the center of which is the domineering personality of its leader seen by C. Handy's as its main drawback, its Zeus power can be transformed in an adhocratic one in condition that the leaders of such an institution will use a proper approach to his work and there will be an professional organizational psychologist to help him. The characteristics of adhocratic culture are adaptability, flexibility and creative approach to work in situations of high uncertainty, ambiguity and informational overloading. Institutions with such type of culture may come to be more effective in contemporary rapidly developing society.

References

1. *Tikhomirova O.G.* Organizational culture: the formation, development, and evaluation. SPb.: Mechanics and Optics: ITMO, 2008. P. 29.
2. *Aksenovskaya L.N.* Socio-psychological model of organizational culture: the concept, methodology, technology changes: abstract on scientific degree of Doctor of Psychology. M., 2008. P. 8.
3. *Aksenovskaya L.N.* Order model of organizational culture's: monograph: Academic Project, Trikssta, 2007. P. 47.
4. *Handy C.* The Age of Unreason. Translation from English edited by U.N. Kapturevsky. SPb.: Peter, 2001. p. 10–13.
5. Diagnosing and changing organizational culture/ Translation from English edited by I.V. Andreeva. SPb.: Peter, 2001. P. 77.
6. Management staff of the organization: textbook / edited by A.J. Kibanov. M.: INFRA-M, 1998. P. 51.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

ского видения и обогатить, «включить» в исследовательские программы и проекты ранее не использовавшиеся диапазоны. Для такого «расширения диапазона» должно быть несколько инструментов, и они должны использоваться на альтернативных условиях.

Одним из таких инструментов является ордерный подход, трансформируемый для нужд указанной цели, в ордерную психологию.

Глобальная организация и ордерная психология

Футурологи и фантасты – одни на базе фактов, другие при помощи метафор – рисуют нам сценарии развития событий на планете, показывая различные перспективы для человека и человечества.

Человеческая психика порой похожа на почву, в которую падают, а затем, порой, «принимаются» и прорастают зерна идей и видений.

Из множества нарративов прижилась одна, хотя и не сразу. Это идея из американского кинофильма, где герой произносит фразу о том, что, по всей вероятности, все мы являемся участниками глобального нравственного эксперимента. И только это объясняет все, что с нами происходит.

Все психологические коллизии – достаточно обратиться к литературной классике – имеют нравственную природу. И даже обезуждение, казалась бы, наиболее «рациональной» сферы человеческой жизнедеятельности – экономики – упирается в механизмы человеческой психики, в психологию (достаточно вспомнить книгу George A. Akerlof и Robert J. Shiller *Animalis Spiritus* с характерным подзаголовком «Как человеческая психика управляет экономикой»).

В этом глобальном нравственном/психологическом эксперименте все мы – испытываемые с правом на осознание происходящего с нами и творимого нами. Более того, у нас есть право на самокоррекцию. Многие уверены сейчас, что это право значительнее. Это право на самоконструирование. Большой некогда мир воспринимается ныне как достаточно просторная лабораторная площадка, на которой мы задаем себе вопросы и ищем на них ответы. Кто-то спрашивает: «Куда идешь?», кто-то: «Быть или не быть?», кто-то: «Кто виноват?» или «Что делать?». Есть еще вопросы: «Кто говорит?» и «Зачем все это?».

Имея возможность задать свои вопросы, воспользуемся этой возможностью и спросим тоже:

- 1) «Что мы не знаем о человеке?».
- 2) «Измениться ли наша жизнь в лучшую сторону, если мы – люди – станем лучше?».

Эти два вопроса тесно связаны с ордерным подходом и социально-психологическим изучением организационной культуры. Ордерный подход, его конструктивные особенности позволяющие иметь дело с объектом более масштабным, чем феномен организационной культуры в его традиционном понимании.

C. Handy does not prioritize any of the archetypes listed. Similarly to the period of time when there were a large number of gods in ancient Greeks so today there is a large number of organizational cultures [4].

The results of organizational culture analysis according to K. Cameron and R. Queen's methods are the following:

The present profile of organizational culture in a private institution is characterized by high rates of adhocracy and bureaucracy. In such cultures the emphasis is on individuality, risky decision making and vision of the future. At the same time such institution is united by formal rules and official corporate policy. Our research is a valid one because on the basis of Cameron – Queen method an adhocratic organization can exist in such spheres of business as space industry, software engineering, highly professional consulting services and cinematography. These organizations face such challenges as implementing innovations in production and services as well as a quick adaptation to new possibilities [5].

According to respondents' opinion for the purpose of making such organization more efficient certain changes should be made in turns of increasing the clan component and reducing bureaucratic components.

The dominating component in an educational establishment is the bureaucratic one while market occupies the second place. The cultural profile of such educational establishment is characterized by high showings of bureaucracy compared to the average. It shows the desire of the organization to concentrate it attention on the internal support, in combination with the required stability and control.

The desired state profile of an organizational culture of an educational institution demonstrates that the staff wants the clan component to be stronger, while the second place is given to the increase of the adhocratic component. The employees would like to see a significant reduction of the bureaucratic and market components.

The quantitative assessment of differences which is based on OCAI methodology is represented as follows (according to Student's criteria). Differences in the present organizational culture are defined according to the parameters: A6 (0,40043); C1 (0,409). The differences in next organizational culture are defined according to the parameters: A4 (0,413545); D2 (0,42654); D3 (0,44299); B2 (0,45396); A6 (0,50045); C3 (0,50222); D6 (0,5026).

The similarity of the desired profile of the organizational culture in a private and state institutions is that it tends to increase its clan component and reduce its bureaucratic component. The strongest similarity in the modern state of organizational culture is defined according to the parameters: DA (0,00091); DA (0,00505); D2 (0,00539). As for the parameters to be used in the future research they are: B1 (0,00306); A1 (0,01153); A2 (0,01633); C2 (0,02643); D4 (0,02791). Thus the cultures of the examined institutions have much more in common than it was suggested by C. Handy's despite the fact that they belong to different sectors and types of ownership. It can be argued that in the culture

ing common goals. It is the tool which mobilizing employees' initiative and ensures organizational competitiveness.

The aim of this article is comparative analysis of organizational culture in private enterprises and public institutions.

According to the typology of management cultures, developed by the professor of London Business School Charles Handy, the culture of private organization belongs to the culture of power (which is in "Gods of Management" termed "Club Culture") and is managed by a dominating personality. Usually a founder of such an organization belongs to such kind of leaders. The leadership of such an organization has a network structure and is executed along the communication lines. Organizational monitoring is rather provided personally than by means of rules and procedures. These organizations when they are small-sized can turn out to be rather flexible and capable of quick reactions. But the main problem is that they are dependent on a leader's character which may turn out to be unsteady. Charles Handy attaches this archetype to Zeus, the main god, seating on his Olympic throne, doing everyone a favour of one's own accord and throwing lightnings [4].

On the contrary, a role culture which, according to C. Handy, belongs to a public institution is hierarchical and bureaucratized. In this case, according to the functions performed, the institution is divided into financial, marketing, functional and other departments. C. Handy compares this structure with ancient Greek temple columns: ordered, steady, bearing upper layer of the construction without interdependency. He attaches this archetype to Apollo, the god of logic and reflection. The power of such an organization is based on strictly defined types of the work done, on authority, on clearly formulated and prescribed functions. Control over the roles is exercised by a small group of the organization's top leaders [4].

In a task culture the emphasis is placed on completion of a project. C. Handy symbolically presents it as a net at the same time arguing that some of its threads can probably be stronger and thicker. Such culture is characterized by a high flexibility and adaptiveness. Within such organizations working groups and teams can be formed as the need arises for the solution of various problems. Controlling the organization with such kind of culture may be challenging. There is no a clearly defined center that I why it is difficult to find people who are able to take upon them the responsibility for solving such problems as, for instance, when it comes to resource allocation. C. Handy attaches this archetype to goddess Athene [4].

Finally, there is a personality culture which serves to help individuals but only within its boundaries. C. Handy presents it as a bunch of grapes, he represents it as a accumulation of dispersed points each of which is an organization which can join in unity with others exclusively for the purpose to achieve their mutually mercenary ends. Their number is quite low and C. Handy instantiates it as a community of hippies. He attaches this archetype to selfish god Dionysus who, in fact, is the only suitable patron for both examples [4].

Этим масштабным объектом является организационная культура глобальной организации или просто **культура глобальной организации**.

Глобализация и психология

Для слуха современного человека слова «глобальный», «глобализация» имеют вполне конкретный смысл: человечество объединяется. Технические и технологические условия и возможности при этом, как мы видим, значительно опережают возможности психологические. Обеспечить техническую связь между разными континентами сегодня оказалось возможнее, чем обеспечить связь смысловую, культурную, психологическую.

Почему же так сложно обрести взаимопонимание? Почему мы с этим плохо справляемся даже в рамках монокультур, нагрузив их еще и межкультурными обязательствами и обстоятельствами, спровоцированными глобализацией? Поэтому и возникают вопросы: «Чего мы не знаем о человеке?» «Измениться ли наша жизнь к лучшему, если мы изменимся к лучшему?»

Второй вопрос – вопрос-сигнал. Это вопрос, сигнализирующий об острой потребности в изменении мира человека, жизни человека. Потребность в изменении вызывает сейчас по всей планете разного рода бунтарские вспышки. Мы протестуем против своей внешней реальности, являющейся объективацией нашей внутренней реальности. Какие мы, таковы и творимый нами мир. Поэтому есть надежда на изменение жизни посредством изменения человека. И отсюда возникают наши вопросы: чего же важного мы о себе не знаем, что не дает нам освободиться от бремени наших проблем? Что мешает нам быть более совершенными, быть лучше? Что мы не используем в себе, чтобы стать лучше?

Это только гипотеза и она, все-таки, есть: **глобальный нравственный эксперимент** для членов глобальной организации, которая называется «планета Земля», **направлен на осознание** нами этой **известной, но непонятой особенности** вида *Homo sapiens*: **нравственности**.

Культура – это «одежда» психики и психологии, их оболочка. А нравственная программа является центральной частью психики, ее нулевым уровнем образования.

Ошибка в том, что мы считаем нравственность то культурой, то психологией. Что внутри психологии? Разве психология – это последняя инстанция? Я предполагаю, что «последним основанием» психологии является нравственность, базирующаяся на сильной связи двух феноменов-смысла и совести. Их действие подобно инстинктивному действию: человек имеет «прямое знание» о том, какими должны быть отношения с другими людьми, с живым миром в целом.

Связи, отображенные друг в друге, образуют **порядок**. Если не образуют – человек болеет – виной, стыдом. Если боль исчезает – это признак

THE COMPARATIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF PRIVATE AND PUBLIC INSTITUTIONS

A.V. Zolotko,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

K.G. Melnichenko,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

M.Yu. Teklina,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

In this article comparative analysis of organizational culture of private and public institutions is carried out. Organizational culture was examined with the help of K. Cameron – R. Quinn, C. Handy methods.

Key words: organizational culture, organizational culture examining, Cameron – Quinn's method, organizational culture of private institution, organizational culture of public institution.

Organizational culture is an interdisciplinary phenomenon which recently has been receiving an ever growing attention of researchers. Awareness of organizational culture peculiarities makes it possible to recognize the degree of stability of the organization, its competitive ability, to find alternative managerial decisions and to obtain prospected results.

The term “organizational culture” has a number of different definitions all of which point out to its main functions, namely technological, adaptive, integrative.

There is a variety of schools studying the phenomenon of organizational culture. “The School of Modeling” which regards organizational culture as a separate research object seemed to be the most interesting for us. The representatives of the school develop classification of cultures, suggest estimation models, work out on cultures’ classification etc. [1].

Order methodology has received wide acceptance in studying the culture of organizations in the Russian organizational psychology. The methodology of studying the organizational culture is built around concepts of ethics and order. It represents the level system of methodological principles, on the basis of which the adequate studying of the phenomenon becomes feasible. The core method of such an approach is modeling and metaphorical modeling [2]. The order approach defines organizational culture as complex socio-psychological order determined and regulated by the system of ethical concepts [3].

In spite of a variety of approaches, national, sectoral and specific characteristics that are conditioned by other factors, organizational culture is seen as a powerful strategic tool of directing subdivisions and individuals to achiev-

смерти, признак того, что человеческая (этическая) сущность атрофируется.

Порядок – живой, он течет. В калейдоскопе мироздания все меняется постоянно. Проблема заключается в равноуровневости человеческих существ, образующих социально-психологический планетарный калейдоскоп.

Причина, по которой части глобальной организации предпочитают непонимание этой этической этимологии своих проблем заключается в страхе. Страшно «соскочить» с лихорадочной глобальной гонки за глобальное лидерство и все глобальное. Страшно выйти из игры, в которую играет весь мир, вся глобальная организация. Как можно выйти из летящего самолета?

Мы со студентами часто обсуждаем исследовательскую позицию как умение взглянуть на вещи с «околоземной орбиты». Если взглянуть на человечество как на глобальную организацию, что мы увидим? Его территории – это отделы со своими субкультурами. К чему стремится глобальная организация? Есть ли у нее видение, миссия, цель? Есть ли задачи? Есть ли стратегия? Есть ли у человечества план, наконец?

Мы давно используем обобщенное понятие «человечество», зная тем самым, что существует фундаментальное единство всех людей, независимо от расы, национальности, культуры, религии, уровня образования или доходов. Существует и мир живых существ, частью которого является человечество, наряду с другими частями, вроде пчел или крокодилов, волков или лошадей. И у каждого вида живых существ есть своя функция в мире живого, которая связывает его с Целым и делает важной, полезной частью Целого. Есть такая функция и у человечества. Понимание ее, понимание своего предназначения, своей миссии и задачи, позволил человечеству перейти в своей организации на более высокий уровень и стать не массой, не совокупностью, не видом, но глобальной организацией, дружно работающей над выполнением своей задачи. Ведь известно, что лучшей наградой за хорошо сделанную работу, является следующая работа. Разве не об этом желании – получить «работу» на еще несколько тысяч лет вперед – свидетельствуют переживания человечества по поводу «закончившегося» календаря майя?

Если глобальное человечество не является глобальной организацией, то есть не знает кто оно, что делает и для чего, а также не имеет критериев для оценки получаемых результатов – оно похоже на бессмысленно бредущую в никуда орду, без смысла и совести.

Понятно, что первой реакцией на такое предложение человечеству – предложение стать глобальной организацией, должен быть ужас, навешанный ассоциациями с деспотизмом, тоталитаризмом, диктатурой. Вспоминается вопрос студента: разве может быть хорошим и нравственным ограничением свободы для человека? И вспоминается ответ для обдумыва-

past experience and vision of the future affect the interpretation and human reaction according to the events, human decisions and human behaviors [6].

The research was conducted on 14 students of the natural sciences and the humanities 14 students which is given questionnaires to determine: time orientation, time perspective and preferable working hours. Two groups: monochrones and polychrones were compared with the findings of the interim term and the selected schedule.

28 students distinguish 15 monochrones and 13 polychrones. 11 of 15 monochrones chose full-time (73%), 4 pointed out flexible hours (26%). 8 of 13 polychrones (61%) chose the free schedule, 5 people prefer a flexible schedule (39%), full-time was not chosen.

Thus, the empirical data confirmed the hypothesis. Monochrones prefer to choose the convenient full-time schedule, while polychrones take the free schedule.

According to the temporal perspective, the research found out that people with a strong monochronal orientation focus effectively on the future and the past in a positive equally.

There are four polychronic time perspectives: the direction to the positive past is predominant, however, the negative past and hedonistic present are also typical. The experimental group with the medium level of polychronism is characterized by a positive orientation to the past one hundred percent of the time. However, the connection between monochronism and polychronism with the time perspective is generally less pronounced.

According to these results it is possible to conclude that personal time orientation affects preferences in selecting the work schedule. The time perspective is distributed in accordance with the age issues, not temporal orientation of the individual.

References

1. *Golovahina E.I., Cronik A.A.* Psychological personal time. Kiev: Naykova Dumka, 1984. P. 4.
2. *Mihal St.* Clocks. From the gnomon to the atomic clocks. Translation from the Czech by R.E. Meliser. M.: Znanie, 1983.
3. *Askin Y.F.* The time problem and its philosophical interpretation. M., 1966. P. 180–181.
4. *Cronik A.A.* About the psychotherapeutic effect of the causal metrical diagnostics. Thesis reports. Krasnoyarsk, 1986. P. 147–148.
5. *Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans.* Yarmouth: Inter-cultural Press, 1990
6. *Zimbarbo P.G., Boyd J.N.* Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology.* 1999. №77. P. 1271–1288.

Scientific supervisor: A.A. Karelin, Assistant Professor of the Chair of Consulting Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

ния: «да, если речь идет о процессе развития маленьких детей, плачущих, злящихся, дерущихся, когда взрослые жестко ограничивают их свободу, например, свободу поджигать спички и с их помощью все, что горит, свободу отправляться в полет с птицами с балкона, свободу посмотреть, что внутри у котенка...»

Как все люди, знакомые с диалектическим мышлением, мы понимаем что «истина – в оттенке», и для полноценной жизни мы нуждаемся в противоположностях. Так устроено дыхание, обеспечивающее нам жизнь: вдох и выдох. Так устроена культура и психология: ограничение и свобода. Развитие обеспечивается свободными людьми и организациями, способными к самоограничению. Таковы ученые, таковы спортсмены, таковы художники. Таковы врачи, религиозные аскеты, таковы все, кто получает хорошие результаты и демонстрирует высокие достижения. Они свободны и способны к самоограничению.

Понимание человечеством себя как глобальной организации является этапом в его развитии. Очень важным этапом. Ректор МГУ профессор В.А. Садовничий написал небольшую книжку под названием «Наука как метафора». Организационная психология в целом является превосходной метафорой для структурирования проблемного поля глобальной организации, для выявления ее сильных и слабых сторон, ее возможностей и ограничений, а также для разработки программы мер по переходу из существующего в желаемое состояние. Другими словами, для самодиагностики и самокоррекции, для перехода в управляемое состояние.

Ордерный подход к работе с организационной культурой тоже оканчивается очень хорошей возможностью для исследования и решения проблем культуры глобальной организации. Он центрирован на концептах порядка и этики, понимаемых социально-психологически. Организационная культура в нем понимается как сложный социально-психологический порядок взаимодействий, который направляется этическими смыслами их участников внутри глобальной организации.

Мы имеем опыт организованного и организационного бытия в рамках профессиональной деятельности, в рамках наших национальных государств и даже их объединений. Переход на новый этап развития предполагает добровольный и осознанный переход в «старший класс» глобальной организации из «младших классов» локальных организаций. В основе этого психологического перехода лежит понимание принципиальной связанности всех со всеми. Получение такого опыта позволит не терять время зря, тем более, что мы не знаем точно, сколько его в запасе.

Когда ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры поставит перед собой новые цели и задачи, связанные с изучением культуры глобальной организации, он начнет развиваться в качестве ордерной психологии.

Заключение

Культура глобальной организации, понимаемая с позиции ордерного подхода, дает возможность ее членам осознать себя **глобальной семьей** (такие тенденции описаны целой группой авторов) и обрести эмоционально-ценностное единство.

Затем, конечно же, возникает возможность осознать себя **глобальной армией**, которая имеет единство цели и уж точно не считает возможным вести огонь «по своим».

И, наконец, появляется возможность осознать себя **глобальной церковью**, имея общий Идеал и Идею (возможно, в духе А. Швейцера – идеал Благотворения перед жизнью) и относясь к планете как к общей святыне, общему храму, где каждый из нас является священнослужителем.

Ордерная психология фокусируется на изучении социально-психологических механизмов глобального культурного процесса с точки зрения этики и порядка.

ПСИХОЛОГИЯ БИЗНЕСА: ПРОБЛЕМЫ, ИССЛЕДОВАНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Т.Ю. Базаров,

д. пс. н., профессор Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, зав. кафедрой управления персоналом ИПК госслужбющих РАГС при Президенте РФ, Председатель Экспертного совета РПО, член Президиума РПО, научный руководитель Института практической психологии ГУ – Высшая школа экономики, учредитель «Центра Кадровых Технологий – XXI век» (Москва)

В статье рассматриваются четыре сферы бизнеса, где наиболее востребованы подходы, концепции и методы практической психологии: область целелогания, феномен доверия между людьми в бизнесе, групповое принятие решений в ситуации неопределенности, а также реальное воплощение принятых решений в последовательность совместных действий. Приводятся примеры социально-психологических исследований в сфере психологии бизнеса.

Ключевые слова: психология бизнеса, феномен доверия, коллективное принятие решений, ситуационное моделирование, управленческая идентичность, стили реагирования на изменении, самоопределение в игре.

В нашей стране к сочетанию слов «психология» и «бизнес» пока, похоже, не очень привыкли. Во всяком случае, от многих бизнесменов приходится слышать: «зачем это нужно? Какую роль может сыграть психология в моем бизнесе?» Так зачем это нужно?

or implements several simultaneous activities, and he believes that to parallel tasks is the best way to run business. Polychrones do not perceive time “linear”, and “cyclical” is not a good word as well. The time is rather a multifaceted aspect, people of polychronous type can do several things at once, can be easily distracted, their plans are changed quickly and this creates difficulties for them, they may be contrastive, extremely impulsive, they borrow and lend money without doubt. Planning may be characterized as personal; the priority of actions is illogical, spontaneous, unpredictable, show the great concern of many things simultaneously. Polychrones are characterized by communication and long strong relationships between individuals. And the close ties are more valuable than personal plans. It can be described by means of a common phrase “Never the worse gentleman for that”. It should be noted that monochronism and polychronism are two poles of the same existence where our personal preferences are present. Polychronism is characterized by the personal preference, but not the actual behavior of the individual.

The aim of our research is to examine the polychronic and monochronal description in relation to the activity, and to analyze the temporal orientation according to the time perspective.

Hypotheses of the research: the characterization of the personal relationship to the time influences the choice of the preferable work schedule; there are some differences between temporal perspective of monochrones and polychrones.

The method of A. Blyudoma which was adapted by T.A. Nestik was used there. “Index of polychronism” comprises five statements. This method aims to denote the index of polychronism. Features time perspective were studied by means of Zimbardo’s questionnaire which is known as “the time perspective”. The experimental group was offered to fill a special form in order to indicate what schedule is preferable.

The time perspective was studied in different aspects. The time perspective can be seen as an expression of our own system of senses. Zimbardo and John Boyd believes that although time perspective may depend on situational forces, also it can be a relatively stable dispositional attribute. They classify five key dimensions of temporal perspective: the positive and the negative past, future, fatalistic and hedonistic present. The Factor of “positive history” reflects a sentimental, nostalgic, warm and bright attitude to the past and it is characterized by positive reconstruction of the past events. The negative attitude to the past is often a result of the actual traumatic or unpleasant experiences, or negative reconstruction of past events, it involves pain and regret. The hedonistic present oriented on having fun, excitement in the present, the lack of the implications and future benefits, rewards. This shows a fatalistic helplessness and hopelessness, the firm belief that the future is predetermined, and the present is to be born with resignation. The orientation to the future should determine the goals and rewards of the future, and it is characterized by planning. F. Zimbardo believes that the peculiarities of the perception of the

result of accelerating social and economic development. These watches were absolutely different from those of the modern one, the main feature of which was the lack of the minute hand and the second hand. The time and distance were perceived otherwise, because the speed was not great. In the 17th century there was a minute hand, but the second one was invented only in the 18th century [2].

And the evolution of time theories, extending from "absolute time" to the relativity theory, indicates the necessity of improving the position of the time understanding. The straight-line length of the "absolute flux" at some point became shorter and required the use of the plurality of temporal parameters. J.F. Askin detected the problem of time from the problem of space and denoted inefficiency of only the physical aspect of treatment the time. Summing up the above-mentioned, it is possible to say that in the relational approach the time is considered as the physical aspect of the matter and in the substantial way the time may be thought of as the eternity which is characterized by the length and sequence [3].

Psychology takes into consideration several kinds of psychological time: situational, biographical and historical. The psychological time of an individual is the real time of the psychological processes, individual properties and states in which they operate and develop on the basis of objective temporal relationships between various life events which reflected in the direct experiences and valuable understanding. According to the mind of an individual and human behavior the time possesses a specific psychological content as an element of culture and its level determines which of time the concept is dominant in the community. The time concept is identified by the culture which the individual belongs to. In a biographical level, the psychological time is a human understanding of his life and the relationship between the main events of his life course [4].

In the 20th century, an American anthropologist E. Hall suggested distinguishing cultures in accordance with monochronism and polychronism [5]. He made the table which included the division of cultures and its patterns on time criteria [6]. Monochromes are people who are capable of accomplishing some work at a certain period of time: they focus on work, show great commitment to the plans, keep promises, have a strong sense of responsibility, trying not to disturb anyone, rarely borrow or lend money, show more respect for others: they are punctual: they support short-termed interpersonal relationships. The time is regarded as a "linear", and it is structured and divided into segments. Monochromes are characterized by the lexical expressions such as "the time line", "the time frames", also we can "waste", "spend", "save" time. Time is the concrete reality which has the great value and is closely related to the concepts of planning, punctuality, reliability. We can see the following criteria of the planning: accuracy, priority of actions and their logical sequences.

Polychronic cultures are arranged absolutely different. Polychronism is a certain space where the individual is incorporated into a number of tasks

Любой бизнес строится людьми, с привлечением людей и в конечном счете для людей. С какой бы стороны мы ни посмотрели на компанию или организацию, мы столкнемся с необходимостью выстраивать взаимоотношения: с акционерами, собственником, наемными топ-менеджерами, сотрудниками, клиентами, партнерами и т.д. Этот список можно продолжать бесконечно. Причем, при построении этих взаимоотношений с каждой из вышеперечисленных категорий людей необходимо принимать во внимание разные психологические аспекты. Невозможно грамотно выстраивать систему мотивации, адаптации, оценки и пр. в компании без знания психологии.

Слово «бизнес» за короткий срок в массовом сознании нашей страны сменило свое неясное, пугающее и эмоционально-отрицательное значение и приобрело оттенок понятности и смутного ожидания цивилизованности. Стереотипное представление о «человеке бизнеса» уверенно из криминального полуса смещается к полюсу законного предпринимательства. И одновременно с этим становится все более очевидным, что успех в бизнесе сопутствует тем, кто овладел тонкостями практической психологии. Совсем не обязательно, что эти тонкости усваивались на специальных курсах. Обязательно, однако, что они «шлифовались» в реальной жизни.

Неудивительно, что сегодня наблюдается огромная заинтересованность собственников, руководителей бизнес-организаций по отношению к практической психологии, специализирующейся на оказании услуг в области организационного развития или управленческого консальтирования. Потребность в практической психологии менеджмента связана не столько с осознанием того «удивительного» факта, что в организации есть некая неоспоримая реальность, которую можно назвать человеческой, а именно, – люди и группы людей. И, что эта реальность, как ни странно, не только вредна для организации, но и полезна. Вос требованность практически – психологического знания объясняется прежде всего фокусированием интереса собственников бизнеса на самих себе, на своих возможностях и резервах. Поэтому закономерно, что за последние годы в стране существенно увеличилось число практикующих психологов, готовых и способных работать эффективно, применяя свои знания и умения, а также профессиональный инструментарий именно в этой области.

Обозначим лишь четыре сферы бизнеса, где наиболее востребованы подходы, концепции и методы практической психологии. Это область целелопатания, феномен доверия между людьми в бизнесе, групповое принятие решений в ситуации неопределенности, а также реальное воплощение принятых решений в последовательности совместных действий.

Успешность целелопатания определяется с одной стороны, точностью и полнотой формулирования целей, а с другой – желанием и возможностями людей их достигать. Мотивационный аспект целелопата-

PECULIARITIES OF TEMPORAL MONOCHRONES AND POLYCHRONES ORIENTATION

A.S. Zaharova,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

I.V. Anchihorova,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article shows the temporal orientation analysis and the results of monochrones and polychrones investigation on the theoretical and empirical levels in relation to the activity and temporal perspective.

Keywords: the time notion, monochronism, polychronism, the temporal perspective.

The time problem traces to the ancient philosophy. In the different phases of the philosophical and scientific knowledge development the views on this phenomenon were changing. "To cognize time and to hold time are the main purposes which are important to be achieved as they are the core of cultural, social and individual development of human beings". The author notes the relevance of investigation of the temporal cause-purpose phenomenon conception [1]. Examining the time theory evolution, it is possible to distinguish two principal approaches. The substantive way interprets the time as an independent natural phenomenon, as an absolute essential which is not connected with the material systems. This theory backs to Newton's concept of absolute time. The second approach which is known as relational, regards the time as the secondary derivative of the system intercommunication.

Einstein defined the idea of time as a relative phenomenon and, having made the revolution in physics, he encouraged the researchers to be attentive to the accelerating or delayed-types form of the moving systems clock. From my point of view, these concepts do not contradict themselves, but complement each other. So according to the substantial approach the time is considered as an objective category, which is independent from the properties of space and nature, and characteristics of the material processes occurring there. For its turn, the relational approach links the concepts of space and time together as the indigenous forms of material existence.

The development of these approaches resembles the history of clock invention. In ancient times the sun location determined the daylight hours, and after that the shadow of the object helped to measure time. The time concept is absolutely false in its meaning. Subsequently, people invented sand and water clock in order to measure a certain period of time. Since that time, there was a saying such as "much water has flowed under the bridge". The first mechanical sayings were invented only in the 14th century; this fact shows the necessity of increasing the time through adding smaller time intervals. It could be the

ния, по-прежнему относится к самой таинственной части практической психологии и без понимания мечты человека трудно судить о реальных причинах его поступков. Потому, что именно мечта задает диапазон возможностей для тех целей, которые являются мотивационно привлекаемыми для человека. Мечта – это привилегия зрелой личности. Ведь формулировка мечты – это в известной степени «материализация мысли», это «пусковой механизм» для осуществления самореализующегося проекта. Мечта – это то, что манит и притягивает как магнит. Но энергия «магнетизма» в данном случае находится внутри личности. И если, вдруг, она не может удовлетворительно реализоваться на материале окружающей реальности, то это становится основанием для создания новой, своей реальности. А на это не жалко ни сил, ни времени, ни себя.

Важно развести понятие мечты и цели. Словами «Ужасный век, ужасные сердца!», – А.С. Пушкин как бы намекает, что помимо того, что мечта должна быть значимой для человека, ее достижение должно приносить чувство удовлетворения. А оно (это чувство) часто оказывается социально окрашенным, то есть связанным с другими людьми (прежде всего по тем или иным причинам значимым для субъекта). Мечта – это не только «мостики» между настоящим и будущим, но и энергия, объединяющая значимых людей в единую общность. Мечту в отличие от цели, по-видимому, следует рассматривать не как индивидуально-психологический феномен, а как явление социально-психологическое. Мечта человека должна быть привлекательной не только для него одного, но и для тех, кто ему истинно дорог.

Одновременно с этим, одним из ключевых становится вопрос о взаимном доверии. Дело не только в том, что доверие относится к числу положительных человеческих реакций на непредсказуемость будущего и отсутствие инструментов контроля. Доверие в организации – это еще и позитивная оценка возможных в будущем действий других людей, которая основывается на вере и взятых на себя обязательствах. Кроме того, доверие выступает ключевым фактором эффективности совместной деятельности людей в управлении. Традиционное представление о том, что доверие и недоверие являются двумя полюсами одной шкалы – является явно устаревшим. В реальности – это не более, чем упрощение. По последним данным, в том числе и российским, доверие и недоверие являются самостоятельными психологическими конструктами, каждый из которых имеет свой плюсовой и минусовой полюсы. Злоупотребление доверием при полном отсутствии взаимного контроля приводит к хроническому недоверию – полному отсутствию доверия между людьми в организации и ее кризису. Недоверие не является чем-то плохим, от чего необходимо избавляться. Положительная функция недоверия заключается в том, чтобы упрощать жизнь человеку в организации. Очевидно, что обеспечение организационных механизмов для проявления недоверия многократно повышает безопасность компании.

of demonstrative loyalty and its components, such as pride for an organization, unity of values, work satisfaction and commitment. But we also found out that levels of real loyalty and demonstrative loyalty are not always inter-dependable. It can be proved by the correlation coefficients that we have calculated ($r = 0,496$; $p > 0,05$; $r = 0,154$; $p > 0,05$). It means that a person with a high level of demonstrative loyalty can in reality be disloyal, and vice versa.

According to our investigation, motives of career choice (diagnosed according to E. Schein's diagnostics) are not correlated with the level of real loyalty. Thus, in our investigation such motives of career choice as "work place stability" and "service" are the dominant ones for the majority of workers, independent of loyalty level.

In our opinion, external factors are very important for loyalty formation. We viewed organizational culture type as such. Organizational culture type that is formed within an organization is the determinant of personnel's loyalty and has an essential influence on employees' loyalty to an organization. We established that in cases when clan culture is predominant, the level of real loyalty is high. When hierarchical culture is predominant, the level of real loyalty is either low or negative.

These regularities were not identified for demonstrative loyalty.

References

1. *Dominik V.I.* Personnel loyalty as social-psychological orientation. Ananievskiyе Chteniya: (Theses of scientific practical conference "Ananievskiyе Chteniya 2000") / Edited by A.A. Krylov. SPb.: Publishing house of SPb universit, 2000. P. 211–213.
2. *Kilmann R., Saxton M.J., Serpa R.* Issues in Understanding and Changing Culture. California Management Review. Winter. 1986. P. 89.
3. *Zankovskiy A.N.* Organizational psychology: Textbook. M.: Flinta, 2002. P. 340.
4. *Cameron K. S., Quinn R. E.* Organizational culture diagnostics and change. Transl. from English / Ed. by I.V. Andreeva. SPb.: Peter, 2001. P. 100–122.
5. *Pochebut L.G., Chiker V.A.* Organizational social psychology: Textbook. SPb.: Publishing house "Rech", 2002. P. 207.

Scientific supervisor: A. Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

Коллективное принятие решений – типичная бизнес-задача. Принятие решений – это не просто процесс сбора, анализа и обмена информацией в группе, имеющий целью выдвижение и выбор из альтернативных вариантов наилучшего способа действия. От эффективных бизнесменов ждут принятия эффективных решений. Одновременно, это не только обозначение силовых полей и властных возможностей для членов организации. Принятие решений сегодня превращается в «лабораторию» понимания будущего и обнаружения новых возможностей. Сегодня мало кто сомневается, что большинством голосов трудно решить задачу с высокой степенью неопределенности. Теоретически многие понимают, что все-стороннее обсуждение и консенсус при принятии управленческих решений многократно снижает риск ошибки. Однако, что делать с эмоциями и дефицитом эффективных техник, обеспечивающих достижение согласия? Отсюда ясно, что эффективное, ориентированное в будущее, мотивирующее всех бизнес – решение бесценно как в плане результата, так и в смысле процесса.

Бизнес как практическая психология — в большей степени гуманитарная, чем экономическая дисциплина. Бизнес это всегда совместная деятельность. Для характеристики успешного бизнеса сегодня лучше всего использовать термин «транспрофессионал». Как практикующий психолог, бизнесмен — это универсал, который работает с объектом в целом и создает уникальные инструменты решения неожиданных проблем. Задачи меняются, вместе с ними меняется бизнесмен и его инструментариий. Нередко для каждой задачи используется «однообразовый» метод, созданный и реализованный «здесь и сейчас» подход. Но творческий способ его производства составляет основной капитал каждого бизнесмена. Поэтому бизнес, как практическая психология, переходит в новый режим, режим «ситуационного моделирования», импровизации и режиссуры совместного творчества.

Мы живем, как известно, в изменяющемся и нестабильном мире. Г.М. Андреева обозначила социально-психологическую феноменологию этого периода отметив, что ситуация нестабильности сопровождается такими процессами в массовом сознании, как ломка стереотипов, изменение ценностей, кризис идентичности, модификация образа мира [1]. Характеризуя социальную нестабильность, она отмечает не только быстрые и радикальные социальные изменения, но и возможную их согласованность, то есть смену направления и темпа изменений, несоответствие меры радикальности их в различных сферах общества (экономике, политике, культуре, формах человеческих отношений). Особое внимание при этом уделяется изучению социальных установок в условиях изменений. Изменение установок связано с характером диспозиций личности: «чем сложнее социальный объект, по отношению к которому существует у личности определенная диспозиция, тем более устойчивой она является». Согласно Г.М. Андреевой, «изменение социальной установки долж-

но быть проанализировано как с точки зрения содержания объективных социальных изменений, затрагивающих данный уровень диспозиций, так и с точки зрения изменений активной позиции личности, вызванных не просто «в ответ» на ситуацию, но в силу обстоятельств, порожденных развитием самой личности» [2].

Э. Шейн утверждает, что в период нестабильности и перемен на индивидуальном уровне действуют две силы: тревога, связанная с обучением, и тревога, связанная с выживанием. В соответствии с этим выделяется четыре типа страха: 1) страх временной некомпетентности (сознательная оценка собственной некомпетентности в новой ситуации); 2) страх наказания за некомпетентность; 3) страх «потерять себя» («внутренний беспорядок»), несоответствие привычного образа мыслей и чувств и новой ситуации); 4) страх потерять свое место в группе [3].

Для возникновения трансформационных изменений тревога выживания должна быть выше тревоги обучения, а преодоление тревоги обучения должно понижать уровень тревожности выживания. В данном случае тревога выживания является движущей силой, а тревога обучения – сдерживающей. Для того, чтобы справиться со своим собственным сопротивлением по отношению ко всему, что связано с нестабильностью, человеку необходимо помочь со снижением тревоги обучения. Этого возможно добиться несколькими способами: создание убедительной картины будущего; формальное обучение; вовлечение ученика; неформальное обучение соответствующих команд; практика, тренировки с обратной связью; положительные ролевые модели, последовательные системы и структуры; имитация и идентификация как альтернатива методу проб и ошибок.

Остановимся лишь на трех вопросах, требующих специальных исследований.

1. Поскольку процесс обретения человеком своей идентичности распространяется и на профессиональную и организационно-управленческую сферу, то может ли социальная психология помочь индивиду осознать, кем он является в профессиональной и организационной среде?

2. Целесообразно предположить, что субъекты, обладающие различными индивидуальными особенностями и установками, будут демонстрировать различные устойчивые способы поведения в ситуациях изменений. Но может ли современная социальная психология дать описание этих способов?

3. Поскольку современные организации существуют в условиях неизбежности постоянных изменений как внешней, так и внутренней среды, то можно ли сделать так, чтобы стратегия изменений была «проактивной», то есть позволяла запускать новый «виток» в развитии организации, предупреждая закономерные кризисы и спад?

Ответам на эти вопросы посвящены диссертационные и дипломные исследования, выполненные под нашим научным руководством. Предлагаю их вашему вниманию.

norms and responsibilities of the company) and real (internally determined attitude, sincere and trustful relations with managers and organization as a whole).

Let us turn back to our hypothesis and in short view the phenomena that it includes.

We have moved forward a proposal that personnel's loyalty can be influenced by organization's corporate culture and career orientations of employees (career anchors).

Organizational culture is "philosophical and ideological perceptions, values, convictions, beliefs, expectations, attitudes and norms, that are connecting an organization into a unified whole and are shared by its members" [2].

According to A.N. Zankovsky's opinion, organizational culture is acquired meaningful systems that are transmitted via natural language and other symbolic means, that fulfill representative, directive, and affective functions and are capable of creating cultural environment and special sense of reality. It includes not only global norms and rules, but also the current rules and regulations of work; it can have its own peculiarities depending on the type of activity, form of ownership, position on the market or in the society [3].

According to Kim S. Cameron and Robert E. Quinn, every organizational culture understands loyalty differently [4].

In order to study career orientations in practice we turned our attention to Edgar Schein's "career anchors" questionnaire.

Desire to make a career is an attributive wish of a person that is oriented to realization of his personal potential. That is why it is important for every person to realize his career orientations and understand adequately what he really wants to achieve in life. It is important for professional self-determination not to be false, and that its results are productive.

We carried out our investigation in four organizations. The sample size was 40 people. We used the following methods in our investigation:

1. Kim S. Cameron and Robert E. Quinn's method for organizational culture diagnostics.
2. Edgar Schein's "career anchors" questionnaire.
3. Method for evaluation of loyalty level to an organization demonstrated by employees by E.S. Belimova.
4. Method for evaluation of real loyalty level of an employee to an organization by E.S. Vygovskaya.

We used methods of mathematical data processing with the help of Student's t-test in order to determine statistically reliable differences between groups of people that are working at different organizations and with the help of Pearson's linear correlation coefficient in order to determine the dependence between variables.

Within the framework of our investigation we managed to establish that there are reliable differences between organizations with positive real loyalty and organizations with negative real loyalty according to the scale

Социально-психологическое исследование управленческой идентичности

Острая необходимость в использовании концептуальных моделей и методического инструментария, разработанных в социальной психологии для решения практических задач особенно четко обозначена в области изучения проблем управления и организационного развития. Процесс обретения человеком своей идентичности распространяется и на профессиональную и организационно-управленческую сферу. Так что одна из задач социальной психологии – помочь индивиду осознать, кем он является в профессиональной и организационной среде.

Расширение и усложнение социальной реальности, активным творцом, «конструктором» которой выступает человек, порождает появление новых видов идентичности, что обозначается многими авторами как проблема ее «множественности», «фрагментарности». Соответственно, происходит и развитие проблематики в области изучения самопредставлений. Одно из таких направлений – исследование профессиональной идентичности. Профессиональная среда – одно из основных социальных пространств, где человек может обозначить себя. Особую социально-профессиональную группу в современной России составляют менеджеры и управленцы, профессиональная социализация и идентичность которых имеет свою специфику. Присвоение специальности «менеджер» кода и образовательных стандартов, обретение статуса самостоятельной профессии, формирование профессионального сообщества и культуры бизнесобразования и научных исследований, – все это вехи на пути к созданию особого, «управленческого» пространства. Пространства как внешнего, связанного с развитием социальных представлений об управлении, организационно-управленческих культур, так и внутреннего, обращенного к субъекту, осмысляющему себя как руководителя, профессионала, личность. В связи с этим на предметном поле социальной психологии актуальной для исследований является проблема управленческой идентичности, которая находится на пересечении нескольких областей. Социальная психология управления представляет категориальный аппарат данной проблематики, включающий управленческую деятельность, детерминанты стилевых особенностей управления и т.д. Организационная психология исследует контекст, в котором происходит формирование и развитие этого вида идентичности. Психология социального познания актуальна в плане рассмотрения особенностей построения управленцем образа мира и образа себя, а также с точки зрения новых исследований области организационного социального познания. Социальная психология личности, с которой так или иначе связано изучение идентичности, определяет границы и традиции данной проблематики. Таким образом, междисциплинарный характер данной проблемы обусловлен как ее содержанием, так и структурными особенностями самого феномена управленческой

Topicality of studying the loyalty phenomenon is dictated by the fact that personnel today is viewed as organization's competitive factor, and dedication of company's employees is a competitive priority. Based on this assumption we can come to the conclusion that personnel's loyalty is one of the major conditions for development and is an efficient mechanism for increasing company's effectiveness and, as a consequence, company's competitiveness and stability, and decrease in personnel fluctuation.

So, what is a loyalty to an organization? If we turn our attention to dictionaries we will not be able to find a precise definition of the term "loyalty" as a separate phenomenon. In the Explanatory Dictionary of the Living Great Russian Language by Vladimir Dahl "loyal" is defined as merciful, humane, philanthropic, friendly, noble and honest, benevolent. Brokgaуз Encyclopedia adds righteousness, fidelity to duty and principle to this definition, the Explanatory Dictionary of the Russian Language by S.I. Ozhegov and N. Yu. Shvedova states that "loyal" is something kept within borders of lawfulness, sometimes only externally formally, within limits of positive and neutral attitude to somebody or something. In the Encyclopedic Dictionary "loyalty" is viewed as fulfillment of laws, norms and regulations of the authorities, and as correctness, refusal from some sort of reprehensible and ill-natured actions.

Books on personnel management that touch upon this question uncover two main approaches to understanding of personnel loyalty. First is typical of company's security services. Within the framework of this approach an employee is initially viewed as disloyal. Criteria of loyalty (disloyalty) in this case are professional sustainability, reliability, presence or lack of reprehensible or ill-natured actions. The second approach includes viewing of a loyal employee from the point of view of his identification with an organization (corporate factor), emotional attachment to an organization, inclusion into work processes, as well as job and career satisfaction, feeling care on behalf of an organization, confidence in viability of long-term work in an organization.

In psychological literature dedicated to phenomenon of loyalty special attention should be given to V.I. Dominyak. He singled out three major categories of loyalty: propensity (emotional component); conscious actions in the interest of the company (cognitive component); observation of norms, rules, and responsibilities (behavioral component).

Judging by the obtained data he offered the following definition of personnel's loyalty:

Personnel's loyalty is a friendly, correct, sincere, respectful attitude to managers, colleagues, other people, their actions, and company as a whole. Conscious fulfillment of work by employees in accordance with goals and tasks of a company and in the interests of a company, as well as observation of norms, rules, and responsibilities, including the informal ones, towards the company, managers, colleagues, other objects of interaction [1].

There are two types of personnel loyalty: demonstrative (external demonstration of friendliness, respectful attitude to managers, observation of

идентичности. Дело в том, что этот вид идентичности имеет несколько «субстратов». С одной стороны, традиционным в понимании идентичности является признание наличия в ней двух аспектов – личностного (или личного, персонального) и социального (группового). Анализируя проблему идентичности в рамках психологии социального познания, Г.М. Андреева формулирует определения двух видов идентичности: личностной – как самоопределения в терминах физических, интеллектуальных и нравственных черт индивида, и социальной – как самоопределения в терминах отнесения себя к определенной социальной группе.

В диссертационном исследовании М.Ю. Кузьминой [4] было выявлено, что управленческая идентичность имеет три измерения: содержательное, оценочное и временное. Специфика управленческой идентичности состоит в ее представленности преимущественно субъективными самохарактеристиками.

В результате качественного и количественного анализа данных по методике «Кто Я как руководитель?» были выделены типы самопредъявлений, характеризующие управленческую идентичность (см. рис. 1, 2): (1) «ролевой» – характеризуется краткостью (5–40 слов), преобладанием существительных, относящихся к различным ролям. В данном типе можно выделить особый подтип – «ассоциативный», представленный в режиссерской профессиональной группе, связанный с персонификацией и использованием метафор и образов (метафоры составляют 8,77 % всех высказываний режиссеров); (2) «личностный» – самоописания в терминах личностных качеств, в форме прилагательных и деэпричастий; встречается также «лично-ролевой» тип, с преобладанием персональных самохарактеристик. Данные типы объединяет категориальная недифференцированность: количество категорий, к которым можно отнести составляющие их высказывания, не превышает пяти; (3) «рефлексивный» тип характеризуется многообразием категорий, большим по сравнению с другими типами количеством слов, когнитивной сложностью, глубокой рефлексии и наличием оценочного компонента. В данном типе чаще встречаются индикаторы как достигнутой, так и диффузной идентичности; (4) «смешанный» – наиболее часто встречающийся тип, в котором представлены как ролевые и личностные самохарактеристики, так и рефлексивные аспекты. В группе студентов были выделены типы самопредъявления, которые не были обнаружены в группе реальных руководителей: (5) «безличный», в котором отсутствует «я», преобладают высказывания во втором лице или перечисляются управленческие умения и функции, а также абстрактные темы; (6) «стереотипный», характеризующийся изобилием терминологии научного менеджмента («лидер формальных и неформальных групп», «обладающий искусством мотивации» и т.п.), наличием штампов, общепринятых утверждений о том, каким должен быть руководитель. Таким образом, управленческая идентичность может быть актуализирована у индивидов, не являющихся субъектами управленче-

around them. On the whole one can say that utilization of the narrative approach presents a perspective for both studying interaction strategies and possibilities of learning effective management and correction of non-effective communication models.

References

1. Big Psychological Encyclopedia [Electronic Resource] URL: <http://psychology.academic.ru/> (access date: 01.05.2012).
2. Efimov I.D. System of corporate management (SCM) of the Russian Corporate Group "Dubki". Saratov, 2011. [Electronic resource] URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/85.pdf (access date: 01.05.2012).
3. World of Psychology. Dictionaries. Psychological dictionary. [Electronic resource] URL: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=581> (access date: 01.05.2012)
4. *Verbitskaya S.L.* Social-psychological factors of experiencing loneliness: Dis. ... Cand. Ped. Sciences. SPb., 2002.
5. *Trotsuk I.V.* Narrative analysis in sociology: Possibilities of practical application. Dis. ... Cand. Soc. Sciences. M., 2005.
6. *Dubinko N.A.* Problem situations in managerial activity. Series Psychology. Pedagogics. 2009. Vol. 2. №1 (5).
7. *White M.* Maps of narrative practice. Introduction in to narrative therapy / Transl. from English. M.: Genesis, 2010. 326 p.

Scientific supervisor: M.M. Orlova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

ON THE QUESTION OF FORMING PERSONNEL'S LOYALTY TO AN ORGANIZATION

Zh.D. Todua,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

O.V. Nikiforova,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article shows results of the empirical study of social-psychological determinants of personnel's loyalty, it analyzes influence of organizational culture on formation of loyalty.

Key words: personnel's loyalty, organization culture, career choice motives.

The goal of our study is to determine social and psychological determinants of personnel's loyalty to an organization. The article analyzes influence of organizational culture and career choice motives on loyalty's formation.

In the process of transmission of information from person to person, he/she is affected and his/her perception of the vision of the world and behavior are changed. An important characteristic of communicative process is intention of its participants to influence each other, influence another person's behavior. Important condition for doing so is not simply using the common language, but common understanding of the communication situation. Interactive side of communication is construction of the common strategy of interaction, it is uncovered in ways of action exchange, which means the necessity of coordinating action plans by partners and analysis of every partner's "input". The type of interaction between people is very important: cooperation, competition, or a special case of interaction, which is a conflict. In Russian social psychology interactive side of communication is viewed in the context of various forms of organization of joint activity, which allows to take into consideration the content-based character of communication. Perceptive aspect of communication includes the process of forming another person's image, its perception, cognition and understanding, which can be achieved through "reading" psychological peculiarities and peculiarities of his behavior through his physical characteristics. The major mechanisms for another person's perception are identification (assimilation) and reflexion (recognition how the subject of cognition is perceived by other people). Three aspects of communication viewed together create an important condition for optimization of joint human activity and their relations. That is why an essential task of social psychology is to develop means for communication correction, perfect communication skills, which are especially necessary for those categories of people that are professionally linked to communication (managers, teachers, doctors, etc.) [3].

The principle of interaction is that the consultant simply asks questions, which help to create the desired preferable result and life direction; this is happening on account of full, rich, versatile description of preferable personal story. It has enough space for personal individuality, it includes complexities and contradictions, desired and hopes, everything that a person loves, believes in and is ready to protect.

Analysis of interaction in the system manager-subordinate showed that motivation and ways of interaction can not only change, but also determine its effectiveness. Thus, in N.A. Dubinko's investigation "Problem situations in managerial activity" it is shown that young managers are more worried about problems that require setting up and regulating relations, debatable questions regarding interaction with partners (clients), establishment of contract commitments, solution of external conflict situations. Managers with longer working experience are more concentrated on regulation of relations and conflicts within organization. They are more worried about problems regarding the necessity of layoffs and downsizing [6].

Narrative approach in this situation allows to quickly determine what exactly is going to motivate and orient employees or managers towards good results, desire to develop and form effective circle of corporation employees

ской деятельности. В студенческой группе был проведен опрос по поводу того, чем руководствовались ее члены при выполнении задания. В результате были обозначены пять стратегий: «Я в будущем», «значимый другой», «идеальный образ», «собственная позиция», «знания и опыт». Таким образом, локус управленческой идентичности может быть внутренним, обращенным к «Я», и внешним, ориентированным на образ другого («он», руководитель) и коллективные представления. Графически это может быть изображено следующим образом.

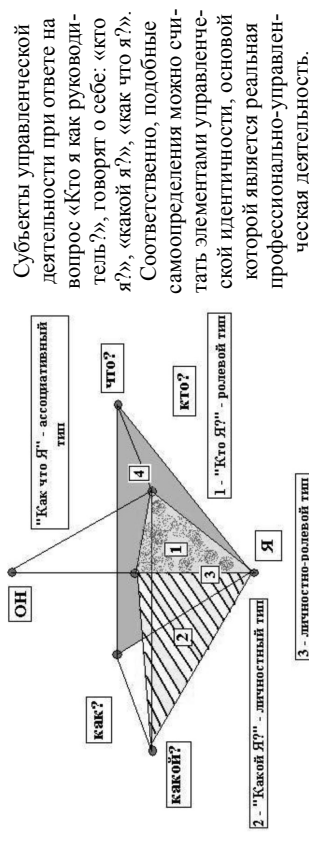


Рис. 1. Типы самопрезвращения руководителей и режиссеров

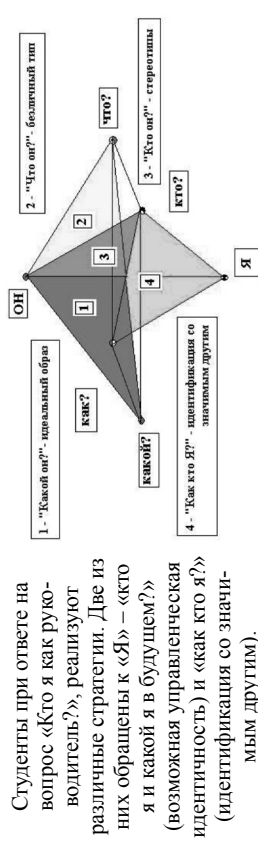


Рис. 2. Типы самопрезвращения и стратегии актуализации управленческой идентичности у студентов

Остальные стратегии имеют внешний локус: «кто он и какой он?» – образ идеального руководителя, социальные представления и стереотипы, которые актуализируются при отсутствии управленческого опыта и четких самопрезвращений; «что он?» – безличные высказывания, перечень управленческих функций и компетенций. Таким образом, мы можем говорить о перцептивном феномене, связанным с социально-психологическими процессами социальной познания.

Управленческая идентичность имеет внешнюю и внутреннюю ориентацию.

а) Содержание внутреннего аспекта составляют: личные самохарактеристики (социо-эмоциональные, профессиональные, лидерские и моральные качества); социальные роли (межличностные, функционально-деловые, статусно-должностные, половые и общечеловеческие); самоопределения в терминах управленческих умений, функций и стиля управления; высказывания, относящиеся к мотивационно-потребностной сфере (мотивация достижения, власти, потребности в уважении, признании и самореализации); состояния и чувства.

б) Внешняя ориентация связана с обращением в самоопределении к значимым в контексте управления темам: межличностным отношениям, экзистенциальным, организационным и профессиональным проблемам.

Временное измерение управленческой идентичности представлено такими категориями как ретроспективная управленческая идентичность («Я-в-прошлом»); возможная, или потенциальная, управленческая идентичность («Я-в-будущем»); «возможное идеальное Я», «возможное реальное Я», а также возможная организационная идентичность.

На содержание управленческой идентичности оказывают влияние социально-психологические особенности профессиональной деятельности [5]. Совместно-творческий тип совместной деятельности режиссеров определяет выраженность эмоционального компонента управленческой идентичности, широту и дифференциацию ролевого репертуара представителей данной профессиональной группы.

Управленческая идентичность может быть актуализирована у индивидов, не являющихся субъектами управленческой деятельности. Выделены несколько стратегий подобной актуализации: «Я в будущем», «значимый другой», «идеальный образ», «собственная позиция», «знание и опыт». В данном случае мы имеем дело с перцептивным феноменом, связанным с социально-психологическими процессами рефлексии, идентификации, атрибуции, с социальными стереотипами и представлениями.

На содержание управленческой идентичности оказывает влияние организационная идентичность: а) рефлексия организационных проблем соответствует внутренней перцептивной модели организации и содержанию предпочитаемой управленческой роли; б) управленческая идентичность находится в отношениях взаимовлияния с организационной принадлежностью.

Социально-психологические характеристики стилей реагирования на изменения

В настоящее время в научных и прикладных исследованиях накоплен обширный материал по проблеме индивидуально-личностных факторов принятия изменений. Однако он представляет собой собрание достаточно разрозненных теоретических конструкций и эмпирических данных.

This approach appeared in Russia only in the year 2000. It is based on the idea that we comprehend and build our life on the basis of stories that we are telling each other and ourselves. Personal narratives fit into the context of wide stories belonging to our culture.

A. Giddens points out that former interdisciplinary boarders in social sciences are becoming blurred and interaction between social sciences and liberal arts regarding human studies is becoming closer.

Narrative approach is focused on the interconnection between a person's notions regarding himself, ability to influence his life, author's position regarding his own story on the one hand, and social (cultural, economic, political) factors on the other hand. Many problems that people are facing result from the all-pervading practice of comparing oneself and others with norms and standards of decent, successful life accepted by various social groups. Impact of the narrative approach is as follows: people with unsuccessful "normative judgments" create and realize their own unique development trajectories and gather like-minded people around themselves. Narrative practice is (using Leo Vygotsky's term) work in the zone of nearest development: partnership and cooperation between therapist and person who needs help, which (based on the skills and knowledge a person already has) allows to move from the familiar and usual to something that is possible [7].

From the point of view of scientific approach, one of the factors that causes lack of success in realization of goals that have been set is the feeling of loneliness. Under intensive influence of information stream from the mass media, social networks, professional sphere, a person is constantly under stress and experiences colossal pressure.

Practical importance of this problem is obvious. More and more people of different ages experience loneliness and cannot cope with it independently, which may lead to psychological disorders (E. Fromm, J. Young, L.M. Horowitz, K.A. Anderson et al) [4]. Gaining one's personal space, individualization of every destiny are the main transformations of the 20th century. We can emphasize the shift of scientific interests from analysis of objective social events to studying the subjectivity "in connection with realization of a person as an active social subject that influences all changes in the macro and micro worlds".

How can the narrative be used in the system of corporate management? Effective interaction of the corporation employees is conditioned by presence of the common mission, goal, principles, artifacts, and philosophy. Plenitude of people gives rise to plenitude of interpretations. "Personnel management process is a goal-oriented sequence of actions aimed at customization of personnel to corporate culture standards. These actions of the top manager are always fulfilled in the course of communication" [2].

When using the narrative approach the center of attention is taken by the community, group of people joined by mutual experience and care. In discourses between corporation employees and managers there are people who know how to overcome the problem.

We should point out the key terms that you can encounter in this article. World image is a holistic multilevel system of personal understandings about the world, other people, himself, and his activity. This expression embodies the idea of integrity and continuity in origin, development and functioning of the environment of cognitive personality [1].

“Corporate ideology” is a system of founding ideas and values that determine understanding of joint work’s meaning [2].

“Communication is a complex multidimensional process of setting up and developing contacts between people (interpersonal communication) and groups (inter-group communication), which is generated by needs for mutual activity and includes at least three different processes: communication (information exchange), interaction (action exchange) and social perception (perception and understanding of partners). In the course of analysis of inter-group communication, its social meaning as means for transmission of forms of culture and social experience not only between simultaneously existing groups, but also in the course of the historical process, is uncovered. Social psychology pays a lot of attention to interpersonal communication, where its three aspects serve for revelation of the subjective world of one person towards another” [3].

Narrative is telling a story, retelling, or non-personal direct speaking (from Latin «narrare» – language act, or verbal recitation, unlike presentation).

Gottfried Leibniz introduced the term “apperception”, which is a clear, distinct, and conscious vision of some content by the soul. After Leibniz, the term “apperception” was used in German philosophy (I. Kant, J. Herbart, W. Wundt, et al), where it was considered to be a manifestation of spontaneous activeness of soul and source of unified stream of consciousness. W. Wundt turned this term into a universal explanatory principle.

According to M. Foucault, “science about a person appears only there, where we are viewing a way, that helps individuals or groups to envision their partners in industry or exchange; it is the way, that helps them to uncover, hide, or loose out of their sight this functioning and their place within it; that way, that helps them to envision the society, where this functioning is carried out; that way, that helps them to integrate into the society or isolate from it, feeling themselves dependent, subordinate, or free” [5].

The ideas of “superimposed” meaning, principal openness, endless narration (multiplicity of reproductions), arbitrariness of reader’s centration and semantization are important for postmodernism. We can point out similarity with the concept of biblio-psychology that appeared in 1920: “Every person considers the content of the book to be something that he encloses into it, something that he ascribes to the book, in other words, his personal projection of this book” (N.A. Rubakin) [3].

The narrative approach in psychotherapy appeared in the 1980s. An Australian Michael White and a New Zealander David Epston published a book called “Narrative means to therapeutic ends”. Since that time narrative approach has become known to professionals in different countries of the world.

Существует несколько типов конструкторов для выявления особенностей принятия изменений: адаптивность личности [6], толерантность к неопределенности [7], психологический барьер перед новым [8], общенная инновационная диспозиция [9]. Остается открытым вопрос, каковы взаимосвязи между данными конструктами, и возможно ли выявить существенные качества и построить модель стилей реагирования на изменения, объединяющую многочисленные конструкты изучения личности в условиях изменений. Большое количество качеств участников процесса изменений, подлежащих анализу, приводит к необходимости выделения наиболее существенных из них и построения типологии, связанной с прогнозированием поведения участников изменений.

Целесообразно предположить, что субъекты, обладающие различными индивидуальными особенностям и установками, будут демонстрировать различные устойчивые способы поведения в ситуациях изменений [10]. Выделение дифференцированных индивидуальных особенностей и реакций, группировка их между собой, то есть выделение стилей и типов реакции на изменения, может помочь разрешить указанное выше противоречие. Для решения данной проблемы в диссертационном исследовании М.П. Сычевой использован типологический подход, характерной особенностью которого является описание типичного (или усредненно-го) представителя группы лиц, относимых к типу.

На основе анализа различных подходов к определению особенностей участия процесса изменений можно выделить различные критерии для построения типологии: степень принятия изменений [11], ключевые характеристики поведения [1], совокупность установок и стилей мышления [13], личностные черты [14]. Решение проблемы прогнозирования поведения, возможно при соединении двух подходов – одновременный анализ социальных установок по отношению к изменениям и типичного поведения. По нашему мнению, данное противоречие наиболее полно раскрывается с помощью такого понятия как «стиль». По мнению ряда авторов [15], стиль является промежуточным звеном между личностью и социальной средой и является одним из важнейших механизмов приспособления человека к любому виду деятельности.

Комплексный взгляд на проблему поведения в ситуации изменений предполагает объединение основных подходов: установочного, типологического и динамического. Для этого, чтобы построить обобщенную модель, позволяющую описывать и прогнозировать поведение личности в ситуации изменений, важно, во-первых, описать характеристики установок по отношению к изменениям, во-вторых, выявить типичные способы, приемы и тактики поведения личности в ситуации изменений, в-третьих, описать наиболее характерные эмоциональные и когнитивные реакции личности в условиях изменений. На основе данных компонентов возможно создать единую типологию реагирования на изменения. Мы предлагаем такой теоретический конструкт, как стиль

реагирования на изменения, который понимается как предпочтение определенных способов взаимодействия человека с ситуацией изменения, выражающееся в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях на изменения [16].

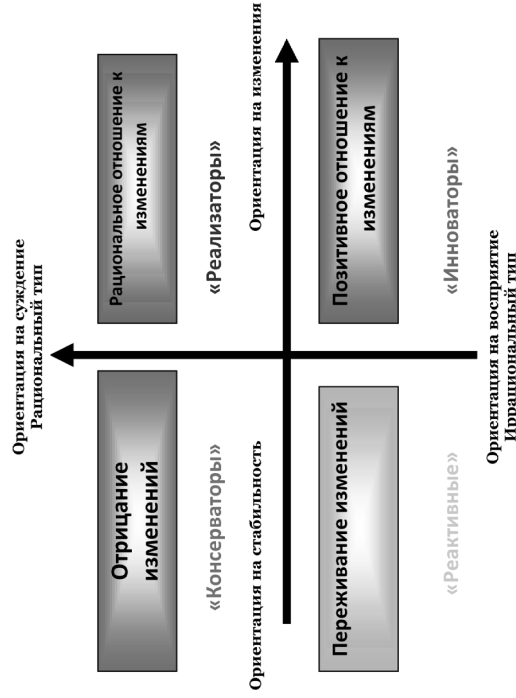


Рис. 3. Модель типологии реагирования по отношению к изменениям

Ориентации на новизну – стабильность соответствует толерантность к неопределенности, которая проявляется в уровне осознания неопределенности внешней среды, степени переживания неопределенности внешней среды, тенденции реагировать на неопределенность определенным образом.

Ориентации на суждение соответствует тенденция восприятия мира как упорядоченного и предсказуемого, восприятие – тенденция к восприятию мира как гибкого и стихийного, где вопрос выбора итогового варианта остается открытым и решения не принимаются до последнего момента.

В результате экспериментального исследования были выделены четыре стиля реагирования на изменения, условно названные «Инноватор», «Консерватор», «Реактивный» и «Реализатор». Обобщенные результаты исследования позволяют составить портреты каждого из стилей. Обратимся к описанию каждого из них.

«Инноваторы» принимают изменения, готовы быть инициаторами изменений. Эмоционально вовлекаются в любые новые начинания и инициативы, даже если не видят в них объективной необходимости.

gerial style together with such personal qualities as authoritarianism and aggressiveness in managers are stress factors for personnel, which cause constant stress, which in its turn, consequently negatively influences employees' health and productivity of organization.

References

1. *Oksinoid K.E.* Management of organization's social development / Textbook. M.: Flinta: MPSI, 2007. P. 34.
2. *Hobfoll S.E.* Stress, culture, and community. N.-Y. and London, 1998. P. 68.
3. *Reznik S.D., Igoshina I.A.* Organizational behavior. Practicum. M.: Infra-M, 2010. P. 103, 130.
4. Psychological diagnostics in personnel administration: Textbook for employees of recruitment services / ed. by Klimova E.A. M.: RPS, 1990. P. 58.
5. Managerial grid Blake-Mouton [electronic resource]: Business Economics. M., 2007. URL: <http://www.business.com.biz/biblio/ebooks/economics/126.html> (date accessed: 02.05.2012).
6. *Blake R., Mouton J.* Scientific management. Kiev, 1990.
7. *Strelkova O.E.* Organizational culture: textbook. Ulyanovsk: UIGTU, 2007. P. 49.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

FORMATION OF EFFECTIVE INTERACTION BETWEEN MANAGER AND SUBORDINATE WITHIN THE CONTEXT OF NARRATIVE APPROACH

S.I. Timoshenko,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

This article offers to view the narrative approach as a method of effective interaction between manager and subordinate. It views the key terms and narrative approach as an interconnection of person's self-representation and ability to influence his life. The article proposes a suggestion to view the narrative approach as a management instrument for manager of an organization.

Key words: narrations, narrative approach, effectiveness, management, therapy, interaction strategy.

We describe any event of our life through our vision, which we transfer into individual context and apperception. Psycholinguistics views context as oral or written speech that possesses meaningful completeness and allows to define meaning and sense of its separate fragments (words, expressions, paragraphs).

sphere of friendliness and cooperation in the collective, 50% of respondents consider the atmosphere at work to be friendly and cooperative.

83% of employees working in the display area are not satisfied with their schedule, 67% believe that their salary is inadequate, 61% notice sometimes that they hate their work, but 67% are sure that their work is useful for the society, 56% of employees noticed at one point that their work embittered them, 61% of respondents claim that they have not done anything really valuable in their lives due to their job; 78% of respondents recognize that they are not stressed at work, and 61% experience loss of interest to many things that used to make them happy about their work before.

It should be noted that employees-respondents working in sales are more often stressed due to peculiarities of management (44%) than due to necessity to work with people all the time (33%).

Most employees that took part in the study are communicative and friendly, which can be concluded from test results (89% believe that they can make the atmosphere in the collective friendly and positive, 67% are sure that their work is useful for the society, 56% experience pleasant animation and cheerfulness at work). Alongside with that, according to obtained empirical data, top managers prefer authoritarian and aggressive styles of interaction.

It should be noted that absolutely all managers, according to results of the test "Management Style" [4] are characterized by minimal care about employees, quality of work, and relatively cold relations between manager and personnel [6]. In case of such interaction a manager believes that efforts that he makes are strong enough for keeping an employee and making him/her stay with an organization [4]. In the opinion of authors of the method for diagnostics of managerial style that we have used (Blake R.R., Mouton J.S), the most effective management style can be observed when managers successfully combine attention to employees and industrial performance (the term "industrial" here should not be understood as pertaining to production of material goods, but rather to selling things and services to customers) [7]. This management style is suitable for organizational structures of this kind, where, judging by the concept of E. Deal and A. Kennedy, the most important thing is a team, rather than its single member, and client-oriented approach is the foundation of success [8]. As our study has shown, most of the respondents-employees are under constant influence of stress, and one of its main reasons is peculiarities of immediate managers, such as authoritarianism and aggressiveness, that are not characteristic of this kind of organizations and are not supported by this type of organizational culture. Judging by this we can claim that managerial style of interaction acts as a stressor for employees.

Stress load lowers adaptational capacity of personnel and, correspondingly, negatively influences productivity of the collective. Peculiarities of managers that we have uncovered and evaluation of stress-producing environment in an organization give an opportunity to conclude that non-productive mana-

Успешны на начальной стадии изменений: активно генерируют идеи, ищут пути решения задач. При стабилизации инноваторы готовы выступать исполнителями принятых решений, не склонны саботировать изменения. Предпочитают решать задачи с неопределенным результатом или неоднозначным толкованием, задачи, требующие поиска новых способов решения. Считают, что изменения ведут к лучшему. Преодолевают сопротивление изменениям через поиск выгоды для себя и для компании, самодовольствие в необходимости изменений. От руководителя в ситуации изменений ожидают активных действий (быстрое принятие решений и такой же оперативный переход в фазу исполнения). К характерным реакциям и поведению в процессе изменений можно отнести экспериментирование, возбуждение, открытость. К нетипичным реакциям относятся стресс, отрицание наличия изменений, продолжение работать по прежним правилам.

«Реализаторы» поддерживают и принимают изменения, если видят в них объективную необходимость. Стабильности предпочитают нововведения, однако не готовы принимать любую идею, предпочитают проверить идею на практике, прежде чем принять ее. Могут быть инициаторами перемен, если испытывают в них потребность и осознают необходимость. Рассудительны при работе в новых условиях. Объединяют в себе готовность к новому, характерную для «инноваторов» и рассудительность, характерную для «консерваторов». Предпочитаемый тип задач: задачи, когда все предельно ясно как делать, в которых видят объективную необходимость, не сопротивляются переменам, с удовольствием принимают новые подходы и идеи. В ситуации неопределенности и резких изменений обычно сразу принимают решение и начинают действовать, сосредоточиваются на проблеме и думают, как ее можно решить. Сопротивление изменениям преодолевают за счет анализа ситуации (расчета плюсов и минусов изменений, причин изменений, возможных вариантов поведения в ситуации). О руководителя в ситуации изменений ожидают коммуникации (четкая и ясная информация о том, что происходит, конкретное и честное объяснение, какой результат ожидается от изменений). Характерные реакции и поведение в процессе изменений: желание рисковать, открытость. Не характерные реакции в процессе изменений: неверие в собственные силы, стресс, отрицание наличия изменений, неподвижность.

«Консерваторы» редко видят необходимость в изменениях. Стабильность предпочитают изменениям. Для того, чтобы принять изменения – необходимо аргументировано, в деталях описать их необходимость. Представляется сложным переубедить консерваторов в необходимости изменений, поскольку старый порядок по определению лучше, нового. И даже при понимании объективной необходимости, консерваторам свойственно долго перестраиваться. При внедрении изменений продолжают работать по тем же правилам, что и раньше. Консерваторы склонны ана-

лизировать ситуацию изменений, стараются все разрозненные факты и наблюдения классифицировать и облекать в рациональную схему; при столкновении с проблемами они пытаются всеобъемлюще понять суть вопроса, обычно стремятся держаться в стороне от активности, чтобы иметь возможность тщательно обдумать ситуацию и рассмотреть ее с разных точек зрения. Предпочитают решать проблемы, имеющие только однозначный вариант решения, в которых понятен требуемый результат. Поведение в процессе изменений: применяют стандартные и проверенные временем способы решения задач, предпочитают, чтобы все мероприятия проводились в соответствии с намеченным планом, прежде чем действовать, как правило, все тщательно обдумывают, любят делать все привычным образом.

За счет чего преодолевают сопротивление изменениям? Принятие изменений как должного, пассивное смирение с ситуацией. Вера в то, что изменения в конечном счете приведут к лучшему. Переклочение на другие виды деятельности (чтение, спорт), отвлечение от ситуации, отстраненность. Типичная реакция на изменения: страх, тревога, неверие в собственные силы, отрицание наличия изменений. От руководителя ожидают активности, уверенности, аргументированности и лидерства. Лидерство руководителя воспринимается как твердость, решимость, вера в свои силы, находчивость, спокойствие. К характерным реакциям и поведению в процессе изменений следует отнести надежду, продолжение работать по прежним правилам, отрицание наличия изменений.

«Реактивные» воспринимают изменения эмоционально. Стабильность предпочитают изменениям. Для того, чтобы принять изменения – необходимо показать их личную выгоду, сопереживать им, помогать преодолеть им стресс и дискомфорт. Ярко выражены эмоциональные реакции, что иногда проявляется в открытом сопротивлении. Предпочитают приступать к задачам, когда уже ясно как их выполнять, накоплен опыт по решению. Отношение к изменениям: необходимо время, чтобы принять изменения, необходимо тратить много энергии и сил на освоение инноваций и изменений. В процессе изменений могут быть раздражены и эмоциональны, встревожены, обеспокоены и напряжены, являются сдерживающей силой для энтузиазма других. Как правило, активно сопротивляются, что выражается в саботаже или убеждении других в отсутствии в необходимости в изменениях. К характерным реакциям и поведению в процессе изменений необходимо отнести неверие в собственные силы, отрицание наличия изменений, фрустрацию.

В результате проведенного исследования удалось выделить и описать группы людей, обладающих сходными признаками и одновременно отличающихся друг от друга. Полученные описания стилей позволяют прогнозировать поведение различных групп людей, участвующих в изменениях, в зависимости от индивидуально-психологических особенностей.

Key words: organization's stressfulness, stress-producing management style, stress-producing factors.

The issue concerning personnel's stress load is becoming increasingly popular in modern professional environment. Destabilizing organization of work and unsafe psychological atmosphere are factors leading to professional burnout, according to Freidenberg [1]; it is impossible to underestimate the influence of these factors on physical and psychological states of employees. Stressfulness of organizational environment is perceived as a characteristic, which is determined by ratio between: 1) the sum of values for morbidity, deviant activity, and proneness to conflict parameter and 2) personnel's level of satisfaction with working conditions [2]. In our understanding the term «stressfulness of organizational environment» is a sum total of managerial abilities and personal qualities of a top manager, which are the main stressors (strong, unfavorable effects, negatively influencing the system) for employees [3].

Determination of stress-producing factors in a organization, which are conditioned by personal peculiarities of a top manager and his managerial interaction style is a complex but topical scientific goal, which has a high practical value.

The term «stress-producing factors» according to our understanding means personal peculiarities of a top manager, presence of a certain managing style that he possesses, which causes the strongest increase of stressfulness level within organizational environment.

Research hypothesis: managing style and personal qualities of a top manager (authoritarianism, aggressiveness) increase the stressfulness of an organization.

Research goal: to determine top manager's personal qualities and managing style that are stress-producing factors for employees.

Empirical basis of our study was made up by employees of several affiliated branches of a sales company. The sample size is 25 people from three affiliated branches.

In the course of the present study we used the following methods: 1) for personnel: a test called «Are you vulnerable to stress?»; questionnaire aimed at uncovering the presence of stress in employees; T. Leary's method for diagnostics of interpersonal relations; 2) for managers: «Management styles» test; T. Leary's method for diagnostics of interpersonal relations [4, 5].

We obtained the following empirical data as a result of the study. 44% of employees (excluding company's management) are under constant stress. 28% of employees have an adequate attitude towards stressful situations and are capable of timely preventing them; 28% of respondents are prone to stress due to their personal traits.

Based on the questionnaire it was found out that 78% rarely have headaches after the working day, 56% experience pleasant animation and cheerfulness at work, 89% of employees believe that they can easily create an atmo-

The following data has been received during the research: for both groups of students the main motive of the career's choice is the stability in work. The opinions about the second reason are opposite between the respondents of liberal arts and natural sciences. The first ones choose integration of the life-style while the second ones choose autonomy. Such motives as professional competence and business undertakings have got a little number of points, as well as management and service. The stability of residence is also not very popular among both groups.

The next step of our research is the motivation achievements' analysis among 2 mentioned directions of training. It has been found that among liberal arts' students only 10% are motivated for success's achievement and the rest 90% – for failures' avoidance. As for natural sciences' students, 40% of them are motivated for success's achievement and the rest 60% – for failures' avoidance.

Basing on the obtained empirical data it is possible to make a conclusion that student youth wants to have stable job and this fact limits the number of possible jobs; and, unfortunately, a little number of students prefer to make a career and to be professionals. In general, it is important to mention respondents' increased interest in stability, which is, in our opinion, the evidence of some level of graduates' social defenselessness. Furthermore, educational institutions, in our point of view, should care not only professional training of specialists but also about motivation's formation for professional self-actualization, career's formation and provide the best conditions for it, including organizations-employers' active participation.

References

1. *Mescon M., Albert M. & Khedouri F.* Management. M.: Delo, 1992.
2. *Solomandina T.O., & Solomandin I.G.* Personnel's labor activity motivation. Staff Management. M., 2005.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

STRESS-PRODUCING STRATEGIES OF MANAGEMENT

I.V. Sobgaida,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

This scientific article describes the process of revealing the most stress-producing strategies of management and personal qualities of top manager; it determines the level of stress load in an organization. The research result is disclosure of the main stress factor for personnel, which is a certain managing style combined with a set of personal traits of a top manager.

Как и любой типологический подход, выделение данных стилей может иметь свои возможности и ограничения. Так, среди преимуществ типологического подхода главным является то, что это весьма быстрый и нетрудоемкий способ познания, дающий точный и выразительный результат. Однако слабым местом типологии является игнорирование тонких особенностей, характерных для индивидуальности в каждом человеке.

Вместе с тем, изучение поведения личности в условиях изменений, осуществленное в исследовании, скорее поставило новые вопросы, чем сумело дать исчерпывающие ответы на исходные. В частности, дальнейшие направления работы видятся в целенаправленном изучении связи индивидуально-личностных характеристик и стилей реагирования на изменения с параметрами ситуации изменений, такими как тип ситуации по параметрам – готовность персонала, инструментальная оснащённость [17], масштабность изменений [18], характер изменения, характеристики корпоративной культуры организации.

Совместная игровая деятельность и подготовка организационных изменений

В современном мире любое долгосрочное планирование невозможно без учета динамики перемен. На сегодняшний день организации существуют в условиях неизбежности постоянных изменений как внешней, так и внутренней среды. Возникает вопрос о том, как внедрение изменений вписывается в общий цикл развития организации. Можно ли сделать так, чтобы стратегия изменений была «проактивной», то есть позволяла запускать новый виток в развитии организации, предупреждая закономерные кризисы и спад. Такая проактивная стратегия может быть реализована в процессе подготовки изменений.

Большинство авторов, описывая модели процесса организационных изменений, рассматривают проблему преодоления сопротивления персонала с точки зрения необходимости принятия изменений, как неизбежных, заданных внешним источником интервенции. Неестественный и жесткий по своему характеру процесс нововведений может сопровождаться многочисленными трудностями, становиться неприемлемым для большинства сотрудников организации, а значит впоследствии и неэффективным.

Анализируя известную модель изменений, предложенную Вирджинией Сатир, где интеграция, то есть процесс принятия изменений, возникает неизбежно в ситуации «хаоса», вызванного нововведениями, мы попытались обозначить проблему иным образом. Возможно ли обеспечить такую подготовительную деятельность, в результате которой решения об изменениях не только бы принимались, но и становились желаемыми, конструировались и создавались всеми включенными в этот процесс сотрудниками организации?

Для этого необходимо создать такие условия, где каждый участник процесса изменений имел бы перед собой возможность свободного выбора, не испытывая при этом страха рисковать и не чувствуя ограничений. В желании экспериментировать и предлагать новые идеи и решения. В дипломированном исследовании Е. Овчинниковой было предпринято попытка создания таких условий путем специально организованной совместной игровой деятельности.

В этом смысле на первый план выступает очевидная связь игры с будущим, подготовка к которому – основная ее функция, которая может быть реализована через тренировку навыков, формирование установок, моделирование социально значимых отношений и ситуаций и так далее. Возможность свободного выбора и самоопределения в игре есть условием для самостоятельных изменений, которые могут касаться ценностей, установок, технологий деятельности, восприятия картины мира, поведения. В игре происходит расширение уровня сознания, его обогащение, развивается гибкость и рефлексивность. При этом немаловажное значение имеет мощный творческий потенциал игры. Рождение принципиально новых, уникальных идей, видов и способов деятельности – необходимое условие создания, конструирования изменений.

Для решения поставленных задач было проведено экспериментальное исследование. Эксперимент был построен по межгрупповой схеме, предполагающей сопоставление данных, полученных в экспериментальных и контрольных группах.

В качестве независимой переменной выступает форма организации совместной деятельности. Она задается через два условия: во-первых, через игровую совместную деятельность (экспериментальные группы), во-вторых, через неигровую совместную деятельность – групповые дискуссии (контрольные группы).

В качестве зависимых переменных выступили:

1. Степень внутренней готовности к изменениям, которая оценивалась испытуемыми после принятия групповых решений по четырем параметрам: уверенность в принятом решении; вероятность найти лучшее решение; удовлетворенность принятым решением; готовность реализовать решение.

2. Креативность выработанных групповых решений, которая определяется на основании экспертных оценок по следующим ключевым параметрам: оригинальность, сложность, эмоциональность и описательность (соответствие задаче).

Процедура оценки креативности была построена на основе методики «Креативные истории», разработанной в РАСЕ центре Йельского университета (Rainbow Project Collaborators). Экспериментальный эффект в обоих случаях устанавливался путем статистического сравнения двух рядов выборочных значений зависимых переменных в экспериментальных и контрольных группах [19].

Among the reasons for the difficulties of boxing trainer work are also called: daily physical activity, intensity of work in children's sports team and invariably associated responsibility.

Analyzing boxing coaches' scope of activity it was determined that the most important for them is to work with children and group form of organization of the educational process, based on mutual understanding between coach and pupils, as well as the respect of the latter.

One more important motive of human activity is motivation for the achievement of success and the avoidance of failures. These motives influence on person's position in the society. A person has two different motives which are functionally connected with the activity directed to the achievement of success. They are: the motive of success's achievement and the motive of failures' avoidance. People, focused on the success's achievement, are very active and enterprising. If there are any difficulties on their way, they do their best to overcome them. People motivated on success usually set themselves some positive aim the achievement of which can be unambiguously considered as a success. They distinctly show aspiration for achieving only success in their activity at any price, look for this activity, joining in it energetically, choose the ways and prefer actions directed on the achievement of their aim. Individuals, focused on the success's achievement can estimate their abilities, successes and failures more correctly and usually choose professions corresponded to their knowledge, abilities and skills.

As for people motivated on failures' avoidance, they are, on the contrary, hardly enterprising, always looking for reasons to avoid an important task, set excessively overstated aims and can not estimate their abilities adequately. People, focused on the failures' avoidance are often characterized by inadequate professional self-determination, preferring either too easy or too difficult kinds of professions. At the same time they often ignore objective information about their abilities, have overstated or understated self-rating and unrealistic level of claims.

It is possible to point out the differences between people motivated on success and failure: for a person anxious for success in the activity, the appeal of some task and the interest in it after the failure in task's solution increases while for a person focused on the failure it decreases. In other words, individuals motivated on the success have a tendency of returning to the problem's solution in which they have failed while persons motivated on the failure try to avoid it and wish not to return to it again.

The formation of future specialists' motivation for attainments happens under the influence of the society in general, the little group an individual belongs to and other institutes of socialization among which educational institution is one of the most important parts. The aim of our research is the study of students' (future specialists of liberal arts and natural sciences) motivational sphere. 20 girl-student in the age of 20 till 22 – 10 students of liberal arts and 10 students of natural sciences – took part in the research. Methods of the research: "Career Anchors" (by E. Schein) and "Diagnosis of achievement motivation" (by A. Mehrabian).

and that failures of professional activities do not lead to the rejection current problems solution. An aspiration for professional growth and optimistic installation to emerging challenges can be noted. Most of the participants have an average level of significance. About a quarter of the subjects had a low level of work significance. Only 11% of participants had a high level of work significance.

In general, life satisfaction with the professional success, sense of mental stability and balance, ability to concentrate on the quality of the duties and ability to distance themselves from the work in their spare time can be denoted.

Table 18
Central Tendency and Standard Dispersion Scale of AVEM

Scale	Coaching-teachers		Office staff	
	M	SD	M	SD
BA – Subjective value of activity**	5,7	2	4	2,1
BE – Professional ambitions**	6,1	1,6	5,5	1,6
VB – Readiness for energy costs**	5,4	1,8	5,7	1,4
PS – Striving for perfection*	4,6	2,1	6,25	1,3
DF – Ability to maintain a distance from the work*	5,4	2	7,2	1,2
RT – Trend away in a situation of failure **	5,5	2,3	5	2
OP – Active coping strategies **	5,7	2,1	6,1	2,2
IR – Inner peace and balance*	5,7	1,6	7,1	1,4
EE – The feeling of success in professional activity****	5,4	1,5	6,4	1,4
LZ – Life satisfaction**	7	1,3	7,3	0,8
SU – Sense of social support **	6,2	1,6	6,9	1,7

Note: * - $p < 0,01$; ** - $p > 0,01$

During comparing the level of significance of professional activity, statistically significant differences have not been received.

General features of the work behavior – presence of an optimum level of significance of the work, of coach-teachers, as well as of office staff, the use of constructive ways of overcoming situations of failures and defeats, which are treated not as a source of frustration and negative emotions, but as a stimulus for new coping strategies searching.

The biggest challenges faced by coaching-teachers of Olympic Reserve School are: lack of moral and material incentives for workers supplementary education system and insufficient material provision of supplementary education in general, which prevents career development, and also does not reveal the potential of pupils of the school, as due to insufficient funding athletes from poor families are not able to pay for a trip to the competition.

Побочная переменная – индивидуальная склонность испытуемых к изменениям. Данная переменная оценивалась с помощью 16-факторного личностного опросника Кеттела (форма С, 105 вопросов), по результатам которого определялись индивидуальные показатели по фактору Q1, характеризующегося следующими полюсами: «гибкость» (радикализм) – склонность к экспериментированию и нововведениям, стремление пересмотреть существующие принципы и «ригидность» (консерватизм) – стремление к сохранению установленных норм, принципов, традиций; сомнение в новых идеях, отрицание необходимости перемен.

Для оценки индивидуальной склонности испытуемых к изменениям также предлагалось проанализировать пять специально подготовленных ситуаций, которые предполагали осуществление выбора либо в пользу изменений, либо в пользу стабильности.

Экспериментальные и контрольные группы имели максимально эквивалентный состав по следующим параметрам: пол и возраст участников; доминирующая внутриорганизационная менеджерская роль (гетерогенный состав – в каждой группе присутствуют представители разных ролей); индивидуальная склонность к изменениям (показатель по фактору Q1 и результаты выборов испытуемых при оценке пяти предложенных ситуаций).

Эквивалентность групп по степени индивидуальной предрасположенности к изменениям позволяла контролировать влияние побочной переменной на результаты эксперимента. Для оценки надежности показателей креативности групповых решений, подчитывался коэффициент согласованности экспертных оценок (коэффициент альфа Кронбаха).

В исследовании приняли участие 53 испытуемых в составе 10 малых групп по 5-6 человек в каждой. Среди испытуемых 29 женщин 24 мужчины в возрасте от 20 до 35 лет. В составе экспериментальных групп приняли участие 27 человек, в составе контрольных групп – 26 человек. Выборку составили студенты-старшекурсники (6 групп), а также стажеры и молодые специалисты, работающие в средних и крупных российских организациях (4 группы).

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что совместная игровая деятельность влияет на повышение степени внутренней готовности ее участников к изменениям. Существенно отметить, что готовность участников реализовать решение в ситуации изменений значимо связана с их удовлетворенностью принятым решением. В то же время в ходе неигровой совместной деятельности (групповых дискуссиях) готовность реализовать решение в ситуации изменений связана с уверенностью участников в правильности принятого решения. К важным результатам необходимо отнести и то, что совместная игровая деятельность, моделирующая ситуацию изменений и неопределенности образа

A COMPARATIVE STUDY OF COPING BEHAVIOR OF TEACHER-TRAINERS AND OFFICE STAFF

E. V. Sergeeva,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The objective of the present study was to determine sources of acute stress and coping strategies, used by coaches and office staff due to specifics of their professional activity. The research result shows that coaching staff, equally to office staff, has optimal skills in stress management.

Keywords: coping strategies, coping behavior.

During the process of labor activity people are influenced by various pathogens and stress is one of them, people involved in sport and office staff face it daily. Coping conceptualisation is the main aspect of modern stress theories. Coping behaviour is seen as a stabilizing factor, which helps people maintain psychosocial adaptation during periods of stress. Coping behaviour is a particular form of realization of the individual's activity, which denotes its general, special and individual characteristics in interaction with difficult real-life situations.

Due to that, a comparative study of coping features considering psychosocial context and profession specifics is of a great interest. Coping behavior is a person's conscious and deliberate actions for problem solving by its transformation.

The research involved coach-teachers of Olympic Reserve School (18 people) and office staff of commercial organization (20 people)

While studying the characteristics of coping behavior of subjects were used: Test-inquirer "Behavior and Experiences Associated with the Work" (by W. Shaarshmidu, A. Fischer); Indicators of stress coping strategy by D. Amirhan; questionnaire "Definitions of individual coping strategies" by E. Heim.

The coaching staff was surveyed in order to define difficulties of work in supplementary education and staff was interviewed to detect the spheres of work which are more challenging for them.

The results of analysis of the working behavior via questionnaire indicated, that for boxing coaches the most important are following statements: "During my professional development I've managed with almost all goals"? "Professional success is an essential life goal for me", "I have everything to have an optimistic look forward".

Coping behavior analysis showed that the next statements are popular: "If I fail to do something, I try my best to succeed" and "I believe I'll manage with all requirements the life will present to".

All in all the following features of work behavior can be distinguished among coaching-teachers: active coping, great personal importance of work

будущего, способствует выработке более креативных решений, отличающихся большей оригинальностью и эмоциональностью.

По итогам исследования можно сформулировать следующие принципы проектирования эффективной модели совместной игровой деятельности, направленной на подготовку персонала к организационным изменениям.

Моделируемые в ходе совместной игровой деятельности процессы, должны носить условный характер, чтобы обеспечить способность участников преодолевать страх принятия ошибочных решений и не ограничивать их в возможности экспериментировать в поисках путей решения поставленной задачи.

В совместной игровой деятельности должна быть создана ситуация неопределенности, в которой без прохождения определенного количества этапов обсуждения и проработки каждой предлагаемой идеи, невозможно абсолютно точно оценить результативность альтернативных вариантов решения поставленной задачи. Это способствует комплексной оценке и рефлексии самой ситуации, а также стимулирует процесс совместного творчества.

Команды участников совместной игровой деятельности должны быть гетерогенными с точки зрения внутриорганизационных менеджеских ролей. Различия в ориентации при принятии управленческих решений, а также в характере и степени внутренней готовности к изменениям у представителей разных ролей способствуют появлению существенно отличающихся точек зрения относительно обсуждаемой ситуации. Это дает возможность более глубокого понимания и оценки поставленной проблемы, а также стимулирует динамические процессы в малой группе, в случае, когда принятие решения должно быть достигнуто консенсусом в ходе дискуссий и переговоров.

В совместной игровой деятельности должны быть созданы условия для формирования эмоционального отношения участников к своим ролям, способствующие большей вовлеченности в игровой процесс. Необходимо обеспечить возможность для свободного самоопределения участников, что позволяет увеличивать удовлетворенность принятым совместным решением и обуславливает повышение степени внутренней готовности для его реализации.

Совместная игровая деятельность не должна ограничиваться принятием одного единственного группового решения поставленной задачи, а предполагать возможность дальнейшей разработки проблемы, то есть носить системный характер, так как одним из эффектов игровой деятельности является осознание участниками собственного потенциала для нахождения новых лучших решений в будущем.

В заключении отметим, что отмеченные области исследования далеко не исчерпывают возможностей практически ориентированных социально-психологических исследований сферы бизнеса. Отечественная

Strategies	What influences coping-strategy	Gender	Points (central tendency)	Degree of expressing coping-models	Gender	Points (central tendency)	Degree of expressing coping-models
Indirect doings	Indirect	m	14,33	mid	f	16,33	mid
Asocial doings	Asocial	m	18,00	mid	f	18,67	mid

Task of the research is to identify the characteristics of personal coping strategies which depends on gender status of the manager.

The results of the research are presented below. 7 overcoming-strategies were identified.

Active strategy of stress-coping (according to S. Hobfall) is presented in form of assertive doings (reliant behaviour). That behaviour-pattern is presented on mid level for men (26,67 points) and on low level for women (19,67 points). Passive strategy of stress-coping presented as avoiding of stressful situations, which is in opposite to the previous strategy is on the mid level in researching-group (14,33 points for men and 16,33 points for women).

Careful doings as passive strategy of stress-coping is often take place both for men and women. It might be caused by the specific of their professional life, as in that very group were presented both managers and top-managers.

References

1. Savina N.S. Specificity of emotional burnout in management: Diss. ... Cand. of psychol. Sciences. Yaroslavl, 2009. 228 p.
2. Savrasova L.A. Psychological and Akmeologicheskyy features coping behaviors managers with different levels of success: Author. diss. ... Cand. of psychol. Sciences. St. Petersburg, 2012. 25 p.
3. Vodopyanova N.E. Psychodiagnosics stress. SPb.: Peter, 2009. 336 p.
4. Kryukova T.L. Psychology of coping in different periods of life: Diss. ... Dr. of psychol. Sciences. Kostroma, 2005. 473 p.
5. Muzdybaev K. Strategy of coping with life's difficulties: Theoretical analysis. Journal of Sociology and Social Anthropology. 1998. Vol.1. №2. P. 23–32.
6. Orel V.E. The phenomenon of "burnout" in Western psychology: An empirical study [Electronic Resource] / Journal of Applied Psychology and psychoanalysis. 2001, №3. URL: <http://psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2901> (date of access: 02.03.2012).

Scientific Supervisor: V.G. Pechersky, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Chair of Consulting Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

традиция все больше приобретает черты междисциплинарного знания, и ее перспектива видится нам в сочетании методологии лабораторного эксперимента и подхода, характерного для ситуационного моделирования в «полевых» условиях.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект пресс, 1997.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект пресс, 2000.
3. Schein E.H. The Corporate Culture Survival Guide. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1999.
4. Кузьмина М.С. Социально-психологическое исследование управленческой идентичности. Дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.
5. Базарова Г.Т. Особенности обучения взрослых // Менеджер по персоналу. №2. 2007.
6. Кузнецова О.В. Индивидуально-типологические факторы адаптивности личности: дис. ... канд. психол. наук. Одесса: Южноукраинский гос. педагогический ун-г им. К.Д. Ушинского, 2005.
7. Белинская Е.Л. Идентичность личности в условиях социальных изменений: дис. д-ра психол. наук. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2006.
8. Приложин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: ИПЛ, 1989.
9. Советова О.С. Основы социальной психологии инноваций: Учебное пособие. СПб.: Изд. СПб. ун-га, 2000.
10. Базарова К.Т. Феномен распределенного лидерства: социально-психологическая рефлексия новой ситуации // Новые в психологии. М.: Факультет психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, 2006. С. 48-61.
11. Rogers E.M. Diffusion of innovations (4th ed.). N.Y.: Free Press. 2003.
12. Журавлев А.Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. 1993. Т. 14. №4. С. 4-15.
13. Musselwhite C., Randell J.R. Dangerous opportunity: making change work. Philadelphia: Xlibris Corporation. 2004.
14. Булчуук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2007.
15. Мерлин В.С. Собрание сочинений. Прикамский социальный институт, 2007.
16. Базаров Г.Ю., Сычева М.П. Личностно-ситуационные факторы принятия изменений // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. №1 (6). 2010. С. 39–48.
17. Базаров Г.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект-Пресс, 2007.
18. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. М.: Аспект Пресс, 1999.
19. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология: теория и методы. М.: Аспект-Пресс, 2002.

НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК ФЕНОМЕН ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ИНДИКАТОРЫ ПРОЯВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ

А.В. Печерский,

*к.п.н., доцент кафедры педагогики и психологии
Саратовского государственного социально-экономического
университета при СНЦ РАН (Саратов),*

В.Г. Печерский,
*д.п.н., профессор, заведующий кафедрой консультативной психологии
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлены результаты исследования влияния доминирующих отношений педагогических работников общеобразовательных школ к другим, возникающим в организационных условиях, репрезентируемых как несправедливые, на стратегии преодоления сложных ситуаций организационного взаимодействия.

Ключевые слова: социальная несправедливость, личностные ресурсы, личностные детерминанты, социальное взаимодействие, совладающее поведение, каузальная атрибуция, отношение к другим.

Во времена больших социально-экономических преобразований, которые затрагивают личность, прежде всего, на организационном, профессионально-деятельностном и профессионально-бытийном уровнях, всегда возникают стремления анализировать происходящие перемены, сравнивать их результаты с событиями прошлых доперестроечных времен, прогнозировать свое будущее. Одним из основных критериев анализа оценки социальных, экономических и, как следствие, – организационных изменений является критерий «справедливость – несправедливость», который, по сути, определяет гуманитарный потенциал всех общественных инноваций. Несомненно, что именно несправедливость формирующихся отношений является наиболее стрессогенным, психотравмирующим фактором, обуславливающим возникновение различных личностных деструкций. Несправедливость может быть разной направленности, то есть соотносится с самостью субъекта, или с личностью значимого Другого, коллективного «Мы», просто Другого или других и т.п. Как люди, включенные в организационные структуры, исполняющие конкретные роли уживаются с несправедливостью, как к ней относятся, противостоят, преодолевают, защищают себя, чтобы снизить ее психотравмирующее влияние? Эти вопросы, думается, волнуют всех. Часть из них мы и попытаемся исследовать в данной работе.

Исследуя проблему организационной несправедливости, практикующий психолог должен учитывать два основных аспекта проблемы: во-

психологическое coping or coping behaviour. This process is traditionally thought as a dynamical process. It's specific is define not only the situation, but also the degree of person's activity which helps to solve different problems that could appear in stressful situation. Indefication of the connection between mental burnout and individual coping-strategies is now actually in modern psychology. However, the case of coping-behaviour in condition of realization management function is not studied enough [1, 2].

The organization and gender status of work-person and coping behaviour individual strategy should be considered to develop successful ways of coping of mental parching [3-6].

In connection with this, behaviour strategy and coping behaviour of managers and top-managers were the subject of the research. Top-managers and managers were the object of the research.

Total sample volume was 6 persons: 3 man (42,33 year old) and 3 women (39,33 year old)

Equipment: russian version of SACS questionnaire – “The coping strategy in stressful situations” (S. Hobfoll, 1994), traslated and adapted by N.E. Vodopyanova and S.E. Starchenkova [3, p. 251-260].

Goal of research is the analysis and interpretation of the results were implemented was done under the comparison of the information about the very person and about all the group.

Hypothesis of research is to define profiles of coping behaviour of managers and top-managers and also the degree of expressing their coping-strategies as important resource of stability to burnout syndrom. Gender status influences the choosing of the main coping strategy. Women leaders use “search of social help” as the main coping strategy.

Table 17

Representation of coping strategies of behavior

Strategies	What influences coping-strategy	Gender	Points (Central tendency)	Degree of expressing coping-models	Gender	Points (Central tendency)	Degree of expressing coping-models
Engaging into social contact	Pro-social	m	22,67	mid	f	19,67	low
Search of social support	Pro-social	m	26,33	high	f	21,33	mid
Careful doings	Passive	m	21,67	mid	f	22,67	mid
Impulsive doings	Direct	m	24,00	high	f	22,67	high
Shunning	Passive	m	20,33	high	f	17,67	mid

manage the communicative process. Based on the order model of organizational culture management by L.N. Akseynovskaya [3], it is acceptable to suppose that management of communicative process within organization is possible through self-regulation of leader's emotional state.

The work in this direction is continuing and in the perspective we can speak about creation of a technology for preparing personnel for organizational change.

References

1. Bazarov T.Yu., Eremin B.L. Personnel management. M., 2002.
2. Leonova A.B., Kuznetsova A.S. Psychological technologies of personal state management. M.: Smysl, 2009.
3. Akseynovskaya L.N. Order concept of organizational culture: socio-psychological model and technology of change. Saratov: Publishing house of Saratov university, 2006.
4. Andreeva G.M. Psychology of social perception. M., 1997.
5. Kaneman D. Attention and effort. M.: Smysl, 2006.
6. Galperin P.Ya., Kabylnitskaya S.L. Experimental forming of attention. M.: Publishing house of Moscow university, 1974.
7. Izard C. Psychology of emotions. Spb., 1999.

Scientific supervisor: A.F. Pantelev, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

STRATEGIES FOR OVERCOMING PROFESSIONAL BEHAVIOUR TOP MANAGERS

*N.N. Semenova,
Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The article presents the results of empirical research on the strategies of overcoming behavior in professional activities for senior and middle managers. The results of the analysis of gender-specific coping behavior of managers using a variety of coping strategies. In the study group there was revealed a high level of constructive strategies for overcoming the index behavior, which allows to conclude that a high level of professional and personal capacity and efficiency of professional activities.

Keywords: coping behavior, manager, coping strategies, mental burnout, gender-role status, biological sex, gender role, organizational status.

The term "coping" comes from English "to cope" and is used for describing typical ways of human's behaviour in different situations. In Russian Psychological literature this term is translated as adaptive coping behaviour,

первых, определить отношение к самому феномену «несправедливость» как субстанции нашего бытия и нашего сознания, то есть понять ее объективные и субъективные характеристики; во-вторых, быть ориентированным на специфичность профессиональной деятельности и связанные с этим фактором особенности организационной культуры.

Рассматривая первый аспект проблемы, мы, путем интеграции и уточнения различных подходов к определению организационной несправедливости [1, 2, 3] пришли к следующему пониманию данного социально-психологического феномена: «несправедливость» в организационной культуре есть фактически сложившиеся и воспринимаемые групповым и индивидуальным сознанием диспропорции в оценке личных и профессиональных качеств в системе «Я – Другой», в оценке профессиональной деятельности персонализированных членов группы, в системе распределения, перераспределения жизненных благ и ресурсов, в условиях карьерного роста, в построении межличностных отношений.

Несправедливость является исходно естественным свойством жизненных отношений людей, включая их экономические, социальные, властно-политические модификации. Подобная естественность детерминирована двумя группами условий и факторов. Во-первых, объективным неравенством жизненных ресурсов конкретных людей, субъектов различных отношений (коммуникаций). Во-вторых, неравенством распределения воспроизводимого потенциала (капитала, власти, статуса и так далее) и отсутствием оптимальных механизмов их вторичного перераспределения по справедливости [1].

Французский философ Поль Рикёр, размышляя о теоретических аспектах исследования феномена справедливости, отмечает, что понимание справедливого – несправедливого формируется только в структуре отношений, где диалогическое измерение преобладает над монологическим [4]. И если говорить о том, что несправедливость всегда диалогична и проявляется в формирующихся социальных, в том числе межличностных, групповых, организационных, этнических отношениях, то вполне правомерно говорить о ее социальном характере, то есть любая несправедливость социальна.

Необходимо отметить еще одно очень важное свойство несправедливости: как феномен социальной реальности и субъективной интерпретации событий социальная несправедливость не является зеркальным отражением, прямой противоположностью социальной справедливости. Со-бытие справедливости и несправедливости представляет собой «неравновесное» диалектическое единство, как противоположностей, так и уникальных состояний асимметричного свойства, определяемых различными типами общественных отношений и, прежде всего, экономическими, по сути, имеющими объективный характер. Можно анализировать несправедливые поступки конкретных людей, но важнее видеть за этими персоналиями, за этими несправедливыми поступками их детерминиро-

ванность экономическими отношениями, отношениями власти, отношением собственности. Данные размышления приводят нас к пониманию того, что природа социальной несправедливости объективна, тогда как природа социальной справедливости субъективна.

В силу различия исходных физических, физиологических, психических, интеллектуальных, волевых ресурсов конкретных людей, неравнозначности их стартовых исторических, географических, экономических, социокультурных и иных условий последующего бытия в реальном жизненном мире доминируют феномены несправедливости, которые в мире публичных отношений приобретают статус социальных несправедливостей.

Таким образом, несправедливость – постоянный спутник возникающих в процессе жизнедеятельности социальных отношений. Проявляется она в самых разных контекстах межличностных, групповых, организационных, этнических и др. отношений. Важно подчеркнуть, что реалии социальной несправедливости как феномены бытия детерминируют дальнейшее профессиональное и личностное развитие субъекта, которое может приобретать черты деструктивности. Естественно, что это субъективные напряжения, деструктивности сознания и личности в целом. Но их значение в событиях людей, социальных групп, в том числе, организации очень велико.

Актуальность изучения данной проблемы на организационном уровне обусловлена неразрешенными и слабо исследованными противоречиями:

- между декларируемыми принципами социальной справедливости и реалиями повседневно возникающих явлений несправедливости в жизнедеятельности организации;
- между легитимной трудовой деятельностью персонала организации, качеством труда, его квалификацией, значимостью и неадекватной, несправедливой системой стимулирования, карьерного роста и оплаты труда;
- между нравственными, нормативными и персонифицированными регуляторами распределительных и ролевых отношений в организации;
- между справедливостью-несправедливостью Я-бытия в прошлом, в настоящем и в предполагаемом будущем.

Система данных противоречий образует проблемное поле исследования несправедливости как феномена организационной культуры.

Анализ монографической литературы, диссертационных исследований, журнальных статей, предметом которых являются те или иные проблемы справедливости-несправедливости, позволил выявить три достаточно типичных тенденции.

1. Большинство авторов уходит от системного рассмотрения генезиса, содержания, форм проявления и последствий несправедливости как феномена организационной культуры, ограничиваясь изучением частных проявлений данного феномена.

Hypothesis of the study: marker organization of attention allows to increase the level of self-regulation of emotional states by an individual. In the perspective it can allow to increase the level of individual readiness for organizational change.

Among the research methods are teaching experiment, observation, included observation, conversation, questionnaire, interview, group discussion, analysis of processes and products of activity. The study was carried out with two groups of testees (12 persons each), aged 20–45 years old, with different social status and level of education, 7 of them are employees of the same organization, 2 of them are top managers.

During the first state of the study we singled out the most typical personal behavioral markers of various emotional feelings, including rage, offense, disgust, fear, shame, fault, interest, joy, acceptance, and agreement. During the second stage we carried out group work, which was a five-day-long educational module, that consisted of orientation and practical parts. The goal of the training was perception of state markers and increase in personal sensitivity to his/her own behavioral manifestations, which can be ignored and at the same time are capable of playing the negative role in accepting organizational changes.

During the training we initially actualized the goal and self-evaluation of participants' state; we introduced some exercises that helped us to train switching attention from external factors to peculiarities of inner state and vice versa; to do exercises aimed at inner "scanning" when a person is trying to inspect himself and "listens to his state" from top to toe. We paid special attention to a part of training aimed at lowering emotional strain down to the "point of silence" and transition to the state of "acceptance and agreement".

With the help of content-analysis of the written questionnaire that was filled out by the groups we obtained the following results.

Participants pointed out qualitative changes in self-regulation; the longer the process of concentration on state markers lasted, the lower was their emotional strain. Self-regulation of psychological state takes place at the high level of reflexion, controlled action is accompanied by verbalization. New information is easily processed in the state of "acceptance and agreement", there is no desire to take part in the conflict, people do not get tired longer under intensive workload, communicative contact is simplified.

Top managers, that took part in the study based on the marker method and had the follow up individual consultations on self-regulation of states in the course of one year, pointed out that psychological climate in their collectives became much better, number of conflict situations went down, their relations with the collective changed, as well as the collective itself, which became a single living organism. Thus, as a result of conscious work on oneself, an individual gains skills of self-reflexion and self-regulation, his/her behavior and social perception change.

First results of the study show that acquisition of the marker method allows an individual to realize and control his/her state, and, in the perspective,

The problem of organizational changes support in modern psychology is mostly viewed within the framework of social-psychological approach. Its peculiarity is analysis of intra- and inter-group processes which take place at the group phenomena level [1]. Organizational changes, per se, represent changes of behavior and activity conditions of a subject that require adaptation of a certain level of readiness. The main weight regarding behavior regulation lies on management/self-management of emotional state [2]. It is well-known that there is a paradoxical situation in organizational psychology: a person as a group member is not viewed as a person that possesses psyche as a whole, but as a subject-object of the group influence [3]. Alongside with certain advantages, this approach resents obstacles for solution of concrete practical tasks. The problem lies in the system utilization of developments in the sphere of general and cognitive psychology in organizational psychology practice.

Importance of this study is motivated by the necessity to search for new methods of personnel readiness for innovations within the framework of a certain organization. The specifics of approach, which is realized in this work is as follows: we turn to practical utilization of psychological mechanisms of attention for regulation of emotional states resulting from situations of innovations introduction. It can be explained by the leading character of cognitive processes for studying and understanding social behavior [4], and relying on the possibility of resource re-distribution of information streams [5]. In works linked to emotional regulation in situations of organizational change, attempts of direct utilization of the attention phenomenon were not discovered. As a compensation we offer emotional states' self-regulation method based on the markers of behavioral changes, where attention management is aimed at realization of state by a subject with an aim of self-regulation and rational communication management.

In the course of development of the marker method we used the model of experimental formation of attention with the help of "preliminary sample" by P.Ya. Galperin [6], model of resource distribution of attention by D. Kaneman [5], studies on psychology of emotions by Carrol Izard [7], and research in the sphere of functional states of a person by A.B. Leonova [2]. "Preliminary sample" according to Galperin is a certain cognitive formation, which allows to launch certain behavioral samples and at the expense of attention mechanisms to have a certain influence on it. The fact of attracting attention to a certain state allows to regulate it. Behavioral traits of emotional feelings that are stable and typical of an individual can act as "preliminary samples"; these traits are markers of emotional states and their manifestation allows an individual to understand and realize the nature of his worries. The problem is that these markers are not always perceived and realized by a person.

The goal of the study is to develop and test the marker method of emotional states' regulation. The subject of the study is the process of regulation of emotional states. As an object of this study we have chosen correspondence between the phenomenon of attention organization and emotional state.

2. Как правило, при изучении организационных изменений за скобки рассматриваются выносятся концептуальные проблемы справедливости-несправедливости межличностных отношений, их развитие в контексте реальной организационной культуры.

3. В профильных исследованиях недостаточно внимания уделяется проявлениям организационной несправедливости как самостоятельному, автономному объекту научного исследования.

Мы попытались восполнить некоторые пробелы в изучении несправедливости как феномена организационной культуры. При этом мы исходили из тезиса о том, что генезис межличностной несправедливости в жизнедеятельности организации предопределяется, прежде всего, содержанием и особенностями публичных отношений людей. Неравнозначность, неравноценность, неэквивалентность публичных отношений людей в различных сферах деятельности как мера справедливости и несправедливости предопределяет доминанту типологии этих отношений.

Исходя из данного понимания генезиса организационной несправедливости мы поставили перед собой следующую **цель**: выявить особенности влияния разных по модальности отношений в организации, оцениваемых как несправедливые, на характер межличностного взаимодействия субъекта, способы психологической защиты и психологического преодоления фрустрации и стресса.

Предметом психологического осмысления являлись не столько типичные феномены социальной несправедливости в организационной культуре, сколько формируемые под их влиянием личностные аксиологические интерпретации, мотивационные предпочтения, социальные установки, отношения, характеризующие особенности межличностного взаимодействия в организации, способы психологической защиты и психологического преодоления.

Объектом исследования были выбраны межличностные отношения персонала организации, формирующиеся в условиях ситуации, определяемой как несправедливая.

Предметом исследования являлись личностные характеристики субъектов несправедливых отношений в организации, включающие способы психологической защиты и психологического преодоления.

В качестве базы исследования нами была выбрана специфическая организационная культура: культура общеобразовательных учреждений. Всем известно мнение о том, что общеобразовательное учреждение, то есть школа, является своеобразным «зеркалом» общественных отношений. В ней аккумулируются и транслируются не только научные знания, но и мнения и отношения разных поколений, противоречия и проблемы, связанные с неравнозначностью, неравноценностью, неэквивалентностью тех или иных параметров социальной среды. Стало быть, школьный учитель как никто другой «погружен» в эти отношения, переживает их, защищается и преодолевает их повреждающее воздействие. Мы посчита-

ли, что именно школьная организационная культура будет наиболее адекватной средой для проведения подобного исследования.

Исследование проводилось в трех общеобразовательных школах г. Саратова. В исследовании участвовали педагогические работники школ в количестве 96 чел. С помощью достаточно простого методического инструментария нами были сформированы две группы учителей:

группа 1 – учителя, оценивающие организационные отношения как несправедливые (44 чел.);

группа 2 – учителя, оценивающие организационные отношения как справедливые (52 чел.).

Исследование личностных характеристик субъектов организационных отношений, воспринимающих эти отношения как несправедливые, проводилось с использованием следующего диагностического инструментария: опросник Басса-Перри, с помощью которого выявлялись интегральные характеристики агрессивности респондентов; методики «Уровень социальной эмпатии», «Диагностика личностной установки «альтруизм – эгоизм»» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); опросник Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс жизненного стиля» (Life Style Index, LSI) (модификация Е.С. Романовой, Л.Р. Гребенникова); методика Р. Лазаруса и С. Фолкмана (Ways of Coping Questionnaire; Folkman & Lazarus, (WCC) (модификация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфряк, М.С. Замятцкая). Для оценки статистической достоверности результатов использовался непараметрический статистический критерий Манна-Уитни. Выбор диагностического инструментария был обусловлен логикой исследования, которая заключалась в следующем: отношения в организации, осознаваемые субъектом как несправедливые, детерминируют дальнейшее профессиональное и личностное развитие этого субъекта, что проявляется в специфичности эмоциональных и поведенческих характеристик межличностного взаимодействия. В качестве индикаторов эмоциональных характеристик межличностного взаимодействия субъектов организации нами были взяты показатели агрессивности и эмпатийности. В качестве индикаторов поведенческих особенностей субъекта в ситуации несправедливых организационных отношений мы использовали показатели альтруистических и эгоистических тенденций в его поведении.

Опросник Басса-Перри предназначался для изучения интегрального показателя агрессивности, поскольку мы считали этот показатель достаточным для решения задач нашего исследования. В связи с этим, мы воспользовались только одной шкалой методики. Результаты исследования в виде средних показателей отражены в табл.1. Статистический анализ полученных данных позволяет сделать вывод о достоверно более высоких интегральных показателях агрессивности в группе испытуемых №1 ($57,6 \pm 1,2$; $48,9 \pm 0,9$; $U=6859,5$; $p < 0,000$) (табл. 1).

2. What can employers learn about the employee from Facebook [Electronic resource] URL: <http://hrm.ru/chto-mogut-uznat-rabotodatel-i-o-služhashhem-iz-facebook> (date accessed: 13.04.2012).
3. *Hoffman I.* Presentation of Self in everyday life. M.: Kanon-Press C, 2000. p. 304.
4. *Zhichkina A.E., Belinskaya E.P.* Strategy of self-presentation in the Internet and their relationship to the real identity [Electronic resource] URL: <http://flogiston.ru/articles/netpsy/strategy> (date accessed: 16.05.2012).
5. *Kurchakova N.* forms of self-presentation in the blog. Materials of the book "Personality and interpersonal human interaction in the network" Edit. Volokhonsky V.L. St. Petersburg, St. Petersburg State University, 2007. P. 132–163.
6. *Sorokina A.B.* Self-presentation in social networks. Proceedings of the conference "Lomonosov". M.: Moscow State University, 2012.
7. *Fabina O.N.* The phenomenon of the mask in Internet Communication. Proceedings of the conference "Lomonosov". M.: Moscow State University, 2011.
8. *Belosov A.S.* The problem of identity in the virtual space of social networks. Proceedings of the conference "Lomonosov". M.: Moscow State University, 2011.
9. *Ponomarev M.V.* The problems of social identity in the information society [Electronic resource] URL: http://monitoring-mioo.narod2.ru/povishenie_kvalifikatsii/problemi_sotsialnoi_identifikatsii_lichnosti_v_informatsionnom_obschestve/index.html (date accessed: 04.05.2012).
10. Can You Trust a Facebook Profile? // [Electronic resource] URL: <http://www.spring.org.uk/2010/02/can-you-trust-a-facebook-profile.php> (date accessed: 16.05.2012).
11. *Andreeva G.M.* Social psychology. M.: Aspect Press, 2008. P. 363.
12. *Zhilavskaya I.V.* Mediapovedenie. Finding meaning. Personality and media: a collection of articles of the Faculty of Journalism MGU them. M.A. Sholokhov. Moscow: Editorial and Publishing Center, 2011. P. 8–31.

Scientific supervisor: M.V. Zhizhina, Candidate of Pedagogical Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

TO THE QUESTION OF PERSONNEL READINESS FOR ORGANIZATIONAL CHANGE

A.E. Sattarova,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article is dedicated to investigation of the problem of personnel management in situations of organizational change. In particular we study the problem of communication process improvement. The article covers main aspects of work on the author's method of emotional state self-regulation according to markers of behavioral change. It presents results of the empirical study with the content-analysis method based on the marker technique.

Key words: attention, organizational changes, marker, self-reflexion, self-regulation.

Stereotypification phenomenon. Very often stereotype arises as a group belonging of the person, i.e. belonging to any profession (“all of the teachers are instructive”, “all the accountants are pedants” etc.). The tendency of “making senses” is shown from the previous experience, to build the conclusion to this previous experience similarity [11]. The subject of estimation will attribute such characteristics to person that he associated to different kind of social groups.

As a result, there is a question of interpersonal perception. It is very important to know details and “reefs” of the process to be aware of our judgments. For example, when we make judgments about people, they are based on our previous experience. There is a mistake of attribution in the interpersonal perception. Each expert, who is selected of personnel for the vacant post basing in their personal and professional qualities should consider that his judgments can be wrong. It is important to get feedback from the object of estimates.

The psychological portrait, which was getting on the basis analyzing of the personal profiles on a Social Networks by us, can be secondary aspect by preparation for interview, to make more complete and exact idea of the candidate.

What about the fact that we failed to find a person in a social network? What should we do if he is absent there at all? According to I.V. Zhilavskaya, there is a type of media behavior when users are absent or present in Social Network. “Media behavior is the mediated system of mental, physical and social activities of a person or community, which was developed as a result of their interaction with media environment. It is directed to the self-realization and satisfaction caused by its information and communicative requirement” [12]. Anyway, it is a certain activity or the living position of person to be showing self – information, publically or not. We can say so about users, which block access to their profile for people, that aren't their social friend. In any case, the absence of information is the information too. Any assessment of the person on his profiles in the social network is a good opportunity to get prepared for an interview with the candidate for a position and to ask a very important question. So, if the person applies for a position of PR-manager on the Internet, his absence in the Social Network is an occasion to additional. It is reason to ask question, to assess the level of competence in his work in the Internet.

This article is an introduction to the research and development of a technique of professional selection with the using the social nets. Theoretical understanding of the interpersonal perception processes and causal attribution has to become the basic estimating of the candidate.

References

1. Nearly one in five companies seeking candidates in social networks [Electronic resource] URL: http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/63421/ (date accessed: 04.05.2012).

Таблица 1

Средние арифметические и их ошибки (M±m) показателей свойств личности (методика Басса-Перри)

Показатель	Средние арифметические значения и ошибки		Достоверность (U, p)
	Группа 1	Группа 2	
Интегральная шкала агрессивности	57,6±1,2	48,9±0,9	6859,5; p<0,001

Изучение эмоционального компонента межличностных отношений респондентов двух групп проводилось нами также с помощью методики «Уровень социальной эмпатии». Результаты выполнения методики отражены в табл. 2.

Таблица 2

Показатели выраженности эмпатийных тенденций у респондентов двух групп

Группы респондентов	Уровни эмпатийных тенденций (%)	
	высокий	средний
Группа 1	18,2	54,5
Группа 2	21,1	46,1
		низкий
		27,3
		32,8

Статистический анализ полученных данных, вопреки нашим предположениям, не выявил значимых различий уровней характеристик эмпатии у респондентов исследуемых групп. Это позволяет нам сделать вывод о том, что отношения несправедливости в культуре организации не влияют на уровневые характеристики эмпатийности субъектов этих отношений.

Исследование поведенческого компонента межличностных отношений респондентов двух групп проводилось нами с помощью методики «Диагностика личностной установки “альтруизм – эгоизм”» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Результаты выполнения методики приведены в табл. 3.

Таблица 3

Показатели выраженности альтруистических (эгоистических) тенденций в поведении респондентов

Группы	Социально-психологическая установка	Уровни выраженности тенденций (%)		Средний балл
		высокий	средний	
Группа 1	альтруизм	-	11,4	29,5
	эгоизм	11,4	9,1	38,6
				6,9

Группы	Социально-психологическая установка	Уровни выраженности тенденций (%)			Средний балл
		высокий	средний	низкий	
Группа 2	альтруизм	-	17,3	36,5	11,8*
	эгоизм	7,6	15,4	23,2	

Статистический анализ результатов выполнения методики позволяет выявить достоверные различия ($p=0,01$) в проявлениях альтруистических тенденций в выборках респондентов исследуемых групп. Эти различия заключаются в более высоких уровнях характеристик альтруизма у респондентов второй группы, и более высоких значениях эгоистических тенденций у респондентов первой группы.

Проведенное изучение влияния несправедливости на личность субъектов организационных отношений выявляет особенности их межличностного взаимодействия, связанные с ростом эмоционального напряжения, агрессивности и эгоистических тенденций в поведении.

Рассматривая выявленные особенности межличностного взаимодействия субъекта в ситуации несправедливости как часть единого психологического процесса, связанного с оценкой существующей несправедливости и реакцией на нее, мы провели исследование следующей стадии процесса, стадии психологической защиты от повреждающего воздействия несправедливости или психологического преодоления связанных с несправедливостью тревоги, фрустрации и стресса. При проведении данного этапа исследования мы исходили из следующих теоретических предположений: психологические защитные механизмы личности, хотя и являются достаточно прочными поведенческими паттернами, образованными с целью обеспечения защиты «Я» от осознания явлений, порождающих тревогу, способы их формирования и специфичность проявления во многом обусловлены модальностью стрессора.

Проведение методики Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс жизненного стиля» и анализ полученных данных позволили нам определить наиболее часто используемые психологические защиты респондентами в ситуациях организационной несправедливости (табл. 4).

Таблица 4
Средние значения индекса напряженности у респондентов двух групп (по методике Плутчика-Келлермана-Конте «Индекс жизненного стиля» (Life Style Index, LSI) (модификация Е.С. Романовой, Л.Р. Гребенникова)

Механизмы психологической защиты	Группа №1		Группа №2	
	%		%	
Отрицание	9,1		9,6	

platforms for self-presentation (chat rooms, forums, virtual games). There is nobody, who would prevent you make an ideal image or just an image different from the real one.

At the same time American researchers found out the difficulties of recognizing aspects of a stranger's personality. Only the extraverts are the easy to be read out from their profiles. We should slowly turn to the following important question of our research:

How do we percept the profiles of other users?

If we want to answer this question, we could address at the experience of HR, which evaluated the applicant to work on a profile in social networks. Monitoring of a thematic content on the Internet and also informalized interviews with representatives of personnel services in different organizations allow to solve the problem. That problem is in the high degree of objectivity in evaluating prospective candidate for the post.

There is nobody for whom it was secret that the analysis of profiles in a social network is often inexact. It can be not coinciding with the true characteristic of object of estimation. It is necessary to find out mechanism of social perception for understanding the reason of diagnostic inaccuracies. The process of attributing activates at the deficiency of information about a personal qualities. And the role of the estimating subject is very important here (the estimating subject is the expert, which analyzed the personal profile in a social network):

It is known that the extent and degree of attributing depends on two indicators: for the first – from degree of uniqueness or typicality of an act and the next indicate is – from degree its social “desirability” or “undesirability” [1]. It can be not only about the action, but it can be about the information that a candidate provides forcedly. If the information is typical and socially desirable, it could be treated uniquely. When we face something extraordinary, the range of estimates, attributing will extend considerably. For the first expert photo from a corporate party can be both an indicator of friendliness of the person and indicator of ability to be the soul of the company.

But for another expert the same photo can be an indicator of social instability and personal unreliability in general.

It is necessary to address to several “effects” that we can meet in the forming of person impressions (the halo effects, novelty and primacy, effects of stereotyping) for prediction of interpersonal perception. The halo effect is the formation of attitudes to another person. Impression that has developed at a personal meeting would be thus “halo” that interrupted to estimate objectively of available date, if the HR specialist (or other person) estimates the personality for jobs after an interview.

The primary effect proves when we estimate a stranger. Information that we received about it at first sight, will be decisive in personality perception as a whole. The effect of novelty, however, consists in that fact we attack the greatest value of the newest and previously unknown information, when we evaluate the familiar person.

Механизмы психологической защиты	Группа №1		Группа №2	
	%	%	%	%
Вытеснение	4,5		5,7	
Регрессия	20,4		23,1	
Компенсация	63,6		80,7	
Проекция	65,9		46,1	
Замещение	36,4		23,1	
Интеллектуализация	47,7		51,9	
Реактивные образования	25,0		19,2	

Статистический анализ полученных данных выявляет достоверные различия по шкалам «компенсация», «проекция», «замещение» ($p=0,01$). Выявленные различия позволяют сделать вывод о том, что у учителей общеобразовательных учреждений в фрустрирующих ситуациях организационной несправедливости повышается значимость проективных и замещающих механизмов психологической защиты, обеспечивающих снятие эмоционального напряжения, тревоги и претотвращения стресса.

Механизмы сознательного преодоления эмоционального напряжения, фрустрации и стресса, обусловленных воздействием несправедливых организационных отношений, изучались нами с помощью методики Р. Лазаруса и С. Фолкман (Ways of Coping Questionnaire; Folkman & Lazarus, (WCO) (модификация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой). Методика позволяет выявить наиболее привычные для субъекта стратегии психологического преодоления эмоционального напряжения и тревоги. Результаты исследования стратегий преодоления у респондентов двух групп представлены в табл. 5.

Таблица 5
Результаты исследования способов совладания по методике Р. Лазаруса и С. Фолкман (Ways of Coping Questionnaire; Folkman & Lazarus, (WCO) (модификация Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык, М.С. Замышляевой) (баллы)

№ копинг	К	Д	С	ПСП	ПО	Б-И	ПРП	ПП
Группа 1	13,6	9,8	10,9	15,8	10,1	4,3	10,4	6,2
Группа 2	10,4	11,9	13,2	12,6	11,3	6,1	10,9	7,1

Статистический анализ полученных данных позволяет говорить о значимых различиях в способах преодоления тревоги и стресса у респондентов исследуемых групп по показателям конфронтационной стратегии, стратегиям самоконтроля, поиска социальной поддержки и избегания.

feedback in the form of attention, applause or ignoring. You have an opportunity to quickly correct the text and the image, depending on the purpose. The self-presentation on the Internet (especially in social networks) is not a show but a catalog of actors' profiles with their track record of roles, the roles they have chosen themselves. The employer as a director can choose matching certain criteria actors and invite them to a casting (interview) where the real performance begins.

How the actors form their profiles? Can we trust this information? How accurate is data about the person in social networks? Modern writers-researchers of internet communication and social networks think that self-presentation on the Internet is a conscious controlled transfer of information about yourself to the interlocutor [4]. But according to Kurchakova, it is unfounded to speak about the full consciousness of this process both in real and in virtual life [5]. A.B. Sorokina wrote in her work that the man is not able to control the whole amount of broadcast information during a personal meeting, whereas the author of profile in social network completely controls the filling of his profile and the measure of its availability [6].

The image of personality on the Internet is compared with the mask where the design is formed choosing the best photos and the internal image is created by movies, books and citations, which fill the personal profile [7]. Virtual similarity for man is a place of freedom of self-presentation [8]. The more radical point of view is that one of the problems of modern society is identity crisis, and guilt of this is in the innovative nature of the information society, permanent variability and clip fragmentariness of modern culture. M.V. Ponomarev wrote: "The modern man is forced to lose constantly his identity in order to produce it again and again" [9]. So self-presentation in social networks is not only a representation of yourself to others, but the process of self-discovery too.

Nevertheless the majority of discussions about the nature of creation the virtual personality cause a counter question: is the outside computer situation radically different? We also create and control our image, unconsciously showing true ourselves. The same way our presentation is directed not only to present ourselves to others, but also in search of own identity and the self-knowledge. Of course the authors, who believe, that in the absence of the physical body in the internet, we can change those characteristics that are unchangeable in the "off-line" (such gender or age), can argue with this. But it should be noted, that the object of our scientific research is the real people's profiles, so we consciously remove from the focus of our attention those virtual personalities, that exist only on the internet and are means of compensation.

The results of their research debunked all the academic notions that the person seeks to create their "ideal-self" online [10]. On the average, people in a social network, possibly, are inclined to show no invent or ideal face, but to show their real personality. It should be noted again, that the tendency to realness is typical for social networks. In the virtual reality there are also other

То есть, учителя общеобразовательных учреждений в ситуациях организационной несправедливости отдадут предпочтение конфронтационным стратегиям преодоления тревоги, при этом активно взаимодействуют с ближайшим социальным окружением, стремясь получить поддержку. Не самым лучшим образом, исследованию подвержены механизмы саморегуляции и саморегуляции может свидетельствовать о некотором снижении конструктивности преодолевающего поведения.

Таким образом, исследование особенностей межличностного взаимодействия персонала общеобразовательного учреждения, способы психологической защиты и психологического преодоления тревоги и стресса в условиях несправедливых организационных отношений выявляет те модули поведения субъектов, которые должны стать предметом развивающих и психокоррекционных программ, предметом организационных и управленческих решений.

Список литературы

1. *Алексеева Е.А.* Справедливость. Морально-политическая философия Джона Ролза. М., 1992.
2. *Ролз Д.* Теория справедливости. Новосибирск, 1995.
3. *Иванова С.А.* Принцип социальной справедливости в гражданском праве России. М., 2005.
4. *Рикёр П.* Справедливое / пер. Б. Скуратова при участии П. Хицкого. М.: Гнозис, Лотос, 2005.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

А.А. Понукалин,

*д.соц.н., профессор кафедры психологии
Саратовского государственного технического университета
имени Ю.А. Гагарина (Саратов)*

Представлена концепция специальной психологической подготовки субъекта трудовой деятельности, имеющей целью управление формированием личности профессионала. Рассмотрена технология проблемного обучения как условие развития творческого мышления. Представлены описания процедур психологической подготовки к труду в условиях проблемных ситуаций, теоретически разработанных на основе методологических принципов современной психологии.

Ключевые слова: специальная психологическая подготовка, трудовая деятельность, проблемное обучение, научение мышлению, концептуальные установки, компоненты творческих способностей, профессионализм, развитие личности, стереотип деятельности, настрон.

tion and media files, also we can show ourselves and look other people here. The social networks like “VKontakte” (Russian analogue of “Facebook”), “Odnoklassniki”, “Twitter”, “LinkedIn” and others have become popular in a trice. Millions of people from all over the world make there “profiles” in such sites; they introduce themselves and meet other people.

The scale distribution of social networks is really striking, and this is not surprising that the innovators in Business try to use this product for their purposes. Now such sites are not only the place of communication and self-presentation; the social networks for Business are the mean of communication between the organization and the clients, the mean of obtaining feedback, the formation of style, the development of the corporate culture, it is the tool for finding and evaluating new employees.

The subject of our scientific interest is the evaluation of the potential employees through social networking. According to the portal SuperJob for February 2012 the situation in Russia is in following: 42 percent of employers finds or check candidates through social networks. Nevertheless the majority of organizations (58%) don't use social networks for these purposes [1]. It's explained that such method of evaluation of staff is very expensive now because of its time consuming, and HR hasn't known yet, what exactly is needed to look. However we also know that in 70% of cases staff recruitment on middle and high management positions employers check candidates' profiles in social networks. The candidate's personal portrait is interested by employers of financial and banking sector and real estate, marketing, and PR spheres more often [2]. Thereby we see that the interest to social networks as the additional tool for evaluating staff exists. But it isn't clear what and how is need to evaluate actually.

This article is an introduction to creating professional selection methods based on individual self-presentation on the Internet. Our purpose is not only analysis of the degree of development of the problem and its practical significance, but also the operationalization of the basic questions of the research. It is important to answer 2 questions to understand how to evaluate social network profiles in staff recruitment: how man introduces himself on the Internet and how an outside observer sees this presentation. The answers are in the theory of social perception, and the only difference is in necessary to formulate some reservations specifically for virtual reality.

How man introduce himself on the Internet?

Self-presentation in the broad sense is the presentation of ourselves to others. I. Hoffmann thoroughly worked with this problem in his dramaturgical approach [3]. Actually we always present ourselves to others. Hoffmann in his work says about a theatre as metaphor of social life. There is a scene (an active interaction with an interlocutor-viewer) where we play different roles. There is a behind the scenes, it is our private life, the most hidden, where we change costumes, masks and roles, becoming ourselves for some time. Nevertheless the real social life is very interactive. Playing a role, you immediately receive

It should be noted that people with external type index of general inner conflict is very high (31-36 points), the rest part of people who were testing showed that they have normal indexes (12-18 points). People with external LSC have different professions from workers up to director of the department. In this way our hypothesis that general inner conflict depends on the level of subjective control was proved.

In summary, it should be noticed that level of general inner conflict of person depends on readiness to take responsibility for what is happening with him and around him, acceptance of responsibility leads to an increase of internal conflicts for workers, but for managers this tendency falls. The reason of this fall can be a greater opportunity head to manage. But the last statement appears as one of the possible explanations and it is also a direction of our future research.

References

1. *Vasilyuk F.E.* Psychology of emotions. M., 1994.
2. *Krasilnikov L.A.* Internal conflict and psychological adaptation. Saratov: Publication of SSU, 2006. P. 106–113.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

PSYCHOLOGY 2.0: ATTRIBUTIVE TECHNOLOGY OF OCCUPATIONAL SELECTION BY MEANS OF SOCIAL NETWORKS

N. G. Romanenko,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article is devoted to the perspectives of the occupational selection by means of social networks. There are discussed ethic and pragmatic characteristics of getting information about a candidate through the social networks.

Keywords: occupational selection, social networks, recruiting, ethics.

“We can't hire a man
with such a playlist in 'VKontakte'”
Internet's aphorism

People haven't had time to get used to such forms of communication as chats, forums and ICQ, while the giants of internet ideas have developed the social networks. This is not only a possibility of chatting and sharing informa-

В разработке стратегии управления организацией, стремящейся к развитию и высшим достижениям, особое значение имеют программы специальной психологической подготовки персонала в контексте формирования личности профессионала. В методологическом плане целями специальной психологической подготовки наиболее адекватным является проблемное обучение, которое обеспечивает формирование творческого мышления, развитие важнейших творческих способностей и активизирует познавательную деятельность. Основные компоненты творческих способностей, которые формируются в проблемном обучении, представляются следующим образом:

- * самостоятельное видение (предвидение), обнаружение проблемы;
- * формулирование проблемы (и внутрипроблемных задач);
- * выдвижение гипотез (в оптимальном режиме контроля);
- * нахождение (построение) методов и изобретение способов их апробации;

- * поиск и систематизация исходных данных;
- * выбор методики их обработки;
- * схемы анализа обработанных данных;
- * способы и стиль формулирования выводов;
- * самостоятельное “видение” возможностей приложения полученных результатов.

Все эти способности, также как и некоторые свойства личности, могут быть сформированы в психологической подготовке, ориентированной на иерархию типов противоречий, возникающих в профессиональной деятельности. Такие ее цели определяют и методические приемы, используемые в проблемном обучении, когда формирование каждого из компонентов творческих способностей осуществляется в проблемных ситуациях, содержание которых зависит от психологического содержания самих этих компонентов. Эффективность такого формирования будет зависеть от того, насколько удастся в специальной подготовке осуществить переход от стихийно возникающих проблемных ситуаций к управлению ими со стороны социального «тренера» – планированию, развитию, решению.

Управление проблемными ситуациями и представляется основным моментом специальной психологической подготовки. Общие методы управления процессом подготовки в проблемной технологии – постановка проблем в специально созданных и варьируемых условиях, совместное (групповое) планирование решений с обсуждением отдельных аспектов проблемной ситуации. При этом необходимо привлечение средств интенсификации процесса. В нем необходимо “движение” по шкале уровня проблемности (степени сложности проблемы) и этот уровень определяется соотношением известного и неизвестного, доли творческого участия в решении, преобладания теоретической или практической формы подготовки на некотором ее этапе.

Движение по шкале проблемности необходимо увязывать с интенсификацией процесса взаимодействия подготавливаемого с проблемной ситуацией (увеличением психической нагрузки), повышения его интереса, творческой самостоятельности в рамках групповых форм подготовки, когда содержанием технологии подготовки и ее предметом является обучение, то есть когда отношение субъекта к объекту освоения замещается отношением к субъекту общения по поводу объекта. При этом возможно использование закономерностей общения в контексте, например, теории Э. Берна.

В организации проблемной подготовки, когда используются средства интенсификации процесса, возникает необходимость выбора "замещающей" деятельности, которая удовлетворяла бы определенным требованиям: она должна быть интересной, лично-значимой, общественно-ценной. Кроме того, она должна предусматривать возможность распределения деятельностиных функций в соответствии с индивидуальными особенностями каждого, а ее осуществление – предусматривать необходимость овладения профессиональными средствами деятельности при условии активизации способностей каждого (по принципу «минимакс») – минимума затрат и максимума отдачи) и обмена текущими результатами.

Методическое обеспечение всего процесса включает методики научения мышлению и общению как средства выхода из проблемных ситуаций. Научение мышлению основывается на освоении приемов умственной деятельности посредством формирования индивидуальной системы знаний (накопления, организации, хранения и использования) и овладения приемами управления когнитивной системой по схеме: ознакомление с известными приемами; упражнения (применение в вариативных условиях); освоение содержания приема и его образующих возможностей; самостоятельное применение с выбором цели, условий и ситуаций; перенос на новые (неизвестные ранее) ситуации; использование при решении новых задач с оценкой пригодности-непригодности усвоенных приемов. На этой основе происходит развитие способности к творческому мышлению как динамическая система преобразующих продуктивных мыслительных действий и определенных свойств личности (направленности, мотивирования, целеполагания, притязаний, соотношения теоретического и практического мышления и т.п.). Эта система строится на базе усвоенных принципов познания:

- * концептуальной установки на объективность неполноты существующего знания по отношению к реальной и потенциальной личности сформировавшимся исследователем отношения к Миру);
- * концептуальной установки на различия между сущей, действительностью и субъективными представлениями о них;
- * концептуальной установки на ограниченность усваиваемых понятий и приемов (средств регуляции);

The purpose of this article is to analyze regularities of distribution of indexes of general inner conflict of employees of organizations, analysis of different indexes of general inner conflict between employees and managers.

In our opinion, general inner conflict in a greater degree depends on the locus of control of person than from his work in organization.

Object of study: general inner conflict of human.

Subject of study: the relationship between general inner conflict of human in organization and its locus of control.

Methods: testing, observation.

Method "Degree of ratio between value and availability" in modification of I.A Krasilnikov can reveal general inner conflict of human by means of the main human values and degree of mismatch between each of its values and its accessibility.

Method "Level testing of subjective control" by J. Rotter is intended to diagnose internality/externality (readiness to take responsibility for what is happening with him and around him) [1].

Purpose of the study: to reveal relationship between general inner conflict of human in organization and degree of readiness to take responsibility for what is happening with him and around him.

People are different because in different way they localize control over important events. There are 2 popular types of such localization: type of internality and type of externality. In the first case person suggests that everything what is happening with him is the result of external effect (events, other people etc.) In the second case person interprets important events as the result of his own activity. Any person has a certain position in the continuum which is ranged from the type of externality up to the type of internality [1].

Index of general inner conflict characterizes degree of emotional tension and shows level of integration/disintegration in value-semantic sphere of person. Scale of general inner conflict can range from 0 to 36 points. In our research took part 20 persons from 23 years to 60 years. All of them occupy different official capacity in organizations. Gender ratio is 1/1.

Based on this research, the following static norms for index of general inner conflict were suggested: low level general inner conflict-GIC = 0-19 points; medium level-GIC=31-36 points [2].

Analyzing the results which were received by means of the method "Level testing of subjective control (LSC)" we see that 65% of people who were testing (13 people) have internality type (LSC) and 35% (7 people) have externality type LSC.

In addition the result of research showed that people with external LSC in important life situations have conformism, excessive trust to people, sharp life division only into good or bad events ("black" or "white"), inability to take responsibility for important decisions, different psychological dependences. Whiles the people with internal LSC have self-confidence, tolerance to failures and also amiability.

needs for self-development, self-improvement. Thus it should be kept in mind that society with a certain culture (in particular with corporate culture) can accelerate, or break the transition of requirements from one level to another. The emphasis in similar developments should be paid to psychological theory of requirement for superiority of A. Adler [4]; he also supposed that it is inherent for person to strive for adaptability, safety, steadiness and integrity.

The problem is complicated with this circumstance that in the modern psychology the term 'motive' is used for designating the most various conditions of the subject and effects, causing it activity. These are needs, creeds, attractions, and even emotions, and also interests and ideals. All these phenomenon can be as motivating force, which is similar to the force of motivation, but which is different in psychological content. You should consider it, designing practice of formation the motivational sphere of the person in the purpose of managing of the forming organizational culture in interests of corporation, which is as the society cell with certain cultural establishments.

References

1. *Lomov B.F.* Methodological and theoretical questions of psychology. M.: Science, 1984.
2. *Leontiev A.N.* The chosen psychological works. M.: Pedagogics, 1983.
3. *Leontiev A.N.* Activity, consciousness, personality. M.: Politizdat, 1975.
4. *Adler A.* Individual psychology. History of foreign psychology. Texts. M.: 1986.
5. *Maslow A.* Motivation and personality. Theories of the personality in the western-European and American psychology. Samara: Publishing House "Bahrah", 1996.

Scientific supervisor: A.F. Panteleev, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

REGULARITIES OF DISTRIBUTION OF INDEXES OF GENERAL INNER CONFLICT OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS

T.Y. Reichenko,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

V.B. Rodin,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article presents the results of an empirical research of regularities of the distribution of indexes of general inner conflict of employees of the organizations in relation to the locus of control.

Key words: general inner conflict, locus of control.

* мотивационной установки на принципиальную неограниченность понимания и усвоения в непрерывном развитии;

* актуализированного отношения антидогматичности и критичности к знанию;

* убежденности в фактологических основаниях знаний;

* мотивационной установки на приоритетность доказательства в противоположность вере в истинность, которая в свою очередь основана на стремлении утвердить уровень освоенного как конечный, что позволяет достичь состояний удовлетворенности, очевидности и комфорта;

* дифференциации образа действительности и отношения к нему. Усвоение таких принципов предполагает развитие свойств познания: критического оценивания, поиска исчерпывающих доказательств в системе существующего и несуществующего пока еще знания, фактологизации представлений и т.д. Необходимо также и развитие определенных личностных качеств – интеллектуального сомнения и бесполойства, реалистичности, смелости, противодействия "авторитетным" утверждениям, самоотверженности, стремления к истине, самокритичности и беспристрастия, оригинальности, интеллектуальной рефлексивности. В методическое обеспечение процесса подготовки должны включаться и средства формирования базовой системы навыков поведения в условиях проблемных ситуаций как целостной единицы деятельности профессионала. Реальные методы вырабатываются в зависимости от психологических механизмов закрепления формируемых связей, выбор которых определяется исходными мотивационными характеристиками обучаемых, установками с их предметными содержаниями.

Процедуры психологической подготовки к труду в условиях проблемных ситуаций (как профессионализации) должны разрабатываться в двух аспектах – общей подготовки (формирования базовых знаний, умений и схем поведения в условиях «стандартизированных» типовых проблемных ситуаций с использованием их общекультурного предметного содержания); специальной подготовки (формирования профессиональных знаний, умений и навыков поведения в проблемных ситуациях с использованием предметного содержания, характерного для данной профессии). Процедура может предусматривать использование в общей подготовке квазипрофессиональных ситуаций с постепенным переходом к собственно профессиональным ситуациям, в которых возможно возникновение проблемы.

Сложность организации психологической подготовки как научения профессионала заключается в том, что в традиционной профессионализации формируются индивидуальные средства нормативной деятельности, и они имеют навыковую основу, то есть осуществляются как автоматизмы, не требующие контроля сознания (всего многообразия его функций) на уровне высокой активности и израсходования энергии сознания. Профессионализм приводит к образованию и фиксации стереотипа деятель-

ности, который как таковой может стать и стилем жизни. Стабильный стереотип проявляется в системе разнохарактерных установок, суждений, ценностей, способов действия, представлений, мировоззрения, личностных детерминаций (интересов, желаний, стремлений, замыслов, целей). Стереотипизация, определяющая стиль жизни, обуславливает и деятельность сознания в его мотивно- и целобразующих функциях, которая становится также стереотипизированной на некотором этапе жизненного пути личности.

Это состояние сдерживает дальнейшее развитие личности, приобретающей качества, обуславливающие ее ограниченность, детерминированность, «замкнутость», и личность может трансформироваться в «роботизированную» устойчивую систему-исполнитель, но высокого уровня самоорганизации. Стабильность этой системы (гомеостата) с возрастом становится причиной «коллапсирующего» состояния психики, достигшей как бы предела – верхнего порога по уровню реализации возможностей развития, изменений, усложнения, прогрессивных качественных преобразований. Возраст порога индивидуально различен и зависит, конечно, как от природных качеств, так и от среды, в которой происходит развитие условий и особенностей взаимодействия с ней, в конечном счете – от качества воспитания высших психических функций.

Стереотипические схемы являются устойчивыми образованиями психики, поскольку существуют субъективно-ценные предпосылки стремлений к этому, если есть подходящие условия, способствующие такому стремлению, а потому трансформации подобных схем затруднены: человек чувствует себя достаточно комфортно в “гомеостатическом” состоянии, так как оно обеспечивает сигнальный статус и оптимизирует затраты организма и психики на поддержание приемлемого способа собственного существования. Развитие заканчивается, когда истощаются индивидуальные возможности освоения бесконечного многообразия психических явлений, удовлетворяются не достаточно развитые познавательные потребности и утрачиваются способности приобретения нового знания. «Коллапс» становится началом самоуничтожения личности за счет снижения адаптивности к непрерывно ухудшающимся условиям, неадекватности смысла жизни и представления о собственном жизненном пути, «устаревания» целей деятельности.

Стереотипизация в состоянии «коллапса» означает затрудненность или невозможность психологической подготовки к труду в условиях проблемных ситуаций, требующей высокой лабильности психики. Поэтому в возрастном научении (социализации) необходимо изначальное формирование личностной способности противодействия «коллапсирующему» воспитанию и образованию, а уже в профессионализации необходимо стремиться к ее определенному уровню, не превышающему тот, за которым начинается необратимый процесс стереотипизации. Все это необходимо учитывать в организации психологической подготовки как учения.

if he promotes their development, counteracts, brakes or evades from the participation in them, as the orientation is forming in the process of development of the person (in the system of public relations) and the purposes express in it, for the sake of which the person acts [1].

For the purposes of our work it is very important to notice that B.F. Lomov represented the problem of orientation in aspects of the needs, motives, purposes of the person, and A.N. Leontiev [2] considered the orientation as semantic motive. In general case, the orientation of the person has vector character in the situational-event, value-oriented, living space, being as system making factor in the sense of needs, interests, addictions, motivational sphere, ideals, valuable orientations, belief, endowments, character, and volitional, emotional, intellectual abilities of the person. The leading motives of the persona, of course, are the source of the inducing force, appearing as the fundamental elements of the psychological structure of activity according to A.N. Leontiev [3].

First of all, the motive is a component of the difficult system, that is the motivational sphere of the person, in this system rather steady and dominating motives define, first of all, the orientation of the person, not only socialized individual needs are reflected in the motivational sphere of the person, but many (depending on features and level of development of the person) requirements of society with its cultural establishments are reflected too, it depends on the position of the individual in system of the public relations, as B.F. Lomov supposed. Therefore belonging to a concrete community is one of the most important determinants of the motivational sphere of the person. The person, belonging to a concrete community, acquires its needs and interests, it generates corresponding motives and designs its the motivational sphere. For example, the public requirement can be reflected as the desire something to reach, or as feeling of a public debt (as A. Adler understood it [4]).

Considering these theoretical provisions we can concretize the problem of forming the bases of organizational culture of the personnel, as the problem of the development the motivational sphere of the person, since the differentiation and integration of motives, transformation of one motives to others, suppression of the negative motives by the positive (as the corporate culture) can be in the process of development. Finally it is very important to form the motives on the base existing motives, which define the orientation of the person on maintenance of organizational culture in its consolidating and mobilizing functions, the motives should be realized and developed to level of motives-purposes of joint activity, which is focused on the highest achievements. Then the leading motives will give personal sense to joint activity, its objects and conditions, which promotes to realization of public value of this activity.

Developing the practical programs of development of the motivational sphere of the person, for which as primary source of motives is the world of cultural subjects, it is rationally to use a-level pyramid of requirements A. Maslow [5], setting the problem of development of requirements for self-updating, in self-expression, manifestation of the opportunities, in creativity, and at last,

In an organization, as a social group, people have the laws of social psychology, which define the dynamics of its indicators. There are group interests, expectations, attitudes, interpersonal relations, relations in a dyad: leader-subordinate, norms and forms of communication, in general, communication processes, which formed opinions, estimates, judgments, views. From the point of view of the group effectiveness, its stability and reliability, the most important indicator is the level of its development, which is defined by the cultural precepts, assimilated by group members.

Organizational culture contributes to the positive identification of employees with the goals of the group (in practice, with the senior management goals). Then the work is effective with little formal control. This culture contributes to the spread of a sense of belonging among the employees in this group, which is a kind of community of shared values for them, and where they have not a conflict because of opposing interests.

An established consolidating organizational culture contributes to the positive direction of the process of psychological adaptation of personality. The general is accepted as its own, also there appears the desire for approval, becoming his own, meeting traditions, achieving recognition of their skills and values to others. Effective organization of the group is determined by the harmony, cohesion of its members, their unanimity in relation to the goals, objectives and significance of the situation, the formation of the group at the level of the team, as a team of like-minded with their roles, recognized by everyone. This is facilitated a healthy social and psychological climate in the team as a special concern of top management that can influence on the communication processes in the group. Effective management is focused on maintaining the sustainability and competitiveness of the organization in its own niche in the market.

According to the above circumstances of each organization, we have to strive to create a top management organizational culture with the effect synergy. That culture is related to organizational effectiveness and success in the special case of business, if the relevant motivation of employees is provided. Today we have the actual problem management motivational sphere of personality in terms of developing the foundations of the organizational culture of the individual enterprise, striving for success in their productive activities that are of significant value for all employees as members of a community – social group. Therefore, it is about the motivation of joint activity in which we see the cultural establishing, which does not cause social unrest.

For the decision this actual problem we need complex research program, leaning on the modern psychological theories of motivation, possibilities of application of which are considered below. First of all it should be noted that circumstance, that motivational sphere of the person, on a level with its needs, life purposes, abilities, is the component of the orientation of the person. The orientation, as B.F. Lomov wrote, is considered in all theories of person as quality of its principal characteristic. He supposed that it depends on the orientation how exactly the person takes a part in these or those social processes;

Психологическая подготовка профессионала предполагает освоение основ современной психологической культуры, владение которой позволяет использовать механизмы психорегуляции и в процессе труда. Специализированная система, например, настроен в качестве средства психологической разгрузки и поддержки на производстве служит еще и в качестве стимулятора труда, обеспечивая формирование трудовой мотивации вне денежных отношений. В качестве основы подобной системы могут использоваться тексты настроен Г.Н. Сытина в такой последовательности: «На работу», «На восстановление работоспособности во время работы», «На смелое поведение и высокую работоспособность». Тексты необходимо разбить на фрагменты и сократить, чтобы они могли быть использованы как разовые средства и как материалы для усвоения.

Основная мотивирующая идея и активизирующее знание текстов заключается в парадоксе: чем интенсивнее трудовая нагрузка – тем легче ее выполнять при использовании настроен. Больше того, если такое использование становится систематическим и они осваиваются, то работник становится более совершенным – он приобретает иммунитет к перегрузкам и «поражающим» воздействиям на организм, надежно защищен и хорошо приспособлен к проблемным условиям труда и быта. Приобретение таких индивидуальных качеств в труде может компенсировать отвращение к отчужденному труду как средству, обеспечивающему лишь материальное благосостояние, и становится конкурентом денежного вознаграждения как мотива трудовой деятельности. То предприятие, которое своим работникам представляет подобные формы психологического обслуживания, становится более привлекательным, чем другие, при прочих равных условиях.

Применение мотивирующих текстов включает несколько стадий. На первой из них должны быть освоены основные идеи и ключевые формулы, которые необходимо воспроизводить во время работы в соответствующих субъективно-объективных ситуациях. Задача психологического обслуживания заключается в том, чтобы разработать рекомендации – в какие моменты работы и какие формулы нужно воспроизводить для получения определенного результата в регуляции состояния работника, и какие рекомендации должны быть выведены из анализа особенностей данного трудового процесса и его конкретного субъекта. На следующей стадии рекомендации предполагают повышение производительности труда и его качества. Затем ставится задача повышения мастерства и профессионального совершенствования, переходящего в психическое развитие личности.

В конечном счете, психологическая подготовка к труду в условиях проблемных ситуаций предполагает необходимость формирования многих функций сознания в диапазоне от субъективной актуализации переживаний до творческого мышления, которые все должны быть взаимосвязаны и должны образовывать систему внутренних средств деятельности профессионала. В самом общем виде теория психологической

THE MOTIVATING EMPLOYEES AS THE BASIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

I.A. Ponukatin,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

подготовки к труду в условиях проблемных ситуаций должна строиться на основе положения о том, что формируемые при этом качества, позволяющие находить социально-ценный выход за ее пределы, являются профессионально-важными качествами специалиста. Такие качества, составляющие психологическое содержание труда в системе профессиональной деятельности, и являются тем предметом, который усваивается в процессе специальной психологической подготовки.

The article analyzes an important problem of managing the motivational sphere of personality in aspect of formation of the organizational culture of the individual enterprise's bases, being anxious for success in its productive activities, which has a significant value for all employees as members of community – a social group. For decision of this issue of the day we have a goal to create a comprehensive research program, what will be based on modern psychological motivation theories.

Key words: social organization, organizational culture, motivational sphere of personality.

Every organization has to be a conscientious association of people's professional activities being allocated to the goal achievement. Organization fulfills its (informal and formal) mission: regulates the work in the collective, all its members' productive, professional activity, solving industrial, social and psychological problems in the general interest. In this regard every organization is a social institution as the unit of society. Then the organization can be seen as a social group as a community of people, united by one goal, carrying out joint activity in compliance with plan and programs, where everyone have its formal and informal social roles. Social organization – an open system built into the outside world and how the system she consumes resources on its input, and produces the product on the output, converting it consumed resources.

Acting as control object, the organization provides the distribution of social roles, in compliance with its purpose and existing organizational culture. It consists of stable rules, concepts, principles, and beliefs with respect to how the organization should and can respond to environmental changes, how to behave, what is the organization. The organizational structure is produced by top management and carries out the function of mobilization. One of the important functions of management – the formation, maintenance and development of the organizational culture's principles. This function is carried out, when all aspects of communication processes are strongly influenced by management.

Every community has its own social organization and in terms of socio-psychological basis of unity is characterized by its culture, manifested in the established tradition of sending their own customs, rituals, ceremonies. The key trends, the prescribed rules and regulations, the attitude, the described and challenges principles of public life are typical for this community, in this sense. In this social medium It is formed the public mind, and on it's the lowest level it is formed the concept of "we" as a unity of persons related with meaning and way of life, its social value and the psychological characteristics of the traditional culture.

УПРАВЛЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА
В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

А.В. Вавилина,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье рассматриваются актуальные вопросы управления лояльностью персонала в сфере высшего профессионального образования в условиях организационных изменений. Представлены основные факторы, оказывающие влияние на лояльность профессорско-преподавательского персонала, выделены уровни лояльности персонала и их содержание. Статья демонстрирует возможность решения проблем управления лояльностью персонала в процессе разработки и внедрения программы по формированию лояльности профессорско-преподавательского персонала.

Ключевые слова: лояльность персонала, управление лояльностью персонала, уровни лояльности персонала.

В начале 21 века подавляющее большинство российских организаций столкнулись с необходимостью серьезных изменений в самых различных сферах. Это изменения формы собственности, организационной структуры, системы управления, номенклатуры выпускаемой продукции и оказываемых услуг, серьезные технологические изменения, диктуемые временем, и многое другое.

За последние годы в процессе работы с руководителями всех уровней в самых разнообразных организациях постоянно приходится сталкиваться с тем, что проведение серьезных изменений в российских организациях начинается при полном игнорировании вопроса о степени готовности персонала к этим изменениям. В результате, проводя изменения, организации часто сталкиваются с различными формами сопротивления

	Quality	Manager-leader	Partner-leader
4	sociability	under 10%	40%
5	erudition	19.3%	33.3%
6	stress resistance	under 10%	46.6%
7	tactfulness	62.3%	13.3%
8	positive attitude	under 10%	66.7%

Table 16

Qualities typical of leader of different types (according to respondents)

	quality	manager-leader	partner-leader
1	purposefulness	-	73.3%
2	capacity to lead	-	66.7%
3	responsibility	-	66.7%
4	self-confidence	-	47.7%
5	authority	-	46.7%
6	charisma	-	46.7%
7	learning	-	40%
8	confidence in other people	-	33.3%
9	having of a crisp aim	-	33.3%
10	inside core	-	33.3%
11	devotion to one's work	40%	-
12	diplomacy	33%	-
13	kindness	29.5%	-
14	love of children	29.5%	-
15	objectivity	15.1%	-

Having considered the comparative analysis of the predominant trait of both the manager-leader and the partner-leader one can conclude that there are differences between the idea of the leader in organizations with a traditional control system and the system based on multilevel marketing. They are conditioned by specific character of a management structure of which a leader is a part of.

References

1. Maslow A. Motivatsia i Litchnost. SPb.: Eurasia, 1999. P. 77–105.
2. Parygin B.D. Anatomy of communication. SPb.: V.D. Mikhaylov's publishing, 1999. 300 p.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

работников: иногда в форме открытых протестов, иногда в форме тихого саботажа, а иногда – выжидательной позиции и полной пассивности.

Преобразования, происходящие в обществе, появление новых тенденций, связанных с глобализацией образовательного пространства, затронули систему высшего профессионального образования.

Современные условия функционирования вузов характеризуются повышенной нестабильностью, нарастанием неопределенности внешней среды, сокращением бюджетного финансирования, усилением конкуренции на рынке образовательных услуг.

Для того чтобы выжить и устойчиво развиваться, вузу необходимо создать конкурентные преимущества. Ключевым моментом в определении конкурентного преимущества является «стабильность». Одним из критериев стабильности является лояльность персонала, демонстрирующая уважительное, корректное и благожелательное отношение к вузу, к руководству, личную заинтересованность в успешном развитии вуза.

Лояльность персонала становится реальным источником конкурентного преимущества, которое можно сохранить в течение длительного срока.

Умение эффективно управлять лояльностью персонала в период организационных изменений становится одним из факторов конкурентоспособности в современной динамичной среде.

Таким образом, основные усилия вуза целесообразно направить на создание и поддержание конкурентных преимуществ, основанных на лояльности персонала. Эффективное управление в сфере образовательных услуг осуществляется за счет формирования высшего уровня лояльности персонала. Качество сотрудников является условием формирования у них высокой профессиональной мотивации, которая, в свою очередь, отражается на всех сторонах деятельности. Лояльные работники готовы смириться с временными трудностями компании, принять необходимые организационные перемены. Такие сотрудники дорожат своим рабочим местом. Они не только сами стремятся как можно лучше выполнить свою работу, но нередко побуждают к этому и своих коллег. Только лояльные сотрудники готовы творчески подходить к решению возникающих проблем, брать на себя ответственность, прикладывая все усилия для достижения целей компании. По мнению известного российского тренера консультанта К.В. Харского, лояльность определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения [1]. Лояльность является важным условием безопасности вуза, оказывающим существенное влияние на благонадежность сотрудника.

Благонадежность сотрудника определяется как соблюдение (стремление соблюдать) человеком правовых и моральных норм, принятых в данной группе. Благонадежность иногда трактуют как законопослушность. Благонадежность, таким образом, выступает как характеристика, особенность личности [2].

leader: the need for strength, achievement, independence and freedom, as well as the need for dominance, fame, prestige, success, status [1].

B.D. Parygin's [2] approach in the context of this article is a very interesting one, as it gives a detailed analysis of the phenomena of leadership and management and states the differences between the two: the leader is, basically, called upon to regulate interpersonal relationships in a group, while the manager carries out regulation of official relations in a group as in a social organization; leader appears spontaneously, manager of any real social group is either appointed or elected; the phenomenon of leadership is less stable, the nomination of the leader is more dependent on the mood of the group, while the manager is a more stable phenomenon; the process of decision-making by the manager is more difficult and mediated by a set of various circumstances, while the leader makes more direct decisions concerning group activity; the field of the leader is mainly a small group, where he is a leader, being a small group in the wider social system the field of the manager is wider.

Thus, one can conclude that the leadership being a socio-psychological phenomenon is treated ambiguously, there is quite a number of approaches to the study of leadership. This theoretical pluralism leads to a more diverse application of the leadership theories in practices of management of the organizations. As a rule, there is such an idea in traditional hierarchical structures, that a manager should be a leader. In commercial companies based on network marketing, a leader uppermost is regarded as a partner, because the contract of engagement is replaced by the partnership of cooperation between the inviting and the invited. Such an agreement is, in most cases, informal whereas the contract with a company is signed individually by each of the partners. Therefore, it should be noted that the idea of the leader is an important aspect of an organizational culture.

To determine the perceptions of leadership, existing in different managing systems, an empirical study has been conducted, the aim of which was to get the idea of what is a manager-leader and what is a partner-leader.

The empirical base of the study makes 15 employees of the company based on network (multilevel) marketing and 15 employees of the municipal educational institutions (MEI).

Study methods: questionnaires and interviews.

The following empirical results have been:

Table 15
Comparison of the studies' data has showed that the trait of the manager-leader and the partner-leader are the same

	Quality	Manager-leader	Partner-leader
1	professionalism	53.3%	46.6%
2	honesty	under 10%	26.6%
3	capacity for work	under 10%	26.6%

Thus, we have showed that conformism is combined with innovation and even the way of building an innovative society requires a combination of the efforts of people with different personal characteristics and different attitudes to innovations that can have an impact on a group, even being in the minority, and are exposed to the contrary. One cannot replace a conformist and an innovator. And vice versa. The society should support the innovators, their originality, of course, not forgetting about the common sense, which is characteristic for the conformists.

References

1. Dorofeev V.D., Dreyzuyannikov V.A. The innovational management: Tutorial. Penza: publishing house of Penza State University, 2003. 189 p.
2. Myers G. Social psychology. SPb., 1997. 688 p.
3. Steklova O.E. The organizational culture. Ulyanovsk: publishing house of Ulyanovsk Technical State University, 2007. 129 p.
4. Yagolkovskiy S.R. Psychology of innovations: approaches, models, processes. M.: National Research University of the Higher School of Economics, 2010. 264 p.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

LEADER-CHIEF AND LEADER-PARTNER

*N.A. Parfenova,
Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,
Z.A. Chirsheva,
Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The article is devoted to revealing similar prevailing features of a manager-leader (based on the MOU) and a partner-leader (based MLM company).
Keywords: leader, chief, partner, prevailing feature, manager.

The problem of leadership is one of the oldest in Social psychology and yet the transformation of the organizational structures and psychological changes as well as the changes of the management structures changes being the result of the transformations make the task set one of the most important in the modern scientific studies. Moreover, the question of the leader role in the spheres of history and religion is still one of the most interesting.

Different researchers distinguish different characteristic features of a leader. Thus, Maslow distinguished between two types of imperious need of a

А лояльность – это принятие, положительное отношение человека к чему-то конкретному. Основой лояльности является желание быть полезным, преданность, избегание того, что может навредить [1]. Если сотрудник лоялен к руководителю, то это предполагает признание высокого уровня его компетентности, уважение, авторитет руководителя в глазах этого человека. Лояльность в сфере высшего профессионального образования включает в себя преданность профессорско-преподавательского состава целям и ценностям организации. Рассмотрим основные факторы, способствующие формированию лояльности профессорско-преподавательского состава.

Таблица 6

Факторы, способствующие формированию лояльности

Факторы	Возможные действия руководства
Позитивное отношение организации к сотрудникам	Доброжелательность в общении. Доступность руководства. Поддержка инициативы.
Наличие прочной связи результатов труда и его оплаты	Разработка системы базовой оплаты труда, премирование, стимулирующие доплаты и надбавки, участие в конкурсах на получение грантов
Высокая степень вовлеченности профессорско-преподавательского состава в решение проблем факультета, вуза	Определение круга проблем, в решение которых активно участвует ППС. Обсуждение проблем вуза и поиск общего решения
Возможность профессионального развития	Повышение квалификации. Практические семинары по обмену опытом. Участие в научных конференциях
Благоприятный психологический климат в коллективе	Наличие корпоративных праздников, мероприятий. Наличие соответствующей корпоративной культуры
Низкий уровень рабочего стресса	Отсутствие наславивающих друг на друга проектов нововведений. Отсутствие незапланированных заседаний, совещаний, советов
Ощущение значимости, важности выполняемых работ	Информирование о положительных отзывают, достижениях. Стабильно высокий набор студентов. Сотрудничество с крупными работодателями

Для сферы высшего профессионального образования целесообразно использовать следующие градации уровней лояльности [3].

Таблица 7

Уровни лояльности

Уровни лояльности	Содержание
Уровень 5 – лояльность на уровне идентичности	Лояльность на этом уровне не зависит от дохода, не зависит от мнения окружающих, а является чем-то само собой разумеющимся. Следовательно, если руководитель достигает такого уровня включения производителей и потребителей образовательных услуг в жизнь вуза, то лояльность непременно возникает сама по себе. Данный уровень особенно ценен для руководства вуза, которое связывает свою жизнь с будущим организации
Уровень 4 – лояльность на уровне убеждений	Для большинства профессорско-преподавательского состава, студентов, преподавателей данный уровень является максимально возможным. Лояльность на уровне убеждений делает производителей и потребителей образовательных услуг устойчивыми ко многим соблазнам: ценовой политике, действиям конкурентов, большей оплате труда, известному бренду и т.д., во главу угла ставится благополучие предпочтительного вуза. Для осуществления эффективных управленческих воздействий, уровень убеждений является необходимым для руководящего состава вуза
Уровень 3 – лояльность на уровне способностей	Преподаватели, студенты, работодатели, предположенные к лояльности на уровне способностей, начнут ее демонстрировать, придя в вуз, как только убедятся в том, что руководство вправе на нее рассчитывать. Производители и потребители образовательных услуг, находящиеся на уровне способностей могут находить противоречия и предлагать решения проблем, возникающих в вузе
Уровень 2 – лояльность на уровне поведения	При формировании лояльности необходимо учитывать убеждения, ценности с которыми пришли в вуз преподаватели, студенты, работодатели. Для данного уровня характерны только внешние проявления лояльности со стороны профессорско-преподавательского состава, студентов, работодателей. Кроме того, лояльность к деньгам также проявляется на уровне поведения: человек лоялен, пока его устраивает предложенная финансовая ситуация
Уровень 1 – лояльность на уровне внешних атрибутов	Для создания лояльности необходимо отойти от уже сложившихся стереотипов, и создать новые – связанные с уникальными образовательными программами и услугами своего вуза. При этом необходимо отметить, что человек будет воспроизводить ожидаемое поведение, пока внешние атрибуты на виду
Уровень нулевой лояльности	Анализируя проявления лояльности в сфере образовательных услуг, мы выявили, что существует категория людей, не проявляющих свою лояльность. В некотором смысле, нейтрально настроенные производители и потребители услуг – довольно большая проблема для руководства вуза: надо думать, как они отреагируют на те или иные предложения, действия, распоряжения и т.д.

Then we will consider the behavior of a person on a society level. S.R. Yagolkovsky's attitude to this subject is quite interesting. He cites a typology of innovator activities and introduces psychological types of "innovator" and "adaptor" [4, p. 90-91].

The "innovator" may seem undisciplined, often producing the impression of superficial and frivolous person, a little prone to quality and thoroughness of routine and daily work. From the point of view of depending on the environment, the "innovator" often defies the rules and does not show much respect to the traditions. He does not require the agreement and support for the formation of faith in something under criticism. He can defend his point of view, if he is fully confident in its rightness.

The very reverse – "adaptor", which is careful and reliable. In the performance of his duties, he is businesslike and disciplined, in most cases one can rely on him, as he does all the work with quality, making the impression of responsible and immune to boredom person. The adaptor rarely sends a challenge to the existing rules; he is sensitive to pressure from the authorities and the team – clear signs of conformity.

Obviously one has to agree with the conventional position that people of such psychological type, which S.R. Yagolkovsky determined as "innovator", are necessary for creating bright innovation ideas.

However, the time of lone inventors irrevocably has gone. An innovative society differs from all the previous versions of social development and the difference is that it creates and implements innovative solutions at a collective scale. Innovations are a normal part of life of society, not the individual episodes of "weirdo's" tricks.

The peculiarity of innovative society is that its values and its way of life are the creation and innovation, which have a collective character. And the subjects, for various reasons, inclined to view social ideas and values as a dominant against to their own, deliberately perceive innovations as a main and, undoubtedly, social (and therefore personal) value! In our opinion, in that situation conformism plays a positive role of an accelerator innovation.

We are now coming to the backbone of our subject, if conformism appropriate in innovative society, whether it prevents or contributes to its development? The answer cannot be single-valued. But in my opinion conformism is necessary for innovative society and organizations based there. In the society there should be a section of people who are liable to the influence of the majority, thus ensuring the stability. It is the conservatism that serves as a test of the innovative ideas.

Thus, let's formulate a number of positive aspects of conformism for an innovative society: firstly, it is the ballast in the positive sense of the term. That ballast provides a stability, in which innovators can create; secondly, the traditional industries of high safety standards are developed primarily by a conservative manner; and finally: conformists are the consumers of innovative products.

of innovations that serve as the intensive increase of the industry and the life quality directly [1].

The innovation society is a new stage of the humanity development. In contrast to the traditional and industrial societies, it does not create and introduce new things into the science, technics and social life. So how the phenomenon of the conformity in the innovation life can be interpreted? Let us consider the conformism conception. Conformism means the division according to individual standards and values of the group, acceptance of prevailing system, traditions and rules [2]. The conformism displays itself by changes in behavior and purposes in compliance with changes of majority's position. Consequently the conformist is a person who changes behavior under pressure of the majority. But why does they do it? Different answers are possible. In some cases a man refuses the point of view because of the fear to be against the social group or the state. In the other situations a person is sincerely sure that the ideas and values dominating in his order are deliberately right and worth being protected. In such case the conformism begins to be like the traditionalism or conservatism, and negative shade changes a little bit into respectable and positive one.

We consider the phenomenon "at different angles" in different kinds of the professional work and cultures for better understanding what is conformism, on the assumptions of what it becomes apparent and mainly is it appropriate on the assumptions of the innovation society.

The questions of behavior of a person as a member of cultural community are analyzed in details in O.E. Steklova's work. The concept "culture" means the way of the existing, appraisal and activity, passing from generation to generation and sharing by the majority. Organizational culture is a social phenomenon that appears in the every undertaking and is a system of values, persuasions and standards, roles, rules that direct the organization work [3, p. 8]. The organizational culture is heterogeneous and has various options to display. According these displays, different researchers point out a great number of organizational culture's typologies. This way, T. Dill and A. Kennedy suggest administrative and speculative types of culture.

The administrative culture (bureaucratic). This type is displayed in the external control of all the sides of activities, in total control and hierarchy. The power is concentrated in the hands of management. Complaisance is the main quality of a good employee. Administrative culture appears to new employee in the form of behavior of people around him/her, obeying the unknown laws, which consisting with unknown values [3, p. 31]. It turns out that under such conditions the employee ought to show the conformity!

The speculative culture is marked by extreme individualism in behavior, a high opinion, excessive vanity. As opposed to the administrative culture here it is believed that a good employee is one who is most competitive and can defend the position.

It means that the conformal behavior is extremely ambivalent in today's society, as well as at the organizational level.

Уровни лояльности	Содержание
Уровень скрытой нелояльности	<p>Один из самых сложных уровней для определения и анализа. Существует несколько признаков, по которым можно выявить скрыто действующего нелояльного представителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • после общения с ним другие люди часто меняют свою точку зрения на противоположную; • нелояльный представитель никогда открыто не оспаривает приказы и распоряжения, боясь попасть в немилость к руководству, но может спровоцировать других людей на критику и возмущение; • нелояльность при руководстве обычно выражается в подчеркнуто нейтральной позиции
Уровень демонстративной нелояльности	<p>Любая организация, а тем более вуз пропагандирует определенный набор ценностей, которые разделяют не все участники, задействованные в образовательном процессе. Следовательно, если находится хотя бы один человек, который весьма скептически и иронично настроен, то всегда могут найтись последователи, готовые поддержать такую позицию. Это приводит к тому, что, несмотря на все прилагаемые усилия, количество лояльных преподавателей, студентов, работников не увеличивается. Если руководитель вовремя не справится с ситуацией, то наступит момент, когда практически не останется лояльных людей</p>

Опасность, исходящая от нелояльных сотрудников, связана с их влиянием на других людей. Они разрушают ценности и убеждения своих коллег, порождают сомнения в целесообразности определенных действий.

Скрытая нелояльность проявляется так: будучи на виду, люди исправно выполняют предписываемые правила и требования, но причина такого поведения – не положительное отношение, а опасения наказания или ожидания вознаграждения. Зачастую именно те сотрудники, которые имеют скрытую нелояльность, распространяют негативные корпоративные слухи и сплетни.

Признаки демонстративной нелояльности:

- ложь, обман;
- сарказм, высмеивание, демонстративное пренебрежение к ценностям, которые важны для объекта лояльности;
- потребительское отношение, преимущество личных интересов;
- нарушение достигнутых договоренностей и т.п.

В процессе управления лояльностью персонала в сфере высшего профессионального образования необходимо провести поэтапное внедрение программы формирования лояльности персонала:

Этап I – определение долгосрочных и краткосрочных целей программы, связанных с формированием лояльности и условий ее реализации.

Этап 2 – выявление противников программы развития комплексной лояльности.

Этап 3 – выявление неформальных лидеров, на которых можно полагаться в ходе разработки и реализации программ.

Этап 4 – распределение и уточнение содержательных элементов программы.

Этап 5 – разработка плана реализации программы лояльности.

Этап 6 – реализация программы лояльности.

Этап 7 – оценка результативности и эффективности программы развития комплексной лояльности.

Этап 8 – этап внесения необходимых изменений.

Для успешной реализации мероприятий по развитию лояльности персонала необходимо соблюдать следующие условия:

1. В такой работе должно быть заинтересовано высшее руководство вуза. Именно оно принимает решение о реализации программы.

2. Руководитель вуза должен быть готов к последующим изменениям, материальным и нематериальным затратам, необходимым для претворения плана в жизнь.

3. Ответственный за реализацию плана должен иметь такой статус в вузе, который позволит ему координировать усилия различных служб и подразделений.

4. Вуз заинтересован в долгосрочных отношениях с теми сотрудниками, в отношении которых осуществляется программа развития лояльности.

Программа развития лояльности может включать определение или корректировку долгосрочных и краткосрочных целей вуза, ценностных ориентиров. Изначально нужно спрогнозировать противоречия и препятствия в достижении цели. В некоторых случаях может возникнуть необходимость избавиться от некоторых нелояльных сотрудников, препятствующих реализации мероприятий. Так же, как и при внедрении любых других организационных изменений, важно создать активную «группу поддержки». «Как ни печально признавать, но лояльность сотрудника, как и лояльность клиента, часто имеет свою цену». Поэтому такая работа зачастую предполагает дополнительные финансовые затраты [2].

Управлять лояльностью персонала можно разными способами. Однако эффективность этого процесса во многом зависит от правильного понимания лояльности, ее основ и причин.

Лояльность персонала – один из скрытых, но важных факторов, влияющих на успешность любой организации. Нелояльность работников может привести к серьезным последствиям – нарушить безопасность, снизить конкурентоспособность. В то же время умелое управление лояльностью персонала позволит повысить эффективность деятельности любой организации.

The innovation society in the comprehension of the most people is associated with the contemporary development, elaboration and leading new technologies, principal changes almost in all aspects of life. According to All-Russian Center for the Study of Public Opinion, 63% of the inhabitants of our country consider that the future of Russia and our following development are connected inevitably with innovations.

Innovation and its research have different aspects. Besides economical, technological, scientific, educational questions people, creators of an innovation as well as “users” of innovational ideas, play a large part in the innovation society. Psychological aspects of innovation development of the society are unconditionally important to consider. Besides the society in whole, subjective questions of the innovation development take place for the organizations and companies of different type.

Innovations propose changes or in the other words definite instability in social and economical life, what ultimately have an influence upon every person – the member of the social stratum. Innovations are unconditional variants of the deviation that changes the society. Conformism represents a variant of an not deviant behavior, supporting aims that the society sets with socially approved methods of its achievement.

In recent times literature, propaganda, public opinion unambiguously interprets “conformism” as the phenomenon negative and alien to the dynamic society development. Is it really? Does the conformism slow down innovation development of the society as a whole, development of a separate social stratum or an organization? What is its influence on the progress, on the innovation development? Is it worth struggling against conformism (certainly only by “peaceful” methods)? Nowadays answers to the questions do not seem to be so simple.

First of all let us answer the question what is the innovation society, because the understanding of the subject of consideration allow to search the answers to the bringing up questions better.

The obvious innovation is the Internet and question-answering system Wikipedia that inform that the term “innovation” comes from Latin “innovatio”, what is translated literary as “in the direction of changes”. Nowadays the term “innovation” is mainly understood as new decisions, production and perception of new ideas and advanced technologies, introduction of which provide with qualitative development of economics as a whole and lives of individuals. Nuclear energetic, a computer, mobile cellular communication, petrochemistry and biochemistry are the examples of the well known innovations that have influence on today economics and the way of life.

Innovations can be not only technological. In the contemporary society social innovations (renewal of the life spheres and social stratum reorganization) and organizational ones (perfection of the management in companies, the state and municipal administration) are actively introduced [1].

Without going into details we notice that the term “innovative society” is regarded as the society, stimulating the development and rapid introduction

high scores to such motives as management and service. Preference to stability of the place of living did not score highly in both groups.

The next stage of our investigation was achievement motivation analysis in students belonging to two groups mentioned above. It appeared that only 10% of liberal arts students are motivated towards success achievement, while 90% of them are failure avoidance oriented. As far as natural sciences students are concerned, 40% of them are success-motivated, while 60% are failure avoidance oriented.

Judging by the obtained empirical data we can come to the conclusion that student youth want to have a stable job, which limits their career choices. Unfortunately a smaller number of students prefer to make a career and become real professionals. In general we should point out common increase in interest of the respondents in stability, which in our opinion testifies to a certain "lack of social protection" of university graduates. Apart from that, educational institutions have to pay more attention to professional training of future specialists and formation of motivation to professional self-realization, career making, and create the best possible conditions in order to do so with active participation of potential employers.

References

1. Meskon M., Albert M., Hedouri F. The foundations of management. M.: Delo, 1992. 361 p.
2. Solomaniidina T.O., Solomaniidin V.G. Personnel labor activity motivation. Personnel management. M., 2005.

Scientific supervisor: A.Yu. Smirnova, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

PHENOMENON OF CONFORMISM IN THE INNOVATION SOCIETY

K.I. Novoselova,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

Difficult and ambiguous questions of correlation of conformality and innovation that are in conformity with the development of our country and society at the present time are considered in the article.

Keywords: innovation society, conformism, organizational culture, psychological types of "innovator" and "adapter".

Лояльность персонала определяет также и «запас прочности» компании, доверие к руководству. То есть, чем выше уровень лояльности сотрудников организации, тем большее число «непопулярных» решений администрации сможет осуществить для достижения организационных целей. И если эти цели будут и в интересах работников, то можно не опасаться протестных действий персонала. Лояльное отношение к организации предполагает верность сотрудника целям, интересам, ценностям, направленности деятельности и сохранение собственности организации.

Социально-экономические изменения, произошедшие в нашей стране за последние два десятилетия, способствовали кардинальным изменениям и в сфере управления лояльностью персонала. Российские руководители стали активно использовать достижения научного управления человеческими ресурсами, построенного на опыте успешных компаний Запада. Вместо командно-административных и идеологических отношений на новых российских предприятиях возникли условия формирования партнерских отношений, основанных не на жесткой субординации и тотальном идеологическом контроле, а на духе единой команды.

Список литературы

1. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003.
2. Ковалева О.И. Достижение конкурентоспособности вуза на основе формирования лояльности // Сегодня и завтра Российской экономики. 2008. № 21.
3. Доминяк В.И. Лояльность. [Электронный ресурс] В.И. Доминяк. Официальный сайт. URL: <http://www.dominiak.ru> (дата обращения: 01.05.2012).

ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В РОССИИ: ПСИХОЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

И.Е. Гарбер,

к. пс. н., профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования Института дополнительного профессионального образования Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье представлен психолингвистический сравнительный анализ работы в частном секторе и гражданской службы в общественном секторе. Рассмотрены личностно-ориентированные административные системы (преобладающие в России) и структурно-ориентированные (преобладающие в западных странах).

Сравниваются западная, восточная и российская идеологии гражданской службы. *Ключевые слова:* работа, служба, личностно-ориентированный, структурно-ориентированный, психолингвистический, идеология службы.

В некоторых странах работа в частном секторе сильно отличается от гражданской службы в общественном секторе, в то время как в других странах различия не столь существенны. Россия принадлежит к первой группе стран. Это пример страны с переходной экономикой, в которой гражданскую службу можно уподобить мифологической птице Феникс, стоящей в пламени очередной социальной революции и возвращающейся, в слегка измененном виде, под девизом «Горю, но не стораю». В.П. Зинченко утверждает, что «пристрастие к реформам возникает там и тогда, где нет уважения к форме» [1, с. 152]. А.Ф. Ноздрачев отмечает, что «государственная служба – не изобретение наших дней. Она имеет долгую историю. Там и тогда, где и когда люди создавали сообщества и возникло разделение труда, неизбежно появлялись и «должностные лица», осуществляющие власть и нормы в обществе для достижения тех или иных социально полезных целей» [2, с. 9]. Представленный ниже анализ основан на применении элементов психлингвистики в области социальной психологии. Законность такого «языкового подхода» в данном случае определяется тем, что институты работы в частном секторе и службы в общественном секторе, помимо их законодательного регулирования, учтены в России давно, причем прямо или косвенно учитывают особенности российской культуры, психологии, истории и традиций. Слова «служба» и «служить» имеют в русском языке многочисленные значения, отличающие их от слов «работа» и «работать» соответственно. Например, можно сказать о чиновнике, что он «несет службу», но нелепо утверждать, что кто-то «несет работу». И в русском, и в английском языке «медвежья услуга» связана с неприятностями для того, кому она была оказана. Напротив, мы говорим о шахтере, что он «выполняет тяжелую физическую работу», но неприемлемо говорить, что кто-то «выполняет тяжелую физическую службу». Существенные отличия работы от службы, на наш взгляд, следуют из того, что работают на кого-то, а служат — чему-то. Слово «работа» В.И. Даль помещает в смысловое гнездо «раб» и делает помету о том, что в слове «работа», возможно, изначально ударение ставилось на последний слог: «работá», т.е. состояние в рабстве. Для русского языка характерны поговорки: «От работы не будешь богат, а будешь горбат», «От трудов праведных не наживешь палат каменных». Современное самовосприятие иллюстрируют слова В.В. Путина, сказанные 14 февраля 2008 г.: «Все эти восемь лет я пахал, как раб на галерах». Английское слово «to fite» – увольнять, выгонять с работы основными значениями имеет «сжигать» и «расстреливать». Однако, согласно словарю В.И. Даля, «уволить» означает освободить, отпустить, другими словами, давать волю. Принудительный характер работы в России подчеркивает слово «прогул». В английском языке ему соответствует нейтральный термин «absenteeism» – отсутствие, невыход на работу. Отечественный анализ недвусмысленно предполагает, что речь идет о самовольной отлучке, прогулке вместо работы. Ключевым понятием для организаций является

One more important motive for human activity is achievement motivation and failure avoidance motivation. These motives seriously influence person's position in the society. A person has two different motives, which are functionally connected with activity aimed at achievement of success. They are achievement motivation and failure avoidance motivation. People that are oriented towards achievement of success are very active, initiative-driven, they try to do everything possible in order to overcome obstacles. People that are achievement motivated usually set a certain positive goal in their activity, its achievement is seen as success. They show a distinct desire to achieve success in their activity in any case, they are seeking for this activity, include themselves into it very actively, choose means and prefer actions that are aimed at the achievement of goal that they have set. Success-oriented individuals are capable of evaluating their abilities, successes and failures more objectively. They typically choose professions that correspond to the knowledge and skills that they have.

As far as people motivated to failure avoidance are concerned, they do not show a lot of initiative, always look for reasons to avoid serious tasks, set unreasonably overstates goals, evaluate their opportunities poorly. People oriented at failure are often characterized by lack of adequacy in professional self-determination, preferring either extremely easy or extremely hard types of professions. At that they often ignore the objective information regarding their abilities, have lowered or overstated self-esteem, non-realistic level of desires.

We can see the difference in behavior of people motivated to success and failure. If a person is oriented towards success in his professional activity, attractiveness of a certain task, interest to it increases, if a person fails to fulfill this task; the opposite happens to a person who is oriented towards failure. In other words, success-oriented individuals demonstrate a tendency to return to solution of a problem that they have failed to solve before. Failure-oriented individuals avoid this task and do not want to come back to it again.

Formation of achievement motivation in future specialists happens under the influence of the society as a whole and a smaller group an individual belongs to, other socialization institutions among which an educational institution plays one of the major roles in particular. The goal of our investigation is to study natural sciences and liberal arts students' motivational sphere. 20 female students aged 20-22 years old participated in the study. 10 of them were liberal arts students, 10 other females were natural sciences students. Research methods: E. Schein's "Career Anchors", Albert Mehrabian's "Diagnostics of achievement motivation".

We obtained the following data in the course of the investigation: the main motive for career choice in both groups of students is job stability. When choosing the second preference the opinions of liberal arts and natural sciences students were different. Liberal arts students chose life style integration, while the latter chose autonomy. Such motives as professional competence and entrepreneurship scored a small number of points. Students did not choose to give

The key to effective cooperation between organization and employee is knowledge regarding motivation peculiarities of the latter.

Performance motivation can be external. In this case performance is the means for achieving long-term perspectives in the form of various goods. Performance motivation can be internal when the job is being done for its own sake. All types of incentives, i.e. material and moral incentives, can be ascribed to external motives. Internal motives include values that a person ascribes to the process of working, e.g. satisfaction from achieving goals that have been set, content and importance of one's activity, self-respect. The simplest way to provide internal incentive is to create corresponding working conditions and set concrete, well-defined goals, as well as make work more interesting for an employee.

High results can be achieved if an organization encourages employees. Encouragement can be divided into two groups: material and moral. In order for encouragement to start working as a stimulus, it has to be turned into subjectively important incentive force, in other words, become meaningful for this very person. Encouragement has to be made with the consideration of employee's personal peculiarities.

Apart from encouragement and punishment such things as characteristics of working task, characteristics of working environment, opportunity for professional growth, degree of responsibility, degree of independence, opportunity for creativity, etc. can be motivational.

Important factors for job satisfaction are: content and character of work (how intensive it is, its importance, results); working conditions; salary, material reward; degree of prestige; management (management style, work evaluation, moral stimulation, system of recruitment and placement of human resources); career and personal development, perspectives for career growth, etc.; colleagues, psychological climate in the collective [2].

It is extremely important that organization of work has motivating function. A person does things better if he does them thoughtfully, knows their goal and importance for work of the entire company. The majority of people are experiencing satisfaction from work if they know that they are responsible for it. The factor of communication with people (clients, suppliers, etc.) is essential. A person has to know that his actions are important for somebody particular, for an organization, society, etc. the demands to an employee should not be lowered; he has to have a chance to show what he can, prove that he has abilities and is important. What can act as a motivating factor? It could be an opportunity of employees to openly express their opinion, suggest their ideas, to know that they would be heard with a lot of interest. An important thing, which increases employees' interest is collective goal and criteria setting, that will help to judge about their achievements. It makes work meaningful, and a person that has participated in goal-setting does more in order to achieve these goals. There is a range of elements in work that influence one's motivation, but the most important thing is to realize that the incentive system has to be changing and developing together with changes within an organization.

«должность». В основе термина лежит глагол «должен», напоминающий об обязанностях наемного работника. Между тем, английский эквивалент – «position» – говорит о положении в организационной структуре и не фиксирует никаких обязательств или ответственности. За различной этимологией, как правило, стоят различные культурные и коммуникативные традиции. В данном случае их представляют два полярных класса административных систем: личностно ориентированные (далее сокращенно ЛОУС), преобладающие в России, и структурно ориентированные (СОУС), преобладающие в западных странах. Эффективность функционирования ЛОУС основана на механизме сдержек и противовесов, участвующем личности исполнителей и межличностные (неформальные) взаимоотношения между ними. Проектирование ЛОУС требует от работника знания практической психологии и малой изобретательности. Например, банкир может закрыть хранилище на замок, который открывается только в том случае, когда его одновременно открывают различными ключами два охранника. Очевидно, идеальное решение состоит в том, чтобы подобрать охранников, не теряющих друг друга. Для ЛОУС характерны личностные болезни, когда неэффективная управленческая система сравнительно быстро излечивается за счет замены сотрудников, как правило, руководителей, на более сильных. Как следствие, для отечественного руководителя по-прежнему характерны чрезмерная загруженность, постоянная готовность к «пожарным» действиям, к авралу. До сих пор в России остается популярным образ вездесущего, всезнающего и всемогущего директора, начальника, которому все по плечу, который является незаменимым. Нередко главным мотиватором в ЛОУС выступает не материальное вознаграждение, а статус и связанная с ним власть, а также страх лишиться их. Главный недостаток ЛОУС заключается в их неустойчивости. Стоит одному из недругов в предыдущем порядке уволиться из банка или вступить в стовор с врагом, как банкир рискует быть обворованным. Эффективность функционирования СОУС обеспечивается, прежде всего, уравниванием за счет административного регулирования или использования иных методов, должностных ролей и служебных (формальных) отношений наемных работников. Например, начальнику цеха устанавливается высокая начальная оплата труда, из которой, однако, могут быть сделаны значительные вычеты в случае, если отдел технического контроля (ОТК) обнаружит в готовой продукции брак. Начальник ОТК, напротив, может получить значительные доплаты к базовому окладу в случае выявления брака. Кто бы ни занимал последнюю должность, он обречен на конфликт с руководителями цехов, ибо играет с ними в игру с нулевой суммой: то, что выигрывает один, неизбежно проигрывает другой. Створ практически исключен, так как начальник цеха, выпускающий много бракуемой ОТК продукции, будет уволен, а начальник ОТК, закрывающий глаза на брак, станет жертвой рекламаций потребителей. Для СОУС характерны структурные бо-

лезни, когда неэффективная, плохо спроектированная управленческая система не излечивается за счет любых замен сотрудников. Нередко главным мотиватором в СОУС выступает возможность сделать гарантированную, в случае добросовестной работы, карьеру. У работы и службы много общего, но мы обратимся к различиям. Наиболее существенное из них состоит в том, что, как мы говорили выше, люди всегда работают на кого-то, а служат чему-то. Это утверждение можно представить в виде схемы: работа → конкретный человек (хозяин); служба → абстрактная идея. Работают всегда на какого-то конкретного человека (в частности, на себя, на свою семью) или группу людей (работодателей, хозяев), оказывая им услугу или зарабатывая для них прибыль, а служат – абстрактной идее. Наиболее популярные среди них – идеи бога, населения, государства, социальной справедливости. Отметим, что для такой идеи гораздо важнее форма, нежели содержание. «Светлое будущее всего человечества» – прекрасный лозунг коммунистов, заведший в исторический тупик множество стран. Схема жесткая и не допускает смещения «жанров» работы и службы. Слова А.С. Грибоедова «Служить бы рад, прислуживаться тошно» могут интерпретироваться в духе предло-женной схемы так: россияне и раньше, и теперь готовы служить абстрактной идее, но не конкретному человеку – хозяину, боссу, клиенту. Советское время добавило важные нюансы в эту схему. Был ликвидирован институт частной собственности, хозяева были уничтожены или устранены от владения ею. В результате все граждане России стали государственными служащими, поскольку работа на хозяина стала невозможной. Фраза «собачки служат, мы работаем» зафиксировала возникшее в их головах заблуждение. Будучи государственными служащими, они считали себя работниками («мы не рабы, рабы не мы»), а реальных западных работников – рабами, считая при этом, что западный мир загнивает. До сих пор многие жители России считают, что служба – единственное занятие, не унижающее человека, а работа на хозяина постыдна и унижительна. Их не смущает даже то, что уровень жизни «раба» намного выше их собственного. На наших глазах в результате социально несправедливого, нередко кровавого перераспределения, институт частной собственности вместе с хозяевами возвращается в Россию. Его встречают люди, воспитанные старшим поколением в духе советского фольклора: «Я начальник – ты дурак, ты начальник – я дурак», «покупатель – злейший враг продавца». Даже фраза «начальник – отец родной» содержит изрядную долю сарказма. С одной стороны, начальника боят-ся, от него/нее ожидают неприятности в любой момент, скрывают и по-давляют агрессию, а с другой – демонстрируют неуважение, иногда издевку («шеф всегда прав»). Наиболее откровенно отношение к руководителю проявляется дома, в кругу семьи, за ужином. Послушаешь много россиянина и покажется, что у его начальника нет более важного дела, чем уволить, сжить его со света. К сожалению, история госу-

3. Korel L.V. Women and the Steep Turns of Reforms. EKO, 1995. №6.
4. Zavyalova E.K. Psychological Mechanisms of Human Social Adaptation. The Journal of The Baltic Pedagogical Academy. SPb., 2001.
5. Shapiro S.A., Shataeva O.V. The Basic Foundation of Personnel Management in Modern Organizations. M.: GrossMedia, 2008.

Scientific Supervisor: L.N. Aksenovskaya, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

COMPARATIVE ANALYSIS OF MOTIVES FOR CAREER CHOICE IN NATURAL SCIENCES AND LIBERAL ARTS STUDENTS

A.N. Mukhina,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

A.V. Ragimova,

Student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article shows results of the empirical study of motives for career choice in natural sciences and liberal arts students. It analyzes the role of educational institution in formation of rational career strategies of future specialists.

Key words: motives for career choice, achievement motivation, motive of failure avoidance, career strategies.

Nowadays work is not everybody's meaning of life. Work has turned into means of survival. In this kind of atmosphere one can forget about performance effectiveness, formation of work motivation, and career growth. A person enters working process because of different incentives.

In organizations every top manager realizes that one has to give people an incentive to work, instead of giving them material reward alone. This is a good strategy.

Working practice plays an important role in lives of many people. Many workers want to achieve success in their professional sphere. In order to do so, in our opinion, it is important that worker makes a choice of his/her profession and realizes motives of this career choice. Workers' motivation defines the immediate success in organization's performance. Person's working activity is lined to satisfaction of his motives. Motivation is the process of conscious choice of a certain type of behavior by a person, defined by complex influence of external (stimuli) and internal (motives) factors [1].

Interest to work is defined not only by its content, but also by an organization, degree of employee's dependence in serious decision making situations.

- Negation. A new employee does not accept the organization's values; his anticipations are completely different from the reality. In most cases such workers leave in the first months.

- Timeserving.

Such workers accept entirely all the rules and standards of the organization. The majority of establishment in any organization consists of this type of officials.

- Concealment.

In this case an employee shows acceptance of minor organization's standards and rules while "denying" the main ones. Such behavior is typical of workers belonging to risk-groups who can break an employment contract at any time.

- Adaptation individualism.

This type of adaptation implies the acceptance of main rules and standards of organization combined with absolute disagreement with minor values. This gives workers an opportunity to retain their identity and cope with their duties perfectly well.

Having done research psychologists found that basic conditions for the effective work (commitment to the organization, involvement) are formed on the base of successful adaptation to the enterprise organizational culture, which implies active acceptance and adoption of values and standards, traditions by new staff-members. Inclusion in the informal structure, using forms of individual characteristics realization accepted by the group and self-realization are impossible without it.

It is possible to say, that the carefully built system of employees' adaptation allows a company to perform several important tasks: acceleration of the process of new worker's taking a position and reaching the necessary work efficiency in a short time; reducing the number of possible mistakes and industrial losses in the process of worker's mastering the functional duties; formation of new officials' motivation to reach high results and do their work qualitatively; reducing the personnel turnover level by reducing the number of employees failing the trial period; improving all the company departments efficiency.

To summarize, it should be concluded that despite the great number of researches on adaptation there is no unified approach to the phenomenon content in the psychological science. Employees' adaptation to organizational culture does not influence commitment to the organization, loyalty and involvement a lot so far, because of which adaptation research is still of current importance.

References

1. *Berezin F.B.* Psychological and Psychophysical Human Adaptation. L., 1998.
2. *Anisiferova L.I.* Human Life's Late Period: Types of Senescence and Progressive Personal Development Potential. Journal of Psychology, 1996.

дарства российского (советского) и его современное состояние подтверждаются обоснованностью таких опасений.

Сформулируем несколько выводов, вытекающих, на наш взгляд, из рассмотренной схемы: 1) сегодняшний россиянин является неважным наемным работником. Нередко он образован, ловок, умен, даже перекачлифицирован, однако не готов добросовестно, без лжи и воровства работать на хозяина, принять, что он по праву и справедливости занимает свое место; 2) сегодняшний россиянин является неважным чиновником. Он образован, сообразителен, инициативен, однако вся система службы ориентирует его на поиск легендарной «мохнатой руки», конкретного начальника, который поможет поступить на службу, удержаться на ней и сделать карьеру как человеку команды; 3) на службе в публичном секторе, по сравнению с работой в частном секторе, более важную роль играют идеологические компоненты. Рассмотренная схема не является универсальной. Действительно, как быть со служащими некоммерческих государственных фондов или организацией типа торгово-промышленной палаты? Однако схема удовлетворительно иллюстрирует противополоствление двух полюсов: работы на собственника и службы обществу. Третий вывод заслуживает развернутого обсуждения. Термин «идеология», столь популярный в недавнем прошлом, практически исчез из нашего лексикона. Можно предположить, что одной из причин является п. 2 ст. 13 Конституции России, который гласит: «Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной». Между тем, как видно из вышеизложенного, службы без абстрактной идеи, идеи служения не бывает. Пренебрежение идеологическим подходом к службе в России косвенным образом провоцирует рост националистических настроений, находящихся поддержке среди людей, привыкших считать себя гражданами великой страны, и сталкивающимися в новых условиях с социально-экономическими трудностями. Гражданская служба – инструмент властных элит. В ее основу может быть положена одна из трех идеологий. Первую их них можно назвать западной. В книге «Протестантская этика и дух капитализма» М. Вебер связал аскетический протестантизм с зарождением и становлением капитализма и бюрократии. В России сходную роль играли старообрядцы. В конце XX в. западная идеология декларировала приоритет прав и свобод человека перед государством и, с помощью индустриальных технологий, претендует на универсальное применение в различных странах. Вторую идеологию назовем восточной. Она основана на патернализме, идее, что семья является моделью государства и любой организации. Патернализм исходит из принципа макрокосма/микрокосма Сократа и Платона, утверждающего, что низшие уровни реальности отражают высшие и наоборот. Эта идеология реализована в различных азиатских странах, таких, как коммунистический Китай и капиталистическая Япония. Она основана на патриархальной традиции и авторитарических и моральных принципах конфуцианства: государство имеет законное право

применять власть по отношению к гражданам, и каждый гражданин морально обязан подчиняться государству; государство должно обеспечить заботу и уважение гражданам; государство должно оценивать людей справедливо, уважать соглашения и не злоупотреблять властью. Патернализм доказал свою эффективность, однако он требует наличия специального человеческого материала, который проживает ныне только в Азии. Российская идеология отдает приоритет великому государству (державе) перед гражданами. Отметим, что слово «державе» имеет тот же корень, что и глагол «держать». Эта идеология позволила бывшему СССР достигнуть блестящих результатов в разных областях, но везде отличалась крайне низкой эффективностью. Она требует неограниченных ресурсов для своего функционирования. Первая декада XX в. показала, что некоторые российские ресурсы недостаточны для продолжения прежней политики, прежде всего, демографические. При работе с людьми прямые методы, как правило, не срабатывают. Замечательная советская идеология «человек человеку – друг, товарищ и брат» привела к истреблению значительного количества соотечественников, не вписавшихся в новую социальную картину мира, и к равенству в нищете оставшихся в стороне от репрессий, в конечном счете – к развалу неэффективного государства, а циничный западный подход «человек – инвестиция» или даже «человек – ресурс (рабочий материал)» на практике обеспечил и обеспечивает не только рост производительности труда и технологический прогресс, но и процветание наемных работников. Подводя итоги, можно утверждать, что психолого-лингвистический сравнительный анализ работы и службы позволяет прийти к нетривиальным, хотя и небесспорным выводам.

Список литературы

1. *Зинченко В.П.* Психологическая педагогика. Живое знание. Самара: Самарский печатный дом, 1998.
2. *Ноздрачев А.Ф.* Государственная служба. М.: Статут, 1999.

The following definition is considered to be the most up-to-date definition of the term psychological adaptation: “Psychological adaptation is a process of establishment the optimum relationship of an individual and environment in the course of accomplishment of human activity, which let an individual satisfy urgent needs and realize connected with them significant aims (enabling them stay mentally and physically fit), providing at the same time human accomplishment with the environmental demands” [1]. The author of the definition F.B. Berezin singled out three aspects of psychological adaptation: directly psychological, socio-psychological and psycho-physiological. The socio-psychological aspect of adaptation assures adequate building of micro-social interaction including the professional one, accomplish of socially important purposes. It links the individual and population adaptation, and can serve as a level of adaptation effort regulation.

The studies using in this or that way such notion as a personal source (which is a plenty of various structural and functional individual characteristics, assuring common vital activity forms and specific forms of adaptation) are of greater interest. Depending on the psychological school and authors' conceptions many terms are used for this source though they all seem to imply the same processes becoming apparent in different ways on different levels. For example, L.I. Antisferova [2] mentions “life-roles experimentation”: playing a role, a person chooses the way of existence and the manner of behavior required by this role. After a person self-defines, the forms one went through do not disappear, they exist as “studies”. In semistructured situations these “studies” can make for survival.

L.V. Korel [3] introduces the term “adaptation potential”, meaning by this a set of characteristics which exist secretly and are “called into action” in the process of adaptation. F.B. Berezin [1] supposes that the lack of arsenal of adaptive reactions and of a set of the stereotypes formed by the past experience may cause the development of effort and stress reactions – principal adaptive mechanisms. Based on these ideas it can be concluded that adaptation in an uncertain situation depends on the number of system forms fixed in the memory of individual which reflect a personal life experience. The greater the variety, the more effective adaptation is, the more likely distress will not take over a normal adaptation effort reaction.

It is obvious that personal experience perception and assessment and the process of adaptation to the conditions and requirements of organizational environment are mostly individual. In the same environment people behave in different ways. People seem to have two degrees of freedom in forming their behavior in an organization. On the one hand, they are free to choose the form of the behavior: to accept or to repulse the organization's behavior forms and standards. On the other hand, they can accept or repulse the organization's values, share or not its aims and philosophy. Depending on the way these principal components of behavior base are combined, four ultimate types of adaptation are defined:

body's structure and functions to environmental conditions. Some decades ago this term was borrowed by psychology and social science for describing the phenomena, which were connected with human's mastering different social and natural spheres.

The evolution of the stress theories and human health in whole, the development of a psychosomatic medicine and ecological physiology, the adoption of humanistic psychology and psychotherapy's achievements considerably converted views on the phenomenon of adaptation and regulatory mechanisms underlying it, having let to move away from understanding the phenomenon of adaptation in its physiological sense to more systematic view on the process, which includes psychological and social components as well as biological ones. Systematic approach let also overcome the artificial differentiating of species and adaptive levels typical of former times and to suggest the mechanisms of interaction, suppose the complex criteria of adaptation, specify the meaning of the term adaptation.

Such scholars as S.L. Arephjev (psychologist's adaptation in conditions of industrial enterprise), V.I. Kovalev, N.A. Surnikova (workers' adaptation), V.I. Zamkin (stuff adaptation to the change in working arrangement), S.V. Ovdey (teacher's adaptation) keep to the systematic approach to adaptation in their researches, which includes all levels: from biological to social.

Summarizing the basic propositions, expressed in the works of Russian scholars it may be concluded, that:

- adaptation is a holistic, systematic process, which characterize human interaction with social and natural environment. The adaptation's subdivision on different types and levels is rather artificially and serves to the aims of scientific analysis and description of the phenomenon.
- the dialectic between the interests of different hierarchical levels: an individual and species, an animal unit and population, a human being and society, an ethnos and mankind, biological and social personal needs is the mechanism, denoting the level of adaptation's progress.
- the aim, connected with leading need is the system forming factor, controlling and organizing the process of adaptation.
- the peculiarities of the process of adaptation are defined by psychological characteristics of a person, including his personal level of development, which is characterized by the perfect mechanisms of personal behavioral and occupational regulation.
- not only human ability to survive and find a place in social-professional structure, but the health level in whole, the capacity to develop themselves according to their vital functions and the subjective feeling of self-respect are considered to be the criteria of adaptation.
- the process of human adaptation in new living conditions has temporary dynamics, which stages are connected with certain psychological changes, becoming apparent at health level as well as at personal characteristics' level.

ОТ ИЗМЕНЕНИЯ ЛИДЕРОВ К ИЗМЕНЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОЕКТ LEAD И БЕЗОПАСНЫЙ КЛИМАТ

А.М. Гиббсонс,

Университет штата Колорадо (США).

П. Чен,

Южно-австралийский университет (Австралия),

К. Кизуларов,

Университет Старого Доминиона штата Вирджиния (США),

К. Хоффмейстер,

Университет штата Колорадо (США),

Ст.К. Джонсон,

Колорадский университет в Денвере (США),

Дж. Роуикранс,

Университет штата Колорадо (США)

В данном исследовании выдвинуто предположение, что лучшим способом изменения организационной культуры и климата является фокусирование на руководителях и менеджерах, которые затем влияют на своих работников. В исследовании описывается программа, разработанная для изменения безопасного климата в строительной индустрии, посредством методов тренинга лидерства, фокусированного на обучении, оценке и развитии.

Ключевые слова: лидерство, безопасный климат, оценка персонала, ассесмент, программа развития.

Организационная культура сложна и многогранна, как следствие, ее сложно понять и необходимо длительное время, чтобы она могла измениться. Многие исследователи предполагают, что в практических ситуациях, выход из указанных затруднений может быть найден в том, чтобы фокусироваться на отдельных аспектах или элементах культуры, к примеру на организационном климате [1]. Следует отметить, что между организационным климатом и организационной культурой много различий. В то время, как культура более глубоко укоренена и устойчива, климат отражает «текущее состояние» организации в понимании работников. Изучение культуры часто требует обращения к истории организации, ритуалам, формальной и неформальной политикам [2], климат, как правило, изучается в контексте отношения работников к их организации [1, 3]. Климат, таким образом, более доступен для исследователей, но он не менее важен, чем культура, поскольку работники действуют в соответствии со своим непосредственным восприятием организационной среды и отношением к ней.

Климат, кроме того, часто рассматривается более конкретно, в отдельных аспектах, например, как «климат безопасности» [3], «климат обучения» [4], «климат справедливости» [5]. Все эти аспекты климата

могут быть представлены в одной организации, но каждый аспект климата (каждый климат) имеет отличительные особенности и последствия воздействия на работников. Достаточно хорошо изучен климат безопасности. В 1980 году Дэв Захар определил климат безопасности как «восприятие работниками важности безопасности в профессиональном поведении» [3]. Он доказал, что работники, которые воспринимают опасность как приоритетное требование организации, будут следовать требованиям безопасности, в то время, как работники, которые не воспринимают безопасность как важное требование организации, не будут демонстрировать такого поведения. К примеру, работники, которые полагают, что их организация более заботится о скорости выполнения работы, более склонны к рискованному поведению и чаще его проявляют с целью ускорения выполнения работы. Это предположение было подтверждено многочисленными эмпирическими исследованиями – восприятие безопасного климата предопределяет безопасные результаты, в том числе снижает такие негативные последствия как: несчастные случаи [6], повреждения, (травмы) [7] и так называемые «страховые случаи» [9].

Поскольку климат безопасности взаимосвязан с таким количеством важных для организации и работников последствий, необходимо понимание того, как этот климат можно развить и как его можно изменить. Авторами выделены некоторые требования для обеспечения безопасного климата, в том числе: поддержка безопасности со стороны высшего менеджмента, распределение полномочий работников, темп работы, и другие [1, 10]. Однако вышеупомянутые исследователи полагают, что важнейший фактор, влияющий на восприятие работниками климата как безопасного – это особенности поведения их непосредственных руководителей [7]. Это дает основание полагать, что изменение лидерского поведения может изменить климат, таким образом увеличивая число безопасных результатов. Известен опыт проведения тренингов с лидерами, который в дальнейшем способствовал восприятию работниками организации климата как безопасного [11], что в свою очередь уменьшает число травм, получаемых на работе [12, 13]. Этот опыт имеет большое практическое значение для организаций, поскольку проведение тренингов с непосредственными руководителями более эффективно (и менее затратно экономически), чем проведение тренингов с каждым работником.

Таким образом, доказательство того, что мы можем изменить «климат безопасности» в организации, изменяя поведение лидеров, достаточно обоснованы. Однако, изменение лидерского поведения, само по себе является непростой задачей. Есть факты, демонстрирующие то, что результаты реализации развивающих и тренинговых программ для управленцев не всегда столь эффективны, как можно было бы ожидать. Изменения, которые происходят с управленцами в рамках программах, могут

2. Goleman D. Working with emotional intelligence. N.Y.: Bantam, 1998. 383 p.
3. Aksenovskaya L.N. Order model of organizational culture: monograph. M.: Academic project: "Тriksta", 2007. 303 P.
4. Lyusin D.V. New method for measuring emotional intellect: Emln questionnaire // Psychological diagnostics. 2006. N4. pp 3-22.
5. Ilyin E.P. Emotions and feelings. SPB.: Peter, 2001. 752 p.
6. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Emotional intellect diagnostics (N. Hall) // Socio-psychological diagnostics of personal and small group development. M.: Publishing house of the Institute of Psychotherapy, 2002. P. 57–59.

Scientific Supervisor: N.M. Romanova. Candidate of Social Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

SOME PECULIARITIES OF STAFF ADAPTATION

O.Yu. Kuznetsova,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article provides a comparative analysis of contemporary works on the adaptation of the staff, determined the problem field for author's future research.

Keywords: adaptation of the staff in the organization, organizational culture, stress.

A worker suffers from stress, which affects his performance, psychological and physiological characteristics practically every time he joins a new staff-command. According to the stress factor scale developed by American scholar M. Argyle a dismissal from work is equated with the average level of stress, which is 47 percent of maximal level of stress; and according to the Holmes and Rahe stress scale the change of work is on the third place in its stressful impact after the death of a close family member and a divorce.

A new staff for a person is the surrounding of strangers with their habits, inclinations and emotions, who act according to unfamiliar behavior patterns. A worker faces a new organizational culture, new rules, conventions and taboos. He inevitably has complications in learning a new profession or adaptation to a new workplace. Labor capacity of an employee in these conditions falls, his degree of efficiency comes down.

From the point of view of an employer it is wholesome to help the employee to adapt to new conditions in order to let him reach the productive level of his work. The term "adaptation" has emerged within the scope of physiological science and referred to the process of the adjustment the deaf-aid or visual analyzer to the effect of stimulus. Later it spread its meaning to a wider circle of phenomena, which were characterizing the adaptation of the human

own emotions, MU – managing emotions of others, self-motivation, managing emotions of others, which characterizes this type of leader as a person who is capable of managing his own emotions, cause and support the desired emotions and keep under control the undesired ones. He is capable of causing certain emotions in people, lower the intensity of undesired emotions. This person has a tendency to self-motivation. There is a possibility of tendency to manipulate people. “Parents” are characterized by the following scales: ВП – ability to realize one’s own emotions, emotional knowledge, empathy. He has an expressed ability to realize his emotions and identify them, understand the reasons, has an ability to describe things verbally. This leader is prone to empathy and sharing other people’s feelings.

“Commander” has the lowest values of EI in comparison with other types of managerial interaction. Nevertheless, such scales as МП – ability to realize one’s own emotions, ВЭ – expression control, and ЭмРиг – emotional rigidity – are well expressed, which characterizes him as a person who is capable of understanding emotional state of a person based on the external manifestation of emotions (mimics, gesticulation, voice) and/or intuitively. Although this scale does not have extremely high values in all types of leaders, commanders are more prone to control of external manifestations of their emotions. This kind of leader is emotionally able to forgive, non-rigid.

Therefore, our study showed the presence of interconnection between leaders EI and model of his managerial interaction. Every type of leader’s personality corresponded with a certain set of EI components, which characterized him. Thus, “pastors” demonstrated self-motivation, an ability to manage intra- and interpersonally, manipulate emotions of others. “Parents” showed an ability of intrapersonal understanding, emotional knowledge, and empathy, while “commanders” were more than the other two types prone to emotional ability to forgive, expression control and capable of understanding.

Conclusion

Results of our study show how leaders belonging to certain types interact with others from the point of view of their emotional intellect. Apart from obvious practical value of the study, such as the possibility of choosing the most suitable leader for a certain goal, or judging by the human resources, it showed that there is an emotional component in the managerial activity of a leader. This is probably a prerequisite for discovering this phenomenon and it can serve as a starting point for searching for new components of leadership, definition of organization’s leader, or even his/her creation.

References

1. Kravtsova A.K. Influence of the degree of emotional intellect development on the effectiveness of managerial activity in the context of organizational culture. Saratov university proceedings. 2010. Vol. 4. №4. P. 69–73.

быть неустойчивыми во времени. Климат более изменчив, чем культура организации и более восприимчив к изменениям внешней среды. Таким образом, приходится допустить, что улучшения в безопасности климата, которые были достигнуты в тренинговой программе управления, не выступят фактором сопротивления риску, если поведение руководителей вернется к прежнему уровню, существовавшему в организации до их участия в тренинге [1]. Если мы хотим создать длительные изменения в организации, мы должны знать, как создать длительные изменения в поведении руководителей. Наш исследовательский коллектив (в его составе в прошлом году пытаемся ответить на этот вопрос, изучая его в строительной отрасли на примере руководителей среднего звена с опытом работы не менее 5 лет. Строительство – особая отрасль, где изучение роли лидера в создании климата безопасности важно по двум причинам: в индустрии высок уровень несчастных случаев; исторически именно в этой отрасли существуют возможности для проведения тренинга руководителей.

В ходе исследования нами было доказано, что создание длительных изменений в поведении лидеров требует следующих элементов: обучение (learning), оценка (assessment) и развитие (development). Под обучением мы предполагаем, что тренинг должен предоставлять новую информацию о том, что такое эффективное руководство, и обучать новым навыкам и поведению, которое руководители могут применять для управления своим трудовым коллективом. В целом, обучающий компонент наших тренингов такой же, как и в других тренингах лидерства. Однако, мы обосновали то, что обучение само по себе не способно вызвать длительные изменения, – для этого необходим ассессмент. Тренеры также должны осознать, что их поведение требует изменений и почему [14]. В нашей программе оценка строится по принципу развивающего ассессмента [15]. Тренеры сочетают ролевую активность, называемую моделирующими упражнениями, с предоставлением «обратной связи» в различных аспектах опыта, полученного тренирующимися. Это позволяет тренерам видеть как участники тренинга могут менять свое поведение. Оценочный компонент, посредством целенаправленного внимания менеджеров к тем навыкам, в которых участники тренинга больше всего нуждаются, делает тренинговый опыт личностным и конкретным.

Заключительный компонент программы – развитие, которое определяется как расширенные возможности для практики, рефлексии и обратной связи. Тренеры составляют такие моделирующие упражнения, которые развивают оцениваемые навыки. Таким образом, участники тренинга могут развивать свои поведенческие навыки в безопасной среде. К примеру, проходящий обучение, обладающий достаточными навыками слушания или формулирования вопросов, может попробовать это сделать на практике и получить обратную связь, стало ли его поведение

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	77,714	27			
UprS- vEm	Between Groups 57,637	2	28,818	30,282	,000
	Within Groups 23,792	25	,952		
Total	81,429	27			
Upr4u- gEm	Between Groups 7,690	2	3,845	5,220	,013
	Within Groups 18,417	25	,737		
Total	26,107	27			

The significance value $p < 0,05$ testifies to statistically correct differences. This parameter shows that the difference between mean values of the variable for three groups is statistically reliable.

The observed criterion values for all EI components increase the critical value of the criterion obtained through Fisher-Snedecor distribution for significance value (error probability) $\alpha = 0,05$ (3,39).

These conclusions prove the reliability of correlation between results for certain scales of EI and types of managerial interaction, therefore, the structure of EI depends on the type of managerial interaction.

Turning back to the diagrams we can demonstrate with assurance how well a certain component is expressed in a leader (Fig. 11–13).

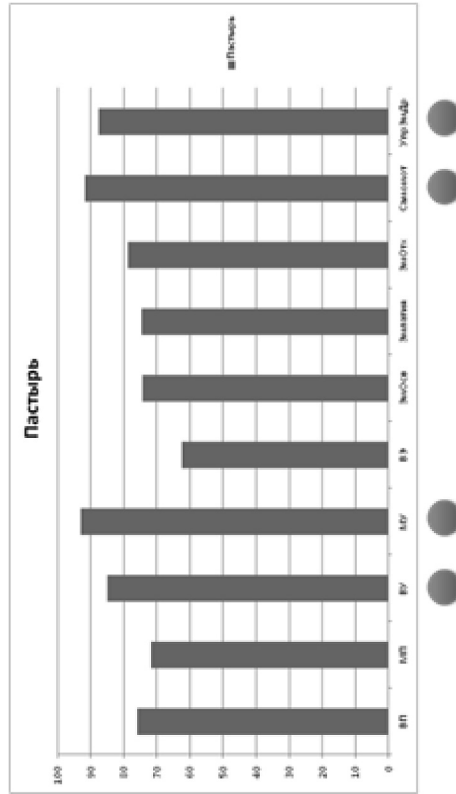


Figure 11. Diagram of the EI component structure for leader with the "Pastoral" type of managerial interaction

- Zohar, D. Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 1980, pp. 96–102.
- Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M., & Birdi, K. Managing people to promote innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14, 2005, pp. 118–128.
- Sashkin, M., & Williams, R.L. Does fairness make a difference? *Organizational Dynamics*, 19, 1990, pp. 56–71.
- Mearns, K., Whitaker, S., Flin, R., Gordon, R., & O'Connor, P. Factoring the human into safety: Translating research into practice (Rep. No. HSE OTO 2000 061). 2000.
- Zohar, D. A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 2000, pp. 587–596.
- Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R.D. High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 2005, pp. 77–93.
- Probst, T.M., Brubaker, T.L., & Barsotti, A. Organizational injury rate underreporting: the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Applied Psychology*, 93, 2008, pp. 1147–1154.
- Mueller, L.M., DaSilva, N., Townsend, J.C., & Terrick, L.E. An empirical investigation of competing safety climate measurement models. Paper presented to the 14th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX, May 1999.
- Zohar, D. Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 2002, pp. 156–163.
- Zohar, D., & Luria, G. The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 2003, pp. 567–577.
- Mullen, J.E., & Kelloway, E.K. Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2009, pp. 253–272.
- Hellervik, L.W., Hazucha, J.F., & Schneider, R.J. Behavior change: Models, methods, and a review of evidence. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial/Organizational Psychology*: Vol. 3. (2nd ed., pp. 823–895). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992.
- Thornton III, G.C., & Rupp, D.E. Assessment centers in human resource management. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2005.
- Loeke, E.A., & Latham, G.P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 2002, pp. 705–717.
- Hannah, S.T., & Avolio, B.J. Ready or not: How do we accelerate the developmental readiness of leaders? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 2010, pp. 181–1187.
- Lord, R.G., & Hall, R.J. Identity, deep structure, and the development of leadership skill. *The Leadership Quarterly*, 16, 2005, pp. 591–615.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МЕТОДОЛОГИЯ И ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ¹

Г.Г. Губайдуллин,

м.н.с. Центра психолого-экономических исследований Саратовского государственного социально-экономического университета при СНЦ РАН (Саратов),

А.Н. Неверов,

к.э.н., доцент, директор Центра психолого-экономических исследований Саратовского государственного социально-экономического университета при СНЦ РАН (Саратов)

В данной статье описываются особенности эмпирического исследования психологической структуры инновационной деятельности. Делается вывод о том, что необходимо использование комплекса методов для получения наиболее достоверных результатов.

Ключевые слова: инновационная деятельность, эмпирическое исследование, эксперимент, опрос, наблюдение.

Вопрос о выделении инновационной деятельности как отдельного вида ставится в работах большого числа ученых, что говорит об актуальности данной проблемы в настоящее время. Однако на сегодняшний день гипотеза о целесообразности подобного выделения не была эмпирически проверена. Эмпирические методы исследования позволяют выявить психологическую структуру инновационной деятельности и сравнить ее со структурами других видов деятельности (учебной, профессиональной, игровой). Данное сравнение позволило бы ответить на вопрос, целесообразно ли выделение ее как самостоятельного вида, либо определить ее место в пределах существующей классификации.

Важным вопросом является определение метода эмпирического исследования, который дал бы наиболее достоверный результат при выявлении психологической структуры инновационной деятельности². Деятельность представляет собой субъективное отражение объекта (предмета деятельности), а вместе с тем превращение этого объекта в ее продукт соответственно субъективной цели, система разветвляющихся последо-

¹ Работа подготовлена в рамках проекта №2010-1.2.2-301-015-047 «Экономико-психологические механизмы инновационного развития России», финансируемого в рамках ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы.

² Под психологической структурой деятельности мы понимаем единство психологических компонентов и их всесторонних связей, которые побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность (*Шадриков В.Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.)

In order to prove the authenticity of these differences and dependencies we performed the single factor dispersion analysis (ANOVA) for all of the EI components, with the type of managerial interaction being the factor (Table 13–14).

Table 13
One factor dispersion analysis ANOVA for EI components (Halls' EQ method)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MP					
Between Groups	31,065	2	15,533	15,663	,000
Within Groups	24,792	25	,992		
Total	55,857	27			
VU					
Between Groups	28,804	2	14,402	18,115	,000
Within Groups	19,875	25	,795		
Total	48,679	27			
MU					
Between Groups	154,714	2	77,357	188,676	,000
Within Groups	10,250	25	,410		
Total	164,964	27			
VP					
Between Groups	180,565	2	90,283	95,875	,000
Within Groups	23,542	25	,942		
Total	204,107	27			
VE					
Between Groups	2,298	2	1,149	3,412	,049
Within Groups	8,417	25	,337		
Total	10,714	27			

Table 14
One factor dispersion analysis ANOVA for EI components (Hall's EQ method)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EmOsv					
Between Groups	41,250	2	20,625	19,832	,000
Within Groups	26,000	25	1,040		
Total	67,250	27			
Emp					
Between Groups	86,762	2	43,381	73,945	,000
Within Groups	14,667	25	,587		
Total	101,429	27			
EmOth					
Between Groups	60,923	2	30,461	45,352	,000
Within Groups	16,792	25	,672		

Basic models of managerial interaction, according to L.N. Aksenovskaya, are set by the basic functional type of leader's personality ("parent", "commander", and "pastor") [3].

- a) leader sees "parental" organization as a "family";
- б) leader sees "commander-like" organization as an "army";
- в) leader sees "pastoral" organization as a "church".

In order to determine the degree of development of a certain component of EI we used the following methods: EmIn (by D.V. Lyusin) [4], Hall's EI method (first adapted by E.P. Ilyin [5] and then edited by P. Fetiskin) [6].

Questionnaire results are based on the following scales:

Lyusin: Questionnaire results are based on 10 scales, 5 scales are the main ones and the rest of the scales are their various combinations [4]. The main scales:

- ВП – ability to realize one's own emotions.
- ВУ – managing one's own emotions.
- ВЭ – expression control.
- МП – understanding of emotions of others.
- МУ – managing emotions of others.

GEI – integrative parameter (sum total of all scales).

Hall: the questionnaire consists of 30 statements and contains 5 scales:

- 1) emotional knowledge (EmOsv),
- 2) emotional ability to forgive, emotional non-rigidity (EmOth),
- 3) self-motivation (arbitrary management of one's own emotions) (Samomot),
- 4) empathy (Emp),
- 5) ability to influence emotional state of other people (Upr4ugEm).

EI – integrative level.

EI structure change in various groups (types of managerial interaction) can be seen on the following diagrams. (the share of each component is called relative parameter (absolute parameters of each component are attributed to a corresponding aggregated parameter) (Fig. 10).

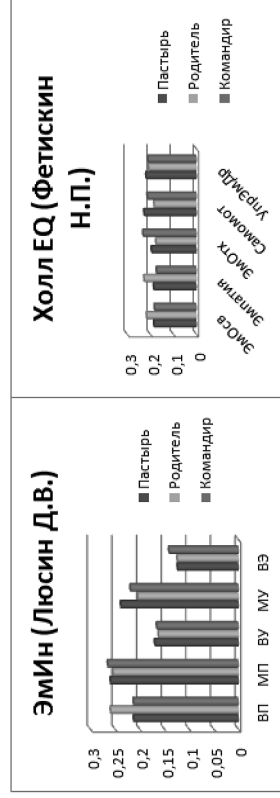


Figure 10. Diagrams of correlation between components of leaders' EI and type of managerial interaction (EmIn and Hall's EQ method)

вательно действий, каждое из которых направлено на решение частной задачи [1]. Под инновационной деятельностью мы понимаем деятельность по созданию нового экономического блага [2]. Исходя из этого, определим эмпирический метод, наиболее подходящий для исследования данного предмета. Основными методами эмпирического исследования на сегодняшний день выступают наблюдение, тестирование, опрос, моделирование и эксперимент.

Наблюдение – научно целенаправленное и определенным образом фиксируемое восприятие исследуемого объекта [3]. Наблюдение как метод имеет значительное преимущество перед другими, например оно проводится в естественных условиях, следовательно, дает реальное описание предмета исследования. Кроме этого при изучении такого специфического предмета как психологическая структура инновационной деятельности данный метод имеет дополнительное преимущество. Для инновационной деятельности характерен высокий уровень творчества, причем его особого вида – экономического творчества [2]. Наблюдение позволило бы зафиксировать проявления творческой активности репондентов в процессе осуществления инновационной деятельности. Общими недостатками данного метода являются невозможность учесть факторы, оказывающие влияние на предмет исследования, а также субъективность наблюдателя. Помимо общих недостатков, существуют трудности при использовании данного метода к предложенному предмету исследования. Главный недостаток заключается в том, что используя данный метод сложно выявить все компоненты психологической структуры. Наблюдатель может фиксировать только внешние проявления деятельности, такие как действия и операции, однако такие компоненты как мотив, цель и т.д. скрыты от него. Чтобы запечатлеть процесс инновационной деятельности для выявления ее структуры, необходимо постоянное наблюдение, чтобы поймать момент осуществления самой деятельности у многих респондентов, для получения репрезентативной выборки. Помимо этого сложность использования данного метода состоит в том, что при наблюдении возможно зафиксировать условия и предмет исследования, в нашем случае, некоторые компоненты инновационной деятельности, но невозможно выявить их взаимосвязь и факторы влияющие на нее, поскольку условия протекания деятельности при данном методе могут различаться. Таким образом, несмотря на то, что наблюдение может дать наиболее достоверные результаты, поскольку происходит в естественных условиях, и позволяет зафиксировать творческую активность, которая является важным фактором инновационной деятельности, сложность в его проведении и невозможность фиксации всех необходимых компонентов и их связей делают нецелесообразным изучение психологической структуры данным методом. Однако он может выступить вспомогательным для фиксации, например, творческой активности, действий и операций инновационной деятельности в комплексе с другими методами.

Следующим методом является тестирование. Тест представляет собой ансамбль стандартизированных, стимулирующих определенную форму активности, часто ограниченных по времени выполнения, заданий, результаты которых поддаются количественной и качественной оценке и позволяют установить индивидуально-психологические особенности личности [4]. От других методов исследования тесты отличаются тем, что предполагают четкую процедуру сбора и обработки первичных данных, а также своеобразие их последующей интерпретации. Тестирование как метод, в общем, имеет значимые положительные моменты, такие как простота и стандартизация проведения и обработки результатов, однако применительно к выявлению психологической структуры инновационной деятельности дантов преимущество превращается в недостаток. Для выявления компонентов психологической инновационной деятельности целесообразно ограничивать респондентов в ответах или действиях при их определении. Преимуществом применения данного метода для изучения психологической структуры инновационной деятельности является возможность охватить одновременно большое количество людей, что позволяет сократить временные затраты на проведение исследования. Тем не менее, несмотря на кажущееся удобство в проведении исследования таким методом, с его помощью сложно будет получить достоверные результаты относительно рассматриваемого предмета. Зато тестирование позволяет зафиксировать сопутствующие условия при осуществлении инновационной деятельности, такие как индивидуальные качества респондентов, отношения в коллективе и другие, которые могут оказывать влияние на психологическую структуру.

Еще одним методом эмпирического исследования является опрос. Опрос представляет собой метод сбора первичных данных на основе вербальной коммуникации [5]. Преимуществом данного метода является то, что он позволяет собрать большой фактический материал о мнениях, оценках, отношениях опрашиваемых к тому или иному объекту, о своем внутреннем психическом состоянии. Применение данного метода для изучения психологической структуры инновационной деятельности имеет следующие преимущества. Так же как и тест, опрос имеет возможность охватить одновременно большое количество людей, что значительно сокращает время проведения исследования. При выявлении психологической структуры инновационной деятельности, правильно составленные вопросы опросника позволили бы выявить скрытые компоненты психологической структуры инновационной деятельности (мотив, цель, план и др.), что является значительным преимуществом данного метода. При этом большим недостатком является то, что, не погружая респондентов в реальное осуществление инновационной деятельности при изучении ее как специфического предмета, сложно составить такой опросник, который бы позволил отразить реальные компоненты инновационной деятельности, поскольку респонденты, скорее всего, будут руководствоваться

tion of methods that have been applied). Within the framework of this part we also demonstrate research results with the help of diagrams and charts (data analysis results obtained with the help of mathematical statistics and SPSS software).

2. Final social and psychological characteristics of emotional intellect of a certain type of leader are described in the part called "Conclusion". We describe peculiarities of the component structure of emotional intellect for leaders of the following types: "Pastor", "Parent", and "Commander".

3. In the conclusion the author discusses practical importance of the obtained results and research perspectives.

Key words: organizational culture, managerial interaction, leadership, emotional intellect.

Introduction

Importance of studying leadership is directly linked to search for solution of problems regarding increase in companies' effectiveness. Scientists and managers are looking for ways of increasing productivity of organizational activity. Leadership is more often perceived as the main tool for organization management. Many scientists are talking about the immediate connection between leadership and performance effectiveness (Daniel Jay Goleman, Edgar H. Schein, R. Quinn, et al). Notwithstanding the lack of unified social-psychological definition of the leadership phenomenon, more and more modern scientific investigations are dedicated to leadership as a factor of organizational culture (OK) formation and change.

Goal: to study the interconnection between components of emotional intellect (EI) and type of managerial interaction of organizations' leaders.

The hypothesis of our study is that there is an interconnection between emotional intellect of leaders and models of their managerial interactions.

There have already been a number of investigations to a certain degree connected with this topic. There was a social-cultural adaptation of the British questionnaire that measures EI based on the sample of successful top managers [1], D. Goleman's research results optimistically state that top manager's success is directly linked to the level of his EI development (D. Goleman is one of the researchers that does not differentiate between the terms "leadership" and "management") [2].

Objects of the study are leaders of large successful organizations (n=30 (26 men and 4 women, aged 26-64)).

Leaders are the leading people of successful formal and informal, commercial and non-commercial (state-run) organizations. The term "leading people" is used to describe organizations' owners and top managers.

The subject of the study is the interconnection between EI and model of leader's managerial interaction.

We used L.N. Aksenovskaya's method for determining the model of leader's managerial interaction. This method was modified for the purpose of convenience and transformed into a questionnaire with closed questions.

11. *Doitsenko E.L.* Psychology of manipulation, M.: "Chero", Moscow State University Publishing house, 2000.
12. *Ertnakov Yu.A.* Manipulation of personality: sense, receptions, consequences, M.: Smysl, 1995.
13. *Znakov V.V.* Machiavellianism and lies phenomenon. Psychology questions. 1999. №6.
14. *Kara-Murza S.G.* Manipulation of perception. M.: Eksmo, 2000.
15. *Ryumshina L.I.* Games and manipulations in interpersonal communication. Rostov n/D: RGU publishing house, 1997. 48 p.
16. *Sidorenko E.V.* Training of influence and opposition to influence. SPb.: Rech, 2001.
17. *Sheynov I.P.* Hidden management of the person (Manipulation psychology). M., 2001.
18. *Bazarov T.Yu.* Personnel management: the textbook for institutions of higher education. Under I.Yu. Bazarov's, B.L. Eremina's edition. The 2nd edition transformed and added. M.: YuNITI, 2002.
19. *Bocharova S.I. Zemyansky E.V.* Management psychology. Kharkov: IK, 1998.
20. *Woodcock M.* The unblocked manager. A practical guide to self development. Translation from English. M.: Work, 1991.
21. *Zaraysky D.A.* The control of other's behavior. Technology of personal psychological influence. Kiev: TAIR, 1997.
22. *Kabachenko T.S.* Management psychology: tutorial. M.: Pedagogical society of Russia, 2000.
23. *Pankratov V.N.* Manipulation in communication and their neutralization: Practical guide. M., 2001.
24. *Znakov V.V.* Methods of research of personality Machiavellianism. M.: Smysl, 2001.
25. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Mamulov G.M.* Social and psychological diagnostics of education of the personality and small groups. M.: Publishing house of Institute of Psychotherapy, 2002. 490 p.

Scientific Supervisor: N.M. Romanova, Candidate of Social Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

INTERCONNECTION BETWEEN EMOTIONAL INTELLECT AND MODEL OF LEADERS' MANAGERIAL INTERACTION

A.K. Kravtsova,

Graduate student of the Department of Psychology

Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

This article presents results of the study dedicated to investigation of the connection between emotional intellect of a leader and his type of managerial interaction. The article substantiates topicality of the chosen topic and formulates problems linked to leadership. The article is divided into the following relevant blocks:

1. Empirical research of the interconnection between emotional intellect and type of managerial interaction. This part includes definitions of the goal and hypothesis of the study, description of the research subject, object, and methods (including descrip-

умозрительными представлениями, давать приблизительные ответы, а следовательно, нельзя будет полностью доверять результатам исследования. Несмотря на то, что данный метод, используемый безотностительно к другим не может дать достоверных результатов относительно изучаемого предмета, использование его при погружении респондентов в саму инновационную деятельность позволит зафиксировать скрытые от глаз компоненты деятельности, что является важным фактором использования данного метода как вспомогательного при исследовании.

Следующим методом является моделирование. Моделирование представляет собой создание искусственной модели изучаемого феномена, повторяющей его основные параметры и предполагаемые свойства. Преимуществом данного метода является то, что он может применяться в том случае, когда исследование интересующего ученого явления путем простого наблюдения, опроса, теста или эксперимента затруднено или невозможно в силу сложности или труднодоступности. Но при этом моделирование инновационной деятельности потребует проведения значительной работы, затраты ресурсов и времени, а также привлечения специалистов в области математики и информатики, что значительно усложняет исследование. Кроме того, оно не гарантирует достоверного результата, поскольку модель будет строиться на основании существующих теоретических предположек, а не реальности. Таким образом, соотнося затраты и вероятность получения достоверного результата данным методом, мы считаем нецелесообразным его использование для изучения данного предмета.

Последним методом является эксперимент. Эксперимент представляет собой намеренное изменение независимой переменной с целью наблюдения изменений зависимой. Изучение психологических процессов и функций, а деятельность представляет собой именно процесс, ведется преимущественно экспериментально [5]. Эксперимент имеет значительные преимущества перед другими методами. Главным преимуществом при изучении психологической структуры инновационной деятельности методом эксперимента является то, что он позволяет реально погрузить респондентов в процесс самой деятельности и фиксировать компоненты в рамках ее осуществления, что повышает достоверность получаемых результатов. В отличие от наблюдения, в эксперименте заложена возможность выбора момента начала события, что значительно упрощает проведение исследования, сокращая временные затраты, кроме того, проведение эксперимента обеспечивает повторяемость изучаемого события, благодаря чему возможно достижение репрезентативности выборки. Важным преимуществом перед другими методами является изменчивость результатов путем сознательного манипулирования независимыми переменными. Благодаря экспериментальному методу исследователь получает возможность соотносить активность субъекта с ситуацией, в которой она протекает, и реконструировать «структуры и процессы вну-

тренного мира, без которых наблюдаемая активность была бы невозможна» [6]. Однако, несмотря на достоинства данного метода, существуют и недостатки. Эксперимент может содержать ошибки, связанные с субъективным восприятием процедуры эксперимента испытуемыми, что может искажать результаты исследования, а также с субъективным отношением экспериментатора к респондентам. Кроме того, от экспериментатора так же остаются скрыты некоторые компоненты деятельности (реальный мотив деятельности, ее цель). При изучении психологической структуры инновационной деятельности, эксперимент, благодаря непосредственно-му погружению респондентов в процесс деятельности, при котором выявляются наиболее достоверные результаты, несмотря на существующие недостатки.

Итак, проанализировав преимущества и недостатки методов проведения эмпирического исследования относительно выявления психологической структуры инновационной деятельности, можно сделать следующие выводы. Метод наблюдения следует считать источником широких обобщений и множества гипотез, которые в дальнейшем должны уточняться и проверяться при помощи других методов исследования [5]. Учитывая его недостатки, не следует ждать от этого метода достоверного выявления конкретных компонентов. Тесты и опросы позволяют упростить процедуру проведения исследования, однако тесты не дадут возможности выявить компоненты структуры, поскольку в них заложены варианты ответов, а опросники, хоть и позволяют выявить скрытые компоненты деятельности, но без погружения респондентов в инновационную деятельность не дадут достоверных результатов. Моделирование требует значительных временных и трудовых затрат и не гарантирует получение результатов, которым можно было бы доверять, поскольку модель будет строиться в рамках заложенных в модели теоретических предположений и не отражать реальную ситуацию. Поскольку основной целью является изучение психологической структуры инновационной деятельности, то методом, который может дать наиболее достоверный результат является эксперимент, поскольку он позволяет погрузить респондентов непосредственно в сам процесс деятельности и зафиксировать основные ее компоненты. Но для наибольшей достоверности лучше использовать комплекс методов, включающих наблюдение и опрос, поскольку наблюдение позволит оценить деятельность респондентов непосредственно в процессе деятельности, смоделированной в рамках эксперимента, а опрос позволит выявить скрытые от наблюдателя компоненты деятельности.

Список литературы

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

In that case all communication is came to manipulation when it is necessary and when it is absolutely unwarrantable. Among the observable female chiefs who worked as a chief more than 5 years and have mastered for this period an equipment of manipulative influence, 62 percent expertise difficulties in communication with relatives (spouses, children, friends).

M.D. Gupta, R.V. Iksklayna, P. Lampert, P.I. Madrak, S.N. Ray, J. Thibaut, S.B. Hickey note in their researches that people with high level of a Machiavellianism are more capable to choose a necessary line of behavior for a successful manipulation of others, can skillfully "garble" information about themselves, create false impression. At the same time it should be noted that the researches, conducted on the Russian drawing, showed negative correlation of Machiavellianism with moral qualities of the personality (V.V. Znakov). It can be explained to that such concepts as kindness, moral, in system of values of makiavellist aren't significant, and that makiavellist honestly estimate themselves and, understanding that they attain the aims in communication by not approved ways, honestly admit that their moral qualities are not at height.

Above means that manipulation is not always bad. The large number of problems of professional chiefs means exactly manipulative communication. The manipulative personality can be a good chief and an administrator as a person skillfully protects interests of the group in relationship with other collectives as these interests became her personal, and own emotions she can ignore so easily, as well as strangers, leaving in operation only "pure reason", the analysis, account. It is important to divide manipulations in communication in professional activity of chiefs and everyday communication with people.

References

1. *Andreas E.* Manipulation technique. Recognition and opposition. Moscow: Omega-L, 2009.
2. *Gegen N.* Manipulation and submission psychology. SPb., 2005.
3. *Chaldinini R.* The influence psychology. SPb.: Piter, 2000.
4. *Shiller G.* The manipulators of consciousness. M.: Mysl', 1980.
5. *Shostr E.* Person manipulator. Internal travel from manipulation to an updating. The translation from English N. Shevchyuk, R. Rinskaya. M.: Aprel-Press, Psychotherapy, 2008.
6. *Corzine J.B., Buntzman G.B., Busch E.T.* Machiavellianism in U.S. bankers // International Journal of Organizational Analysis. 1999.
7. *Guterman S.S.* The Machiavellianism. Lincoln: University of Nebraska Press, 1970.
8. *Mudrack P.E., Mason E.S., Stepaniski K.M.* Equity sensitivity and business ethics // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1999.
9. *Garifullin R.R.* Psychology of bluff, manipulations, illusions. M.: AST; Donetsk: Stalker, 2006.
10. *Grachev G.V., Miller I.K.* Manipulation of personality: organization, methods and technologies of information and psychological influence. M.: YuNTI, 1999.

we won't give out bonuses", "to be dismissed (we arrange check and we say that the worst we will dismiss", conformism "if someone to compel to do something, the others will do this not to be allocated", need for recognition and respect "we hung up an honor roll in full view", "those who caused a stir – we award on office parties", sense of guilt "we can say: because of you all department will work during week-end" and other.

32 percent of female chiefs consider that it is necessary to distinguish manipulation and hidden management of subordinates for the sake of the company benefit. 62 percent of female chiefs consider manipulation as expression of physical need of a chief to influence subordinates. Only 6 percent of respondents believe that any manipulation is immoral.

In foreign psychology the term "Machiavellianism" is widely distributed, reflecting degree of expressiveness of manipulative placing at the personality.

Among respondents of female chiefs in methods for diagnostics of a Machiavellianism of the personality on a scale of Mak-4 [24]: 13 percent have low level of expressiveness of a personal Machiavellianism, 40 percent have the average level and 47 percent have high level. The average result of 77 points is received, that is one of the highest average values of coefficient on this scale. As a result of research of respondents on a scale of Mak-4 scholars reveal that conscious manipulative placing was above an average.

In methods for diagnostics of unconscious manipulative mindsets on the Bow scale [25]: 3 percent have the good result, 60 percent of respondents have an average value with a tendency to high, 7 percent have an average value, 30 percent have an average value with a tendency to the low. The average result 64 points is received that is average value of coefficient with a tendency to high on this scale. As a result of research of respondents on a scale of the Bow average unconscious manipulative placing with a tendency to a high value is revealed.

The idea to use the term "Machiavellianism" with reference to psychology of individual distinctions arose at R. Christy and F. Geis after the content analysis, carried out by them, of the treatise of N. Machiavelli. Subsequently many western psychologists studied this feature of the personality (Ames, Kidd, Blumstein, Braginsky, Cherulnik; Domelsmith, Dietch, Greis; Kraut, Shepperd, Sparks, Wilson, etc.). The native scientists began to study Machiavellianism too (V.V. Znakov, B.G. Meshcheryakov and A.V. Nekrasova, S.V. Bykov, V.A. Marchenko).

Machiavellianism is defined as cynical, exploiter placing in relation to other people as to objects which can be used for achievement of the purposes. The choice of partners is carried out by the principle of personal benefit.

Yu.S. Krizhansky and V.P. Tretjakov pay attention that there can be a "manipulative" deformation of the personality when owing to its frequent professional use, good possession and accordingly constant successes in this field, the person starts considering manipulative communication for unique, only correct, and to take people only for puppets, figures in its manipulations.

2. Неврлов А.Н. Экономическая психология инноваций и концепция ноосферной экономики // Психология и экономика. 2010. Т. 3. №1.

3. Држжинин В.Н. Экспериментальная психология. СПб., 2000.

4. Большой психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 2007.

5. Неврлов А.Н., Неврлова А.В., Смирнов А.Н. Социальная психология: учебник для ВУЗов. Саратов, 2008.

6. Барабанщиков В.А. Экспериментальный метод в российской психологии / Современная экспериментальная психология: в 2 т. / под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. Т. 1.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ОРГАНИЗАЦИИ КАК МОЗАИЧНАЯ КАРТИНА КАДРОВЫХ РИСКОВ И ПОТЕНЦИАЛОВ

О.М. Гуменская,

*к.пед.н., доцент кафедры общей и социальной психологии
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлен опыт выявления возможности использования ценностно-ситуативного подхода к исследованию индивидуально-личностных характеристик сотрудников организации в отличие от традиционного оценочного.

Ключевые слова: коллективный психологический портрет организации, личностный потенциал, кадровый риск.

«Чем сильнее все меняется,
тем больше остается неизменного»
(Альфонс Карр, французский писатель)

Основанием коллективного психологического портрета организации могут быть, к примеру, как управленческая система, так и профессиональная специализация кадров и так далее. В нашем исследовании за основание для составления коллективного психологического портрета организации мы взяли дифференциально-психологические характеристики личностных свойств, которыми обладают работники любой организации: возраст, пол, экстраверсия/интроверсия, импульсивность/рефлексивность, склонность к лидерству/подчинению, когнитивная склонность к синтезу/анализу.

Цель нашего исследования – изучение коллективного представления о своей организации посредством индивидуально цветовой выразимости индивидуальной цветопрезентации. (Рабочим материалом избраны разноцветные конфетти.)

На этой основе нами были сформулированы следующие задачи:

Key words: manipulative placing, Machiavellianism, management, influence, chief, communication, psychology.

The problems of manipulative influence in psychology arouse great interest from scholars all over the world [1-8]. The interest to manipulation psychology is increasing too in the native psychological science [9-17].

The existing theoretical tradition of the analysis of manipulative influence in psychological science places the main emphasis on disruptiveness of manipulative influence, both for the manipulator, and for the manipulated. However, taking into consideration the prevalence of a manipulation in all areas of modern life, this phenomenon is required more fixed and detailed analysis. This analysis becomes necessary in those areas of society life where manipulation is an integral part of professional activity, namely in the field of management of waged labour [18-23].

Thus, modern popular psychological literature widely illustrates and cultivates various ways of manipulation of subordinates. A chief perfectly feels and understands psychological features of partners and opponents, skillfully uses them an formal and informal contacts.

The west politicians tried to differentiate terms “management” and “manipulation”, having called the first “administrative” and the second “political” management.

At the same time, manipulations with person’s consciousness and behaviour are developed technologies which hundreds thousands professional chiefs are trained and use.

It is well known that manipulative placing of chief plays an important part in making relationship’s style with subordinate colleagues. Typical manipulations (often representing as recommendations for beginning chiefs), which a chief used for “nonviolent”, “soft” management of subordinates, are described.

Management is defined as “a complex of necessary measures of influence on group, society or its separate links for the purpose of their ordering, improvement and development” (S.P. Bocharova). Every day questions arise to chiefs more critically: whom it is possible to call the successful manager? what personal lines characterize it? what ways of management are most effective – directive or manipulative?

Manipulation is rather widespread phenomenon in communication of chiefs and subordinates.

From the point of view of psychologists, exactly women show great interest in human relations that is considered as plus from the point of view of the management. Meanwhile it is hard to say, who is more effective as a chief: man or woman. In this work there is a research of female chiefs aged from 30 till 40 years.

86 percent of the interrogated female chiefs don’t doubt that, they manipulate subordinates either. The main techniques of the hidden management which are used by female chiefs, are called fear: “subordinates are afraid that

1. Разработать инвариантную основу и вариации моделей индивидуально-личностных профилей сотрудников организации;
2. Проанализировать ресурсность и рискогенность выявленных индивидуально-личностных характеристик сотрудников;
3. Отработать психотехнику составления мозаичного «Коллективного портрета организации».

Личностный потенциал (ЛП) работника любой организации, как и предполагаемый «кадровый риск» (КР), мы рассматриваем как две стороны одной медали обозначенных нами выше личностных свойств (табл. 8).

Таблица 8
Соответствие проявлений ЛП и КР характеристикам личности

Характеристики	«Кадровый потенциал»	«Кадровый риск»
Возраст	Зрелость (свыше 40 лет)	Консерватизм
	Молодость (до 40 лет)	Отсутствие опыта
Пол	Мужской	Рациональность
	Женский	Интуиция
Направленность	Экстраверсия	Коммуникабельность
	Интроверсия	Самодостаточность
Тип реагирования	Импulsивность	Активность
	Рефлексивность	Взвешенность решений
Лидерство	Лидерство	Ответственность
	Зависимость	Исполнительность
Когнитивный стиль	Синтез	Целостность представления цели и задачам
	Анализ	Дифференциация свойств

Выше обозначенным свойствам мы условно привели в соответствие следующие цвета:

- возраст: молодой (до 40 лет) – зеленый – зрелый (старше 40 лет) – коричневый;
- пол: мужской (голубой) – женский (розовый);
- экстраверсия/интроверсия – оранжевый/фиолетовый;
- импульсивность/рефлексивность – красный/синий;
- лидерство/подчинение – желтый/серый;
- склонность к синтезу/анализу – белый/черный.

По итогам диагностики получили индивидуальный профиль каждого работника в рамках обозначенных свойств.

Every organization has its unique system, which contains all the information about behavior, values, traditions, and expectations of people. This system is the most important motivating condition for unity of the collective and increase of its performance effectiveness. This system is organizational culture.

It is important to recognize that most likely the state-run organization under study is going through a stage of organizational culture change. This is a long and painful process. Closedness from the outside world, orientation to the controlling function, ignoring of reasonable suggestions from citizens and business aimed at optimization of work of state-run organizations are all long gone. Visions and values that have been forming in the consciousness of employees in the course of many years are not up-to-date and can present an obstacle to achievement of an organization's strategic goals.

We would like to hope that the KPI system will become a guarantee for conscientious fulfillment of professional duties, and consumer-oriented approach will become a solid foundation for professional activity of employees. But it can become possible in case when desire for changes and improvement enter the structure of professional value orientations of every member of the collective. Organizational culture change has to be systematic, rather than momentary and can be primarily realized through strong and effective leadership. It is the top management that is the medium and transmitter of new visions, values, and elements of organizational culture.

Finally, we would like to point out that in case when organizational culture corresponds to value orientations of employees, collectives perceptions is essentially activated. As a result we can observe strong synergetic effect and dramatic increase in performance.

References

1. Vikhansky O.S. Problems of enterprise management development. M., 2007. P. 35.
- Scientific Supervisor: L.N. Aksenovskaya, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky*

MANIPULATIVE PLACINGS OF FEMALE HEADS

*N.V. Kirichenko,
Laboratory Scientist of Legal Psychology Lab., Department of Psychology,
Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The article deals with the results of empirical research of manipulative mindsets of female heads, attitude to manipulative effect and manipulative strategies of female head.

Организация и процедура пилотажного исследования.

Экспериментальной площадкой в нашем исследовании стали кафедрaы и лаборатории СГУ с численностью сотрудников от 5-ти до 10-ти человек – всего 10 подразделений (4 подразделения по 5 сотрудников, 2 – по 7 сотрудников, 2 – по 9 сотрудников, 1 – 10 сотрудников, итого 64 сотрудника СГУ).

На первом этапе исследования (предварительном) нами проводилась диагностика индивидуально-личностных характеристик сотрудников/организаций в соответствии с обозначенным перечнем (экстраверсия/интроверсия, импульсивность/рефлексивность, склонность к лидерству/подчинению, когнитивная склонность к синтезу/анализу) [1].

На втором этапе исследования (основном) исследуемым предлагалось практическое задание: составить коллективный портрет организации (КПО), используя цвета в соответствии с выявленными индивидуальными характеристиками.

На третьем этапе (аналитическом) анализировались полученные КПО в процессуальном и содержательном плане, а также обсуждались результаты исследования по подразделениям и в целом.

В ходе процессуального анализа определялось:

- кому из сотрудников (точнее, человеку, с какими индивидуальными характеристиками) принадлежит начальная инициатива выполнения КПО;
 - последовательность использования цветов;
 - кто из сотрудников (точнее, человек, с какими индивидуальными характеристиками) доводит КПО до завершения.
- В ходе содержательного анализа определялось:
- наличие единой композиции КПО;
 - преобладание цвета (цветов) в КПО;
 - расположение цвета (цветов) в КПО.

Опираясь на свободные результаты исследования можно говорить о следующих выявленных особенностях:

- а) первыми, как правило, выкладывались красные, черные, желтые конфетти (что соответствует таким характеристикам, как «импульсивность», «анализ», «лидерство»); по окончании работы последние штрихи делались желтыми, коричневыми или зелеными конфетти (что соответствует таким характеристикам, как «лидерство», «зрелость», «молодость»);
- б) в 8 из 10 коллективов КПО представлял целостную композицию; в 2 из 10 – КПО представлен мозаичными пятнами;
- в) в 6 из 10 – преобладали красный, розовый, оранжевый, зеленый цвета (характеристики: «импульсивность», «женский пол», «экстраверсия», «молодость»); в 4 из 10 – синий, голубой, зеленый (характеристики: «рефлексивность», «мужской пол», «молодость»);
- г) что касается отношения исследуемых: в 7 из 10 коллективов сама работа вызвала положительные эмоции, в 8 из 10 – хотели оставить КПО

у себя, в 5 из 10 – изъявили желание еще раз выложить КПО через некоторое время.

Таким образом, в нашем исследовании:

- 1) была разработана инвариантная основа (заданный нами эмпирически набор индивидуально-личностных качеств личности), в ходе диагностики получены вариации моделей индивидуально-личностных профилей сотрудников организации;
- 2) проанализированы ресурсность и рискогенность выявленных индивидуально-личностных характеристик сотрудников исследуемых организаций (в соответствии с приведенной в табл. 8 классификацией индивидуально – личностных качеств) – по преобладанию цветов в КПО (которым соответствует сбалансированность/не сбалансированность «кадрового потенциала» и «кадрового риска»). В силу небольшого объема выборки, исследование будет продолжено в подразделениях СГУ;
- 3) проект методики в ходе дальнейшего исследования также будет детально обрабатываться.

Список литературы

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е изд. СПб.: Питер, 2007.

ДИАГНОСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ

И.Ю. Гурская,

*ст. преподаватель кафедры общей и социальной психологии
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),*

К.О. Лукьянова,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),*

С.П. Попова,

*к.п.н., доцент кафедры консультативной психологии
Саратовского государственного университета
имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлена технология оценки производственной адаптации сотрудников к условиям организации. Рассмотрены критерии успешной и неуспешной адаптации. Выявлены личностные качества и социально-профессиональные ожидания, влияющие на производственную адаптацию, а также нравственные, профессиональные, личные предпочтения претендентов. Разработана компьютерная программа, позволяющая за короткий период времени определить успешность/неуспешность профессиональной адаптации оптантов.

employees to conscientious fulfillment of their duties. The system of motivation based on key performance indicators (KPI) can be one of the ways to achieve it. The present article describes implementation experience of the KPI system into one of the state-run organizations.

At the primary stage of implementation of the present system organization's top management was faced with negative attitude of employees to this novelty and significant resistance on behalf of the collective. It was decided to carry out social-psychological investigation with the aim of determining possible reasons for collective's negative perception of the new stimulation system based on the balanced parameters of performance effectiveness. As a hypothesis we have brought forward a proposal that one of the reasons for collective's negative perception of the new stimulation system was low awareness of the employees regarding principles of new system's work. The investigation showed that most of the respondents were experiencing deficit of information: 45,5% we not informed well enough, 29,4% knew almost nothing about the new method of performance evaluation, base on KPI. Only 25,2% of the respondents had enough information about the new system of stimulation.

We also studied the collective's opinion regarding the new system of performance evaluation based on KPI.

Based on the monitoring data we developed and realized a plan of work with employees within the framework of KPI implementation. A number of events, such as professional trainings, information, collective's involvement into the process of implementation of stimulation system based on KPI, allowed to lower the emotional tension and the resistance force demonstrated by the collective towards this novelty. After 4 months of implementation of the KPI system in the test regime, additional monitoring for evaluation of perception of the stimulation system by the collective was carried out. As a result, every fourth manager of the organization pointed out that the system of performance evaluation has to be based on KPI, but it has to have more distinct and understandable calculation criteria, every third manager stated that the stimulation system has to remain the same (as it was before KPI implementation).

Therefore, investigations that were carried out within the collective allowed us to speak about controversial and complicated attitude to this system of stimulation. Every second middle manager believes that the system brings in emotional tension into the collective. After performing a lot of work throughout a long period of time aimed at implementation of the KPI we do not see the expected effect of increased productivity. What is the reason behind this kind of reaction of behalf of the employees?

One of the possible reasons can be the fact that the KPI system includes elements of totally new, even foreign to the system of state-run organization behavioral stereotypes. These stereotypes are more typical of business communities. Among them are ambitiousness, competitiveness, payment by result, etc.

KEY INDICATORS OF PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT OF STATE-RUN ORGANIZATION: ILLUSION OR REALITY?

N. V. Dankova,

*Graduate student of the Department of Psychology Saratov State University
named after N. G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,*

E. A. Kovalchuk,

*Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State
University named after N. G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The market sets specific requirements for modern organizations. Among them are the necessity to react to changes in the competitive environment adequately and in proper time. According to O.S. Vikhansky and A.I. Naumov today "The environment of business organizations has become so dynamic that it is described with the term "turbulent environment". Naturally, only organizations that are changing at a correspondingly high speed can survive in such a dynamically changing environment" [1]. Effective human control can be created with the help of motivation system. We would like to address motivation technology, which is based on the system of key parameters of company's activity and is to a greater extent material. This system has been widely spread within Western European and American companies. Western researchers define this technology as Key Performance Indicators – KPI. Philosophy of key performance indicators is relatively simple: "If you are trying to manage something, you have to be able to measure it. Unless something is measured, nobody pays attention to it".

The system of key performance indicators is relatively new for Russian organizations and enterprises. In Russia one can come across this system at enterprises, which are characterized by release of product that can be measured quantitatively. The reasons for utilizing KPI for strategic management (motivation) are mostly the desire to obtain competitive advantages owing to utilization of innovative technologies in production and management, as well as the increasing effectiveness of enterprise's work.

It is necessary to take into consideration the fact that brand new economic conditions in Russia today dictate the necessity to react flexibly and adapt quickly. This is true for state-run organizations as well, that are existing on the other side of business environment and act as both the controller and the "producer" of state services.

Transition from complete isolation to greater transparency of state procedures, extensive application of internet technologies, and new qualitative level of interaction with the business community require a certain breakthrough in the conscience of state workers, as well as change of their visions, values, and ideas. Correspondingly, top management of state-run organizations is seeking for opportunities to perfect the system of personnel stimulation, that will lead

Ключевые слова: производственная адаптация, личностные качества, диагностика, претендент, оптант.

Проблема успешной производственной адаптации новых сотрудников всегда достаточно остро стоит перед любым работодателем. На каждом этапе развития общества способы взаимодействия сотрудников и организации совершенствовались, видоизменялись. Но неизменным оставался, так называемый, человеческий, или даже, скорее, личностный фактор, который направлял весь процесс.

В современной мировой практике управления персоналом проблеме производственной адаптации уделяется большое внимание. К сожалению, российскими работодателями, заинтересованными в успешной адаптации новых сотрудников, порой некритично используются «акклиматизированные» западные модели управления трудовыми ресурсами организации (предприятия). Остается надеяться, что в ближайшем времени отечественными психологами будут разработаны практико-ориентированные модели продуктивного взаимодействия сотрудника и организации, в которых будут учтены особенности российского менталитета. Остановимся более подробно на проблеме производственной адаптации сотрудников.

Под адаптацией понимается как соответствующий процесс, так и его конечный результат, выраженный в состоянии адаптированности человека к новым факторам среды [1].

Адаптация работника в производственном коллективе имеет две стороны: 1) приобретение профессиональных знаний и умений, овладение соответствующими трудовыми операциями и приспособление к условиям труда (профессиональная адаптация); 2) включение в данный производственный коллектив в качестве полноправного его члена на основе интернализации как официальных, так и неофициальных социальных ролей (социальная адаптация) [2, 3, 4].

Взаимодействие человека и организации (предприятия) можно разделить на три части: прием на работу, трудовая деятельность, увольнение. И самым тонким моментом в этой структуре является переход работника из статуса кандидата на вакантную должность в статус продуктивно осуществляющего свой профессиональный потенциал сотрудника предприятия. Этот переход характеризуется взаимодействием работника и организации, в ходе которого происходит взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные, социально-экономические и социально-психологические условия труда. В психологии труда этот процесс называется производственной адаптацией.

Работодатель может создать идеальные условия труда, может установить самую высокую заработную плату, пригласить только самых высококвалифицированных специалистов, но он все равно не будет застра-

хован от того, что некоторые сотрудники уйдут, не сумев адаптироваться, «прижиться» в его организации.

Исходя из выше сказанного, целью данного исследования является изучение характера влияния социально-профессиональных ожиданий личности и личностных особенностей на процесс адаптации в производственной сфере.

Мы изначально предполагали наличие личностные особенности и социально-профессиональных ожиданий работников, которые влияют на процесс производственной адаптации.

Задачи исследования были направлены на выявление особенностей ряда личностных свойств, влияющих на производственную адаптацию, а также на выявление качественных характеристик социально-профессиональных ожиданий, которые, по нашему мнению, оказывают существенное влияние на протекание процесса адаптации.

Нами использовался комплекс взаимодополняющих методов: анализ индивидуально-личностных особенностей кандидата при приеме на работу; выявление социально-профессиональных ожиданий и определение морально-нравственных особенностей претендентов, – которые позволили достаточно адекватно диагностировать уровень производственной адаптации.

Остановимся подробнее на используемых в ходе исследования методах диагностики личности.

Методика Г. Айзенка позволяет определить выраженность у претендента таких важных характеристик, как экстраверсия/интроверсия и степень проявления нейротизма.

Методика Дж. Роттера по выявлению уровня субъективного контроля дает возможность судить об уровне самооценки человека, его самореализации в профессиональной и в семейной сферах, о мере ответственности испытуемого.

Опросник Ч.Д. Спилберга и Ю.Л. Ханина использовался нами для выявления уровня тревожности «здесь и сейчас».

Анализируя результаты проведения проективного рисуночного теста, мы особое внимание обращали на признаки, характеризующие самооценку личности по следующим направлениям:

- «Я» человека и его место в этом мире,
- нацеленность «Я» на перспективу развития (ясность стремлений и мотивов),
- проблема «Я» – активное или пассивное отношение к преградам на жизненном пути,
- эмоциональное состояние исследуемого.

С целью определения влияния нравственных качеств претендента на выбор им работы нами было проведено анкетирование. В основе анкеты – следующие шкалы:

1. принятие ответственности на себя за свои поступки и выполнение моральных норм;

пакт on work effectiveness. For sample with number of elements $m = 32$ and significance level $p = 0.05$ the critical value $r_{crit} = 0.349$, with significance level $p = 0.01$ $r_{crit} = 0.449$. The calculated rate r empir for pairwise comparison was 0,9463 and 0,8147 [5]. This brings us to the conclusion that the connection between mood and work effectiveness is valuable at the level of 1% and is positive. The same is true for influence of health of work effectiveness. But mood impact is higher here than health impact ($0,9463 > 0,8147$). This proves our hypothesis: the better the emotional environment in the organization and the collective as a whole, the more effectively a person works. In general, all factors under study can be found within the mean/average level.

In this case we can suppose that organizational culture influences employees' behavior predominantly "neutrally", it weakly stimulates them to work and be initiative-oriented. Under conditions of the worst case situation, organizational culture can have a negative influence and completely lower these factors down to negative levels.

Positive organizational culture that works towards effectiveness of organizational relations creates the feeling of reliability of organization and employees' position in it, helps to form the feeling of social protection, stimulates self-awareness and high level of responsibility of an employee, who is fulfilling the tasks he is responsible for [1]. Investigations aimed at studying "positive" and "negative" organizational cultures certainly have to be continued, because their results can help to better psychological state of employees through parameters of their mood, wealth, work effectiveness, and initiative.

References

1. Zankovsky A. Organizational psychology. M.: Publishing house «Flinta», 2002. 341 p.
2. Aksenovskaya L.N. Order concept of organizational culture: questions of methodology. Saratov: Publishing house of SSU, 2005. 348 p.
3. Magura M.I. Organizational culture as means of successful realization of organizational change. Personnel management. 2002. №1. P. 24-30.
4. Isratova O.N. Reference book of psychologist-consultant of an organization. Ros-tov n/D: Phenix, 2010. P. 299.
5. Sidorenko E.V. Mathematical processing methods in psychology. SPb.: Rech, 2010. P. 110.

Scientific supervisor: L.N. Aksenovskaya, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

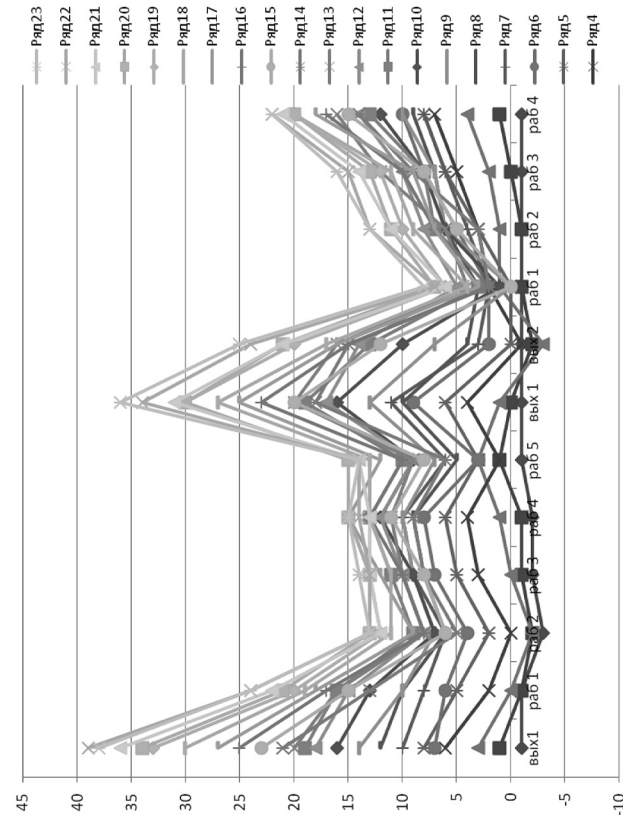


Figure 9. Answers to the question: “What state of health prevailed in the course of the day?”

From the graphs we can see that the tendency of mood “swings” towards increase takes place during the days off (Fig. 7). Alongside with it, when coming to work, employees’ mood falls down to 0 or lower levels. The mean level of employees’ mood on working days equals «0», which corresponds to the answer “calm, balanced mood”. Mood level on days off corresponds to point “1 – light, pleasant mood”.

The same tendency was determined regarding employees’ initiative: no growth was observed in the course of working time, the mean level was at level “1” on working days – “Worked strictly according to the plan, did not create anything new”, and at level “2” at weekends – “Tried to help in solution of current problems” (Fig. 8).

We can clearly see the inverse dependence in general perception of health state by the respondents of working days and on days off. The closer working days are after the weekend, the lower this index is – it goes down from its maximum “3” to “0” and negative factors on working days (Fig. 9).

Based on the calculation of mean factors of registered reactions of employees’ behavior we carried out Pearson’s correlation coefficients calculation pairwise for samples of mood impact on work effectiveness and health im-

2. представление об обязательности моральных норм в профессиональной деятельности;
3. ориентация на соблюдение нравственных ценностей в повседневной жизни;
4. самоуважение, подтверждение своей честности.

Также мы применили методику «Социально-психологические условия Вашего труда», разработанную на основе методики В. Захарова «Удовлетворенность трудом» [3], которая основана на следующих шкалах:

- интерес к работе;
- удовлетворенность достижениями в работе;
- удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;
- удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем;
- уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- предпочтение выполняемой работы высокому заработку;
- удовлетворенность условиями и организацией труда;
- профессиональная ответственность.

На основании анализа результатов исследования, включая также анализ индивидуальных бесед с работниками, мы получили представление об уровне общей удовлетворенности трудом, который рассматривался нами как индивидуальный показатель успешности производства (в зависимости от индивидуального показателя успешности подразделения (в занимаемой должности, в коллективе конкретного подразделения).

Также нами анализировался «Дневник» опганта, в структуру которого были включены такие показатели, как качество работы, производительность труда (объем выполненных работ), специальные задания, отношение к работе, особенности взаимоотношения с коллегами. Таким образом в «Дневнике» опганта оценочно были представлены индивидуальные характеристики личности, обобщение которых позволило выявить ряд общих закономерностей, влияющих на уровень профессиональной успешности работника.

Таким образом с помощью методики первого этапа исследования была проведена первичная диагностика профессионально важных качеств опгантов, которые по нашему мнению оказали влияние на весь процесс адаптации.

Исходя из полученных результатов этого этапа, была проведена постановка новых сотрудников: лица, обладающие высоким уровнем тревожности и нейротизма, определялись на менее опасные участки производства; соответственно, – претенденты, имеющие высокие показатели эмоциональной устойчивости, уровня субъективного контроля и устойчивой мотивацией к профессиональному росту, – назначались на должности, требующие повышенного уровня ответственности, энергичности, умения рационально планировать свое рабочее время, инициативности и творческого подхода к делу.

Результаты первичной диагностики (от которых зависела начальная расстановка) вновь принятых сотрудников, дальнейшее наблюдение вхож-

дения в процессе работы и новый коллектив, с контрольным исследованием удовлетворенности трудом позволили нам сделать определенные выводы.

На основании анализа «Дневников» новых сотрудников (после окончания их испытательного срока), последние были разделены нами на две категории: адаптировавшиеся успешно – 17 стажеров (34%); адаптировавшиеся неуспешно – составили оставшихся 33 стажера (66%).

Обработав результаты первичной диагностики и сопоставив их с результатами второго этапа, нами была выявлена следующая закономерность. Результаты первичной диагностики успешно адаптировавшихся сотрудников имели следующие показатели: устойчивую мотивацию к профессиональному росту (повышению уровня профессионализма в выбранной специальности), доминирующую над материальной сферой, также – адекватный уровень самооценки, низкий (реже средний) уровень ситуативной тревожности, высокий уровень самоконтроля в ситуациях неуспеха. Вместе с тем, нами не было выявлено прямой зависимости между типом темперамента и успешностью/неуспешностью производственной адаптации (нельзя сказать, что лучше адаптируются интроверты, чем экстраверты, и наоборот).

Соответственно, сотрудники, не сумевшие успешно адаптироваться в новом коллективе, на новом рабочем месте по результатам первичной диагностики имели следующие характеристики: доминирование материальной мотивации («меньше работать, но больше получать»), низкий уровень мотивации саморазвития (профессионального, личного), желание (часто неготовность) брать на себя ответственность (как в межличностном общении, так и в производственных вопросах), неадекватная самооценка (завышенная или заниженная), высокий уровень притязаний, не соответствующий сложившейся ситуации.

Рассмотрим и сравним полученные результаты исследования выделенных нами выше двух групп: представлено на рис. 4, средние показатели нейротизма, уровня тревожности в случае дезадаптации выше, чем у представителей адаптивной группы.

Также явные различия можно проследить по некоторым шкалам интеллектности: средние показатели по таким шкалам как область достижений, производственных и межличностных отношений выше у группы успешно адаптировавшихся сотрудников.

Три последних критерия – показатели по результатам проведения проективной методики. Критерий, говорящий об уровне эгоцентризма, практически равен в обеих группах.

Критерий, отражающий уровень жизненной перспективы, подразумевает уровень целеустремленности «Я» испытуемого на перспективу развития. В этом случае показатели группы успешно адаптированных сотрудников при рассмотрении результатов исследования каждого сотрудника распределялись по шкале от средних показателей к высоким показателям с преобладанием последних.

employees, which is expressed through low mood and effectiveness levels, health deterioration.

This data is supported by results of another test of the same 23 employees. They were tested in the course of 32 days. The test method is based on works by A.N. Lutoshkina "Psychological climatic circle". The answers were graded according to gradation scale from -3 to +3; clarifications were offered to every answer. Extracts from test results of 10 day long testing are presented in the form of graphs (Fig. 7-9).

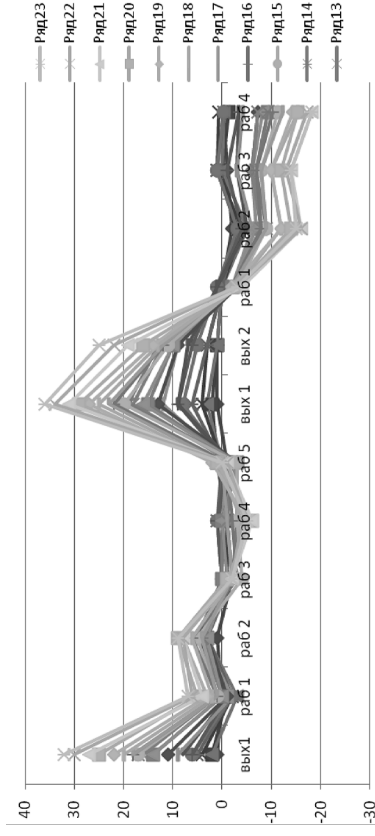


Figure 7. Answers to the question: "What mood prevailed in the course of the day?"

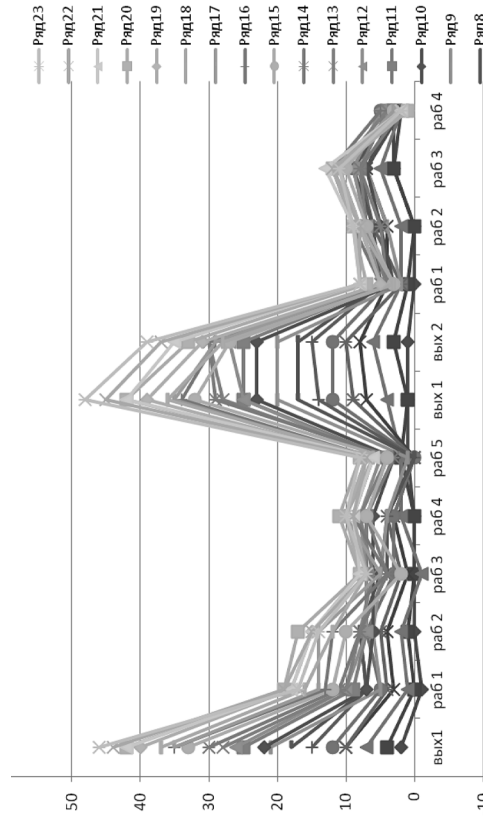


Figure 8. Answers to the question: "Was I more active of passive (at work and at home) in the course of the day?"

Behavioral norms are requirements to workers' behavior (they are formally fixed and tacit), which are perceived by employees as a set of rules of "correct" and "due" behavior in certain standard situations (outright fulfillment of orders and instructions of company's management, help and cooperation in team work, etc.) [3]. The observed manifestations of organizational culture, its external side, represent actions and behavior of employees aimed at achievement of concrete results and fulfillment of orders. In our opinion, specifics of employees' motives help to determine organizational culture level, its potential for determination of organization's effective work.

Research hypothesis: there are some negative factors of organizational culture that negatively influence personnel and, as a consequence, lower their motivation to work.

In order to verify the hypothesis we carried out empirical research. Object of research: 23 employees from different departments of an organization. We tested the impact of employees' mood on their working state in the course of one month. Subject of research: level of organizational culture development and its impact on behavioral motives of employees. We had the question: can negative socio-psychological factors of organizational culture lead to decrease in efficiency and initiative?

At the group level we viewed the approach to studying the impact of culture on organization's work through: job satisfaction, level of management development within organization, level of communication development, and work motivation.

In the course of the study we used a questionnaire for realization of major characteristics of organizational culture by employees, a test for studying organizational culture level according to its functional directions by N.A. Is-tratova [4], which helped us to discover the overall mean level of fulfillment of organizational culture major functions – 5 points out of 10. Job satisfaction level – 5 points out of 10. Functions of culture aimed at the development of communicative and integrative relations in the collective – scored 5 points out of 10, managing function of culture scored 5 points as well. Level of culture's influence on motivation and morals development in organizations is lower than average – from 1 to 5 points, average point is 4. The summary index of functional development of organizational culture was determined according to the sum total of received points and was close to the lower margin of the average level as well, 115 points out of 290, which characterizes the tendency of culture development within organization as degradation.

As a result of testing, we uncovered lack of general understanding of organizational culture by employees of an organization, which is primarily expressed through the lack of declared values, mission, credo, strategies, and goals of an organization. Such level of organizational culture development logically influenced the socio-psychological state of employees and their behavior. Lack of understanding of common goals and strategies, limited number of contacts with managers caused the emergence of nervous tension among

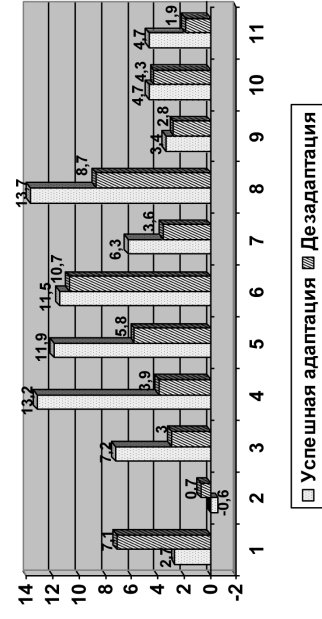


Рис. 4. Сопоставление результатов групп по индивидуально-личностным критериям где:

Н – уровень нейротизма (1);

Т – уровень ситуативной тревожности (2);

Шкалы интернальности:

Ию – общая (3);

Ид – область достижений (4);

Ин – область неудач (5);

Ис – семейные отношения (6);

Ип – производственные отношения (7);

Им – межличностные отношения (8);

Э – уровень эгоцентризма (9);

Пж – уровень жизненной перспективы (10);

Пт – уровень преодоления трудностей (11).

У группы неадаптированных сотрудников средних показателей практически не было. 58% испытуемых этой группы имели показатели ниже среднего, а 32% – слишком высокие, что нами рассматривалось как неадекватная оценка соотношения своих способностей (в том числе и профессиональных) и социально-профессиональных ожиданий кандидатов.

Последний критерий говорит об активном или пассивном способе преодоления трудностей. Активность в данном случае рассматривается как склонность претендента к самостоятельному решению возникающих трудностей, активному влиянию на изменение сложившейся ситуации в свою сторону. Очевидно, что именно проявление такого рода активности является одним из необходимых условий успешной адаптации.

Используемые критерии оценки (и соответствующие им показатели) были взяты из одного из разделов «Дневника сотрудника предприятия», а точнее «Оценочного листа работника», который заполняется руководителем структурного подразделения совместно с наставником по окончании стажировки.

Графическое отображение результатов представлено на рис. 5.

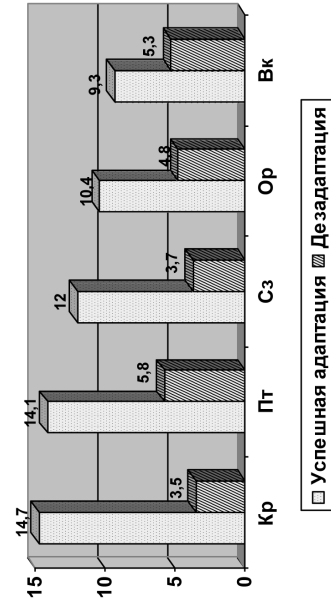


Рис. 5. Результаты анкетирования оценочного листа работника

где:

- Кр – качество работы;
- Пт – производительность труда (объем выполненных работ);
- Сз – специальные задания;
- Ор – отношение к работе;
- Вк – взаимоотношения с коллегами.

Как видно из данных, представленных на рис. 5, успешность адаптации в целом зависит от успешности трудовой деятельности работника. Отношение к работе тем выше, чем лучше будут показатели по первым трем критериям. Соответственно у работников адаптивной группы показатели критерия взаимоотношений с коллегами были выше, чем у работников неадаптивной группы.

Данные графически представлены на рис. 6.

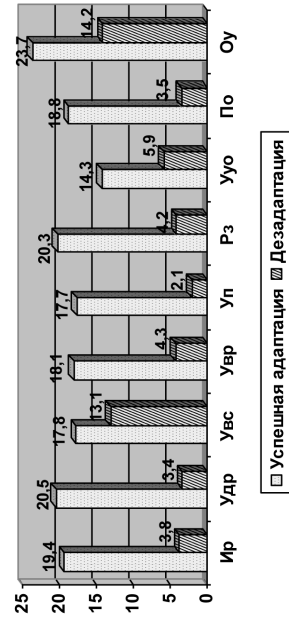


Рис. 6. Графическое представление данных по критериям успешной/неуспешной адаптации

где:

- Ир – интерес к работе;
- Удр – удовлетворенность достижениями в работе;
- Увс – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;
- Увр – удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем;

The goal of our study is to search for solution of a problem that deals with psychological impact of organizational culture of company employees' motivation and behavior. By observing psychological state of employees through their mood and behavior at work, we will be able to present and generalize the types of organizational culture impacts on personnel and will try to evidenciate certain patterns of these impacts that have something in common for similar situations. Organizational culture is acquired meaningful systems that are transmitted via natural language and other symbolic means, which perform representative, directive and affective functions and are capable of creating cultural space and a special feeling of reality. In the wider sense culture is a mechanism for social experience reproduction, which helps people to live and develop in a certain climatic, geographical, or social environment, and preserves unity and wholeness of its society [1]. Organizational culture influences organizational relations and organizational effectiveness. These factors relate to external environment of an organization and, according to cognitive field theory by Kurt Lewin, influence the psychological environment of an organization's employee (and become his internal environment), who is a part of this organization and absorbs all attributes of this culture, and then find their reflexion directly in a human psyche. According to order approach created by researcher L.N. Akseynovskaya, organizational culture is a complex social-psychological order of managerial and organizational interactions, that are constituted and regulated by systems of ethical meanings of interaction participants [2]. Hereout we can formulate the following statement: negative factors of organizational culture produce such an impact on the socio-psychological order of managerial and organizational interactions (regulated by a certain system of ethical meanings), which can do harm to any participant of the interaction at three different levels: organizations, team (collective), and personal.

Based on the suggested model of the Russian researcher M.I. Magura we can single out certain components of organizational culture that are characteristic of any organization in general. They are values and settings, employees' priorities linked to their work in this organization; system of relations that determine employees' perception of their work ad organization where they are working; behavioral norms that define employees' actions and behavior; actions and behavior of employees in situations of competition.

The core of organizational culture is represented by values that are shared by the collective members. These values, in their turn can be positive and orient people towards behavior samples that motivate them to achieve organizational goals; they can be negative and therefore negatively influence organizational effectiveness [3].

Organizational culture is based on the system of relations that forms and defines behavioral norms and working behavior of organization members (relations between managers and workers, attitude of personnel to work, attitude of workers to clients, etc.).

References

1. *Lovakov A.V.* Subject organizational and psychological publications in the Russian periodical press, 2000–2009. Electronic journal “Organizational Psychology” 2011. №1. P. 68–90. [Electronic resource]. URL: www.orgpsyjournal.hse.ru (date accessed 14.05.2012)
2. *Jewell L.* Industrial and organizational psychology. Textbook for high schools. SPb.: Peter, 2001. 720 p.
3. *Gavrilov A.I.* Regional Economics and Management, 2001. [Electronic resource] URL: <http://uchebnik-besplatno.com/uchebnik-natsionalnaya-ekonomika/regionalnaya-ekonomika-upravlenie.html>. (date accessed 14.05.2012).
4. *Cameron K., Quinn R.* Diagnosis change the organizational culture. Per. from English. Ed. I.V. Andreevov. SPb: Piter, 2001. 302 p.
5. Catalog of government agencies. [Electronic resource] URL: <http://www.govweb.ru/govbody/> (date accessed 14/05/2012).
6. *Aksenovskaya L.N.* Organizational culture and organizational change: made out to order aspect. Organizational Psychology: People and risks. Proceedings of the II Russian-US scientific conference. Saratov: Saratov University Publishing House, 2011. P. 8.
7. *Berleyn E.V. Kravtsova A.K.* The level of emotional intelligence of managers in organizations with different types of organizational culture. Problems of modern psychology: theory, practice and experiment. Materials jubilee scientific conference of young scientists dedicated to the 40th anniversary of the Department of General and Social Psychology. Saratov: IC “Science”, 2012.

Scientific Supervisor: L.N. Aksenovskaya, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

DEMOTIVATING FACTOR OF NEGATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE

M.V. Chernysheva,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

In the present article the author studies the influence of negative organizational culture impact on employees' psychological state through mood that results in demotivational behavior of employees, decrease in initiative and work effectiveness.

Key words: organizational culture, organizational culture elements, impact of organizational culture.

Within the system of modern psychological and sociological sciences organizational culture is viewed as a factor that increases effectiveness of organization management. Unfortunately, one factor is underestimated, which is: carriers of samples of behavior are employees of an organization.

Уп – уровень притязаний в профессиональной деятельности;
Рз – предпочтение выполняемой работы высокому заработку;
Уоо – удовлетворенность условиями и организацией труда;
По – профессиональная ответственность;
Оу – общая удовлетворенность трудом.

Критерии, представленные на рис. 6, можно рассматривать как показатели успешной адаптации, ее основные характеристики. Поэтому, показатели по этим критериям: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководителем, удовлетворенность условиями и организацией труда, профессиональная ответственность, и, соответственно, показатели по критерию общей удовлетворенности трудом у работников адаптированной группы, – выше, чем у сотрудников, представляющих дезадаптированную группу.

Полученные результаты по таким критериям, как уровень притязаний в профессиональной деятельности и предпочтение выполняемой работы высокому заработку, – требуют пояснения. Слишком низкие показатели по критерию уровня притязаний в профессиональной деятельности дезадаптированной группы сотрудников и, в тоже время, завышенные по критерию предпочтения выполняемой работы, высокому заработку, – нами объясняются исходя из направленности первоначальной мотивации сотрудников. Результаты анкетирования «Профессиональный опыт» и «Мотивы трудоустройства» позволили нам выявить то, что основные причины смены места работы – «низкая заработная плата» и очень редко, в качестве ведущего мотива, – профессиональный рост (7%).

Результаты исследования профессионального предпочтения претендентов выявили, что 15% претендентов отдают предпочтение престижности данной работы, 45% – профессиональному опыту, а 40% – зарплате. На основании чего мы делаем вывод, что претенденты в принятии решения о выборе данной профессии, в большей степени отдают предпочтение социально-экономическому фактору (уровень материального благосостояния, социальный статус). Ценностные ориентации претендентов также оказались значимы при выборе данной работы.

При выборе новой работы женщины, чаще мужчин ориентируются на нравственные критерии (в исследовании приняли участие 20 женщин и 30 мужчин). Женщины согласны работать в любом секторе, если будут удовлетворены их нравственные требования к работе. Для мужчин более значимым оказалось содержание труда (разнообразие, творческий характер и общественная значимость), а для женщин – условия труда (зарплата, санитарно-гигиенические условия, режим, отношения в коллективе, близость к дому, «социальный пакет»). Женщины, в отличие от мужчин, более терпимо относятся к возможному снижению своего социального статуса (соответственно 24% и 14%).

Соответственно, занимая новую должность, такие работники не рассматривают ее как возможность профессиональной самореализации и повышения уровня квалификации (хотя такая возможность на данном предприятии предоставлялась); для них это скорее просто вид деятельности, обладающий определенными характеристиками. На наш взгляд их заинтересованность ограничивается предоставляемым социальным пакетом.

На последнем этапе исследования разрабатывалась компьютерная программа, позволяющая за короткий период времени определить успешность/неуспешность производственной адаптации в целом.

Компьютерная версия программы исследования дает возможность модернизировать процесс диагностики.

Первоначально в компьютерной программе были использованы две методики: анкета «Прогноз» (84 вопроса) и опросник «Кеттела» (результаты тестирования, выраженные в баллах, оцениваются по шкале истинности и шкале нервно-психической устойчивости/неустойчивости). Компьютерная программа позволила на основе полученных данных выявить зависимость нервно-психической неустойчивости от тех или иных личностных качеств, оцениваемых с помощью методики Р.Б. Кеттела.

На основе результатов тестирования 16 ПФ (Р.Б. Кеттела) можно считать коэффициент адаптивности испытуемого (Кад.). Для этого может быть использована формула.

Данные корреляционного анализа показывают отрицательную зависимость НППН (нервно-психической неустойчивости) от «А», «С», «Н». Положительную – от «L», «O», «Q», «S». Формула имеет вид:

$$E(кад) = \frac{(A + C + H) - (L + O + Q + S)}{7},$$

где:

Показатель «А»: «замкнутость – общительность».

Показатель «С»: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность».

Показатель «Н»: «робость – смелость».

Показатель «L»: «доверчивость – подозрительность».

Показатель «O»: «спокойствие – тревожность».

Показатель «Q»: данные, или данные самооценки. Они включают в себя утверждения человека о своем поведении.

Показатель S: нервно-психическая устойчивость – неустойчивость (по методике «Прогноз»).

Q-данные, или данные самооценки. Они включают в себя утверждения человека о своем поведении.

Число «7» в знаменателе означает количество переменных в числителе и необходимо для того, чтобы полученный коэффициент не был громоздким.

requirements by a competitor: so for the recruitment in UIS must have a document about education, references from drug, mental and other health centers, certificate of criminal record, etc. the records of actually available skills and abilities, the desire of a jobseeker to work as well as his compliance with the organizational culture is not conducted. For example, in YIS guided by saying: if you cannot we'll teach, if you do not want we'll force, if you do not suite we'll match. Employees are laid off in exceptional cases.

The personality of the leader has the great importance in the implementation of organizational changes. As shown by previous research [7], the leaders of organizations with different types of organizational culture have different levels of emotional intelligence and the various expressions of its components. Personal management, intra understanding and control of expression are less developed by the leaders of YIS in comparison with leaders from the business sector is.

In addition, the leaders in commercial structures are usually the owners of the company, or any invented highly professional top managers. In the state structures it is often the people who "grown" from line managers and, at best, have received additional education in management; however, it is not of high quality (usually distance learning initiated by a higher management and not by train employees).

Commercial organizations are more dependent on the external environment; they can offer only those goods and services that society needs. This is why such structures are more loyal to any kind of change. State structures are characterized by "self-sufficiency": they are often created needs artificially, for example, through the adoption of the law on the need to resolve to anything, which gives any governmental authority.

It also should be noted that not only the external environment influences the organization, but also the organizations influence the external environment and change it. But the recent time "alignment of forces" has changed much. If at the time of the Soviet Union state structures influenced much on commercial structures, but at the present time this influence is much reduced, while the influence of commercial structures on the state structures has increased dramatically. State structures have to not only learn from commercial structure, but also have to emulate them. One of the reasons for this is that the values in Russian society are often created by commercial organizations. While unfortunately most of these commercial structures are foreign companies, like Coca-Cola and IBM.

To sum up, it should be noted again that commercial structures faster and more efficiently implement organizational changes in comparison to state structures, where the analytical and activity-based strategy of their implementation is predominate, focused on defining the problem, gathering information, searching for solutions, its testing and implementation, but there are the regulatory-directive strategy in state structures.

Of course these features do not reflect the full range of the differences; however they can promote awareness of the existing problems during organizational changes and more effective implementation of them in the state structures.

changes are added in the official structure of the company. The aim of the company and results achievement are more important for them rather than organization structure. In the state organization vertical conformation is more important despite the fact that such kind of organizations needs workers of different departments cooperation. Horizontal connections are rather exceptions than rules. They are based on people's relationships not on industrial necessity. Despite all the guidelines, orders, leadings organization cannot come to a success for the last several years.

Interaction has an expressed formality in the best case. There are some reasons: from the uncertainty of what result exactly the employees of different departments must achieve together, the immensity and the lack of concreteness of this result till the banal lack of interest of employees in this result, caused largely by established organizational culture.

Organizational changes are often encouraged in the commercial organizations, and therefore it is initiated by the employees of these organizations. But an initiative by the ordinary employees in the state organizations is not encouraged in the same way at least, and often it is not approved or even punished by a higher management.

There are different kinds of changes: in the commercial organizations the main part of changes are unplanned and usually occur with the participation of the employees, who is affected by these changes, while in the state organizations the changes are usually planned, imposed by a higher management and developed without participants of future executors. This greatly influences both the speed of organizational change, and on the quality and the result.

Unplanned changes usually has not evolutionary character but adaptive and reactive. Planned changes are likely to be revolutionary, imposed by leadership and meet with strong resistance from both the line staff and managers. On the one hand this resistance is caused by dissatisfaction of employees without being consulted with, and on the other hand, do not understand the reasons and the need for these changes. In addition, these imposed changes are extremely unstable, requiring constant control and are often accompanied by punitive sanctions.

In the commercial structures at a strong resistance from the part of performers of these changes top managers often resort to explain the need of implemented changes, find and demonstrate the benefits of its performers, find a method to stimulate and encourage the desired behavior, the search for unconventional solutions, and in extreme cases they part quickly and easily with an employee who does not wish to or is not able to accept and adapt to the changes. Taking on a new employee the attention is specifically drawn to the conformity of the job seeker to the required specification and organizational culture in general.

State structures when problems arise tend to exact following to the model, allowed, and "proven" option. In addition, when applying for a work or service in the state structures great attention is drawn to satisfaction of the formal

Разработав специальную компьютерную программу, мы смогли выявить сотрудников, имеющих повышенную степень дезадаптации с целью оказания им практической помощи.

Рассмотрев и проанализировав представленные результаты проведенного нами исследования можно сделать следующие выводы.

1. По результатам проведенного исследования была подтверждена выдвинутая нами гипотеза об оказании существенного влияния на процесс производственной адаптации личностных характеристик и социально-профессиональных ожиданий работников.

На основе таких характеристиках личности как устойчивая мотивация профессионального и личностного саморазвития; достаточного, но не завешенного, уровня самооценки; низкого (в большинстве случаев, реже – среднего) уровня нейротизма и ситуативной тревожности, – процесс адаптации протекает благоприятно.

Определенная жизненная позиция и четкое видение перспективы, следование конкретным целям (как в профессиональном, так и в личностном развитии) помогли новым сотрудникам влиться в коллектив с наименьшими эмоциональными (и где-то производственными) затратами.

2. Большую роль сыграла та социальная ситуация, которая сложилась на предприятии к моменту проведения исследования. Дезадаптацию части сотрудников можно объяснить изначально имевшейся у них мотивацией. Как правило, это материальная заинтересованность в сочетании с изначальным отсутствием интереса к содержанию работы («мне все равно, что делать, лишь бы платили»). Кадровая политика предприятия такова, что приветствуется и, по возможности, подбираются работниками с недоминирующей материальной мотивацией. Таким сотрудникам предоставляется возможность для профессионального роста и совершенствования.

3. Разработанная компьютерная программа позволяет выявить сотрудников, которые имеют высокий риск профессиональной дезадаптации.

Проведенное исследование затронуло лишь малую часть большой проблемы адаптации, но оно наглядно показало необходимость обратить внимание на личностные установки и ожидания претендентов, их личностные качества.

Список литературы

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
2. Деркач А.А., Зызыкин В.Г., Маркова А. Психология развития профессионала. М., 2000.
3. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979.
4. Морзунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М., 2000.
5. Захаров В.И. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и Деятельность / Под ред. А.А. Крылова. Л., 1982.

ПРИЗВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Б.Дэс. Дик,

Университет штата Колорадо (США),

М.Ф. Стейгер,

Университет штата Колорадо (США),

Северо-западный университет (Южная Африка)

В данной статье анализируется вопрос значимости работы в контексте представления о работе как призвании, и влияния указанных представлений на ход организационных изменений.

Ключевые слова: призвание, управление организационными изменениями, субъективное благополучие личности.

Организации постоянно изменяются и постоянно развиваются. Изменения могут быть непрерывными, разворачивающимися последовательно, постепенно, или быть эпизодическими, происходящими не так часто, но драматично и с напряжением [1]. Однако в обоих случаях менеджеры и работники должны быть способны осознать перемены, предсказать или уменьшить их воздействие на работу организации, также должны быть готовы адаптироваться в новых условиях. А это требует рефлексии: сознательной и бессознательной, – как осознания значения выполняемой работы, которое принимает для себя организация и ее работники, стоящие перед лицом изменений.

Призвание и значимость работы

Вопрос значимости работы для человека является одним из важнейших в теоретическом и практическом аспекте, в последние годы его изучение в социальных науках ведется очень активно [2, 3]. В соответствии с одной из популярных типологий, впервые предложенной Белахом с коллегами [4], работники склонны рассматривать работу: 1) просто как занимаемую должностную позицию, 2) карьеру, 3) призвание. Представители первой (должностной) ориентации, фокусируется на внешнем вознаграждении, получаемом за выполненную работу (таким, как зарплата или другие материальные поощрения). Ориентированные на карьеру работники лично более заинтересованы в своей работе: они считают материальное вознаграждение мощным стимулом к работе, но, кроме того, важным мотивом для них служат ощущение достижения, продвижение по службе, власть и престиж, которые они могут получить, хорошо выполняя свою работу. Наконец, некоторые работники воспринимают свою работу как призвание. Для обладателей такого представления работа является возможностью самовыражения в социально значимой деятельности, возможностью изменить общество, внести свой вклад в совместное благополучие. Исследователи алгоритмизировали стратегии достижения

It is necessary to change methods due to the development and using modern technologies. New standards are inevitably followed by promoting organization changes.

Despite the fact that the main reason of organization changes is the changes of the external/outer medium concerning with the organization. It is connected with the changes in organization culture of these structures.

As Akseonovskaya L.N. [6] remarks organization changes are a kind of cultural changes. The organization culture is “the key factor” influencing the direction process content of organization changes and the way of their realization and efficiency.

Commercial structures need changes because in such a kind of structures market type of organizational culture [4] takes place. Nowadays changes are connected not only with the desire of organization development and efficiency increasing but organization survival in a rigorous rivalry. That is why commercial organizations begin to practice the newest informative, computer, telecommunication, industrial and other technologies. On the other hand commercial structure changes depend on the material resources to operate with. It takes less than a month for commercial organizations to practice a new information which recently appears. As for state structures it takes more than a year. It is connected with the hierarchical type organization culture [4] which differs with its bureaucratization and centralized funding. Only Central Apparatus decides how much, for what and whom money may be done. State structures begin to engrain changes being in the crisis, when there is no way out. The reason is that the work in the state organizations requires the stability, people are not ready for changes which are in a small degree orientated on the results.

Moreover changes are initiated rather late and they need to be stimulated for a long period of time. In commercial organizations such changes either destroy the organization or begin to work and are internalized.

Formalization is a big problem for changes to be engrained. Firstly a new document appears and then it is to be engrained. In commercial structures firstly the process appears and after that the document appears. In the commercial organization documentation confirms the process of changing.

State structure formalization is expressed by both regulated documents quantity and its size. It should be mentioned that high rate of formalization is connected with the size of organization: state organizations is a part of big-sized federal structures, while commercial structure are of small size and most of them are families.

This fact shows us that commercial organizations are more ready for horizontal connections development. Such organizations stimulate workers to incorporate in groups for dissolving the problems and initiation of development and changes (working with projects).

For the first time a border between organizations gets more flexible and then it disappears at all. A worker of one department begins to cooperate with another one being already a worker of it department. And after some time these

2. Diagnostic messages that the parameters of nonverbal behavior / N.M. Romanova, D. A. Usanov, M.A. Samokhina, etc. Saratov: Sarath, Irkutsk, 2008. 80 p.
3. *Betker L.M.* Psychological determinants of understanding emotions the other person. Pedagogical education and science. 2008. №3. P. 73-76.
4. *Magura M.I.* Staff selection and management of human resources of the organization. Staff management. 2000. №7.

Scientific Supervisor: N.M. Romanova, Candidate of Social Sciences, Assistant Professor of the Chair of General and Social Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky

THE PECULIARITIES OF ORGANIZATIONAL CHANGES INTRODUCTION IN THE MODERN RUSSIAN STATE AND COMMERCIAL STRUCTURES

E. V. Berlein,

Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

This article is devoted to such questions as an influence of types of organization on organizational culture and experimented organization changes in commercial and state structures.

Keywords: organization, organizational changes, organizational culture.

Over the last decades the topic of organization changes has become especially popular. It is connected with both political and economic changes and scientific and technical achievements. The development of patriotic organization psychology has a considerable influence on it too.

Due to Lomakov A.V. [1] the topic of organization changes and periodic press development comprises "less than 10 % of all publications" he has researched but it is seen more often than others.

In the foreign literature the two main problems of organization changes researching are singled out, which are: 1) difficulties in evaluation of interruption efficiency, 2) situation particularities where organization changes take place [2].

Thus people do not pay attention to comparative analysis of organization changes using in different types of organizations (state and commercial) [3], with different types of organization cultures (hierarchical and market ones) [4].

This analysis is made upon with the example of subdivisions Federal service of punishment execution. They are a national structure, a federal organ of executive power [5], and a transport company, a commercial organization. The aim of this organization is profit getting.

этих трех карьерных ориентаций и обнаружили, что носители представлений о работе как призвании более удовлетворены своей работой и жизнью в целом, и воспринимаяют жизнь с большим энтузиазмом, чем те, кто ориентирован на работу или карьеру [5, 6].

«Призвание», безусловно, не является новым концептом. Следует упомянуть, что термин «призвание» используется в религиозном контексте как настоящая вера (согласно неоплатоновской философии); в контексте применения указанного термина к работе, существует тенденция диверсификации духовной и светской сфер труда, в которых под призванием понимается уединенная жизнь, исполненная религиозного значения, а для избравших светский путь, труд основывается на китайских представлениях [7]. Это утверждение сменило представленные протестантских реформаторов, Мартина Лютера, Джона Кельвина и, наконец, пуритан, пропагандировавших мнение, что все работы изначально имеют религиозный смысл, если делаются во имя торжества божественного. Это классическое мнение остается господствующим в христианском мировоззрении, но также выходит и за его пределы, и предполагает, что призвание может детерминироваться не религиозными сферами, но и актуальными потребностями общества, судьбой, семейными традициями [8]. Таково «неоклассическое» понимание призвания. В противовес классическому и неоклассическому пониманию призвания, существующему в современном понимании призвания как потребности, «возникающей внутри личности и направляемой ее увлечениями или талантами с целью переживания целостности личности и чувства удовлетворения». Для данной статьи мы адаптировали определение призвания в соответствии с его неоклассической трактовкой: «Призвание – это выходящая за пределы привычного опыта, переживаемая как возникающая свыше потребность субъекта исполнить свою жизненную роль, приобрести и реализовать чувство устремленности к цели и осмысленности. Эта потребность удер­живается и интегрирует различные значения и цели как источники мотивации» [9].

Большинство исследований призвания используют не требующие много времени и простые измерительные инструменты, базирующиеся на определенном значении конструктора, в то же время делающие затруднительным сравнение различий восприятия призвания. Несмотря на это, исследователи обнаруживают стабильно значимые результаты, указывающие на взаимосвязанность позитивного отношения к работе с позитивными ее результатами, такими как карьерные решения, осознание собственного я, самооэффективность [10] и ожидания, а также пока­затели субъективного благополучия, такими как удовлетворенность собственной жизнью и значимостью [11]. Согласно данным анализа выборки взрослых работающих респондентов, понимание работы как призвания позитивно коррелирует с удовлетворенностью трудом, удовлетворенно­стью жизнью, ясностью я-концепции, преданностью карьере и отрица-

тельно коррелирует со стрессом, депрессией, и тенденцией к замыканию в себе [12].

Понимание работы как призвания – это не панацея, однако, сотрудники, обладающие таким пониманием работы значительно чаще могут похвастаться размером оплаты, личным временем [8] и более длительное время преданы своей работе, чем носители иных представлений о работе.

Роль призвания в проведении организационных изменений

Исследования призвания анализируют этот концепт в контексте индивидуального развития карьеры, принятия решений, и субъективного благополучия. К сожалению, роль призвания в организационном контексте, в частности, возможного влияния понимания работы как призвания на такие характеристики организации, как социально-психологический климат, лидерство и достижение организацией ее целей; – в настоящее время не достаточно изучена. Вместе с тем, в настоящий момент в науке создан большой теоретико-эмпирический базис для начала разработки концепции призвания в контексте организационных изменений, а кроме того имеются возможности для ее практического применения. Согласно нашему мнению, существует три возможных варианта, каким образом отношение к работе как к призванию может способствовать организационным изменениям (безусловно, данные предположения должны быть апробированы в пилотажном исследовании, прежде, чем будут проведены полномасштабные исследования).

1. Понимание работы как призвания может помочь инициировать позитивные изменения: исследователями на примере различных отраслей и предприятий подтверждено, что «психологический капитал» работников (надежда, эффективность, оптимизм и способность быстро восстанавливать силы) коррелирует с позитивными эмоциями, которые в свою очередь, коррелируют с установками и поведением, важными для организационных изменений, такими как вовлеченность работников и лояльность к организации [13]. Исследователями также установлено, что позитивные эмоции усиливают установки и поведение работников, связанные с организационными изменениями. «Психологический капитал», как он определен в нашем исследовании, концепт, тесно связанный с анализируемым нами «Призванием». В связи с чем, согласно нашему предположению, сотрудники, которым свойственно понимание работы как призвания, с большей вероятностью демонстрируют поведение и соответствующие установки (включенность), способствующие созданию условий для проактивных и позитивных организационных изменений.

2. Понимание работы как призвания помогает работникам адаптироваться к разным организационным изменениям.

Не все организационные изменения обусловлены реализацией проактивной стратегии и позитивными обстоятельствами, некоторые, напротив, являются неожиданными, нежелательными неизбежными и тра-

have achieved outstanding success in their business, shows that the success of the Organization depends on the ability to find people with your savvy, with the right attitude, ready with a full-impact forces work to achieve organizational objectives [4].

The relevance of this problem, we have developed an experiment consisting of four phases.

Experiment is the comparative analysis of nonverbal and verbal behaviour of subjects when I say their true and false information in a stressful situation. We have developed a procedure for experiment designed to study the dynamics of non-verbal and verbal behavior subjects in situations of stress.

The purpose of the study: a comparative analysis of nonverbal and verbal behaviour of subjects when I say their true and false information in a situation of stress.

The study is to identify the best source of information about the lies (pantomimika: movement of the arms, legs, body, head; verbal source: speed speech, adjectives, verbs).

We proceed from the assumption that there is a way to diagnose lies, identifying changes non-verbal and verbal reactions in a situation of pronouncing falsehoods.

The study involved 20 subjects aged 19 to 22 years. The study was conducted using video surveillance video recording using test behavioural (used a video camera). The study was carried out individually with each subject.

Study on the processing of received: 80 stories to 20 examinees by linear Pearson product moment correlation coefficient, we have provided some general trends of changes in the behavior of subjects in situations non-verbal pronunciation lies.

A high correlation was found between the following parameters: the number of adjectives and speech rate ($r=0.69$), the number of adjectives and the movement of the shell body ($r=0.61$), movement of the left hand and the right hand ($r=0.75$), movement of the left hand and speech rate ($r=0.76$) when $p \leq 0.01$. etc. When I say false information in humans the same way changes the number of adjectives voice speed, movement, body shell as well as the movement of the left hand, the movement of the right hand.

Correlation of non-verbal and verbal complexes parameters of conduct which have the greatest impact on other parameters, are the movement of the left hand (3 correlations), adjectives (4 correlations). This shows that the data characteristics of non-verbal and verbal behaviour have the greatest impact on human behavior in a lie in a situation of stress.

References

1. *Znakov V.V.* Classification of psychological traits of true and untrue message in communicative situations. *Psychological journal*. 1999. №2. P. 54-65.

DYNAMIC OF NON-VERBAL AND VERBAL REACTIONS TO A STRESSFUL SITUATION WHILE REPORTING FALSE INFORMATION

E. N. Aslanbekova,

*Student of the Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

This article focuses on the importance of the issue of truth-falsehood in interpersonal relationships. There is insufficient knowledge about it and the inefficiency of existing methods of lie detection. Experimental method is through non-verbal recognition of lies and verbal reactions. The results of the pilot study carried out by the author.

Keywords: non-verbal behavior, verbal response, falsehood, stress, source of lies, lie detection.

Possibility of verification of false information is truly and really significant, given the wide distribution of this communicative phenomenon.

Theoretical and practical problems of detecting lies has been the subject of numerous works of Ukrainian and foreign authors (A.R. Luria, P. Ekman, A. Mehrabian, A. Fry, V. Friesen, etc).

Lie V.V. Znakov defined as deliberate transfer of information not corresponding to reality. Lie person's purpose considered noteworthy in itself is to transfer the false report, misinformation to partner with verbal and non-verbal communication [1].

B. Stern identified three characteristics inherent in the lies: awareness of falsehood, an intention to deceive the interlocutor, the rationale (focus on achieving any benefit or avoidance of failure). The first two features distinguish a lie from the illusions of memories, and the third is from the fantastic false testimony [2].

Researchers believe that completely hide the lie can't anyone still liar misrepresenting either visually or audially [3].

Transmission of information occurs at both the verbal and non-verbal level. Verbal and non-verbal communication complement each other and are located in a complex interaction.

In the scientific literature in psychology presented the results of studies of various non-verbal and verbal signs of deception. However, the problem is not to identify signs of lying in a situation of stress.

The importance of studying this problem is due to the need to use scientific knowledge for such State structures, such as the police, the tax police, the Federal Security Service, customs officers, as well as for the employees of HR services.

Equip the workers to take effect in the norms, values, rules, not less important, than to find professionals with the requisite knowledge, experience, skills and competencies. The experience of many world-famous firms that

гичными для организации. Рядом исследований обосновано, что когда работники воспринимают психологический климат в организации как позитивный, они лучше воспринимают организационные изменения и сообщают о большей удовлетворенности трудом, благополучии и отдале, а также меньшем абсентеизме и стремлении вернуть статус-кво [14].

Мы предполагаем, что понимание работниками своего труда как призвания может являться ключом к созданию благоприятного социально-психологического климата, наличие которого, в свою очередь, создает условия для развития позитивного отношения к организационным изменениям, и, наконец, позитивного их исхода. Природа понимания своей работы как призвания такова, что индивиды, ощущающие свое призвание, ориентированы на «большое видение», которое, согласно нашему предположению, увеличивает их способность к быстрому восстановлению и помогает преодолеть сложность организационных изменений, способствует восприятию этих трудностей как временных и преодолению их; в то время, как вызовы изменений и сопровождающие их неприятности широко распространяют свое влияние на условия работы.

3. Понимание своей работы как призвания лидером может способствовать созданию им стратегий для помощи подчиненным в управлении организационными изменениями. Последние исследования в теории лидерства [15] доказывают, что понимание своей работы как призвания, свойственное лидеру, и чувство общности, принадлежности к своей группе может актуализировать в подчиненных более глубокие, духовные потребности веры, надежды и любви, а также создает условия для того, чтобы работа удовлетворяла эти актуальные потребности. Мы предполагаем, что подобное, ценностно-ориентированное лидерство, более вероятно именно у тех лидеров, которые относятся к своей работе как к призванию, что, в свою очередь, способствует созданию у подчиненных видения, созданию позитивного приспособления к организационным изменениям.

Заключение

На основании проведенного теоретического анализа научных подходов к рассматриваемой в нашей статье теме, можно заключить, что исследователи связывают понимание своей работы как призвания с проявлением ряда позитивных феноменов, касающихся работы и субъективного благополучия личности.

Организационные изменения, как существующая и неизбежная реальность наших дней, могут быть рассмотрены как феномен, в котором понимание своей работы как призвания играет позитивную роль. Это характерно, как в том случае, когда изменения позитивны, так и тогда, когда они связаны с преодолением трудностей, а также при создании руководителем стратегий помощи подчиненным в управлении организационными изменениями.

1. Weick K.E., & Quinn R.E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
2. Dik B.J., Byrne Z., & Steger M.F. (in press). Meaning and purpose in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association Press.
3. Rosso B.D., Dekas K.H., & Wrzesniewski A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-17.
4. Bella R.N., Madse R., Sullivan W.M., Swidler A., & Tipton S.M. (1986). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. New York: Harper & Row.
5. Wrzesniewski A., McCauley C.R., Rozin P., & Schwartz B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
6. Peterson C., Park N., Hall N., & Seligman M.E.P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
7. Dik B.J., Duffy R.D., & Tix A.P. (in press). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. In P. Hill & B. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
8. Bunderson J., & Thompson J.A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
9. Dik B.J. & Duffy R.D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
10. Dik B.J., Sargent A.M., & Steger M.F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, 23-41.
11. Steger M.F., Pickering N., Shin J.Y., & Dik B.J. (2010.) Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82-96.
12. Duffy R.D., Dik B.J., & Steger M.F. (2011). Calling and work related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210-218.
13. Avey J., Wernsing T.S., & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
14. Martin A.J., Jones E.S., & Callan V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 263-289.
15. Steger M.F. (in press). Spiritual leadership. In P. Hill & B. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.

We may say that those brands that have high individualization win more market share.

References

1. Aaker D. Building strong brands. M.: Publishing House of Grebennikov, 2003.
2. Gossen E.N. Features brand perception and consumer behavior of the individual, depending on its self-esteem and value orientations. Graduate work. Saratov, 2012.
3. Zhizhina M.V. Social and psychological means of promoting media project on the music market // Organizational Psychology: People and risks: Promotional items I University Scientific Conference (11-12 June 2010). Saratov: PC "Science", 2012. P. 80-85.

In the next stage of our research we have studied the self-attitude of the respondents. For this purpose we used a test questionnaire, developed by V.V. Stolín and S.R. Pantelev.

Table 12
The results of the self-study questionnaire V.V. Stolín, S.R. Pantelev

Scales	Respondents who choose Apple brand	Respondents who choose Samsung GALAXY brand
Scale S (cumulative)	78,37	81,00
The scale of self-esteem (I)	68,04	79,96
Scale autosimpatii (II)	60,41	80,96
The scale of the expected relationship from the other (III)	58,81	61,00
Scale samointeresov (IV)	83,18	81,37
The scale of self-confidence (1)	65,22	83,46
Scale relationships of others (2)	44,29	44,12
The scale of self-acceptance (3)	68,3	67,67
Samoposedovatelnosti scale (self-leadership) (4)	65,59	64,83
The scale of self-incrimination (5)	53,62	45,96
Scale samointeresa (6)	90,52	86,42
The scale of self-understanding (7)	71,06	76,17

In general, the results of empirical studies suggest that there is a definite and significant relationship between the individual and personal characteristics of the respondents (the self-attitude, the value orientations of the individual) and the parameters of brand perception, especially consumer behavior.

So, the respondents opted for the brand Apple (the Apple group), found out to have significantly different from the Samsung group value scales and the level of the self-blame (test questionnaire by V.V. Stolín), they are dominated by the value orientation embodied in social acceptance, happy family life, life wisdom, freedom, high demands, self-control, accuracy, diligence and rationalism (the method M. Rokeach).

The Apple group has particular ideas about the characteristics of virtual identity brand Apple – a person owing it is successful, strong bodied, self-critical, sociable, purposeful, leading. Individuals who purchase a product Apple, in the views of the respondents have similar qualities with a virtual brand personality, which is characterized by success, ambition, material security and the desire for career growth.

ВЛИЯНИЕ САМООТНОШЕНИЯ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ НА ОСОБЕННОСТИ БРЕНДИНГА КАК ФОРМЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

М.В. Жижина,

к.пед.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

Е.Н. Госсен,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В данной статье приводятся результаты социально-психологического исследования влияния личностных особенностей на поведение потребителей брендов (на примере Apple и Samsung GALAXY¹).

Ключевые слова: потребительское поведение, брендинг, самоотношение, ценностные ориентации.

В связи с происходящими изменениями в социокультурной, экономической, политической сферах России, тематика исследований психологических закономерностей организационного и экономического поведения стала особенно актуальной в отечественной психологии. Значительное место в психологических исследованиях последних лет занимает такая форма экономического поведения как брендинг. Основной вклад в исследование брендинга, история которых насчитывает более 130 лет (с момента появления первой зарегистрированной торговой марки), внесли видные экономисты, прежде всего, в рамках проблематики менеджмента организаций и маркетинга (Д.А. АAKER, Т. Амблер, Г. Армстронг, Д. Арнольд, Дж. Балмор, В. Вайльбахер, В. Вонг, Ж.-Н. Капферер, Д. Квелч, Ф. Котлер, К.Л. Келлер, Д. Коули, С. Кумбер, Т. Левитт, Э. Райс, Дж. Рэндалл, Д. Сондерс, Дж. Траут, А. Фрилинг, Дж. Хэнкинсон и др.).

В последние годы в России также появились социально – психологических исследования брендинга – восприятие и использование бренда, влияние бренда на организацию потребительского поведения (Д.Л. Буренко; С.С. Владимиров). В парадигме социальной психологии бренд изучается с позиции технологии его формирования (Я.С. Босык), психологических основ его образования и функционирования (М.В. Андреева). Феноменологии брендинга посвящены работы М.Л. Власовой, Е.Л. Голубевой, И.Я. Рожкова, В.Г. Кисмерешкина, В. Перция, В.Н. Домнина, О.В. Гусевой, В.Ю. Иевлева и многие другие. Брендинг рассматривается в контексте психологии потребления в исследованиях Е. Ильина,

¹ Выбор этих двух компаний в качестве объектов исследования неслучаен и обусловлен тем, что данные компании, как показали результаты, предварительного исследования, являются в представлении респондентов лидерами в рейтинге наиболее популярных компаний по производству персональных и планшетных компьютеров.

Р. Блэкуэлла, П. Миниарда, Д. Энджела. Результаты изучения брендинга коммуникации представлены в работах Ф.И. Шаркова и Ю.Ю. Бровиной. Установлено, что в целях актуализации и успешной реализации бренда в производстве бренда учитываются психологические характеристики группы потенциальных потребителей, для которых он создается [1].

В нашем исследовании мы предприняли попытку оценить влияние личностных особенностей на поведение потребителей брендов (на примере Apple и Samsung GALAXY¹).

Цель исследования – изучение взаимосвязи самоотношения и ценностных ориентаций личности с особенностями восприятия, оценкой бренда и некоторыми параметрами потребительского поведения. Основная гипотеза заключалась в том, что процесс восприятия (оценка и выбор) бренда и отношение к нему могут быть обусловлены индивидуально – психологическими особенностями личности потребителя продукции.

В исследовании приняли участие 54 человека, пользующиеся продуктом производителей персональных и планшетных компьютеров двух известных брендов – Apple и Samsung. 46,5% опрошенных – мужчины и 53,5% – женщины. Для реализации поставленных целей, помимо общепсихологических, были использованы методы свободных и направленных ассоциаций; авторская анонимная анкета (включающая открытые и закрытые вопросы); и незавершенные предложения; методика «Ценностные ориентации» М. Рокича; опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев).

На первом этапе исследования изучались представления респондентов о компаниях Apple Inc. и Samsung Electronics, а также – мнения респондентов о видах деятельности данных корпораций, отношение к данным компаниям как к субъектам социальных отношений; уточнение каналов массмедиа, по которым осуществляется бренд-коммуникация.

Анализ ответов, связанных с Apple Inc. показал, что в представлениях респондентов успешная компания ассоциируется, прежде всего, с известными людьми в руководстве компании; с высоким финансовым оборотом компании; с брендом Apple, олицетворяющим успешность; с хорошей деловой репутацией компании и большими зарплатами сотрудников. Большинство респондентов заинтересованы в получении информации об этой компании (65%) и получают ее преимущественно через интернет (80%), а также от знакомых и коллег по работе (20%). Можно сказать, что Интернет является источником устойчивых ассоциаций, формирующих имидж бренда [2].

Далее мы оценили, какими характеристиками обладают индивиды, остающиеся в представлении респондентов лидерами в рейтинге наиболее популярных компаний по производству персональных и планшетных компьютеров.

¹ Выбор этих двух компаний в качестве объектов исследования обусловлен тем, что данные компании, как показали результаты, предварительного исследования, являются в представлениях респондентов лидерами в рейтинге наиболее популярных компаний по производству персональных и планшетных компьютеров.

Table 10
Psychological characteristics of the brand Samsung GALAXY in the perception of respondents

The first level – the name of the brand as a stimulus to the formation of a chain of emotions and associations, fulfills the function of animation.	
Demographic Characteristics: Age, sex, social class race. Lifestyle, profession	Man, 25-30 years old, Asian, middle class. Lead management activity, part of the senior and middle managers. Leads a free lifestyle, and enjoys creativity.
The second level – the personification of the brand.	
Description of temperament	Strong agile, energetic, emotional, quick-tempered, energetic, stubborn altruistic.
Character	Openness, communication, openness, has a lot of friends and acquaintances, aspirations and interests of stability, persistence.
Appearance:	Stylish, beautiful, amazing, bright.
Personalization of the brand	Professional quality: Reliable, useful, honest, creative

The next stage of our research has been devoted to the study of personality characteristics of our respondents. The study of value orientations of the respondents was conducted using the method of M. Rokeach, “The value orientations.”

The obtained values of terminal and instrumental values have allowed to establish the priority of values and ranks for respondents who choose the Apple brand and for respondents who choose the brand Samsung GALAXY.

Table 11
A summary of the survey data by the method of M. Rokeach

Groups of terminal values	
Respondents who choose Apple brand	Respondents who choose Samsung GALAXY brand
Public recognition	Active life
Happy family life	Pleasure
Practical wisdom	Love
Freedom	Creation

Analysis of the respondents' attitude to Samsung Electronics has surprisingly shown that, the majority of respondents (71%) are not interested in receiving information about the activities of this company, however, the priority sources of information are still the Internet and social environment. In the views of respondents those who opt for products of Samsung Electronics are "creative" (56%), "active" (44%), "practical" (35%), versatile (23%), bold (14 %).

The second stage of the research has been focused on the study of the characteristics of the image (model) brand. In order to structure the answers of the respondents on the associative method, we have identified two levels of assessments.

1. The first level – the name of the brand as a stimulus to the formation of a chain of emotions and associations.

2. The second level – the personification of the brand. Under the personification or brand personality there is meant a collection of personality traits with which the brand is associated with.

Psychological characteristics of the brand Apple in the perception of respondents

Table 9

The first level – the name of the brand as a stimulus to the formation of a chain of emotions and associations, fulfills the function of animation.	Man, 30-35 years old, European, upper-middle class. Conducts business activities or is part of the top management and has a high income. Leads an active life, high efficiency, aristocracy
The second level – the personification of the brand.	
Description of temperament	Strong, balanced, agile, energetic, hard-working, lively, sociable
Character	Communication skills, leadership, prone to intra din, critical of myself, originality, individuality and flexibility.
Personalization of the brand	Appearance: Excellent, stylish, elegant, the gray-edge, spectacular, amazing, awesome, expensive, happy.
	Professional qualities: Business, professional, stable, reliable, helpful, honest, pragmatic, demanding, critical.
	Social characteristics: Sociable, positive, cheerful, inspirational, loving, discreet.
	Public recognition: Creative, original, unique, fashion, bombastic, popular, recognizable, successful, memorable, paced, goal-oriented, inspiring.

ние эмпирических данных выявили, что наиболее часто отмечаются такие характеристики, как «успешные» (84%), «целеустремленные» (78%), «материально-обеспеченные» (63%), «педаггичные», (48%), «карьеристы» (37%).

Анализ представлений респондентов о компании Samsung Electronics показал, что, как ни странно, большинство респондентов (71%) не заинтересованы в получении информации о деятельности этой компании, тем не менее, приоритетными источниками информации по-прежнему являются Интернет и ближайшее социальное окружение. В представлениях респондентов индивиды, оставайтесь людьми «творческими, креативными» (56%), «активными» (44%), «практичными» (35%), разносторонними (23%), смелыми (14%).

Второй этап исследования был ориентирован на изучение особенностей образа (модели) бренда. Для того, чтобы структурировать полученные ответы респондентов по ассоциативной методике, мы выделили два уровня оценок.

1. Первый уровень – имя бренда как стимул к формированию цепи эмоций и ассоциаций. Преимущество имени – в его уникальности, способствующей дифференциации брендов. Помимо собственно номинации, имя бренда несет функцию одушевления. Бренд – это собственное имя товара и те смыслы, которые вкладываются в нем. Функция имени позволяет обеспечить переход на следующий уровень в модели бренда.

2. Второй уровень – бренд как персонафикация. Под персонафикацией или brand personality (синонимы: индивидуальность бренда, виртуальная личность бренда) понимается совокупность характерных черт личности субъекта, с которыми данный бренд ассоциируется.

Таблица 9

Психологические характеристики бренда Apple в восприятии респондентов

Первый уровень – имя бренда как стимул к формированию цепи эмоций и ассоциаций, выполняет функцию одушевления.	Мужчина, 30-35 лет, европеец, выше среднего класса. Ведет предпринимательскую деятельность или входит в состав топ-менеджеров и имеет высокий доход. Ведет активный образ жизни, высокая работоспособность, аристократичность
Второй уровень – бренд как персонафикация, совокупность характерных черт виртуальной личности в модели бренда	
Описание темперамента	Сильный, уравновешенный, подвижный, энергичный, работоспособный, живой, общительный
Описание характера	Коммуникабельность, лидерство, склонность к интригам, критическое отношение к себе, неординарность, индивидуальность, гибкость.

Персонализация бренда	<i>Внешний вид:</i> Превосходный, стильный, изысканный, кра-сивый, эффектный, восхи-тельный, потрясающий, дорогой, благополучный. <i>Профессиональные качества:</i> Деловой, профессиональный, стабильный, на-дежный, полезный, честный, прагматичный, требова-тельный, критичный. <i>Социальные характеристики:</i> Коммуникабельный, позитивный, веселый, жи-знерадостный, вдохновляющий, влюбленный, ненавязчивый. <i>Общественное признание:</i> Креативный, оригинальный, неповторимый, имидже-вый, пафосный, популярный, узнаваемый, успешный, запоминающийся, развивающийся, целеустремлен-ный, лидирующий, вдохновляющий.
-----------------------	--

Таблица 10

Психологические характеристики бренда Samsung GALAXY в восприятии респондентов

Первый уровень – имя бренда – стимул к формированию цепи эмоций и ассоциаций, несет функцию одушевления.	Мужчина, 25-30 лет, азиат, средний класс. Ведет управ-ленческую деятельность, входит в состав руководи-тей высшего и среднего звена. Ведет свободный образ жизни, увлекается творчеством.
Второй уровень — бренд как персонализация, совокупность характерных черт виртуальной личности бренда	Сильный подвижный, энергичный, эмоциональный, вспыльчивый, деятельный, упрямый, альтруистичный.
Описание темперамента	Открытость, коммуникабельность, открытость, имеет много друзей и знакомых, устойчивость стремлений и интересов, настойчивость.
Описание характера	<i>Внешний вид:</i> Стильный, красивый, восхи-тельный, яркий. <i>Профессиональные качества:</i> Надежный, полезный, честный, творческий
Персонализация бренда	<i>Социальные характеристики:</i> коммуникабельный, позитивный, веселый, жи-знерадостный, дружелюбный <i>Общественное признание:</i> Креативный, популярный, узнаваемый, запоми-наю-щийся, развивающийся, целеустремлен-ный, вдохнов-ляющий.

There have also emerged Russian socio – psychological studies of branding – the perception and use of the brand, the brand’s influence on the organization of consumer behavior (D.L. Burenko, S.S. Vladimirov). In the paradigm of social psychology brand is studied from the perspective of the technology of its formation (Y.S. Bosyk) psychological principles of its formation and operation (M.V. Andreeva). Phenomenology of branding is studied by M.L. Vlasi-sova, E.L. Golovleva, I.J. Rozhkov, V.G. Kismreshkina, V.N. Domnina, O.V. Guseva, V.Y. Ievleva and many others. It is found out that in order to update the brand and the success of the brand in the production there are taken into account psychological characteristics of potential consumers groups.

In our study, we attempted to assess the impact of personal characteristics on consumer behavior brands (in particular, Apple and Samsung GALAXY).

The purpose of the study is the research of the interrelationship of the self-identity and values with the peculiarities of perception, evaluation of the brand and some of the attributes of consumer behavior. The main hypothesis put was that the process of perception (evaluation and selection) brand and the relation to it may be due to individual – psychological characteristics of the consumed products.

The study involved 54 people who use the product manufacturers of per-sonal computers and tablet computers of two well-known brands – Apple and Samsung. 46.5% of respondents – men and 53.5% – women. To achieve the set goals, in addition to general psychological methods, there were used meth-ods of free association and directed ones, anonymous questionnaire (includ- ing open and closed questions, and incomplete sentences) and methodology “Value orientations” by M. Rokeach, questionnaire of self-attitude (V.V. Sto- lin, C.R. Pantelev).

The first phase was aimed at studying the respondents’ opinions of the companies Apple Inc. and Samsung Electronics, as well as the respondents’ attitude to these companies as to the subjects of social relationships and to the promotion activities of these corporations.

Analysis of the responses associated with Apple Inc. showed that in the views of respondents the successful company is associated primarily with well-known people, the leadership of the company, with a strong financial turnover, with the brand Apple, which embodies success, with a good business reputation and the large salaries of employees. The majority of respondents are interested in receiving information about this company (65%) and gets it primarily through the Internet (80%), as well as from friends and co-workers (20%). We can come to a conclusion that the Internet is a source of stable as- sociations and form the image of the brand.

Next, we evaluated what characteristics have individuals who opt for a product Apple Inc. Analysis and synthesis of empirical data revealed the most frequently observed characteristics such as “successful” (84%), “purposeful” (78%), “the material and secured” (63%), “pedantic” (48%), “climbers” (37%).

Socio-economic changes that have occurred in our country for the past two decades contributed to the fundamental changes in the sphere of personnel loyalty management. Russian leaders began to use the achievements of the scientific human resources management actively, which are built on the experience of the successful Western companies. Instead of the command-administrative and ideological relations in the new Russian enterprises there appeared the conditions for formation of the partnership relations based on the spirit of a united team, not on a rigid chain of command and the total ideological control.

References

1. *Khar'skiy K.V.* Personnel reliability and loyalty. SPb.: Piter, 2003.
2. *Koval'eva O.P.* Magazine of Today and Tomorrow of Russian Economics. 2008. №21.
3. *Dominiak V.I.* Loyalty. V.1. Dominiak. The official site. [Electronic resource] URL: <http://www.dominiak.ru> (the date of reference: 01.05.2012).

INFLUENCE OF SELF-ATTITUDE AND PERSONAL VALUE ORIENTATIONS ON THE CHARACTERISTICS OF BRANDING AS A FORM OF CONSUMER BEHAVIOR

M. V. Zhizhina,

Associate Professor, Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,

E.N. Gossen,

Student of Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

Social-psychological studies of consumer behavior in recent years have increasingly been turning to branding. This article presents the results of investigation on the influence of personal characteristics on consumer behavior brands (on the material of Apple and Samsung GALAXY).

Keywords: consumer behavior, branding, self-attitude, value orientation.

Due to the ongoing changes in the socio-cultural, economic and political spheres of Russia, the subject of studies of organizational and psychological patterns of economic behavior has become particularly relevant in the national psychology. A significant place in psychological research has recently taken such a form of economic behavior as branding. The main contribution to the study of branding, the history of which has more than 130 years (since the first registered trade mark), was made by the prominent economists, especially in the perspective of management and marketing organization (D.A. Aaker, T. Ambler, G. Armstrong, D. Arnold, J. Ballmor, V. Vaillbacher, V. Vong, J.-N. Kapferer, etc.).

По результатам эмпирического исследования были построены образы – модели брендов Apple и Samsung GALAXY. Для построения моделей отбирались только аргументы в пользу бренда, при отборе учитывались оценочные описательные характеристики бренда. Анализ данных позволил проверить модель бренда как образа социального объекта, формирующегося в определенной социальной группе, и подтвердить гипотезу о том, что в результате персонализации бренда возникает виртуальная личность, и бренд как виртуальная «личность» вступает в коммуникативное взаимодействие с потребителями посредством средств масс-медиа [3].

Следующий этап нашего исследования был посвящен изучению личностных особенностей наших респондентов. Исследование ценностных ориентаций респондентов проводилось с помощью методики М. Рокича «Ценностные ориентации».

Полученные значения терминальных и инструментальных ценностей позволили установить приоритетные ценностные ранги для респондентов, выбирающих бренд Apple и для респондентов, выбирающих бренд Samsung GALAXY.

Обобщение полученных данных исследования по методике М. Рокича
Таблица 11

Группы терминальных ценностей	
Респонденты, выбирающие бренд Apple	Респонденты, выбирающие бренд Samsung GALAXY
Общественное признание	Активная деятельная жизнь
Счастливая семейная жизнь	Удовольствия
Жизненная мудрость	Любовь
Свобода	Творчество
Группы инструментальных ценностей	
Респонденты, выбирающие бренд Apple	Респонденты, выбирающие бренд Samsung GALAXY
Высокие запросы	Независимость
Самоконтроль	Ответственность
Аккуратность	Смелость в отстаивании своего мнения
Исполнительность	Твердая воля
Рационализм	Широта взглядов

На следующем этапе нашего исследования мы изучили самоотнесения респондентов. С этой целью был использован тест-опросник, разработанный В.В. Столиным и С.Р. Пантелеевым.

Результаты исследования по опроснику самоотношения
В.В. Столина, С.Р. Пантелеева

Шкалы	Респонденты, выбирающие бренд Apple	Респонденты, выбирающие бренд Samsung
Шкала S (интегральная)	78,37	81,00
Шкала самоуважения (I)	68,04	79,96
Шкала аутосимпатии (II)	60,41	80,96
Шкала ожидаемого отношения от других (III)	58,81	61,00
Шкала самоинтересов (IV)	83,18	81,37
Шкала самоуверенности (1)	65,22	83,46
Шкала отношения других (2)	44,29	44,12
Шкала самопринятия (3)	68,3	67,67
Шкала самопоследовательности (самоуководства)(4)	65,59	64,83
Шкала самообвинения (5)	53,62	45,96
Шкала самоинтереса (6)	90,52	86,42
Шкала самопонимания (7)	71,06	76,17

Сравнительный анализ показал, что психологические характеристики респондентов, выбирающих бренд Apple, имеют значимые отличия от респондентов, выбирающих бренд Samsung GALAXY. В наибольшей степени эти отличия касаются показателей по шкалам самоуважения, аутосимпатии, самоуверенности. Обнаружено, что у респондентов, выбирающих бренд Apple, отличительной особенностью является близость к самому себе, интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других, а также самокритичное отношение к себе. Потребителей, которые останавливают свой выбор на продукции компании Samsung GALAXY, отличает, прежде всего, вера в свои силы и способности; энергичность, самостоятельность; высокая оценка своих возможностей; желание контролировать собственную жизнь, стремление быть последовательным в делах, а также лучшее понимание себя.

В целом результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что существует определенная и значимая связь между индивидуальными особенностями личностями респондентов (самоотношением, ценностными ориентациями личности) и параметрами восприятия бренда, особенностями потребительского поведения человека.

Step 4 – the definition and specification of the substantial elements of the program.

Step 5 – the development of the loyalty program realization plan.

Step 6 – the implementation of the loyalty program.

Step 7 – the assessment of the effectiveness and efficiency of the program of complex loyalty development.

Step 8 – the step of the introduction of the necessary changes.

It is necessary to observe the following conditions for the successful realization of the measures on the loyalty personnel development:

- The senior management of the university should be interested in such work. They make a decision on the realization of the program.
- The leader of the university should be prepared to subsequent changes, material and non-material costs, which are necessary for the implementation of the plan.
- A person responsible for the implementation of the plan should have a status in the university, which will allow him to coordinate the efforts of different services and departments.

The university is interested in long-term relationships with those employees, in respect of which a program of the loyalty development is carried out.

The program of the loyalty development can include the determination and adjustment of the long-term and short-term goals of the university, values. Initially, it is necessary to predict the contradictions and the obstacles in achieving the goal. In some cases, there can be a necessity to get rid of some of disloyal employees, which impede the implementation of the activities. Just as with any other organizational changes, it is important to create active “group of support”. “No matter how sad it is to admit, but the loyalty of the employee, as the loyalty of the client, often has its price”. So this work often involves additional financial costs [3].

There is a variety of ways to manage the personnel loyalty. However, the efficiency of this process depends on the correct understanding of the loyalty, its base and reasons.

The personnel loyalty is one of the hidden, but the important factors influencing the success of any organization. Disloyalty of workers can lead to serious consequences – break the security, reduce the competitiveness. At the same time, the skillful management of the personnel loyalty allows to increase the efficiency of any organization.

The personnel loyalty defines also “a margin of safety” of the company, the trust to the leadership. That is, the higher the level of employees’ loyalty is – the greater number of “unpopular” decisions the administration can implement to achieve organizational goals. If these goals suit the employees’ interests, there will be no need to apprehend the protests of the personnel. The loyal relation to the organization means employee’s faithfulness to the goals, interests, values, directions of the activity and keeping the property of the organization.

The levels of loyalty	Content
Level of hidden disloyalty.	It is one of the most difficult levels for testing and analysis. There are several signs by which one can identify disloyal representative, who acts secretly: - other people often change their point of view on the opposite one after talking to him; - a disloyal representative never contests the orders and instructions openly, fearing to fall into disfavour to a leader, but he can provoke other people to criticism and indignation; - disloyalty to the leadership is usually expressed in stressed neutral position.
Level of demonstrative disloyalty.	Any organization, and especially the university, promotes a specific set of values, which is not shared by all the participants involved in the educational process. Therefore, if there is at least one person, who is geared up sceptically and ironically, then there can always be the followers, ready to support such a position. It leads to the fact that, despite all the efforts made, the number of loyal teachers, students, employers does not increase. If the leader doesn't come up this situation in time, there will be a moment when there won't be loyal people at all.

Danger, which comes from the disloyal workers, is connected with their influence on other people. They destroy the values and beliefs of their colleagues, produce doubts of the reasonability of definite actions.

Hidden disloyalty appears this way: people follow the prescribed rules and demands, being in sight, but the reason of such behavior is not the positive relation, but the fears of punishment or the expecting of the award. Those workers, who have hidden disloyalty, often spread the negative corporative hearsays and rumours.

The features of the demonstrative disloyalty:

- Lie, deception;
- Sarcasm, ridicule, demonstrative neglect of the values, which are important for the object of loyalty;
- the consumer attitude, preference of the personal interests;
- violation of agreements, etc.

It is necessary to conduct a phased introduction of the program of formation of personnel loyalty in the process of loyalty personnel management in the sphere of higher professional education:

Step 1 – the definition of the long-term and short-term purposes of the program, connected with the formation of loyalty and the conditions of its implementation.

Step 2 – the revelation of the opponents of the complex loyalty development program.

Step 3 – the revelation of the informal leaders, which one can rely on during the development and the realization of the program.

Так, у респондентов, останавливающих свой выбор на бренде Apple (группа Apple), обнаружены значимо отличающиеся от группы Samsung значения шкал самоинтереса и самообвинения (тест-опросник В.В. Столинина и С.Р. Пантелеева), у них преобладают такие ценностные ориентации, как общественное признание, счастливая семейная жизнь, жизненная мудрость, свобода, высокие запросы, самоконтроль, аккуратность, исполнительность и рационализм (методика М. Рокич).

Группа Apple имеет особые представления о характеристиках виртуальной личности бренда Apple – это личность успешная, сильная работоспособная, самокритичная, общительная, целеустремленная, лидирующая, имиджевая. Индивиды, приобретающие продукт Apple, в представлениях респондентов имеют схожие качества с виртуальной личностью бренда, которую характеризует успешность, целеустремленность, материальная обеспеченность и стремление к карьерному росту.

Респонденты, останавливающие свой выбор на бренде Samsung GALAXY, имеют более высокие показатели шкал самоуважения и ауто-симпатии (тест-опросник В.В. Столина и С.Р. Пантелеева); в системе их ценностных ориентаций преобладают активная деятельная жизнь, удовольствие, любовь, творчество, независимость, ответственность, смелость в отстаивании своего мнения, твердая воля и широта взглядов (методика М. Рокич). Виртуальная личность бренда Samsung для них – это подвижная, энергичная, вспыльчивая, альтруистическая, коммуникабельная, настойчивая, полезная, креативная. Соответственно, респонденты, приобретающие продукт Samsung, имеют схожие качества с виртуальной личностью бренда (в частности, творчество, креативность, активность, практичность, смелость).

Можно сказать, что те бренды, которые обладают высокой индивидуализацией, завоевывают и большую долю рынка.

Список литературы

1. Аккер Д. Создание сильных брендов. М.: Издательский Дом Гребенникова, 2003.
2. Госсен Е.Н. Особенности восприятия бренда и потребительского поведения личности в зависимости от ее самооценки и ценностных ориентаций. Дипломная работа. Саратов, 2012.
3. Жижина М.В. Социально-психологические средства продвижения медиапроекта на музыкальный рынок // Организационная психология: люди и риски. Материалы I Университетской научно-практической конференции (11-12 июня 2010 г.). Саратов: ИЦ «Наука», 2012. С. 80–85.

The levels of loyalty

The levels of loyalty	Content
Level 5 – the loyalty at the identity level	Loyalty at this level does not depend on income, does not depend on the opinions of others, and is something self-evident. Therefore, if a leader reaches such a level of inclusion of manufacturers and consumers of educational services in the life of the University, the loyalty will come by itself. This level is especially valuable for the leaders of the university, which connect their lives with the future of the organization.
Level 4 – loyalty at the level of belief.	This level is maximum possible for the majority of the teaching staff, students, employers. Loyalty at the level of belief makes producers and consumers of educational services resistant to many temptations: price policy, the actions of competitors, higher pay, a well-known brand, etc., the center is well-being of the preferred university. The level of belief is essential for the leaders of the university for the implementation of effective management impacts.
Level 3 – loyalty at the level of abilities.	Teachers, students, employers, predisposed to the loyalty at the level of abilities, will begin to demonstrate it, when they come to the university, as soon as they receive evidence that the leaders has the right to expect it. Manufacturers and consumers of educational services, which are at the level of abilities can face contradictions and offer the solution of the problems arising at the university.
Level 2 – loyalty at the level of behavior.	The beliefs, values with which teachers, students and employers came to the university should be taken into account when forming the loyalty. Only the external manifestations of loyalty from the faculty, students and employers are typical at this level. In addition, the loyalty of money is also evident at the level of behavior: a person is loyal, until he is satisfied with the proposed financial situation.
Level 1 – the loyalty at the level of external attributes.	To create loyalty it is necessary to depart from the established stereotypes, and to create new ones, which are connected with the unique educational programs and services of the university. It should be noted, that a person will play the expected behavior, while the external attributes are in sight.
Level of zero loyalty.	While analyzing the manifestation of loyalty in the sphere of educational services, we have discovered that there is a category of people who do not show their loyalty. In a sense, neutral configured manufacturers and consumers of the services are quite a big problem for the leadership of the university: it is necessary to think, how they will react to those and other proposals, actions, orders etc.

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ

О.Б. Капичникова,

к.пед.н., профессор кафедры педагогики Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

М.Н. Раздобарова,

ст. преподаватель, Саратовский Государственный Аграрный университет имени Н.И. Вавилова (Саратов),

А.И. Капичников,

к.пед.н., доцент, Саратовский Государственный Аграрный университет имени Н.И. Вавилова (Саратов)

Статья посвящена вопросу межкультурной коммуникативной компетенции в условиях социальных рисков. Данная проблема раскрывается применительно к социальным трансформациям во всех сферах человеческой жизнедеятельности, включая высшее профессиональное образование. Представлен процесс формирования данной компетенции студентов в условиях Саратовского аграрного университета.

Ключевые слова: социальные риски, социологические исследования, мультикультурная личность, образовательный процесс, коммуникативная компетенция, межкультурная коммуникация.

Глобализация всех сторон человеческой жизнедеятельности, характеризующая современное состояние общества, представляет собой универсальное явление нового этапа в развитии социальных связей в общемировом масштабе. Человечество переживает социальные трансформации во всех сферах своей жизнедеятельности, проявляющиеся в возникновении единого информационного и экономического пространства, взаимодействия культур, сломе привычных стереотипов поведения, изменении морально-ценностных норм, образовательных и профессиональных стандартов.

Данные тенденции общемирового развития требуют осмысления проблем межкультурной коммуникации представителями разных культур и социумов.

Межкультурная коммуникация занимает одно из центральных мест при изучении и оценке современного состояния человеческого общества, когда особенно важно определить оптимальные границы между глобализацией и сохранением социокультурного плюрализма, между террором и толерантностью. В процессе межкультурной коммуникации происходит осознание коммуникантами социальных норм «чуждой» культуры, что создает условия для их успешной социализации и аккумуляции, способствующих развитию современной, открытой к сотрудничеству и созданию мультикультурной личности.

And loyalty is the adoption, the positive attitude of the person to anything in particular. The basis of loyalty is the desire to be helpful, devotion, avoidance of that, what can hurt. If the officer is loyal to the leader, it implies recognition of the high level of his competence, respect, authority of the leader in the eyes of this man. The loyalty in the sphere of the higher professional education includes the devotion of the faculty to the purposes and values of the company. Let's have a look at the main factors, which favour the forming of the loyalty of the faculty.

Table 7

Factors, favouring the forming of the loyalty

Factors	Possible actions of the leaders
Positive attitude of the organization to the employees	Benevolence in communicating The availability of the leader Support for the initiative The care and attention of the staff
Existence of a strong link between the results of the work and its remuneration	Development of the system of basic pay, bonuses, stimulating additional payments and allowances, participation in competitions for grants
A high degree of involvement of the teaching staff in the solution of the problems of the faculty of the university	The definition of the range of problems, in the solution of which the faculty takes an active part Discussion of the problems of the university and the search for a common solution
Possibility of professional development	Improvement of qualification Practical seminars for exchanging experience Participation in scientific conferences
A favorable psychological climate in the team	Availability of corporate celebrations and various events The existence of an appropriate corporate culture
The low level of job-related stress	The lack of innovation projects, limited at each other The lack of unplanned meetings and councils
The feeling of importance of the performed work	Informing about positive reviews, achievements A consistently high recruitment of students Cooperation with large employers

For the sphere of higher professional education it is expedient to use the following gradation levels of loyalty [2].

Рассмотрение проблем межкультурной коммуникации в системе социологических исследований позволяет наиболее глубоко и всесторонне определить тенденции взаимодействия различных социальных групп, так как коммуникативные аспекты человеческой деятельности представляют собой различные аспекты социальной коммуникации, обеспечивающей существование и развитие человеческих отношений в процессе передачи информации. Осознание значимости межкультурной коммуникации как постоянного условия определения своего достойного места в современном мире жизненно важно для России в настоящее время, когда страна еще не полностью освободилась от наследия прошлого и испытывает многочисленные риски, вызванные процессами модернизации. Преодоление старых стереотипов, внедрение толерантности в социальную ткань, уточнение самоидентификации всех слоев российского общества невозможно без межкультурной коммуникации как социального механизма преодоления противоречий между глобальными и локальными аспектами человеческой жизнедеятельности в современном мире. Поэтому в условиях социальных рисков особое значение приобретает осмысление проблем межкультурной коммуникации представителей разных культур и социумов, а также вопросов формирования межкультурной коммуникативной компетенции в процессе обучения иностранному языку.

Следует отметить, что в условиях единого мирового образовательного пространства особое значение приобретает владение не только иностранным языком, но и комплексом специальных знаний и умений, позволяющих интерпретировать, понимать и принимать социокультурные особенности партнеров по коммуникации при решении профессиональных и практических задач. Достижение этого результата предполагает формирование межкультурной компетенции в процессе обучения иностранному языку будущих специалистов, что является одной из важных задач модернизации современного образования. В этом контексте межкультурная компетенция рассматривается как компетенция особой природы, основанная на знаниях и умениях, способность осуществлять межкультурную коммуникацию посредством создания общего для коммуникантов значения происходящего и достигать в итоге позитивного для обеих сторон результата общения [1].

Проблема формирования межкультурной компетенции личности обучаемых получила освещение в трудах ученых по ряду направлений: концепции диалога культур в образовании и в обучении иностранным языкам (В.С. Библер, С.Ю. Курганов, В.В. Сафонова, Е.И. Пассов), основы межкультурной и языковой коммуникации (Е.М. Верещагин, Г.В. Елизарова, Э.П. Шубин); формирование социокультурной компетенции обучаемых (В.Г. Воробьев, А.В. Литвинов); формирование межкультурной компетенции (И.А. Зимняя, С.В. Муреева, И.С. Соловьева, Т.В. Парфенова и др.); межкультурная коммуникативная компетенция студентов в процессе профессиональной подготовки (И.Л. Плужник).

В психолого-педагогической литературе овладение межкультурной компетенцией обычно представляется как процесс, состоящий из нескольких этапов, направленных на приобретение следующих навыков:

- 1) осознание культурной специфики человеческого поведения вообще (cultural awareness);
- 2) осознание системы ориентаций, характерной для родной культуры (self-awareness);
- 3) осознание значения культурных факторов в процессе коммуникативного взаимодействия (cross-cultural awareness).

Существует ряд подходов к изучению феномена межкультурной коммуникативной компетенции. Некоторые из них можно отнести к общему культурным, так как они ориентируются на общие качества и умения, необходимые для компетентного межкультурного общения независимо от конкретных культур, вступающих в него. Они предполагают:

- определение основных характеристик и черт личности, способствующих межкультурному общению. Исследователями выделяются следующие характеристики межкультурной личности: гибкость ума, глобальное видение (world-mindedness), позитивное отношение к представителям других культур, психологическая и социальная адаптация в собственной культуре, многокультурная система ценностей, эмпатия;
- определение основных психических образований в структуре личности – способность справляться с психологическим стрессом, устанавливать межличностные отношения, приспособляемость и др.;
- определение поведенческого компонента межкультурной компетенции – практические умения адекватного, эффективного поведения в ситуации межкультурного взаимодействия.

Существует также культурно-ориентированный подход, который акцентируется на конкретных межкультурных актах и их особенностях (the culture-specific approach). Таким образом, существенными характеристиками межкультурной коммуникативной компетенции являются контекстуальность (зависимость от конкретных обстоятельств), наличие необходимого объема общекультурных и культурно-специфических знаний, соответствующих мотиваций и умений.

Необходимость формирования межкультурной коммуникативной компетенции определяет задачи современного образования. Сформированные межкультурные коммуникативные компетенции становятся необходимой составляющей в профессиональной подготовке студентов, способствуют их успешной адаптации на международном рынке труда. В условиях расширения международных контактов формирование межкультурной коммуникативной компетенции студентов Саратовского аграрного университета осуществляется с учетом следующих содержательных и технологических особенностей.

В рамках университета работает международный отдел, который активно сотрудничает с такими зарубежными странами как США, Герма-

In recent years in the process of working with managers of all levels in a variety of organizations one has to face the fact that the holding of major changes in Russian organizations begins with a complete disregard for the issue of degree of readiness to these changes by the personnel. As a result, holding changes, the organizations often face various forms of resistance of workers: sometimes they are public protests, sometimes it is a quiet sabotage, and sometimes it is a wait-and-see position and a complete passivity.

Transformations in the society, the appearance of new tendencies, connected with the globalization of the educational space affected the system of higher professional education.

Modern conditions of universities functioning are characterized by the high instability, increase of the uncertainty of the external environment, reduction of budget financing, increased competition on the market of educational services.

In order to survive and develop steadily, the university should create competitive advantages.

The key point in determining the competitive advantage is the “stability”. One of the main criteria of stability is personnel loyalty, demonstrating a respectful, proper and benevolent attitude towards the university, to the leadership, personal interest in the successful development of the university.

Personnel loyalty becomes a real source of competitive advantage, which can be preserved for a long period of time.

In modern dynamic society the skill of effective management of personnel loyalty becomes one of the factors of the competitiveness during the organizational changes.

Thus, the main efforts of the university should be concentrated on the creation and retention of competitive advantages, based on personnel loyalty.

Effective management in the sphere of educational services is carried out through the creation of a higher level of personnel loyalty. The quality of the staff is a condition for formation of a high professional motivation, which, in its turn, is reflected on all sides of the activities. Loyal employees are ready to accept the temporary difficulties of the company, to take the necessary organizational changes. Such employees value their work place. They themselves seek the best possible way to do their work, and often lead to this their colleagues. Only loyal employees are ready for solving arising problems with creativity, to make every effort to achieve the goals of the company. In the opinion of the famous Russian coach-consultant K.V. Kharskogo, loyalty determines expectations, attitudes of workers, peculiarities of their working behavior [1]. Loyalty is an important condition for the security of the university, providing significant impact on the reliability of the employee.

Reliability of the employee is defined as compliance (trying to comply) of legal and moral norms, accepted in the group, by a person. Reliability is sometimes interpreted as law-obedience. Reliability, therefore, acts as a characteristic feature of an individual.

And another important point – to compensate for various negative risk in the process of teacher training, education and personal development are directed by many Russian and international instruments, for example, the Constitution of the Russian Federation, Federal Law "On Education", "National Doctrine of Education of the Russian Federation", "United Nations Convention on Rights of the Child", "Declaration of Principles on Tolerance", the Declaration and Plan of Action, "A World Fit for Children", organized by the UN Children's Fund to help children. The modern professional should consider and apply these instruments in their work to provide professional support for teaching students.

References

1. *Abramov I.G.* Risks in the teaching profession. SPb.: Education, 1994. 56 p.
2. Study of educational risks: monograph / RSPU. A. Herzen. SPb.: Education, 1995. 93 p.
3. *Abramov I.G.* Theory of pedagogic risk: dis. Dr. ... pedagogical Sciences. 13.00.01. SPb., 1996. 381 p.
4. *Mikhailova E.N.* Riskological factors and quality of research / Journal of TSPU. 2009. Vol. 10 (88). P. 59–63.

PERSONNEL LOYALTY MANAGEMENT IN TERMS OF ORGANIZATIONAL CHANGE

*A.V. Yavilina,
Associate Professor, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The urgent questions of personnel loyalty management in the sphere of higher professional education are studied in this article. Here the main factors, which influence on the loyalty of the faculty, are offered and the levels of the personnel loyalty and their content are highlighted. This article shows the opportunity for solving problems of the personnel loyalty management during the development and introduction of the program on forming the loyalty of the faculty.

Key words: personnel loyalty, personnel loyalty management, levels of the personnel loyalty.

In the beginning of the 21st century, the overwhelming majority of the Russian organizations faced with the necessity of the serious changes in different spheres. They are changes of the patterns of ownership, organizational structure, management system, the nomenclature of manufactured products and rendered services, significant technological changes, dictated by the time, and much more.

ния, Голландия, Швеция, Норвегия, Финляндия. Благодаря интенсивной деятельности отдела возможность регулярно стажироваться за границей имеют как преподаватели университета, так и большое количество студентов. Поэтому педагогическая деятельность преподавателей иностранных языков в университете направлена, прежде всего, на формирование у студентов межкультурной компетенции. В аграрном университете функционируют группы интенсивного изучения языка, где основной акцент в процессе профессионально ориентированного изучения иностранного языка делается на формирование межкультурной коммуникативной компетенции у будущих специалистов.

Наиболее интенсивно оно происходит средствами инфокоммуникационных технологий. Можно выделить несколько видов организации занятий, которые проходят в аграрном университете с использованием инфокоммуникационных технологий.

1. Эскурсии по сайтам www-серверов (например, галереи художественных музеев мира при изучении темы «Искусство»); включение аудиотических материалов сети (текстовых, звуковых) в содержание занятия.
2. Видео-, телеконференции, позволяющие представить свое мнение по определенной теме или проблеме, узнать точку зрения сверстников из различных стран мира. Например, видеоконференция, посвященная проблемам экономики сельского хозяйства в России и за рубежом с представителями университета св. Иштвана в г. Гедоло, Венгрия.
3. Проектные технологии. Студенты под руководством преподавателя создают электронные проекты, которые, как правило, представляют собой презентации в программе Power Point по проблемам межкультурной коммуникации на английском языке. Например, студенты первых курсов представляют проекты на тему «Культурный шок в процессе освоения чужой культуры».
4. Фрагментарное включение Интернет-ресурсов в структуру занятия.

Материалы, взятые из сети Интернет, стимулируют диалогическое взаимодействие между студентами, усвоение различных диалогических структур. Создание ситуаций, максимально приближенных к естественным (реализация принципа аутентичности общения), – один из способов заинтересовать студентов, стимулировать изучение материала, активизировать знания типичных особенностей диалогического общения, выработать адекватное поведение. Примером подобных ситуаций может быть заполнение регистрационных бланков в гостинице, заказ блюд в ресторане, интервьюирование одноклассников по определенным темам (устройство на работу и т.д.). Такие ситуации имеют социальную, коммуникативную и межкультурную значимость и обрабатывают более или менее типичные ситуации общения.

Полученные знания также позволяют на практике использовать навыки в работе с поисковыми системами, при оформлении конкурсной

документации на гранты, заявок на стажировки, ведения деловой переписки, переговоров и т.д.

Таким образом, на основе разнообразных методов и приемов подачи материала происходит моделирование социокультурного пространства, формирование представлений студентов об окружающем мире и определение своего места в нем. Иными словами, применение различных педагогических технологий способствует формированию качеств, присущих медиатору культуры.

В контексте обсуждаемой проблемы важно отметить, что, выполняя любое задание, связанное с детальным исследованием другой культуры, студенты обязательно связывают изученный материал с реалиями и константами, имеющими место в русскоязычном обществе. В ходе такого вида деятельности происходит диалог культур, в результате которого у студентов формируется межкультурная коммуникативная компетенция, помогающая решать возникающие проблемы, неизбежные в реальной межкультурной коммуникации в области профессиональной и повседневной деятельности.

Список литературы

1. *Елизарова Г.В.* Культура и обучение иностранному языку. СПб: Каро, 2005.
2. *Стрелкова И.Б.* Глобализация образования – место и роль России // Наш современник. 2004. №4.
3. *Шадриков И.В.* Новая модель специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. №8.
4. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Педагогика. 2003. №3.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СУБКУЛЬТУР

О.Е. Кузнецова,

*доцент кафедры психологии Института педагогики, психологии
и социальной работы САФУ имени М.В. Ломоносова (Архангельск)*

В статье представлены перспективные направления изучения организационных субкультур в организационной психологии. Рассматривается взаимосвязь организационных субкультур с организационными процессами и явлениями.

Ключевые слова: организационная культура, организационная субкультура, типологии субкультур, групповые отношения.

За последние 30 лет среди организационных психологов заметно вырос интерес к организационной культуре, которая рассматривается не только как «теоретический прорыв» в управленческой мысли, но и как

indicate the presence of pedagogical risks of varying difficulty and importance (experiences, anxiety, affect, depression, stress, frustration, euphoria, aggressiveness, crisis research, inferiority complex, difficult intercourse, deviant behavior, and others). So now rapidly developing a new direction in pedagogy – teaching riskologiya studying the behavioral aspects of the professional work of the teacher.

I.G. Abramova, whose works are devoted to the study of risk as a pedagogical phenomenon [1, 2] defines teaching as a natural reflection of the risk of one of the modern trends related to the sharp increase in the probability representation in scientific and pedagogical knowledge, recognition of the important factors in the development of a future professional situations, spontaneity, chance and uncertainty. She also emphasizes that the study of teaching offers opportunities to the risk of new theoretical and methodological positions to consider the processes of goal-setting, creativity, and the formation of an individual style of the teacher, experimental work of educational institutions and many other issues.

Pedagogical risks can be of different directions – medical (chronic diseases, problems with hearing, vision, speech, trauma, etc.), social (antisocial family, poor family, a family of immigrants and refugees, etc.), Teaching and Learning (persistent poor performance, absenteeism, etc.), behavioral (behavioral disorders, difficulty in relationships with peers, drug use, etc.), the risk of teacher research (methodological, strategic, technological, environmental, etc.) to the teacher in his work to consider these various areas have been classified types of educational risk: strategic, error, physical, dispositional, inconsistencies, omissions, technological [3,4].

Each teacher has to work with people of pedagogical risk. Persons risk of teaching – is a category of people with developmental problems that require special attention from teachers, educators, psychologists, pathologists and other professionals.

For shaping the future of his teacher's skills and abilities to work with a qualified teacher faces the risk of it needs to navigate the relatively new fields of pedagogy, which are formed as a reaction to the constantly evolving educational risks. These are industries such as victimology – educational field that studies the various categories people – victims of unfavorable conditions of socialization; valueology – the science of health, the mechanisms to preserve and strengthen health, conductive pedagogy – a branch of pedagogy oriented to work with people with disabilities and people with disabilities; penitentiary pedagogy – pedagogy, studying the possibility of correcting the deformation of the moral person in custody; yuvenogogika – a branch of educational science, covering both theoretical and practical issues of training and education of young people (young people); gerontogogika – industry ne Pedagogical Sciences, covering both theoretical and practical problems of interaction with people older age, and others.

of person to think, to take appropriate decisions, to be able to allocate the most important, find the missing information. All of the above affect the efficiency of human life, its social implications.

The behavioral component of occupational health implies a choice of a strategy for overcoming behavior in stressful situations, professional activities, and activity to maintain their professional health. This allows the person to adapt as much as possible to the demands of the situation through the acquisition, reduce or mitigate these requirements, thus reducing the stress to the situation. Otherwise, it may increase mental stress.

As a result of the empirical study, we found that on occupational health (cognitive, emotional component) of Emergency workers affects their experience of participating in extreme situations. The workers experience in extreme situations has no impact on occupational health (behavioral component).

According to the results of this study practical recommendations for psychological work with the EMERCOM employees which are directed to their professional health are suggested.

References

1. Great Soviet Encyclopedia. Ed. 3. 1972. T. 9. 442 p.
2. *Nikiforov G.S. Health Psychology: Textbook.* SPb.: Speech, 2002.
3. *Psychology: a textbook / ed. A.A. Krylov. M.: Prospect, 1998. 584 p.*

RISKS OF PEDAGOGICAL ACTIVITIES

G.D. Turchin,

*Professor Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,*

O.V. Bakueva,

*Master's Degree student of the Department of Psychology, Saratov State
University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The article discusses various branches of the direction of Pedagogic studies, which are connected with the study of pedagogical risks. The article classifies the types of educational risks and indicates the need for their accounting and psychological compensation techniques for teacher.

Keywords: risk, the risks of teaching, types of educational risks, industry pedagogics.

The risk is a permanent component of any human activity. It is well known that the risk of an action is aimed at a defined goal that is associated with an element of danger, the threat of loss or failure. In the psycho-pedagogical concepts and terminology the term contains a large number of concepts that

мощное средство управления, обеспечивающее стабильность и успех организации на рынке. Культуру организации нельзя понимать как абсолютно однородную и внутренне нераздельную сущность, так как в каждой организации существует целый набор правил игры, норм, принципов, предположений о самих себе и других, о более или менее скрытых распорядках и тщательно культивируемых ритуалах дифференцирования, согласно которым отдельные группы определяют свое поведение. Упрощение этой сложной системы может создать иллюзию помощи организации культуры, скрыть фундаментальные культурные различия, которые становятся очевидными в особых ситуациях, таких, как кризисы, реорганизации, слияния и т.д. [1–6]. Таким образом, любая организация является поликультурным образованием и существование субкультур, скорее, правило, а единая культура – исключение, поэтому в последнее время возник интерес к поликультурности организации и к изучению субкультур.

В результате за последние десять лет в зарубежной организационной психологии появились исследования взаимосвязи организационных субкультур и организационных процессов и явлений, влияния организационных субкультур на стабильность и эффективность деятельности организации [7–9]. Анализ зарубежных исследований позволяет выделить следующие направления исследования организационных субкультур:

1. Изучение и выделение типологий организационных субкультур, отличных от общепринятых типологий организационной культуры, что позволяет:

- сравнивать субкультуры между собой и выявлять их различия по определенным параметрам;
- создать субкультурную карту подразделений, знание которой позволит менеджерам гармонизировать отношения между частями организации и улучшить управление;
- грамотно и эффективно производить изменения в общей культуре и структуре организации, в том числе слияние и реорганизацию, что позволит избежать конфликтов в организации.

2. Взаимосвязь организационных субкультур и организационных процессов таких как внедрение инноваций, менеджмента качества, организационных изменений, мотивации персонала, формирования организационной идентичности и лояльности персонала, управления человеческими ресурсами и системы занятости, экологии и т.д.

3. Разрабатываются методы и методики изучения организационных субкультур.

4. Изучается влияние организационных субкультур на эффективность деятельности организации.

5. Исследуются организационные субкультуры в контексте системы отношений и управления персоналом.

В дипломных исследованиях, выполненных под нашим руководством, также представлены некоторые организационные аспекты, связанные с организационными субкультурами. Так, рассматривалась роль согласованности организационных субкультур управления и персонала в трудовой мотивации. Анализировались расхождения в понимании целей и задач, в представлениях, ценностях и нормах между управленцами и персоналом, что, как правило, приводит к снижению производительности труда, удовлетворенности трудом, и в целом, – трудовой мотивации. Взяв за основу наиболее значимые мотивы служащих организации, можно описать «идеальную культуру», которая позволяет удовлетворять данные мотивы, соответствует целям организации и представляет собой согласование элементов субкультур управленцев и персонала. Схема модели включает следующие параметры: 1) тип культуры и мотивации; 2) основные принципы и функции общей культуры; 3) особенности реализации внедрения модели; 4) конкретные методы реализации модели; 5) мониторинг (контроль) эффективности системы мотивации.

В другом исследовании мы выявляли, существуют ли различия по видам организационной идентичности в подразделениях с разным типом организационных субкультур. При сравнении видов организационной идентичности в разных субкультурах было выявлено, что подразделения со схожими организационными субкультурами не отличаются друг от друга и по видам идентичности. В подразделениях, организационные субкультуры которых не отличаются от общей культуры, не обнаружено различий и между организационной идентичности и идентичности с подразделением. Подразделения, организационные субкультуры которых отличаются от общей культуры, отличаются также и по идентичности с подразделением и с организацией. Кроме того, выяснилось, что идентичность сотрудников со своим подразделением во всех случаях выше, чем с организацией. Это свидетельствует о том, что большую роль в возникновении идентичности играют непосредственный контакт членов группы, установление доверительных и близких межличностных отношений и совместная деятельность.

В нашем исследовании мы изучали взаимосвязь комплекса характеристик субкультур формальных групп и особенностей межгрупповых отношений (феноменов дифференциации и интеграции) этих групп в организации. Результаты исследования позволили выявить типологию субкультур формальных групп, дать их социально – психологическую характеристику и спрогнозировать поведение групп в организационном контексте. Данная типология представлена четырьмя типами организационных субкультур формальных групп.

Первый тип «творческий» характеризуется высокой ориентацией на творческую деятельность и на партнерство. У групп данного типа ярко выражены феномены дифференциации (внутригрупповое предпочтение и внешнегрупповая дискриминация) и феномены интеграции, то есть

This technique allows to estimate the features of the cognitive component of the professional health.

Zukerman's technique. "The tendency to search of sensations" reveals the figures for the 4th scales: the search for thrills, intolerance of monotony, the search for new experience, maladaptive tendency to difficulties.

This technique allows to estimate the features of the emotional component of professional health.

The questionnaire SACS – "Strategies of overcoming with stressful situations" (S. Hobfoll). As a result of his many studies Hobfoll identified two variants of coping tendencies. The first tendency includes a "healthy", successful strategy for coping behavior, and the second – an unsuccessful or unproductive strategy. This approach overcomes the proposed multi-axis model of behavior and questionnaire SACS, which is built on its basis.

This technique allows you to evaluate the features of behavioral component of the professional health.

Thus, the proposed set of techniques allowed us to identify the components of meaning of Emergency workers of different age categories, under extreme nature of their ambition to search for thrills and new experience, to determine the level of neuro-psychological resilience and risk of maladjustment in stress, to diagnose coping strategies in stressful situations. All of the above is included in the emotional, cognitive, behavioral components of the professional health.

Psychological work of preserving professional health of EMERCOM workers should be based primarily on maintaining and enhancing the cognitive, emotional, and behavioral components of the professional health of the individual. This may be professional psychological training classes aimed to the formation and development of certain qualities, skills and abilities which are necessary for maintaining the health of professional law enforcement officers.

Conclusions. Theoretical analysis of the psychological characteristics of professional health of Emergency workers of different age groups showed that the professional health – is a comprehensive, system concept, which includes emotional, cognitive, behavioral aspects of personality.

The emotional component of professional health – it's emotional stability and ability to withstand stress, to adequately assess the emotions of others, to show your emotions and manage them. The emotional component reflects the experiences and feelings related to the state of his health, and especially the emotional state caused by the deterioration of the physical or mental well-being of man.

It is necessary to understand under the cognitive component of professional component the person's knowledge about their professional health, the understanding of the role of health in life, knowledge of the major factors that have both negative and positive effects on human professional health, etc. It all determines the success of a person in professional activities, reflects the ability

rigidly defined for all (the norm of vision, hearing, etc.). Nozo-centered and normo-centered approaches are considered to be the most studied and used in practice despite some drawbacks [1].

The problem of professional health has a special topicality to those whose professional activity takes place in a stressful environment. The results of numerous studies suggest that nowadays the activities of EMERCOM can rightly be attributed to the types of work that show increased demands as to physical and mental professional's health [2].

L. Avgustova, V. Ananiev, G. Berezovskaya, N. Vodopriyanova, I. Gurchich, D. Davydenko, O. Danilenko, I. Dobryakov, L. Kulikova, A. Maklakova, I. Mamaychuk, R. Mukhamedrakhimov, G. Nikiforov, B. Ovchinnikov, T. Ronginsky, L. Tatarnikov, N. Khodyreva, S. Shingaev, W. Shostak worked with the problems of health psychology in the native psychology.

In foreign – L. von Bertalanffy, E. Gyuan, A. Dyuser, P. Kalyu, J. Matarazzo, A. Meneghetti, S. Reynolds, A. Spencer, Freud, D. Engel and others.

It is impossible to give one definition to the concept of "health". Now there are more than 400 definitions of the term.

The World Health Organization (WHO) defines health as a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity [3]. It must be said that the concept "health" is somewhat suppositive and objectively set by the aggregate of anthropometric, clinical, physiological, and biochemical parameters determined by taking into account the sex and age factors, and climatic and geographical conditions.

Now psychological support of professional activity is closely connected with the problem of maintaining professional's health. Health status has a significant impact on the process and result of work, as well as professional activities affects the worker's health.

The aim of our work is to study the specifics of professional health emergency workers of different age groups in situations of extreme nature.

The members of rescue units of Kharkov, in the amount of 50 people ranging in the age from 22 to 45 years participated in the research.

We used the following methods for investigation the psychological characteristics of professional health EMERCOM workers of different ages in extreme situations:

Test life orientations by D.A. Leontiev are an adapted version of the test "The goal in the life", by James Crumbo and Leonard Maholika. The technique was developed by the authors on the basis of the theory of ambition to meaning and Viktor Frankl's logotherapy. The adaptation of test of the meaningfulness of life in Russian was first done by K. Muzdybaev. Another Russian-language version of the test of the meaningfulness of life was developed and adapted by D.A. Leontiev in 1986-88.

The results of the test of the meaningfulness of life allow to identify the overall meaningfulness of life, as well as five subscales reflecting three specific life orientations and two aspects of control's locus.

группы ориентированы на сотрудничество, стремятся к контактам с другими группами, имеют открытые групповые границы.

Второй тип «пассивный» объединяет группы, которые характеризуются как неорганизованные, неэффективные, неориентированные на самостоятельность. У групп данного типа не выражены феномены дифференциации, а феномены интеграции выражены незначительно. Группы больше ориентированы на такие стратегии межгруппового взаимодействия как компромисс и уход. По сравнению с другими типами показатели контактности и открытости групповых границ имеют более низкие значения.

Третий тип «регламентированный» включает в себя группы, которые характеризуются как привлекательные, сплоченные, независимые, ориентированные на стабильность и организованность. Группы данного типа имеют ярко выраженное внутrigрупповое предпочтение, но не проявляют внешнегрупповую дискриминацию. Феномены межгрупповой интеграции выражены сильнее, чем у групп других типов: наиболее ориентированы на сотрудничество, на контакт с другими группами, и имеют наиболее открытые групповые границы.

Четвертый тип «активный» объединяет группы, характеризующиеся как энергичные, эффективные, ориентированные на взаимопомощь, но неориентированные на партнерство. В межгрупповых отношениях здесь ярко выражена внешнегрупповая дискриминация, но слабо выражено внутrigрупповое предпочтение. Группы данного типа больше всех ориентированы на контакты с другими группами, но основными стратегиями межгруппового взаимодействия являются приспособление и компромисс, а открытость групповых границ выражена меньше по сравнению с группами других типов.

Подводя итог описанию выделенных нами типов субкультур, следует отметить, что они отличаются друг от друга по нескольким параметрам.

Во-первых, это различие связано с составом групп, со стажем работы в группе и длительностью существования групп. Во-вторых, данные типы субкультур отличаются по своим ведущим факторам представлений и ценностей, что позволяет сопоставить, с одной стороны, субкультуры творческие, партнерские и организованные, стабильные (творческий и регламентированный типы), и, с другой стороны, эффективные, энергичные и неэффективные, неэнергичные (активный и пассивный типы). Кроме того, субкультуры различаются по сформированности характеристик субкультур. Можно выделить сформировавшиеся субкультуры, среди которых есть «зрелые», т.е. с постоянным в течение длительного времени набором характеристик (регламентированный тип) и «активно развивающиеся», у которых набор характеристик еще дополняется (творческий и активный типы). Существуют также несформировавшиеся субкультуры (пассивный тип), среди которых есть создающиеся и распадающиеся субкультуры.

Полученные данные позволяют спрогнозировать поведение групп как в условиях интегративной направленности общеорганизационной культуры, так и в нестандартных ситуациях (слияние, кризис и т.д.)

Так, группы «творческого» и «активного» типов, вероятно, будут направлены на интеграцию в силу влияния общей организационной культуры. Но в ситуации нестабильности, искусственного занижения статуса групп и их противопоставления другим группам, при неблагоприятном организационном климате, феномены дифференциации могут ярко проявляться и негативно влиять на эффективность организации и всю организационную среду, провоцируя межгрупповые конфликты.

Группы «регламентированного» типа в ситуации кризиса, оставаясь внутренне стабильными, вероятно, будут стараться занять «умеренную» позицию в межгрупповом взаимодействии. При слиянии с группой с несовпадающими характеристиками члены группы, возможно, будут занимать обособленное положение в новой группе, но использовать стратегии компромисса и приспособления, если заинтересованы в результатах общей деятельности.

Организационная культура, направленная на интеграцию, будет способствовать сближению групп «пассивного» типа с другими группами, однако, в силу слабой выраженности субкультурных ценностей и представлений, возможно размывание групповых границ и потеря субкультурной идентичности. При ослаблении интеграционных механизмов организационной культуры вероятны сокращение контактов с другими группами, закрытость границ, проявление стратегии «уход» и скрытый межгрупповой конфликт. При особо неблагоприятных условиях также возможен распад субкультуры.

Таким образом, знание социально-психологических характеристик субкультур и субкультурной карты организации позволяет эффективно осуществлять подбор и сопровождение персонала, разрабатывать необходимую стратегию развития организационной культуры и самой организации, а также прогнозировать поведение групп и их представителей в различных организационных ситуациях, например во время слияния подразделений или во время кризиса.

Список литературы

1. Аксеновская Л.Н. Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации организационной культуры : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. СПб. : СПб. гос. ун-т, 1997. 156 с.
2. Trice M., Beyer J. The Cultures of Work Organizations. — Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 1993. 510 p.
3. Martin J., Meyerson D. Organizational Cultures and the denial, challenging and acknowledgment of ambiguity // Managing ambiguity and change / ed. by Luis R. 1988, John Wiley & Sons Ltd. 205 p.

Z. Byrne, & M.F. Steger (Eds.), Meaning and purpose in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association Press.

10. *Litman-Ovadia H., & Steger M.F.* (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: towards an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 6, 419-430.

11. *Steger M.F.* (in press). Inspired leadership. In P. Hill & B.J. Dik (Eds.) *Psychology of religion and workplace spirituality* (Vol. 1 of *Advances in workplace spirituality: Theory, research, and application*, L.W. Fry, series Ed.).

PROFESSIONAL HEALTH OF EMERGENCY CONTROL MINISTRY EMPLOYEES

N.A. Svetlichnaya,

National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv, Ukraine

The article presents an analysis of theoretical approaches to mental health of individuals. The nature and structure of the process of saving the psychological health of EMERCOM employees are considered. The necessary conditions for ensuring the preservation of their mental health in their profession and social relationships.

Keywords: health, psychological health, "norm", the Emergency Situations Ministry, EMERCOM.

Today the problem of professional health attracts an increasing attention. The various aspects of professional psychological support activities directly related to the effects of adverse working conditions (defatigation, acceleration, stressful factors, etc.) on the individual's physical and mental health are studied in detail. Poorly flowing process of occupational adaptation can negatively affect the health of the subject, the absence of a satisfactory prospect of their professional growth; adverse psychological atmosphere in a working team; chronically in a state of mental stress under the influence of certain professional stress, etc.

Health psychology – a new research direction in the national psychology, which is going through the period of its formation, defines the priorities of their research interests, links with related areas of knowledge. The central problem of health psychology is the preservation, enhancement and development of health, building on its psychological component, and when his health in the unity of the spiritual, social and somatic component is a real condition for the full man's potential, his self-development, self-improvement, self-actualization and self-discovery. Obviously, the main goal of health psychology – is all-round perfection of man.

At the highest level of generality, there are two approaches to understanding health. The First understanding treats health as the absence of illness. The disease is understood as the excess of the norm, which, in turn, is understood as a specific norm – a physiological or psycho-physiological norm, general and

the change is collaborative, and effort should be made to preserve positively functioning work teams, as well as proximity among close workers. Finally, workers who find meaning in serving the greater good should respond best to organizational change that includes an expansion of the organization's mission to be caretakers of their community or to be leaders in sustainability, social justice, or corporate social responsibility.

Meaningful workers are committed workers, and have faith in coworkers and management. This means that they may be more likely to give leadership the benefit of the doubt during organizational change. However, leaders must help them engage in effective meaning-making [11]. Meaning-making is the process whereby change is cognitively processed and interpreted. In ideal situations, the reasons for change are valued by employees, the outcome is desired, and the change process is seen as beneficent not malevolent. Meaning-making occurs when the reasons for change are clearly provided, when workers can participate in some way, when efforts dedicated to change are accurately appreciated, when a clear future is articulated to work toward, and when compatibility can be achieved among the organization's mission, individuals' purposes and values, and the reason for the change.

Although organizational change presents organizations and workers with serious challenges, by attending to what makes work meaningful, successful and generative change is possible.

References

1. *Van de Ven A.H., & Poole M.S.* (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510-540.
2. *Avey J.B., Wernsing T.S., & Luthans F.* (2008). Can positive employees help positive organizational change: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
3. *Cameron K.S., Dutton J.E., & Quinn, R.E.* (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
4. *Dik B.J., Byrne Z., & Steger M.F.* (in press). Meaning and purpose in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association Press.
5. *Rosso B.D., Dekas K.H., & Wrzesniewski A.* (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
6. *Hackman J.R., & Oldham G.R.* (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250-279.
7. *Arnold K.A., Turner N., Barling J., Kelloway E.K., & McKee M.C.* (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
8. *Steger M.F., & Dik B.J.* (2010). Work as meaning. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford, UK: Oxford University Press.
9. *Pratt M.G., Pradies C., & Lepisto D.A.* (in press). Doing well, doing good, and doing with: Organizational practices for effectively cultivating meaningful work. In B.J. Dik,

4. *Sackmann S.A.* Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge // *Administrative Science Quarterly*. 1992. № 37. P. 140-161.
5. *Hofstede G.* Identifying Organizational Subcultures: an empirical approach // *Journal of Management Studies*. Jan. 1998. Vol. 35, issue 1. P. 1-13.
6. *Fine G.A., Kletzman Sh.* Rethinking Subculture: an interactionist analysis // *American Journal of Sociology*. 1979. Vol. 85, №1. P. 1-20.
7. *Palthe J., Kossek E.* Subcultures and employment modes: translating HR strategy into practice // *Journal of Organizational Change Management*. 2003. Vol. 16. №3. P. 287-308.
8. *Kekale T., Fecikova I., Kitaigorodskaya N.* To make it 'Total': quality management over subculture // *Total Qual Manage*. 2004. Vol.15, №8. P. 1093-1108.
9. *Sai Kwan Li, Grant J.* A Study of the Effect of Functional Subcultures on the Performance of Hong Kong Construction Companies // *Syst Pract Action Res*. 2010. Vol. 23. P. 509-528.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА В ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО КОНСТРУКТИВИЗМА

Е.А. Наумов,

профессор Государственного университета управления (Москва)

В статье рассматривается интеллектуальная экономика, основанная на знании как специфическом ресурсе разумного действия, в качестве самостоятельного объекта исследований.

Ключевые слова: интеллектуальная экономика, знания, социальное партнерство.

Современная парадигма экономического развития в условиях преодоления системного экономического кризиса в настоящее время определяет векторы экономических преобразований, ориентированных на условия развития интеллектуальной экономики.

Интеллектуальная экономика это экономика, основанная на знании законов материальной природы и общества, способствующих сохранению мощности и развитию человеческого потенциала, способного обеспечить производство необходимых материальных благ, защитить экологию планеты от разрушающего воздействия техногенных преобразований, повысить жизненный уровень и продолжительность активной жизни человека.

Выделение интеллектуальной экономики в качестве самостоятельного объекта исследований связано с качественными изменениями, произошедшими в накоплении знаний и повышении их хозяйственного значения до роли главного фактора производства. Согласно экспертным оценкам специалистов в области информатики, с середины прошлого века объем знаний, которым располагает человечество, удваивается каждые 20 лет.

По данным Е.В. Попова и М.В. Власова [1], «из всего объема знаний, измеренных в физических величинах, которыми располагает человечество, 90% получены в последние 30 лет, так же как, 90% от общего числа ученых и инженеров, подготовленных за всю историю цивилизации, – наши современники. Это наиболее явные признаки перехода от экономики, базирующейся на использовании капитала и природных ресурсов, к экономике, основанной на знаниях. Если развивать эту мысль и дальше, то можно сказать, что человеческое общество переходит в состояние обществу исследователей, живущих в эпоху знаний и новых технологий» [2].

По данным Элиассона, уже в 1980 г. в США 45,8% всего рабочего времени тратилось на знаниевую деятельность, в то время как в 1950 г. только 30,7%. Исследования Махлупа показали, что вклад в ВВП сектора, занимающегося сбором и обработкой информации в США вырос с 29% в 1958 г. до 34% в 1980 г. В странах ОЭСР вклад этих отраслей в ВВП достиг в середине 1980-х годов уровня 50% (Foray, 2004; р. 25). Вклад секторов знания (к числу которых относят все высокотехнологичные сектора промышленности, а также сектор ИКТ, финансовые, страховые и консультационные услуги) обеспечивал 35% добавленной стоимости в среднем по странам ОЭСР [3, с. 61]. По оценкам ОЭСР, с 1995г. по 2005 г. инвестиции в ИКТ давали ¼ прироста ВВП развитых стран, а инвестиции в интеллектуальные активы – 7,5–11% [4].

Как отмечает академик РАН В.Л. Макаров [5], «экономика знаний имеет три принципиальные особенности. Первая – дискретность знания как продукта. Конкретное знание либо создано, либо нет. ... Вторая особенность состоит в том, что знания, подобно другим общественным благам, доступны всем без исключения. Третья особенность знания: по своей природе это информационный продукт, а информация после того, как ее потребили, не исчезает, как обычный материальный продукт». Справедливости ради следует уточнить, что вторая особенность существует лишь в теории. На практике общедоступность знания ограничена множеством барьеров – от образовательного уровня до коммерческой тайны.

С учетом подобных уточняющих оговорок к основным свойствам знаний как специфического ресурса исследователи отнесли следующие [6]:

- знания являются общим достоянием;
- знаниями можно только пользоваться, они не расходуются;
- насколько бы знания ни использовались, они не перестают быть полезными;
- поскольку запас знаний не убывает, каждый может ими воспользоваться без опасения, что ему не хватит;
- знания не имеют проблемы товарного дефицита – продавец знаний при их продаже не лишается последних, он остается их владельцем и может многократно продавать их (в отличие от материальных вещей);
- «себестоимость» получения знаний не зависит от их «тиражирования» и числа пользователей;

their work helps others. The “kinship orientation” focused on the camaraderie people experience in their workplace relationships. These varying perspectives can be organized into meaningful work at three levels: individual, organizational, and society.

Three sources of meaningful work at three levels

The Individual Level. What we might call “meaning in work” grows out of the Job Characteristics Model, and aligns with the craftsmanship orientation. For people succeeding at this level, their work tasks are seen as important or fulfilling for the individual worker

The Organizational Level. What we might call “meaning in the workplace” grows out of Pratt and colleagues’ emphasis on the kinship orientation, and includes a person’s social fit within a workplace, as discussed by Steger and Dik. For people succeeding at this level, the people in the organization are seen as important, fulfilling, or enjoyable

The Societal Level. What we might call “meaningful work for meaningful living” grows out of Steger and Dik’s identification of the historical and theoretical emphasis on meaningful work as a way in which people serve some greater good, and fits with the serving orientation. For people succeeding at this level, the career and organization provide opportunities to dedicate work to creating valued benefits and contributions to the world outside the organization.

Although research has not explored whether workers who find meaning at these different levels function differently in organizations, people who say their work is meaningful express greater psychological well-being, job satisfaction, and intrinsic motivation, and are more committed to their organization, engage in more organizational citizenship behavior, have greater faith in management, and are both less likely to be absent from their jobs and less likely to leave their employers [2, 5, 10]. Thus, in addition to ethical concerns for employee welfare, there are important, “bottom-line” reasons to desire that employees find their work meaningful.

Meaning-making

Organizational change intersects with meaningful work on numerous levels, paralleling the individual, organizational, and societal levels outlined above. Employees oriented to the meaning of their tasks (individual level) will object if their tasks change in a way that reduces what was appealing about them. An example comes from a client who was an expert surveyor, using outdated equipment, math, and expertise to make calculations. His company upgraded to equipment that did all the calculations, and the job lost its meaning for him. Change that invites employees to express what parts of their job tasks provide meaning may increase meaningful work. Likewise, taking the time to explain to employees how the changed work will still allow them to express craftsmanship should preserve meaningful work. Employees who derive meaning from their social relationships at work should be helped to feel that

Meaningful work

Interest in meaningful work is growing quickly, as changing economies and corporate cultures place greater responsibility on people to find their own path. For example, an edited volume will soon bring together the leading voices in vocational, organizational, and management fields to summarize growing research on fostering meaningful work [4]. In the broadest sense, the term “meaningful work” refers to subjective judgments people make that their work is worth doing, valuable, and purposeful. Elsewhere, this is referred to as meaningfulness [5] to help distinguish this from the notion that the ways in which people view to role or function of work in their lives can vary from person to person. This latter tradition focuses on the “meaning of work.” Scholars have attempted to identify the factors that create meaningful work, as well as the dimensions of experience people psychologically link together as meaningful work. The most significant approach was the Job Characteristics Model [6] which argued that the psychological meaningfulness of work mediated between specific job characteristics and desirable work outcomes. In this model, if people’s jobs offered them the opportunity to perform tasks that have clear importance to the organization or customers (task significance), see projects through from initiation to completion (task identity), and use multiple abilities (skill variety), they would feel their work was meaningful.

This model has a rather limited focus, however. Locating meaning within tasks suggests that a change in tasks could drain an occupation of meaning, and ignores the bigger picture, in which people’s work contributes to their broader well-being [7]. Steger and Dik [8] drew on research on psychological meaning in life as a whole to propose extensions of the Job Characteristics Model. They argued that, like life as a whole, work must make sense. That is, work must be seen as significant and comprehensible. That means that people must understand what is being asked of them in a job, what skills they bring to their workplace, and how to achieve necessary tasks within the workplace. Also like life as a whole, work must feel purposeful, as if it serves some wider purpose. The worker must see some point in their effort, and see that they contribute in important ways to the accomplishment of the organization’s purpose. There must also be a match between worker values and missions and those of the organization. Thus, Steger and Dik’s model draws attention to the fit of the person to the organization, and also to what is to be accomplished within an organization through work. Finally, Steger and Dik identified a consistent link between meaningful work and a desire to serve some greater good through one’s work.

Pratt and colleagues [9] identified an additional way in which people find meaning in their work: coworkers. Their reading of the literature led them to propose that there were three relevant ways in which people oriented to meaningful work. The “craftsmanship orientation” focused on the meaning some people derive from the operational characteristics of work itself. The “serving orientation” focused on the meaning people derived from the ways in which

- знания не ограничены пространством;
 - некоторые виды знаний чувствительны ко времени – они устаревают, иногда мгновенно;
 - устаревая, знания не исчезают без следа;
 - знания как экономическая категория приобретают ценность только в контексте конкретной стратегии их применений;
 - замедление, тем более, прекращение процесса получения знаний, консервация, таким образом, запаса знаний, ведут к их обесцениванию;
 - чем больше знаний, тем они, как правило, дороже и качественнее (в мире вещей наоборот: чем их меньше, тем они дороже и лучше по качеству);
 - объем знаний непрерывно увеличивается (в отличие от невозполнимых материальных ресурсов);
 - при каждой передаче знаний количество их обладателей увеличивается (к прежнему обладателю добавляется новый);
 - любая экономическая деятельность порождает больший объем знаний (информации), чем потребляет;
 - процесс воспроизводства новых знаний непредсказуем – результаты исследований не всегда зависят от вложенных в их получение средств;
 - доведение знаний до потребителя может осуществляться мгновенно, в реальном времени;
 - накладные расходы по воспроизводству знаний незначительны по сравнению с полной стоимостью затрат на получение знаний, где эта стоимость и концентрируется (в противоположность миру вещей, где процесс тиражирования и доведения до потребителя стоит дороже процесса создания);
 - знания при их тиражировании демонстрируют возрастающую доходность в отличие от материальных продуктов;
 - знания можно представить, хранить, передавать, а некоторые даже использовать в унифицированном, единообразном виде – в цифровых кодах.
- Таким образом, основными, характерными и специфическими особенностями нового экономического ресурса – знаний и информации – являются его глобальность, неисчерпаемость, нематериальность, изменчивость, универсальность представления, инвариантность к способам применения и др. На этих свойствах, неизменных неоклассической парадигме, строится интеллектуальная экономика, экономика основанная на знаниях.

В «Теории и практике экономики и социологии знания» доказываются, что «анализ феномена интеллектуального общества, общества знаний позволяет сделать вывод о том, что в современных социально-исторических условиях знание следует понимать, прежде всего, как способность к разумному действию. Знание, таким образом, становится конститутивным принципом не только экономики, но и общества в целом. В операци-

ях со сложными, человекообразными системами возникает новый тип интеграции истины и нравственности, целерационального и ценностно-рационального действия. Научное познание и технологическая деятельность с такими системами предполагает учет целого спектра возможных траекторий развития системы. Реальное воздействие на нее с целью познания или технологического изменения всегда сталкивается с проблемой выбора определенного сценария развития из множества возможных сценариев. И ориентирами в этом выборе служат не только знания, но и нравственные принципы, налагающие запреты на опасные для человека способы экспериментирования с системой и ее преобразования» [3]. Из этого следует, что интеллектуальная экономика это разумная экономика, ориентированная не только на удовлетворение материальных потребностей человека, но и на удовлетворение нравственных и духовных потребностей людей, обеспечивающая устойчивое развитие и социальное партнерство. Социальное партнерство предполагает наличие в управлении общественным развитием необходимых этических и нравственных компонентов, соответствующих новым идеалам рационального разумного действия, видоизменяющего прежние представления о системе ценностей, ориентированных на необходимость связи истины и нравственности. Целью интеллектуальной экономики, экономики основанной на знаниях, является установление контроля над новым, научным и техническим, знанием, то есть создание правил его производства и распространения и установление санкций за их нарушение, закрепление за знанием особых атрибутов (вроде ограничений в праве интеллектуальной собственности) и, в отдельных случаях, ограничение на применение нового знания и технических артефактов.

Приведенные выше результаты различных исследований свидетельствуют о критической роли генерирования и накопления новых знаний в обеспечении современного экономического роста, отражающие важные составляющие накопления интеллектуального потенциала, но не гарантирующие его эффективного использования. Для последнего важно наличие институтов, обеспечивающих материализацию знаний в новых технологиях, а также социально-экономической среды, благоприятствующей инновационной активности. Развитие теории конструктивизма применительно к институциональной экономике предполагает исследование социально-психологических факторов, лежащих в основе институциональных отношений субъектов предпринимательской деятельности.

Список литературы

1. *Лопов В., Власов М.* Миниекономические институты производства новых знаний. Институт экономики УрОРАН, 2006.
2. *Тонн Вризе Е.* Research Society. Science and Technology for the Ages // Futures. 2004. Vol. 36. №3. P. 335-346.

References

1. *Lubart T.* Psychology of creativity. M.: Kogito-Centre. 2009. P. 58.
2. *Moscovici S.* Social psychology. 7th edition. SPb.: Peter, 2007. P. 65.
3. *Smirnova A.Yu.* Assessment of cultural characteristics correlation as a socio-psychological analysis of organizational culture. 19.00.05 – Social psychology. Saratov, 2010. 240 p.
4. *Solso R.L.* Cognitive psychology / Solso Robert L. COGNITIVE PSYCHOLOGY/ 6-th, SPb.: Peter, 2006. С. 344.
5. *Svenstitsky A.L.* Social psychology in the works of Russian psychologists. SPb.: Peter, 2000. p. 95.
6. *Shewn E.* Organizational culture and leadership. 3th edition. SPb.: Peter, 2007. 336 p.
7. *Ichijo K., Nonaka N.* Knowledge Creation And Management: New Challenges For Managers. Oxford University Press Inc., 2007. 323 p.
8. *Trompenaars F., Hampden-Turner C.* 21 Leaders for the 21st Century How Innovative Leaders Manage in the Digital Age. N.Y.: McGraw-Hill, 2002. 499 p.

SUCCESSFUL ORGANIZATIONAL CHANGE THROUGH FOSTERING MEANINGFUL WORK AND MEANING-MAKING

M.F. Steger,

Colorado State University, USA, North-West University, South Africa,

I. Rothmann,

North-West University, South Africa,

B.J. Dik,

Colorado State University, USA

Organizations are influenced by the environment in which they function. Currently, organizations function in a constant state of change driven by a fiercely competitive global economy, advocated consumerism, rapidly developing technologies and increasing competition. Change happens because of: a) the life cycle of an organization (e.g. start-up, grow, harvest, terminate and start-up); b) an event sequence of goal-setting, implementation, dissatisfaction, search and envisioning of new goals; c) an event sequence of thesis/antithesis, conflict, synthesis, and thesis/antithesis, and d) evolution, characterised by an event sequence of variation, selection, retention and variation [1]. Organizational change is necessitated by a lack of fit between an organization and its environment [2].

Ideal organizational change is facilitated by a clear vision for the change (including the benefits and costs for people), clear roles and engagement for stakeholders, strong leadership, good communication and positive interpersonal relationships [3]. Meaningful work holds tremendous promise for inspiring employees to help facilitate ideal organizational change.

- representation about the importance of practical experience in activity ($f = 4,955$);
 - representation about the inadmissibility of uncertainty and risk in activity ($f = 3,183$). While the environment in which they function is objectively more risky and full of uncertainty;
 - representation about the importance to supervise duration of processes ($f = 3,033$);
 - representation about the importance of realization of several projects (affairs) simultaneously ($f = 3,127$). Probably it is a way to decrease risks;
 - representation about necessity of long-term activity planning ($f = 4,983$). Probably it is a way to decrease risks;
 - orientation to the future ($f = 2,331$);
 - representation about admissibility of deviations from ordinary (traditional) behavior ($f = 2,54$);
- and some other representations:
- group is open for the new members ($f = 3,029$);
 - representation about freedom for each person to choose his/her own vital mission and appropriate activity ($f = 2,764$);
 - representation about success as self-development (not necessarily combining with career growth) ($f = 2,787$);
 - representation about value of self-expression in comparison with group cohesion ($f = 3,085$);
 - independence as a way of career realization ($f = 3,126$);
 - representation about the active transformation as a right way of activity in environment ($f = 2,448$).

Obtained empirical data allow to comprehend the socially-psychological maintenance of innovations and to form innovative culture in the organization and to guide the organization to the innovative way of its development. This model underlines the following valuable reference points: innovation, openness for new experience and knowledge, constant training, self-improvement and self-development, cooperation, collective work skills, the responsibility, freedom of choice of own activity, active transformation and improvement of environment, ability to study at mistakes, purposefulness, attention to all new ideas, practical experience, an ability to direct time and to spend it on problems solving, at the same time orientation to a long-term strategic prospect, and also an ability to reconsider and optimize existing norms and standards. The specified humanistic valuable reference points, certainly, are not new. However theoretical value and the practical importance of the research is in the socially-psychological model of innovative culture of the enterprise.

According to our empirical research the social representations put into the socially-psychological model of innovative culture are the determinants of organizational development (innovative organizational development).

3. Теория и практика экономики и социологии знания / Научный совет по Программе фонд. исслед. Президиума Российской академии наук «Экономика и социология знания». М.: Наука, 2007.
4. OECD Work on Innovation – A Stocktaking of Existing work – OECD Science, Technology and Industry working papers, 2009/2.
5. Макаров В.Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник РАН. № 5. 2003.
6. Бендиков М. Интеллектуальные ресурсы и их роль в новой экономике // Консультант директора. 2002. № 9(165). С. 22–30.

СПЕЦИФИЧНОСТЬ ВЛИЯНИЯ ИДЕНТИФИКАЦИИ СЕБЯ СО ЗДОРОВЬЕМ ЧЕЛОВЕКОМ И АДАПТАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ СОТРУДНИКОВ ПОИСКОВО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

М.М. Орлова,

к.п.н., доцент кафедры консультативной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье автор рассматривает понятие ситуации здоровья. Здоровье и болезнь рассматриваются как реализация субъектности человека в различных формах его бытия. Экстремальные профессии, предъявляющие особые требования к здоровью людей, тем самым, влияют на смысл здоровья не только как соматического состояния, но и как социально-психологического феномена. В данной работе рассматривается влияние этого феномена на адаптационные стратегии на примере сотрудников поисково-спасательной службы МЧС.

Ключевые слова: здоровье, болезнь, адаптационные стратегии, социальная идентичность.

Исследование здоровья становится одним из актуальных психологических направлений [1]. Здоровье и болезнь можно рассматривать как реализацию субъектности человека в различных формах его бытия. В современной литературе феномен здоровья рассматривается на социальном, социальном, социально-психологическом, индивидуальном уровнях. Социальные факторы здоровья исследуются в рамках изучения образа жизни, уровня жизни, качества жизни, стиля жизни, субъективного благополучия. На наш взгляд, наиболее перспективным является подход, рассматривающий здоровье и болезнь как социально-психологическую ситуацию, поскольку он объединяет все перечисленные подходы. Здоровье можно было бы рассматривать как ситуацию, являющуюся условием самореализации человека.

Личность вырабатывает индивидуальные, адаптированные к ней самой, концепции здоровья и, на наш взгляд, это зависит от ситуации значимости здоровья для реализации человека и значимости идентификации

себя со здоровым человеком. Чтобы приспособиться к жизненным обстоятельствам, индивид должен знать, кто он и что он значит для самого себя.

Мы считаем, что механизм социального сравнения [2–4] может быть рассмотрен в исследовании идентичности больной – здоровый человек как центральный. Отнесение к группе здоровых людей чаще имеет положительную оценку, отнесение к группе больных, – негативную.

Социальная идентичность может рассматриваться как категория индивидуальная, но связанная с социальной ролью, позицией или статусом личности [5].

В нашем исследовании мы предположили, что люди экстремальных профессий, чья профессиональная успешность связана со здоровьем, в большей степени идентифицируют себя в качестве здорового человека, чем здоровые люди не экстремальных профессий.

Были исследованы 186 здоровых испытуемых, деятельность которых не связана с экстремальными профессиями и 24 сотрудника поисково-спасательной службы.

Анализ особенностей социальной и личностной идентичности в зависимости от ситуации здоровья мы осуществляли в трех разных ракурсах: субъективной оценке себя – методики «Кто Я?», самоотношении – методики МИС и ретроспективной оценке переживания «Я здоровый» и «Я больной». Сопоставление производилось с представлениями о здоровом человеке по методике незаконченных предложений, методике «Адаптивность» Маклакова, шкале субъективного благополучия и исследованию качества жизни по методике «Качество жизни ВОЗ-100».

Полученные данные показали, что по большинству факторов результаты не имеют достоверных различий, при этом, более высокие результаты были получены по фактору «деятельное Я» у сотрудников поисково-спасательной службы, что свидетельствует об их более выраженной активности и менее выраженным результатам по фактору «рефлексивного Я», вследствие снижения значимости личностной идентичности. Фактор «физического Я» составляет 8–12% в структуре идентичности. Таким образом, «физическое Я» не является значимым в самоописаниях здоровых людей.

В перечне самоописаний категория «Я-здоров» встречается более выражено у респондентов, относящихся к поисково-спасательной службе, то есть представителей экстремальных профессий, что подчеркивает значимость этой категории среди других самоописаний. «Физическое Я» для здоровых людей это чаще вредные привычки, для респондентов МЧС – чаще подтверждение своего статуса здорового человека.

Анализ самоотношения и личностная вовлеченность в переживание состояний «Я здоровый» и «Я больной» также отражает сходство результатов сравниваемых групп.

Были выявлены корреляционные зависимости между методиками, которые позволили сделать некоторые выводы.

The organizational culture is a system of the social representations which has proved its efficiency for internal integration and external adaptation. These representations are perceived by members of the group as value and transmitted to the new members of group as a way of perception and action. As the culture determines all organization functioning aspects the innovative culture has the unique characteristics.

We have held empirical research on the results of which the socially-psychological model of innovative culture of the enterprise has been constructed.

Used methods: the included supervision, interviewing, an expert estimation, an interrogation by special technique which we have created. Statistical methods: F distribution (Fisher), correlation rate (Pearson).

Empirical basis: the innovative enterprises created on the basis of high schools, and traditionally developing large industrial enterprises.

Two parameters have been put on the basis of innovative culture model designing:

- time;
- sphere (horizon) of planning.

These two parameters form horizontal levels of model.

1. Level of mission. It is a level which is beyond professional problems. It is a universal values' level. This level guides a choice of organization mission and vital mission of the person.

2. Level of professional work. This level guides a long time piece of planning of activity, limited by the decision of professional problems

3. Level of current professional work (current activity). This level guides work at the current time (the decision of operative problems).

All three levels of the socially-psychological model (the level of mission, professional and current activity) have the same cultural characteristics on each level.

The culture of the organization with the high innovative potential specify by the following features in social representation:

- representation about growth, development and creation of new technologies as the point of the organization activity ($f = 3,867$);
- representation about innovation and responsibility as congenital features of human nature ($f = 2,052$);
- representations about cooperation as a basis of human attitudes ($f = 3,634$);
- representation of importance of a favorable psychological climate in the team ($f = 2,79$);
- representation of the reasons of task success in personal work characteristics ($f = 4,271$);
- representation about the importance to being open to something new and be able to taught ($f = 3,643$);
- representation about the importance to be guided by the opinion of competent colleagues, even if they are of the inferior status ($f = 5,891$);

CULTURAL DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

A. Yu. Smirnova,

*Associate Professor, Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The article gives the results of the empiric study aimed to find out peculiar properties of organizational culture in innovative enterprises.

Key words: organizational culture, organization development, innovations, innovative enterprises.

The challenge of innovative development of the organizations is one of the cores for our country.

From a psychological point of view "The process of an innovation can be characterized as process of social influence which made by minority or the individual trying to create new representations, concepts, ways of thinking and behaviour, or to change the accepted representations and the opinions, traditional positions and ways of thinking or behaviour".

Predisposition of the person to changes and innovations are productively investigated in the Russian social psychology by means of the concept "innovative attitude".

Attitudes determined as predisposition of the person to innovations in the widest sense of a word are at the highest level.

Attitudes determined as predisposition of the person to innovations in the different sphere of activities are at the middle level.

Attitudes determined as predisposition of the person to innovations in the concrete sphere of professional activities are at the undermost level.

According to general thesis of the attitude theory, attitudes are considered as a function of the person and environment.

Innovations in the organization often connect with creativity of its workers. Lyubart with his colleagues has created the concept of creativity, based on a symbiotic combination of six components: personal features, intellectual processes and intellectual style of the individual; knowledge; motivation and a cultural context.

Solso marks that personal and environmental factors are rarely combined together. That is why creative activity is a rarely phenomenon.

In this article we focus our attention on the environmental (cultural) factor. The culture determines all processes in the organization. Characteristics of the organization cultural determine whether the organization will be developed traditionally or innovatively.

The search of cultural characteristics of the organization which determine innovative development is the important scientific problem.

В группе здоровых испытуемых воспринимать себя здоровым означает быть уверенным в себе, общительным, деятельным, не замыкаться на себе. Воспринимать себя больным – значит негативно относиться к себе и, вместе с тем, принимать себя и в этом. Следовательно, для этой группы «Я здоровый» может рассматриваться как часть личностной идентичности.

Сотрудники поисково-спасательной службы находятся в состоянии мобилизации, предполагающей наличие неудовлетворенности, связанной с социальной реализацией, что решается за счет постановки новых целей и активизации деятельности. Болезнь рассматривается как источник внутреннего конфликта.

У здоровых испытуемых факторы идентичности определяют адаптационные стратегии, при этом самоопределение себя в сфере здоровья и болезни мало отражается на адаптации.

Адаптивность у поисковиков – спасателей коррелирует, как с самоотношением, так и с идентичностью. Она является значимой опорой идентичности сотрудников поисково-спасательной службы, определяя саморукводство, уверенность в себе, а в целом, – самоуважение и «деятельное Я». Идентификация «Я здоровый» не имеет корреляций с адаптивностью, при этом идентификация «Я – больной» связана со снижением личностного адаптационного потенциала.

Проведенный анализ показывает, что для ситуации здоровья, в которой здоровье является условием профессиональной успешности, идентичность более однозначно связана с механизмами адаптации, чем в ситуации, в которой здоровье является данностью, непосредственно не связанной с социальной успешностью. Это свидетельствует о мобилизованности личности и предполагает наличие трудностей, требующих этой мобилизации. Физическая сфера идентичности не имеет значимого влияния на адаптационные стратегии, составляя часть личностной адаптации, хотя и рассматривается как возможный ресурс.

Общая идея связи представлений о здоровом и больном человеке с идентичностью в группе здоровых людей заключается в ценности здоровья как условия возможности обретения счастья, достижения целей, социальной востребованности и уязвимости этого состояния при невозможности опереться на здравоохранение и помощь извне.

В целом, можно говорить о размытости идентификации себя в представлениях здоровый и больной человек.

В группе поисковиков-спасателей здоровый образ жизни рассматривается как условие не только здоровья, но и социальной успешности, общительность как желание быть нужным связывает идентичность и представление о здоровом человеке, ощущение себя хозяйственным человеком рассматривается возможностью здорового человека, с болезнью утрата этой возможности включена в социально-психологические ограничения. Идентификация себя со здоровым человеком предполагает удо-

вольствие от жизни, и, вместе с тем, неудобство от противопоставления себя другим, то есть больным людям.

Обращает на себя внимание, более выраженное отождествление себя со здоровым человеком в группе поисковиков-спасателей.

Личностная вовлеченность в переживание здоровья подчеркивается представлениями, прежде всего, о эмоциональной ценности здоровья и его уязвимости. Вовлеченность в переживание болезни стимулирует опору на здравоохранение. Таким образом, переживание здоровья и болезни подчеркивают уязвимость в ситуации болезни.

Таким образом, здоровье можно рассматривать важную составную часть идентичности личности в группе поисковиков-спасателей.

Анализ корреляций идентичности и качества жизни показал, что чем более активным воспринимает себя человек, чем в большей степени у него развита личностная идентичность, тем более оптимистично воспринимается жизнь в целом. Социальные роли становятся опорой в ситуации, которая оценивается как трудная.

Самоотношение и качество жизни тесно связаны корреляциями: позитивное самоотношение предполагает высокое качество жизни, а негативное самоотношение снижает качество жизни. Аналогично – субъективное благополучие связано с самоотношением.

В группе поисковиков-спасателей переживание здоровья становится более важным в ситуации недостаточного качества жизни, социальные роли способствуют возможности чувствовать себя независимым, ответственность может рассматриваться способом, решающим проблемы в духовной сфере, идентификация себя с материальной обеспеченностью способствует физическому комфорту, но препятствует возможности воспринимать себя свободным, негативная идентичность снижает качество жизни, недостаток свободы вызывает большую необходимость самоосмысления.

Факторы идентичности коррелируют с субъективным благополучием и качеством жизни в сфере независимости. Чем больше субъективное благополучие, тем меньше открытость, саморукводство, самопривязанности, самоуважение и аутосимпатия и, чем выше уровень независимости, тем больше самоценность и «зеркальное Я». То есть субъективное благополучие предполагает снижение позитивного самоотношения, а повышение уровня независимости повышает самоценность и ожидание позитивного отношения со стороны других людей.

Таким образом, идентичность в группе поисковиков спасателей, прежде всего, коррелирует с уровнем независимости, который оказывается значимым для позитивной идентификации.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что со стороны поисково спасательной службы МЧС более активны, независимы, находятся в состоянии мобилизации, предполагающей наличие неудовлетворенности, связанной с социальной реализацией, что решается за

The method determines the quality of the person to exercise effective management of innovation processes following levels.

1. Directing activities as innovation (regardless of the profile of the staff joint activities).

2. Personnel management, carrying out one of the stages of the innovation cycle.

3. Personnel management of several stages of the innovation cycle.

4. Management of all units engaged in a full cycle of holistic innovation.

5. The innovative leadership at various levels.

The method has the ultimate goal of the development project of the University of the innovation system in the aspect of its staffing. The method also has educational goal: to familiarize the staff with the essence of innovation. At the same time it is necessary to determine whether the professional activities of an individual employee can be stage of the innovation process. Data on the results of innovative activities of employees can be used in a program of periodic Qualification of innovative potential of the university as a whole and of each employee in particular.

The survey is conducted on the basis of a special order of the university leadership within the Qualification of the university staff. At the first stage, each employee fills in the questionnaire (10 questions). According to the analysis of the data the entire contingent is divided into a number of specific groups, for each of which there is and will be used by a complex of tests, diagnostic techniques, questionnaires, selected in accordance with the theoretical model of personality and innovation, in particular, innovative personality effective leader. Time individual examination in the second stage ranges from 20 minutes to 1 hour 40 minutes depending on conditions of the task.

In order to identify sources of motivational impulses to the organization of the individual life path led by the innovative sense, it is necessary to study the structure of your own "I-subject" in his psychological coordinates. Ultimately, the object of study must be innovative consciousness (as a component, in particular, of economic consciousness) which includes the interests, goals, motives, and orientations of the individual associated with the implementation of innovations.

References

1. *Ponukalin A.A.* Psychology of innovation / Sociology of Innovation: social mechanisms of the innovation environment. M.: RSHP, 2008.
2. *Lundvall V.A.* National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. London, Pinter Publishers, 1992; Nelson R. (ed.). National Innovation Systems. A Comparative Analysis. Oxford, Oxford University Press, 1993; Freeman C. The National System of Innovation in historical Perspective. Cambridge Journal of Economics, 1995. Vol. 19. Number 1.
3. Strategy for Socio-Economic Development of Russia – an innovative path // Economic Journal. 2000. №4.

tions of social psychology of groups and social psychology of management a labor collective as a higher level of labor group.

A special place in the development of models is taken by socio-psychological mechanisms of governance, which are subject to specific requirements. When it is realized to, the group can effectively address the systemic problems of success at "Acme-level". In this respect a special importance gain the indicators of the reliability of a working group that serves as a condition for the success of innovation. To develop a scientific basis for the formation of such a team as the team there is needed to know the psychology of a worker on the basis of which the practical psychological model is to be built. In this model, the central element is the mind, regarded as an object of management. Proper management instrument of innovation teams is mostly mental control of its members, which is realized by organizing the processes of communication.

In a joint activity of the collective we consider individual innovational activity as a specific human activity, in which the major component appears to be problematic situation that converts into a motive motive-goal. It causes the structure of the activity: the motive, operations, problem situation, action, purpose, motive, purpose. Psychology of innovation faces the social qualities of a human being, and its structure is formed for a significant period of human life. It follows that the subject of innovation is a personality characterized by developed and adequate to innovational activity personal qualities [1]. Consequently, such activities are, by their nature, presents specific requirements to the mind of their subject. By building on this foundation psychogram, we can solve the practical problems of professional training for innovative activity.

In the framework of this program the prior problem is characterization of personal innovation capacity, and then the development of methodological tools for its definition in the organizations of innovational type. To this purpose, we have developed a conceptual foundation of socio-psychological method of innovative potential estimation of the university employee's personality. There is the basis of the method used provisions that modern science considers the dynamics of innovation as an integrated system, which distinguishes the innovation process and the life cycle. The innovation process – the creation, dissemination and use of innovation as a practical means to meet the needs of people, society and country. In the concept of national innovational systems for market economies (A.-К. Lundvall, R. Nelson, 80 years of the twentieth century), [2] the efficiency of innovation is determined by the contribution to the profitability and competitiveness of the company. In accordance with the concept of socio-economic development of Russia until 2020 [3] innovation should be extended to all areas of public life: the technology of production of goods, training, management, social institutions, economy, science, culture, civil society, the production and dissemination of information.

The developed method is designed to detect the presence of potentially university employees to innovate at different stages of the innovation cycle.

счет постановки новых целей и активизации деятельности, идентичность для них более однозначно связана с механизмами адаптации, идентификация себя со здоровьем человеком более значима, чем для людей не экстраемальных профессий. Болезнь рассматривается как источник внутреннего конфликта.

Список литературы

1. XXIV европейская конференция по психологии здоровья // Психологический журнал. 2011. №2. С. 116–124.
2. *Tajfel H.* The structure of our views about social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. London, 1978.
3. *Turner J.C., Oakes P.J.* Self-categorization theory and social influence / *Psychology of group influence.* Hillsdale. New Jersey, 1989. P. 233–275.
4. *Hogg M., Abrams D.* Social motivation, self-esteem and social identity / *Social identity theory: Constructive and critical advances.* Hemel Hempstead: harvester Wheatsheaf, 1990. P. 28–47.
5. *Billing M.* Social representation, objectification and anchoring: A theoretical analysis / *Social behavior.* 1985. P. 1–16.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ

А.Ал. Попчукалин,

к.соц.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В данной статье ставится задача определения личностной характеристики инновационного потенциала, а затем и разработка методических средств его выявления в организациях инновационного типа. Для реализации психологического потенциала существенное значение приобретает специальная психологическая подготовка будущих профессионалов. Делается вывод о том, что объектом исследования должно быть инновационное сознание, включающее в себя интересы, цели, мотивы, ориентации личности, связанные с осуществлением нововведений.

Ключевые слова: инновационный потенциал, психологическая подготовка, инновационное сознание, совместная деятельность.

Современное инновационное общество способно развиваться при условии становления на инновационный путь развития многих и различных по своим видам и типам организаций, которые могут вносить существенный вклад в это развитие. К таким организациям относятся, в первую очередь, университеты, где накапливается значительный инновационный потенциал и он, зачастую, не используется полностью. Носители потенциала – люди, специалисты, творческие личности, которые

INNOVATIVE POTENTIAL OF THE EMPLOYEE'S PERSONALITY

A. A. Ponomareva,

*Associate Professor Department of Psychology, Saratov State University
named after N. G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

This article is to determine the personality of characterization of innovative potential, and then the development of methodology and means of identifying the type of innovation in organizations. To implement the mental capacity of a significant importance there is introduced a special psychological training of future professionals. It is concluded that the object of the study should be innovative consciousness, including the interests, goals, motives, and orientations of the individual associated with the implementation of innovations.

Keywords: innovation potential, psychological training, innovative minds, joint activities.

Modern innovative society can develop in case there is chosen an innovative way of development, chosen by many organizations, different in their kinds and types, and able to make a significant contribution to this development. These organizations include, first of all, the universities, where accumulated considerable innovative potential and it is often not fully used. The carriers of the potential – people, professionals, creative individualities who want to realize their potential, but is still not satisfied. In this case, we are dealing with the problem of organizational psychology, that is to develop projects, methods and technologies of using innovative potential of employees, and at the same time – and their development.

To solve social and psychological problems of building the foundations for an innovative society the situational mass produced constantly in the process of the current crisis should be organized into controlled groups to initiate a process of social and psychological development of the group to the highest level with the team-oriented priorities of innovation. This is a scientific and practical task, which is based on the socio-psychological laws specific to the real conditions of the possible solution. In its turn, the organization and development of innovative social groups consists in the formation and development of innovative consciousness of their members. The content of this consciousness is an urgent issue of modern social psychology.

The scale of the existing, for example, in our country innovation capacity creates conditions for the development of an innovative society, the management of which involves the need to address to many social and psychological problems, primarily related to the mass consciousness. While solving these problems, one should focus on the socio-psychological model of innovation management in the innovation systems of different levels and, above all, innovation systems of universities. This model is based on the theoretical founda-

стремится реализовать свой потенциал, но остаются не удовлетворенными, если этого не происходит. В таком случае мы имеем дело с задачей организационной психологии, которая должна разрабатывать проекты, способы и технологии реализации инновационных потенциалов работников, а вместе с тем, и их развития.

Для решения социально-психологической задачи построения основ инновационного общества ситуативные массы, образующиеся постоянно в условиях современного кризиса, должны организовываться посредством управления в группы, чтобы инициировать процесс социально-психологического развития группы до высшего уровня – коллектива, ориентированного на приоритеты инновационной деятельности. Это – научно-практическая задача, решение которой основывается на социальных психологических законах в их конкретизации относительно реальных условий решения. В свою очередь, организация и развитие инновационных социальных групп – это формирование и развитие инновационного сознания их членов. Содержание такого сознания представляет собой не решенную на сегодня проблему социальной психологии.

Масштабы существуют условия для развития инновационного общества, управление которым сопряжено с необходимостью решения многих социально-психологических проблем и, в первую очередь, связанных с массовым сознанием. В решении таких проблем необходимо ориентироваться на социально-психологическую модель управления инновационной деятельностью в рамках инновационных систем самого различного уровня и, в первую очередь, инновационных систем университетов. Эта модель строится на теоретических основаниях социальной психологии групп и социальной психологии управления трудовым коллективом как высшим уровнем развития трудовой группы.

Особое место в разработке модели занимают социально-психологические механизмы управления, к которым предъявляются специфические требования, если речь идет о коллективе-команде, способной эффективно решать системные задачи достижения успеха на уровне «акме». В этом плане большое значение имеют показатели надежности коллектива-команды, которая служит условием успешности инновационной деятельности. Для разработки научных основ формирования такой команды как коллектива необходима психологическая теория работника, на основе которой строится его психологическая модель. В этой модели центральным звеном является психика, рассматриваемая в качестве объекта управления. Собственно управление инновационной деятельностью команды и есть, главным образом, управление психикой ее членов, что осуществляется в действительности посредством организации процессов общения.

В рамках совместной деятельности коллектива индивидуальную инновационную деятельность мы рассматриваем как специфическую человеческую деятельность, в которой важнейшим компонентом высту-

The received data showed that most of the factors do not give significant reliable differences, with better results on the factor "active I" for search-and-rescue service workers (a sign of more distinctive activity). At the same time, their less pronounced results on the factor "reflexive I" mark the decreasing of the personal identity. The factor of "physical I" took 8-12% in the identity structure. So, "physical I" do not play a significant role in self-description of healthy people.

The analysis of self-attitude and personal involvement in the reflection of the experience "I am healthy" – "I am ill" shows as well the resemblance of the results in the two groups.

There were discovered correlational interdependences of the methods allowing to draw some conclusions.

Search-and-rescue service workers are in the state of mobilization presupposing some lack of satisfaction connected with the social realization with the problem to be solved by means of new goals and activities. Illness is viewed as a source of inner conflict. At the same time adaptability of search-and-rescue service workers is correlated with self-attitude and self-identification. It is a significant part of identity for search-and-rescue service worker, determining self-management and confidence as well as with identification.

In the group of healthy people to accept oneself healthy means to be confident, sociable, active. To accept oneself ill means to have negative attitude to yourself. Consequently for the group I'm healthy may be viewed as a part of personal identity.

So, the received results let us make a conclusion that the search-and-rescue service workers are more active, independent, being always are in the state of mobilization presupposing some lack of satisfaction connected with the social realization with the problem to be solved by means of new goals and activities. Their identity with a healthy person is to a great extent connected with the adaptation mechanisms and more significant for them, that for people of non-extreme professions, while illness is viewed as a source of inner conflict.

References

1. XXIV European conference on the psychology of health // Psychological Journal. 2011. №2. P. 116–124
2. *Tajfel H.* The structure of our views about social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. L., 1978.
3. *Turner J.C., Oakes P.J.* Self-categorization theory and social influence / Psychology of group influence. Hillsdale. New Jersey, 1989. P. 233–275.
4. *Hogg M., Abrams D.* Social motivation, self-esteem and social identity / Social identity theory: Constructive and critical advances. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1990. P. 28–47.
5. *Billing M.* Social representation, objectification and anchoring: A theoretical analysis / Social behavior. 1985. P. 1–16.

пает проблемная ситуация, преобразующая мотив в мотив-цель. Отсюда следует структура такой деятельности: мотив, операции, проблемная ситуация, действия, цель, мотив-цель. Психология инновационной деятельности обращена к социальным качествам человека, а потому ее структура формируется в течение значительного периода жизнедеятельности человека. Отсюда следует, что субъект инновационной деятельности – личность, характеризующаяся сформированными, адекватными инновационной деятельности, личностными качествами [1]. Следовательно, такая деятельность в силу своей специфики, предьявляет к психике своего субъекта определенные требования. Построив на этом основании психограмму, можно решать практические задачи подготовки профессионала как инновационной личности.

Актуальной становится научная проблема разработки психологического портрета такой личности, выбора методов диагностки, построения планов и программ специальной психологической подготовки. Определив необходимые требования к психике человека в контексте формирования инновационной личности, можно поставить задачу и формирования массового сознания населения с целью создания инновационной социально-психологической атмосферы в обществе, что, в конечном счете, и позволит построить общество инновационного типа, характеризующегося полой жительной инновационной средой. В инновационной среде необходимо решать задачи социальной регуляции организационного поведения [2]. Исходный элемент социальной регуляции – институционализация: введение и установление социальных норм как регуляторов поведения. «В организациях инновационная культура определяется такими факторами, как человеческие особенности членов коллектива, профессионально-квалификационный состав, стиль руководства и человеческие особенности администраторов, опыт и практика организационно-трудовых изменений в прошлом, наличие информации и информированность» [3].

В рамках рассматриваемых программных установок первоочередной задачей является задача личностной характеристики инновационного потенциала, а затем и разработка методических средств его определения в организациях инновационного типа. С этой целью нами разработаны концептуальные основания социально-психологического метода оценки инновационного потенциала личности сотрудника университета. В основании использованы положения о том, что современная наука рассматривает инновацию в динамике как целостную систему, в которой выделяются инновационный процесс и жизненный цикл. Инновационный процесс – создание, распространение и использование новшества как практического средства удовлетворения потребностей людей, общества, страны. В концепции национальной инновационной системы для стран с рыночной экономикой (А.-К. Лундвалл, Р. Нельсон, 80-е годы XX века) [4] эффективность инновации определяется по вкладу в рентабельность и конкурентоспособность фирмы. В соответствии с Концепцией соци-

ально-экономического развития России до 2020 года [5] инновациями должны быть охвачены все сферы общественной жизни: технологии производства товаров, обучения, управления, социальных институтов, экономики, науки, культуры, гражданского общества, производства и распространения информации.

Разрабатываемый метод предназначен для выявления наличия потенциально способных сотрудников вуза осуществлять инновационную деятельность на разных этапах инновационного цикла. Метод определяет качества личности, позволяющие осуществлять эффективное руководство инновационными процессами следующих уровней.

1. Руководящая деятельность как инновации (независимо от профиля совместной деятельности персонала).

2. Руководство персоналом, осуществляющим один из этапов инновационного цикла.

3. Руководство персоналами нескольких этапов инновационного цикла.

4. Руководство всеми подразделениями, осуществляющими полный цикл целостного инновационного процесса.

5. Руководство инновационной системой разных уровней.

Метод имеет конечной целью разработку проекта создания инновационной системы университета в аспекте ее кадрового обеспечения. Он имеет также и просветительскую цель: ознакомить персонал с сутью инновационной деятельности. Одновременно определяется, может ли профессиональная деятельность отдельного сотрудника быть этапом инновационного процесса. Данные о результатах инновационной деятельности сотрудников могут использоваться в программе периодической квалификационной оценки инновационного потенциала вуза в целом и каждого сотрудника в частности.

Обследование проводится на основании специального распоряжения руководства вуза в рамках квалификационной оценки сотрудников вуза. На первом этапе каждый сотрудник заполняет опросный лист (10 вопросов). По результатам анализа полученных данных весь контингент разделяется на ряд специфических групп, для каждой из которых существует и будет использован свой пакет тестов, диагностических методик, анкет, подобранных в соответствии с теоретической моделью инновационной личности и, в частности, инновационной личности эффективного руководителя. Время индивидуального обследования на втором этапе варьирует от 20 минут до 1 часа 40 минут в зависимости условий решаемой задачи.

Разработанные методические средства выявляют личностные ресурсы в контексте основных классов функций психики (по Б.Ф. Ломову) – когнитивных, коммуникативных, регулятивных. Имеют основополагающее значение также особенности сознания (в аспектах субъективного конструирования: целеполагания, системобразования, воображения), определенные качества которых способны обеспечить инновационную деятельность.

INFLUENCE OF SELF-IDENTIFICATION WITH A HEALTHY PERSON AND ADAPTATION MECHANISMS ON THE SEARCH-AND-RESCUE SERVICE WORKERS

M.M. Orlova,

Associate Professor Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article is devoted to the notion "situation of health". Health and illness are considered as the realization of human subjectiveness in different forms of being. Extreme professions prescribe special requirements to the people's health and thus influence it not only as the somatic condition but as a socio-psychological phenomenon. This work unfolds the influence of the phenomenon on the adaptation strategies of the search-and-rescue service workers.

Keywords: health, illness, adaptation strategies, social identity.

The researches concerning health is becoming one of the actual psychological branches [1]. Health and illness may be considered as the realization of human subjectiveness in different forms of being. The modern literature views the phenomenon of health on the societal, social, socio-psychological and individual levels. In our opinion the most perspective is the approach, taking health and illness as a socio-psychological situation., since it embraces all the aforesaid approaches. Under such circumstances health is viewed as a condition of human self-realization.

An individuality develops personal conceptions of health based on the significance of health for self-realization and on the significance of self-identification with a healthy person. To adopt to the life circumstances an individual have to know who he or she is and what he or she means for themselves.

It seems that the mechanism of social comparison [2, 3, 4] may be viewed in studying the identity ill-healthy as a central one. Thus, correspondence to a group of healthy people has mainly positive esteem and vice versa.

Social identity may be considered as an individual category, still connected with the social role, position and status [5].

We supposed that people of extreme professions whose professional success is connected with health is more intended to identify themselves as a healthy person rather than healthy people of non-extreme professions.

There were taken into study 186 healthy respondents of non-extreme professions and 24 search-and-rescue service workers.

The analysis of the social and personal identity depending on the situation of health was realized in three different perspectives: subjective self-esteem – the method "Who am I?", self-attitude – method "MIS" and the retrospective reflection "I am healthy" – "I am ill". There was used the method of incomplete sentences the method "Adaptability" by Maklakov, the scale of subjective wellbeing and the "Quality of life WHO-100".

portance of knowledge but moral principles which prohibit man to carry out dangerous experiments with the system” [3]. It follows that the intellectual economy is the rational economy focused on satisfaction of not only material, but also moral and spiritual man's needs, providing a sustained development and social partnership. The social partnership implies that necessity of ethical and moral component in the management of social development. These components should suit new ideals of rational and reasonable activity which transforms the former ideas of the system values in the core of which is the necessity of truth and morality. The aim of the intellectual economy, the economy based on knowledge is to establish control over new science and technical knowledge.

The results of the above mentioned studies show the importance of generation and accumulation of new knowledge for economic growth, which is the result of ever accumulated intellectual potential, however it doesn't guarantee its effective usage. For the latter it is important to have the institutes providing the knowledge practice in new technologies, as well as the socio-economic environment favorable for innovative activity. Development of the constructivism theory in the context of institutional economy implies the study of the socio-psychological factors which form the basis for the institutional relations in business communities.

References

1. *Popov V., Vlasov M.* The Economic Institutions of Mini production of new knowledge. Institute of Economics UrO RAS. 2006.
2. *Tonn B.E.* Research Society: Science and Technology for the Ages // *Futures*, 2004, Vol. 36. №3. P. 335–346.
3. Theory and Practice of economics and sociology of knowledge / Scientific Council for Basic Research Program of the Presidium of the Russian Academy of Sciences. M.: Nauka, 2007.
4. OECD Work on Innovation – A Stocktaking of Existing work – OECD Science, Technology and Industry working papers. 2009. №2.
5. *Makarov V.L.* The Economy of knowledge: lessons for Russia // *Vestnik RAN*. 2003. №5.
6. *Bendikov M.* Intellectual resources and their role in the new economy // *Director's Consultant*. 2002. №9 (165). P. 22–30.

В этом плане выделяется система субъективных представлений человека о сущности инновационной деятельности и психологических особенностях инноватора, разрабатывающего и внедряющего новшества. Индивидуальная концепция, например, личности эффективного руководителя, представляется как когнитивное семантическое образование, функционирующее в структуре психики: эмоционально окрашенное потребностями человека, содержанием которого является система требований к личностным ресурсам, обеспечивающим инновационную деятельность.

В стратегии полной реализации психологического потенциала существенное значение приобретает специальная психологическая подготовка будущих профессионалов (как субъектов инновационной деятельности), которая должна стать неотъемлемой и одной из важнейших составляющих профессионализации. Объектом и результатом специальной психологической подготовки (формирования инновационного потенциала личности) является «инновационная» психологическая готовность как состояние субъекта, представляющее форму настройки “психического организма” субъекта и его системную реакцию на соответствующую реальную или прогнозируемую ситуацию. Поскольку основную роль в успешной реализации инновационного процесса играет человеческий фактор, то к человеку, участвующему в производственной системе в процессе внедрения нововведений, предъявляются определенные требования.

Речь идет о диагностируемой параметрике: общая энергетика организма человека, проявляющаяся в высокой активности и направляемая, скорее всего, на труд и на других людей в соответствии с социально ценными замыслами (по Е.А. Климову) личности, которые обуславливаются особенностями смысловых ориентаций. Сюда же можно отнести: тип темперамента и межполушарной асимметрии, уровень субъективного контроля, уровень притязаний, характеристики акцентуации и психопатии, креативные качества и существующие продукты творческого труда, – путь самосовершенствования личности в процессе овладения механизмами саморегуляции (посредством чего добиваются подлинного преодоления недостатков – устранение вредных привычек и формирование положительных качеств). Эффективная работа человека над собой посредством, в частности целенаправленной самотренировки, способствует его приближению к образу, свободному от недостатков в социально-психологическом смысле.

С целью выявления источников мотивационных побуждений к организации жизненного пути личности, наполненного инновационным смыслом, представляется необходимым изучение структуры собственно «Я-субъекта» в его психологических координатах. В конечном счете, объектом исследования должно быть инновационное сознание (как составляющая, в частности, экономического сознания) включающее в себя интересы, цели, мотивы, ориентации личности, связанные с осуществлением нововведений.

Список литературы

1. *Понукалин А.А.* Психология инновационной деятельности / Социология инновационной среды. Москва: РГИИС, 2008.
2. *Бедулин И.И.* Инновационные подходы к регулированию организационного поведения / Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. М.: РГИИС, 2008. С. 284.
3. *Иванцова М.В.* Формирование организационной культуры под действием инновационных изменений / Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. М.: РГИИС, 2008. С. 284.
4. *Yundvall B.-A.* (ed.). National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. London, Pinter Publishers, 1992; Nelson R. (ed.). National Innovation Systems. A Comparative Analysis. Oxford, Oxford University Press, 1993; Freeman C. The National System of Innovation in historical Perspective. Cambridge Journal of Economics, 1995. Vol. 19. №1.
5. Стратегия социально-экономического развития России – инновационный путь // Российский экономический журнал. 2000. №4.
6. *Чернинова М.В.* Психологические средства повышения инновационного потенциала руководителя. Автореферат дисс. ... к. псих. н., Харьков: ХГУ им. А.М. Горького, 1989.

КУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

А.Ю. Смирнова,

к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье приводятся результаты эмпирического исследования особенностей организационной культуры инновационных предприятий.

Ключевые слова: организационная культура, организационное развитие, инновации, инновационные предприятия.

Задача инновационного развития организаций является одной из основных для обеспечения стабильности Российской государственности и занятия нашей страной лидирующих позиций мирового экономического развития.

Ключевые направления государственной политики нашей страны в области развития промышленности – модернизация и повышение инновационного потенциала отечественных предприятий [1] (стратегия инновационного развития).

По уровню инновационного потенциала в настоящий момент Россия находится на 41 из 145 учитываемых стран (по данным Innovation Index WB) и на 49 из 130 (по данным Innovation Capacity Index) [2], что

– slowdown and especially the termination of process of obtaining knowledge, thus a laying-up of knowledge fund, lead to knowledge devaluation
– as a rule the more knowledge one possess, the higher its' price and the better is its' quality (opposite to the material world: the less is the number of material items, the more expensive they are and the better their quality is)
– the volume of knowledge is continuously increases (contrary to irreplaceable physical resources)

– with every transfer of knowledge the number of its owners increases (a new owner is added to the previous one)
– any economic activity generates a greater fund of knowledge (information), than it consumes
– the reproduction of new knowledge is unpredictable – the results of research do not always depend on the investments made for the obtainment of the latter

– the dissemination of knowledge among the consumers can be immediately done, in real time

– overhead costs of knowledge reproduction are insignificant in comparison to an overall cost of getting knowledge where this cost is concentrated (opposite to the material world where the process of replication and dissemination of knowledge among the consumers is more expensive than the production of material items)

– knowledge at its replication shows an increasing profitability in contrast to material products

– knowledge can be presented, stored, transferred, and even used in the standardized, uniform way – in digital codes

Thus, the main characteristic and specific features of the new economic resource, knowledge and information, are its globality, inexhaustibility, immateriality, variability, universality of representation, invariance of mode of application, etc. Intellectual economy is based on these properties, unknown to the neoclassical paradigm.

In the monograph “The Theory and Practice of Economy and Sociology of Knowledge” it is argued that “the analysis of phenomenon of intellectual society, the society of knowledge, allows us to conclude that, first of all, in modern sociohistorical conditions knowledge is, first and foremost, the ability to act rationally. Thus, knowledge becomes the constitutive principle not only in economy, but in society on the whole. In operations with complex, man-sized systems there appears a new type of the intergration of truth and moral purposeful rationality. The scientific knowledge and technological activity with such systems imply taking into account the whole spectrum of possible trajectories of the system development. One always faces the problem of choosing a certain scenario out of the great number of possible scenarios of the system development when trying to influence the system or make the technological changes within the system with the purpose of getting knowledge. But the choice is made bearing in mind not only the im-

years. Out of the total number of scientists and engineers educated in the period of the time as our civilization exists, 90% are our contemporaries. These are the most obvious signs of transition from the economy which is based on use of capital and environmental resources, to the economy based on knowledge. If we develop this idea it will be possible to say that human society becomes the society of the researchers living during an era of knowledge and new technologies [2].

According to figures from Eliasson, in the USA of 1980 45.8% of labor time was spent for intellectual activity, in 1950 this number was 30.7%. Makhlup's research showed that the contribution of intellectual sector, which deals with the information gathering and processing, to GDP of USA, increased from 29% in 1958 to 34% in 1980. In the OECD countries the contribution of these sectors to GDP amounted to 50% in the middle of 1980s (Foray, 2004: p. 25). Intellectual economy (hi-tech industries, ICT, financial, insurance and consulting services) provided, at the average, for 35% of the added value in the OECD countries [3, p. 61]. By OECD estimates, from 1995 to 2005 the investments in ICT provided for 1/4 GDP growth the developed countries. And the investment in intellectual assets made 7.5%-11% [4].

According to academician of RAS V.L. Makarov [5], "the intellectual economy has 3 basic features. Firstly, it is discretization of knowledge as a product. The concrete knowledge is either produced or not. ...Secondly, it is that knowledge, like other collective goods, is available to everybody without any exception. Thirdly, knowledge is the product of information. And information, after being consumed, doesn't disappear as any ordinary physical product". To be fair it is necessary to specify that the second feature exists only in theory. In practice general accessibility of knowledge is limited by many factors such as f.e. level of education or commercial secret.

Taking into account the above mentioned, researchers attribute the following characteristics to knowledge:

- knowledge is public property
- knowledge can be only used, it's not wasted
- even when knowledge isn't used, it is still useful
- as the fund of knowledge doesn't diminish, everyone can use it not being afraid that he will be deprived of his due share
- there is no deficit of knowledge – the one who sells knowledge doesn't lose the latter, one still owns it and is able to sell it over and over again (contrary to material items)
- "cost price" of getting knowledge doesn't depend on "replication" and number of users
- knowledge isn't limited by space
- some kinds of knowledge become outdated, sometimes instantly
- becoming outdated, knowledge doesn't pass into nothingness
- knowledge as economic category acquires value only under the circumstances of concrete strategy of their applications

позволяет определить ее инновационный потенциал как «средний» и сделать важнейшим направлением государственного развития формирования инновационной культуры российского общества, а также выделяет в качестве основного вектора организационного развития повышение инновационного потенциала посредством формирования инновационной культуры в организации, поскольку именно культура предопределяет все протекающие в организации процессы.

В условиях динамично меняющейся внешней среды ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и благосостояния страны играют компании, лидирующие в области инновационного развития.

С точки зрения психологической науки «Процесс инновации можно охарактеризовать как процесс социального влияния, источником которого обычно становится меньшинство или индивид, стараясь либо ввести или создать новые представления, понятия, способы мышления и поведения, либо изменить принятые представления, мнения, традиционные позиции и прежние способы мышления или поведения» [3].

Предрасположенность личности к изменениям и нововведениям продуктивно исследуется в отечественной социальной психологии с помощью понятия «инновационной диспозиции» [4]. В соответствии с диспозиционной концепцией О.С. Советова выделяет «обобщенную диспозицию в позитивно-негативном отношении к изменению условий жизни и деятельности личности в достаточно широком диапазоне (к планируемым изменениям в отнесенности четко очерченных рамках по сферам деятельности, направленности самих нововведений)....

Соответственно на высшем диспозиционном уровне можно выделить обобщенные диспозиции, выражающие предрасположенность личности к нововведениям в самом широком смысле слова.

На среднем уровне можно рассматривать оценочные характеристики отношения к инновациям в различных сферах жизнедеятельности. Конкретные инновационные установки в области профессиональной деятельности соответствуют низшему уровню диспозиции [4].

Следуя общим положениям диспозиционной теории О.С. Советова рассматривает установки как функцию личности и среды, отмечая, что «готовность к изменениям в конкретной деятельности будет выше, если этому способствует ценностно-ориентационная структура, то есть если ценностная диспозиция внутренне согласована».

Инновации в организации часто связывают с креативностью ее работников. Сама креативность при этом связывается с «набором устойчивых индивидуальных характеристик, таких как личные черты, когнитивные стили и мотивы деятельности» [5]. Условиями креативности выделяют: способность к дивергентному мышлению, гибкость - «способность рассматривать одну и ту же идею под разными углами зрения, чувствительность к изменениям, способность отходить от первоначальной

2. *Trice M., Beyer J.* The Cultures of Work Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. 510 p.
3. *Martin J., Meyerson D.* Organizational Cultures and the denial, chalking and acknowledgment of ambiguity // *Managing ambiguity and change* / ed. by Luis R. 1988, John Wiley & Sons Ltd. 205 p.
4. *Sackmann S.A.* Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge // *Administrative Science Quarterly*. 1992. №37. P. 140–161.
5. *Hofstede G.* Identifying Organizational Subcultures: an empirical approach // *Journal of Management Studies*. Jan. 1998. Vol. 35, issue 1. P. 1–13.
6. *Fine G.A., Kietzman Sh.* Rethinking Subculture: an interactionist analysis // *American Journal of Sociology*. 1979. Vol. 85. №1. P. 1–20.
7. *Palthe J., Kossek E.* Subcultures and employment modes: translating HR strategy into practice. *Journal of Organizational Change Management*. 2003. Vol. 16. №3. P. 287–308.
8. *Kekale T., Fecikova I., Kitaigorodskaya N.* To make it 'Total': quality management over subculture. *Total Qual Manage*. 2004. Vol. 15. №8. P. 1093–1108.
9. *Sai Kwan Li, Grant J.* A Study of the Effect of Functional Subcultures on the Performance of Hong Kong Construction Companies. *Syst Pract Action Res*. 2010. Vol. 23. P. 509–528.

INTELLECTUAL ECONOMY IN THE THEORY AND PRACTICE OF INSTITUTIONAL CONSTRUCTIVISM

E.A. Naumov,

Professor of State University of Management, Moscow, Russia

The author of the article considers intellectual economy based on the knowledge as the specific resource of the rational action being an independent object of the study.

Key words: intellectual economy, knowledge, social partnership.

Nowadays the contemporary paradigm of economic development in conditions of systemic economic crisis defines the vectors of economic transformations which form the basis for the development of intellectual economy.

The intellectual economy is the economy of the foundation of which is understanding the laws of society and nature. These laws contribute to the development of the potential of mankind which participates in production of essential material benefits. These laws protect environment of our planet from destructive impact of technogenic developments, as well as raise living standard and life expectancy.

Intellectual economy has become an independent object of research due to its qualitative changes as a result of accumulated knowledge which is a moving force of industrial development. Experts in the field of informatics say that the volume of knowledge obtained by humankind doubles every 20 years beginning with the middle of the last century. According to E.V. Popov and M.V. Vlasov [1], “of the total volume of knowledge which is measured in physical quantities 90% has been obtained in the last 30

идеи для исследования новых путей [5], настойчивость, открытость новому опыту, индивидуализм, склонность к риску.

Т. Любарг с коллегами создали концепцию кративности, основанную на симбиотическом сочетании шести составляющих: личные особенности, интеллектуальные процессы и интеллектуальный стиль индивида; знания; мотивация и культурный (средовой) контекст.

Р. Солсо отмечает, что «Действительно творческая деятельность – явление редкое не потому, что люди испытывают недостаток в каком-либо из аспектов модели Т. Любарта, а поскольку трудно добиться того, чтобы все шесть аспектов работали вместе» [6].

Рассматривая модель Т. Любарта подробно, мы можем констатировать, что из содержащихся в ней параметров лишь когнитивный стиль и интеллектуальные способности можно условно отнести к индивидуальному уровню, остальные относятся к уровню культуры.

Очевидно, что все процессы в организации, в том числе организационного развития и инноваций в организации предопределяет ее культура. Культура составляет конкурентное преимущество организации, а также содержит причины проблемных состояний, возникающих в ней. В тексте модели Т. Любарта, культура с характерными ей особенностями, стимулирует креативность и инновационный потенциал, предстает как необходимое условие развития креативных способностей и инновационного потенциала личности.

Выделение культурных характеристик организации, являющихся ее терминалами этого инновационного развития; является важной научной задачей, имеющей не только теоретическую значимость, но и практическую ценность для укрепления Российской государственности.

Организационная культура – сложный социально-психологический феномен, вызывающий все больший интерес исследователей из различных научных дисциплин (менеджмента, социологии, социальной антропологии, юриспруденции), вместе с тем, определение этого феномена раскрывает его социально-психологическую сущность: организационная культура – это совокупность социальных представлений, доказавших свою эффективность для внутренней интеграции и внешней адаптации группы, а поэтому воспринимающихся членами группы как ценность и передающихся новым членам группы как должный способ восприятия, чувствования и действия в определенной ситуации [7].

«Гань» культуры составляют социальные представления, культурные смыслы, нормы и ценности. «Гань» инновационной культуры, в свою очередь, является особым «сплетением» этих элементов. Предваряя описание выполненного эмпирического исследования следует упомянуть категории, традиционно выделяемые для анализа организационной культуры: «сила-слабость» культуры, выделяемые Э. Шейном, Р. Рюттингером, а также «согласованность» [8].

allows to compare, on the one hand, subcultures creative, cooperative and organized, stable (creative and regulated types) and, on the other hand, effective, vigorous and inefficient, passive (active and passive types). In addition subcultures differ in the level of formation of characteristics of subcultures. It is possible to mark out the generated subcultures among which is "mature", i.e. with a time-constant set of characteristics (regulated type) and "actively developing" which the set of characteristics is still supplemented (creative and active types). There are also subcultures that aren't generated (passive type) among which there are "creating" and "disintegrating" subcultures.

The received data allow to predict group behaviour both in conditions of integration of common culture and in non-standard situations (merge, crisis etc.)

So, the groups of "creative" and "active" types would be oriented to integration because of the influence of the common organizational culture. But the differentiation phenomena can be shown and negatively influence on the efficiency of the organization and on all organizational environment, provoking intergroup conflicts in a situation of instability artificial lowering the status of groups, their oppositions to other groups and of an adverse organizational climate.

The groups of "regulated" type would remain internally stable, would try to take a "moderate" position in the intergroup interaction in a situation of crisis. When merging with a group of coincident characteristics members of the group would take isolated stand in a new group but they would use the strategy of the compromise and the adaptation if they are interested in the result of common activity.

The organizational culture oriented to integration would favour the closer relations of groups of "passive" type with other groups, however, because of weak expressiveness of cultural values and representations the group borders would be fuzzy and the groups would lose the subcultural identity. With weak integration mechanisms of organizational culture there would be the reduction of contacts to other groups, closeness of borders, the "leaving" strategy of interaction and the latent intergroup conflict. It is also possible the disintegration of subculture under especially adverse conditions.

Thus, the knowledge of social and psychological characteristics of subcultures and a subcultural map of the organization allows to carry out staff recruitment and to support the personnel, to develop necessary strategy of the development of the organizational culture and the organization, and also to predict group behaviour and their representatives in various organizational situations, for example during merging of divisions or during crisis.

References

1. Aksenovskaya L.N. Modeling of managerial interaction as the method of optimization of the organizational culture: dissertation of the candidate of psychological sciences: 19.00.05. S.-Petersburg, 1997. 156 p.

В целях определения особенностей культурой организации, обладающей высоким инновационным потенциалом нами было выполнено эмпирическое исследование, на основании результатов которого построена социально-психологическая модель инновационной культуры предприятия.

Методы эмпирического исследования: включенное наблюдение, интервьюирование, экспертная оценка и опрос посредством методики «СПКХ» [9]. Эмпирический базис: инновационные предприятия, в том числе созданные на базе вузов, и традиционно развивающиеся предприятия промышленности и учреждения образования.

Социально-психологическая модель инновационной культуры предприятия включает в качестве моделирующего параметр сходства культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия.

На основании выделенных Э. Шейном коллективных представлений о миссии и стратегии, о целях, о средствах достижения поставленных целей, о критериях оценки результата, о корректирующих мероприятиях [7], в основание конструирования модели также были заложены два параметра, варьирующиеся в этих представлениях: а) время (или продолжительность сотрудничества); б) сфера (горизонт) планирования, которые образуют горизонтальные уровни модели.

1) уровень миссии, выходящий за рамки профессиональных задач на уровень общечеловеческих ценностных ориентиров, обуславливающих выбор миссии организации и жизненной миссии человека;

2) уровень профессиональной деятельности, предполагающий продолжительный временной отрезок планирования деятельности субъектов организационного взаимодействия, ограниченный решением профессиональных задач;

3) уровень текущей профессиональной деятельности (далее в целях сокращения в работе мы будем называть этот уровень «уровнем текущей деятельности», включающий профессиональную деятельность субъектов организационного взаимодействия в текущий момент времени (решение оперативных задач).

Все три уровня разработанной социально-психологической модели (уровень миссии, профессиональной и текущей деятельности) имеют единые культурные характеристики для каждого субъекта организационного взаимодействия, поскольку культура группы затрагивает все аспекты ее функционирования [7]. Эмпирическим обоснованием единства культурных характеристик всех уровней каждого субъекта организационного взаимодействия является коэффициент корреляции данных, полученных посредством взаимодополняемых форм разработанного на основании модели метода, равный 0,833, и 0,871 что является значимой корреляцией.

Культуру организации с высоким инновационным потенциалом отличают следующие особенности в социальных представлениях:

- представление о смысле деятельности организации во внедрении инновационных технологий, росте и развитии ($f = 3,867$);

- представление о творческой и ответственной природе человека ($f = 2,052$);
- представление о сотрудничестве как базисе межличностных отношений ($f = 3,634$);
- представление о важности благоприятного психологического климата в коллективе ($f = 2,79$);
- представление об ответственности и новаторстве как свойствах человеческой природы ($f = 2,052$);
- представление об успехе как саморазвитии (не обязательно соотносится с карьерным ростом) ($f = 2,787$);
- представление о свободе выбора жизненной миссии и подобающей деятельности ($f = 2,764$);
- представлении о недопустимости неопределенности и риска в деятельности ($f = 3,183$);
- представления о причинах успеха выполнения задания в личных качествах работника ($f = 4,271$);
- представления о целесообразности открытости новому, обучения ($f = 3,643$);
- представление о целесообразности руководствоваться мнением компетентных коллег, даже если он ниже о статусу ($f = 5,891$);
- представление о важности практического опыта в деятельности ($f = 4,955$);
- представление о важности контролировать длительность течения процессов ($f = 3,033$);
- представление о важности реализации нескольких проектов (дел) одновременно ($f = 3,127$);
- представление о необходимости долгосрочного планирования деятельности ($f = 2,331$);
- представление о допустимости отклонений от нормативного (традиционного) поведения ($f = 2,54$);
- открытость группы для новичков ($f = 3,029$);
- представление о ценности самовыражения в сравнении со сплоченностью группы ($f = 2,764$);
- независимость как способ реализации карьеры ($f = 3,126$).

Полученные эмпирические данные позволяют осмыслить социально-психологическое содержание инноваций и формировать инновационную культуру в организации и обществе, формировать профессиональную культуру на этапе обучения специалистов, инкорпорируя в нее следующие ценностные ориентиры: инновация, самосовершенствование, сотрудничество, умение работать в коллективе, ответственность, в том числе ответственность за результат своего труда, новаторство, саморазвитие, свобода выбора собственной деятельности, активное преобразование и улучшение окружающего мира, открытость новому и постоянное

identity in the departments which organizational subcultures didn't differ from the common culture. The departments of different organizational subcultures differed as well on the department identity and the organizational identity. Besides it was found out that the department identity in all cases was higher than the organizational identity. It testifies that the direct contact of group members, the establishment of confidential and close interpersonal relations and joint activity are of great importance for forming the identity.

In our research we studied the correlation of a complex of formal group subcultures characteristics and the features of intergroup relations (differentiation and integration phenomena) of these groups in the organization. The results of this research allowed to reveal the topology of formal group subcultures, to give them social and psychological characteristic and to predict group behaviour in an organizational context. The given typology is submitted by four types of organizational subcultures of formal groups.

The first type "creative" is characterized by high orientation to creative activity and to partnership. These groups have the differentiation phenomena (ingroup favoritism and outgroup discrimination) and the integration phenomena (cooperation, aspiration to contacts to other groups, group border openness).

The second type "passive" unites groups which are characterized as unorganized, inefficient, and dependent. The differentiation phenomena are not expressed in these groups and the integration phenomena are expressed a little. The groups are more focused on such strategy of intergroup interaction as the compromise and the "leaving" strategy. In comparison with other types the parameters "contact" and "group border openness" have lower values.

The third type "regulated" includes groups which are characterized as attractive, rallied, independent, focused on stability and the organization. These groups have strongly expressed ingroup favoritism, but don't show outgroup discrimination. The phenomena of intergroup integration are expressed more strongly than in the groups of other types: they are more focused on the cooperation, on the contact to other groups, and have the most open group borders.

The fourth type "active" unites the groups described as vigorous, effective, focused on mutual aid, but they don't interest in partnership. As for intergroup relations the outgroup discrimination is expressed a lot here, but ingroup favoritism is feebly marked. The groups of the given type are focused on contacts to other groups, but the basic strategy of intergroup interaction are the adaptation and the compromise, and the openness of group borders is less expressed in comparison with groups of other types.

To summarise the description of the types of subcultures, it is necessary to note that they differ from each other on several parameters.

Firstly, this distinction is connected with the group structure, with the work experience in the group, with the duration of group existence. *Secondly*, the given types of subcultures differ in the main factors of representations and values that

analysis of foreign researches allows to mark out the following directions of studying of organizational subcultures:

1. Studying and setting up typologies of organizational subcultures which are distinct from standard typologies of the organizational culture that allows:
 - to compare subcultures among themselves and to reveal their distinctions on the certain parameters;
 - to create a subcultural map of departments which knowledge will allow managers to harmonize relations between parts of the organization and to improve management;
 - to make changes competently and effectively in the common culture and structure of the organization, including merge and reorganization that will allow to avoid conflicts in the organization.
2. Interrelation of organizational subcultures and organizational processes such as innovations, a quality management, organizational changes, motivations of the personnel, formation of organizational identity and loyalty of the personnel, human resources management and systems of employment, ecology etc.
3. Developing of methods and techniques of studying of organizational subcultures.
4. Study of the influence of organizational subcultures on efficiency of the organization.
5. Organizational subcultures in a context of relation system and personnel management.

Some organizational aspects connected to organizational subcultures were also studied in the degree researches executed under our scientific management. So, we studied the importance of the coordination of managers' subcultures and personnel's subculture for work motivation. Divergence of the views on purposes and tasks, representations, values and norms between managers and the personnel, as a rule, resulted in the decline of productivity, job satisfaction, and, as a whole, of motivation. On the basis of the most significant motives of the personnel it is possible to describe an "ideal culture" which allows to satisfy the given motives, would correspond to the organizational goals and would represent the coordination of elements of managers' subculture and the personnel's subculture. The scheme of the model includes the following parameters: 1) type of culture and motivation; 2) main principles and functions of the common culture; 3) features of the model introduction; 4) concrete methods of the model realization; 5) monitoring of effectiveness of the motivation system.

In the other research we revealed whether there were distinctions by kinds of organizational identity in the departments with different type of organizational subcultures. When comparing the kinds of organizational identity in different subcultures it was revealed that the departments with similar organizational subcultures didn't differ from each other by kinds of identity. It was not revealed distinctions between the organizational identity and the department

обучение, в том числе способность учиться на ошибках, и, преодолевая их негативные последствия далее двигаться к цели; внимание ко всем новым идеям вне зависимости от статуса их генерирующего, практический опыт, способность управлять временем и направлять его на решение нескольких задач, вместе с тем ориентация на долгосрочную стратегическую перспективу, а также смелость пересмотреть и оптимизировать существующие нормы и стандарты. Указанные гуманистические ценностные ориентиры, безусловно, не являются новым изобретением, однако их систематизация в разработанной нами социально-психологической модели инновационной культуры предприятия и эмпирическое подтверждение указанных отличий инновационной культуры обуславливают, как мы надеемся, теоретическую ценность и практическую значимость выполненного исследования.

Кроме того, полученные нами эмпирические данные позволяют также охарактеризовать работников организации с высоким потенциалом инновационного развития как «индивидуалистов, предпочитающих стратегию сотрудничества».

Список литературы

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. подписана Председателем Правительства РФ (распоряжение от 8 декабря 2011 г. N 2227-р.) [Электронный ресурс] URL: <http://www.garant.ru/news/367772/> (дата обращения 22.03.2012).
2. *Stirnova A.Y.* Determinants and Restrictions of Organizational Development (Large Industrial Enterprise Case Study) // «Организационная психология : люди и риски» : сб. материалов II российско-американской науч. конф. / под ред. проф. Л.Н. Аксе-новской. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С. 59-63.
3. *Москвичи С.* Социальная психология. 7-е изд. под редакцией СПб: Питер, 2007. С. 65.
4. *Свенцицкий А.Л.* Социальная психология в трудах отечественных психологов. СПб., 2000. С. 95
5. *Любарт Т.* Психология креативности. М.: Когито-Центр, 2009. 58 с. С. 33.
6. *Солсо Р.Л.* Когнитивная психология. М.: Тривола, Либерея, 2002. С. 344
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 336 с.
8. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб: Питер, 2001. 320 с.
9. *Смирнова А.Ю.* Оценка совместимости культурных характеристик как метод социально-психологического анализа организационной культуры : дис. канд. психол. наук. 19.00.05 – социальная психология. Саратов, 2010. 240 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ МЧС

Н.А. Светличная,

преподаватель кафедры прикладной психологии Национального университета гражданской защиты Украины (Харьков)

В статье представлен анализ теоретических подходов к проблеме психологического здоровья личности. Рассматривается суть и структура процесса сохранения психологического здоровья сотрудников МЧС Украины. Рассмотрены необходимые условия для обеспечения сохранения их психологического здоровья в профессиональной деятельности и социальных отношениях.

Ключевые слова: здоровье, психологическое здоровье, «норма», сотрудники МЧС.

Сегодня проблема профессионального здоровья привлекает к себе все большее внимание. Подробно изучаются различные аспекты психологического обеспечения профессиональной деятельности, непосредственно связанные с влиянием неблагоприятных условий труда (перенапряжения, перегрузок, психотравмирующих факторов и т.д.) на физическое и психическое здоровье личности. Негативно отразиться на состоянии здоровья субъекта труда может неудачно протекающий процесс его профессиональной адаптации; отсутствие удовлетворительной перспективы собственного профессионального роста; неблагоприятная психологическая атмосфера в рабочем коллективе; хронически переживаемое состояние нервно-психического напряжения под воздействием тех или иных профессиональных стрессов и т.д.

Психология здоровья – новое научное направление в отечественной психологии, которое переживает период своего становления, определяет приоритеты своих научных интересов, связи со смежными областями знания. Центральной проблемой психологии здоровья является сохранение, укрепление и развитие здоровья с опорой на его психологическую составляющую, когда же здоровье в единстве его духовного, социального и соматического компонентов становится реальным условием для полного раскрытия потенциала человека, его саморазвития, самосовершенствования, самоактуализации и самопознания.

На самом высоком уровне обобщения можно выделить два подхода к пониманию здоровья. Первое понимание трактует здоровье как отсутствие болезни. Болезнь же понимается как превышение нормы, которая, в свою очередь, понимается как видовая норма – физиологическая или психофизиологическая норма, общая и жестко заданная для всех (норма зрения, слуха и т.п.). Наиболее изученными и используемыми в практике, несмотря на ряд недостатков, являются нозоцентрический и нормоцентрический подходы [1].

References

1. *Yelizarov G. V.* Culture and training of foreign languages / ed. G. V. Yelizarov. SPb.: Caro, 2005.
2. *Strelkova I. B.* Educational globalization – a place and a role of Russia // *Sovremennik*. 2004. №4.
3. *Shadrnikov I. V.* New model of the expert// Higher education today. 2004. №8.
4. *Zimnyaya I. A.* Key competences – a new paradigm of educational result // *Pedagogics*. 2003. №3.

PROSPECTS OF THE ORGANIZATIONAL SUBCULTURES STUDY

O. E. Kuznetsova,

Senior Lecturer of the Psychology Department, Institute of Pedagogics, Psychology and Social Work, SAFU named after M. V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia

The perspective directions of the study of organizational subcultures in organizational psychology are submitted in the article. The research reveals the interrelation of organizational subcultures with organizational processes and the phenomena.

Keywords: organizational culture, organizational subculture, typology of subcultures, intergroup relations.

For the last 30 years the interest to the organizational culture which is considered not only as “theoretical break” in administrative ideas but also as the powerful control facility providing stability and success of the organization in the market has appreciably grown among organizational psychologists. It is impossible to understand the culture of an organization, as absolutely homogeneous and internally inseparable essence since in each organization there is a whole set of corrected games, norms, principles, assumptions about to themselves and others, about more or less latent schedules and carefully cultivated rituals of differentiation according to which separate groups define the behaviour. Simplification of this complex system can create the illusion of homogeneity of the organizational culture and can hide fundamental cultural distinctions which become obvious in special situations, such as crises, reorganization, merges etc. [1-6]. Thus, any organization is a multicultural structure and the existence of subcultures is rather a rule than the uniform culture that is an exception. Therefore the multicultural organizations and studying of subcultures have been of interest recently.

Consequently for the last ten years there have been some researches in the foreign organizational psychology studying the interrelation of organizational subcultures and organizational processes and the phenomena, influences of organizational subcultures on stability and efficiency of organizations [7-9]. The

give the practical professional discussion which has been carried out by means of on-line conference which was devoted to a space exploration problem with participation of the representative from Sweden.

Formation of intercultural communicative competence occurs more intensively by means of IT technologies. It is possible to mention some types of classes which take place in agrarian university with applying of such technologies:

1. Excursions with the help of sites of www-servers (for example, galleries of art museums while studying unit "Art"); including authentic information from network (text, sound).
2. Videoconferences, allowing to present the opinion on a certain subject or a problem, to find out point of view of contemporaries from foreign countries. For example, a videoconference devoted to problems of rural economics in Russia and abroad with representatives of university of St. Istvan of Gyodolo, Hungary.
3. Design technologies. Students create projects as a rule in Power Point program on problems of intercultural communication in English. For example, first year students make projects on a subject "Cultural shock while studying another's culture".

4. Fragmentary inclusion of Internet resources into training process.

The information taken from the Internet stimulates interaction between students, assimilation of various dialogical structures. Creation of the situations which are most common in language (realization of principle of communicational authenticity), – one of the ways to get students interested and to stimulate process of studying, to make active knowledge of typical features of communication, to develop adequate behavior. Filling registration forms in hotel, ordering dishes at restaurant, interviewing group mates on certain subjects (employment etc.) can be an example of such situations. They have social, communicative and intercultural importance and design more or less typical situations of communication.

The received knowledge also allows to make process of finding information, registration of documents, demands for training, business correspondence, negotiations etc. efficient.

Thus, on the basis of various methods and technologies of teaching there is a model communicative competence, promoting formation of the qualities specific for mediator of cultures.

In the context of discussed problem it is important to mention that, carrying out any task connected with detailed research of other culture, students surely connect the studied material with reality and the constants which are taking place in Russian-speaking society. During such kind of activity there is a 'cultural' dialogue at the result of which students' intercultural communicative competence is formed, which helps to solve arising problems, inevitable in real intercultural communication in the sphere of professional and daily activity.

Особую актуальность проблема профессионального здоровья приобретает относительно тех людей, чья профессиональная деятельность протекает в стрессовых условиях. Результаты многочисленных исследований позволяют говорить о том, что в настоящее время деятельность в системе МЧС с полным правом может быть отнесена к тем видам трудовой деятельности, которые предьявляют повышенные требования, как к физическому, так и психическому здоровью профессионала [2].

В отечественной психологии проблемами психологии здоровья занимались Л. Августова, В. Ананьев, Г. Березовская, Н. Водопьянова, И. Гурвич, Д. Давиденко, О. Даниленко, И. Добряков, Л. Куликов, А. Макалов, И. Мамайчук, Р. Мухамедрахимов, Г. Никифоров, Б. Овчинников, Т. Ронгинский, Л. Тагарников, Н. Ходырева, С. Шингаев, В. Шостаков.

В зарубежной – Л. фон Бергаланфи, Э. Гуан, А. Дюсер, П. Калью, Дж. Матарачцо, А. Менегетти, С. Рейнольдз, А. Спенсер, З. Фрейд, Д. Энджел и другие.

Понятие «здоровье» невозможно сформулировать однозначно. Сейчас насчитывается более 400 определений этого понятия.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как состояние полного физического, духовного и социального благополучия а не только отсутствие болезней и физических дефектов [3]. Необходимо сказать, что понятие «здоровье» является несколько условным и объективно устанавливается по совокупности антропометрических, клинических, физиологических и биохимических показателей, определяемых с учетом полового и возрастного факторов, а также климатических и географических условий.

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности в настоящее время тесно связано с проблемой сохранения здоровья профессионала. Состояние здоровья оказывает существенное влияние на процесс и результаты деятельности, в свою очередь, профессиональная деятельность влияет на здоровье работника.

Цель нашей работы является исследование специфики профессионального здоровья сотрудников МЧС разных возрастных категорий в ситуациях экстремального характера.

В исследовании принимали участие сотрудники аварийно-спасательных подразделений г. Харькова, в количестве 50 человек, в возрасте от 22 до 45 лет.

Для исследования психологических особенностей профессионального здоровья работников МЧС разных возрастных категорий в экстремальных ситуациях мы использовали следующие методики:

Тест смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамба и Леонарда Махольки. Методика была разработана авторами на основе теории стремления к смыслу и логотерапии Виктора Франкла. Адаптация теста осмысленности жизни на русском языке была впервые выполнена К. Музды-

баевым. Другая русскоязычная версия теста осмысленности жизни была разработана и адаптирована в 1986-88 гг. Д.А. Леонтьевым.

Результаты теста смысловых ориентаций позволяют выявить общий показатель осмысленности жизни, а также пять субшкал, отражающих три конкретных смысловых ориентаций и два аспекта логического контроля.

Данная методика позволяет оценить особенности когнитивной составляющей профессионального здоровья.

Методика Цукермана. «Склонность к поиску ощущений» выявляет показатели по 4-м шкалам: поиск острых ощущений; переносимость однообразия; поиск новых впечатлений; неадаптивное стремление к трудностям.

Данная методика позволяет оценить особенности эмоциональной составляющей профессионального здоровья.

Опросник SACS – «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С. Хобфолл). В результате своих многочисленных исследований Хобфолл выделил два варианта копинг-тенденций. Первая тенденция включает в себя «здоровую», успешную стратегию совладающего поведения, а вторая – стратегию неуспешную или непродуктивную. В рамках данного подхода предложена многоаспектная модель преодолевающего поведения и опросник SACS, построенный на ее основе.

Данная методика позволяет оценить особенности поведенческой составляющей профессионального здоровья.

Таким образом, предлагаемый комплекс методик позволил нам выявить составляющие смысла жизни работников МЧС разных возрастных категорий в ситуациях экстремального характера, их стремления к поиску острых ощущений и новых впечатлений; определить уровень нервно-психической устойчивости и риска дезадаптации в стрессе; диагностировать стратегии совладающего поведения в стрессовых ситуациях. Все вышеперечисленное входит в эмоциональную, когнитивную, поведенческую составляющие профессионального здоровья.

Психологическая работа по сохранению профессионального здоровья работников МЧС должна строиться, прежде всего, на поддержании и укреплении когнитивной, эмоциональной и поведенческой составляющих профессионального здоровья личности. Это могут быть профессионально-психологические тренинги, занятия, направленные на формирование и развитие определенных качеств, навыков и умений, необходимых для поддержания профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов.

Выводы. Теоретический анализ психологических особенностей профессионального здоровья работников МЧС разных возрастных категорий показал, что профессиональное здоровье – это комплексное, системное понятие, в которое входят эмоциональный, когнитивный, поведенческий аспекты личности.

clear, adequate, positive personal cultural identity which is impossible without knowledge and respect of native culture and language. Intercultural communicative competence is a basis for formation of ethnic, national and global consciousness, for development of ability to see own national progress. In this regard, native language and native culture, no less than actual modern reality become obvious components in its structure.

Necessity of formation of intercultural communicative competence defines problems of modern education. The created intercultural communicative competences become a necessary component in professional training of students; promote their successful adaptation on the international labor market. In the conditions of expansion of the international contacts, formation of intercultural communicative competence of students of the Saratov agrarian university is carried out taking into account the following substantial and technological features.

Within the university functions the international department which actively cooperates with such foreign countries as the USA, Germany, Holland, Sweden, Norway, Finland. Thanks to an intensive activity of department both teachers of university, and a large number of students have the possibility to train abroad. Therefore pedagogical activity of teachers of foreign languages at the university is directed, first of all, on formation at students of intercultural competence. At the agrarian university function groups of intensive studying of language, where the main accent is done on the course of professionally oriented learning of foreign languages and formation of intercultural communicative competence of future experts.

While studying students acquire knowledge which reflects language functioning, speech and nonverbal behavior of native speakers in different situations of communication and opens the features of behavior connected with folk customs, traditions, social structure of society, an ethnic origin. First of all it is done by means of authentic materials (authentic textbooks, the original texts displaying area of professional activity and containing useful information, audio recordings, video films). Pedagogical activity is directed on application of such technologies as role-playing, business games ("In the American embassy", "The English-speaking world and its cultural features", "Employment", etc.) provokes creation of real situations of communication, expansion of social and cultural background knowledge of students and their orientation on adequate speech behavior. So, when studying the subject "Life of students" a role-playing game is offered to trainees (as if they are studying at various universities, get acquainted with students from various countries, their cultural features). The similar type of work also allows to develop ability of students to empathy and tolerance manifestation in relation to other cultures.

Process of formation of intercultural communicative competence goes on successfully with the help of such technologies of problem training, as, for example, problem discussions. Representatives of foreign countries quite often take part in discussion of a certain problem. As an example it is possible to

(V.S. Bibler, S.U. Kurganov, V.V. Safonova, E.I. Passov); bases of intercultural and language communication (E.M. Vereschagin, G.V. Yelizarov, E.P. Shubin); formation of sociocultural competence of trainees (V.G. Vorobyev, A.V. Litvinov); formation of intercultural competence (L.A. Zymnyaya, S.V. Mureev, I.S. Solovyev, T.V. Parfyonov, etc.); intercultural communicative competence of students in professional training (I.L. Pluzhnik).

In psychological and pedagogical scientific works intercultural competence is usually represented as the process consisting of several stages:

1. awareness of cultural specifics of human behavior in general (cultural awareness);
2. understanding of system of orientations, characteristics (self-awareness) of native culture;
3. awareness of cultural factors in the course of communicative interaction (cross-cultural awareness);

The most common point of view is that the basis of intercultural competence studying are universal values and world culture. According to researchers, acquiring intercultural competence is extremely complex challenge and includes several levels: acquaintance with evident features (stereotypes), then with deep differences, through their understanding to right perception of their existence and, in an ideal, to form ability to percept another culture by eyes of other people.

There is a number of approaches for studying a phenomenon of intercultural communicative competence. Some of them can be referred to common cultural as they are guided by the general qualities and the abilities necessary for intercultural communication, no matter what culture it is.

They are:

- definition of the main characteristics of personality promoting intercultural communication. Researchers distinguish the following characteristics of the intercultural personality: flexibility of mind, global vision (world-mindedness), the positive relation to representatives of other cultures, psychological and social adaptation in own culture, multicultural system of values, empathy;
- definition of the main mental characteristics – ability to cope with a psychological stress to establish the interpersonal connection, adaptability, etc.;
- definition of a behavioural component of intercultural competence – practical abilities of adequate, effective behavior in a situation of cultural interaction.

There is also approach which is accented on concrete intercultural acts and their features (the culture-specific approach). Thus, intrinsic characteristics of intercultural communicative competence are dependence on concrete circumstances, amount of necessary common cultural and culture-specific knowledge, the corresponding motivations and abilities.

Development of intercultural competence is impossible without knowledge of norms, cultural representations, values at not only inter-, but also at intracultural level. Intercultural competence begins with development of

Эмоциональная составляющая профессионального здоровья – это эмоциональная устойчивость, способность противостоять стрессам, адекватно оценивать эмоции окружающих, проявлять свои эмоции и управлять ими. Эмоциональный компонент отражает переживания и чувства человека, связанные с состоянием его здоровья, а также особенности эмоционального состояния, обусловленные ухудшением физического или психического самочувствия человека.

Под когнитивной составляющей профессионального здоровья необходимо понимать знания человека о своем профессиональном здоровье, понимание роли здоровья в жизнедеятельности, знание основных факторов, оказывающих как негативное, так и позитивное влияние на профессиональное здоровье человека и др. Это все определяет успешность человека в профессиональной деятельности, отражает способность человека мыслить, принимать адекватные решения, уметь выделять главное, находить недостающую информацию. Все вышеперечисленное влияет на эффективность жизни человека, на его социальную значимость.

Поведенческая составляющая профессионального здоровья подразумевает под собой выбор той или иной стратегии преодолевающего поведения в стрессовых ситуациях профессиональной деятельности, а также деятельность человека по сохранению своего профессионального здоровья. Это позволяет человеку как можно лучше адаптироваться к требованиям ситуации путем овладения, ослабления или смягчения этих требований, тем самым уменьшает стрессовое воздействие ситуации. В противном случае может возрасти психическое напряжение.

В результате эмпирического исследования мы установили, что на профессиональное здоровье (когнитивная, эмоциональная составляющая) работников МЧС оказывает воздействие их опыт участия в экстремальных ситуациях. На профессиональное здоровье (поведенческая составляющая) сотрудников опыт участия в экстремальных ситуациях не оказывает воздействие.

По результатам данного исследования предлагаются практические рекомендации по психологической работе с работниками МЧС, направленные на сохранение их профессионального здоровья.

Список литературы

1. Большая советская энциклопедия. Изд. 3. 1972. Т. 9. 442 с.
2. Никифоров Г.С. Психология здоровья: Учебное пособие. СПб.: Речь, 2002.
3. Психология: учебник / под ред. А.А. Крылова. М.: Проспект, 1998. 584 с.

УСПЕШНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ СМЫСЛОВОГО ОБОГАЩЕНИЯ РАБОТЫ И СОЗДАНИЯ СМЫСЛОВ

М.Ф. Стейгер,

Университет штата Колорадо (США),

Северо-западный университет (Южная Африка),

Я. Рофман,

Северо-западный университет (Южная Африка),

Б.Дж. Дик,

Университет штата Колорадо (США)

В статье рассматриваются три источника содержательности работы на трех уровнях: индивидуальном («смысл в работе»), организационном («значение рабочего места») социальном («осмысленность работы, необходимостью для осмысленности жизни») и делается вывод о том, что успешные организационные изменения достигаются посредством смыслового обогащения работы сотрудников.

Ключевые слова: организационные изменения, организационная миссия, смысловое обогащение работы.

Организации подвержены влиянию среды, в которой они функционируют. Очевидно, функционирование организаций представляет собой постоянное изменение, направляемое глобальной экономикой, призванной защищать права потребителей, стремительно развивающимися технологиями и все возрастающей конкуренцией. Изменения происходят вследствие: 1) изменения жизненного цикла организации (создание, рост, процветание, умирание, и новый старт); 2) событий, сопровождающих целенаправленные реализации или не реализации целей, поиска и обнаружения новых целей; 3) событий, являющихся следствием конфликтов; 4) эволюции, характеризующейся вариативностью, селекцией, сохранностью и изменчивостью [1]. Организационные изменения являются необходимой частью взаимно-приспосабливаемости организации и среды [2].

Идеальные организационные изменения фасилитируются ясным видением изменений (включающим преференции и потери для людей), ясностью ролей и обязательств для акционеров, сильным лидерством, открытой коммуникацией и хорошими межличностными отношениями [3]. Смысловое обогащение работы предоставляет колоссальные возможности для воодушевления работников на содействие реализации организационных изменений.

Смысловое обогащение работы

Интерес к смысловому обогащению работы быстро возрастает, так как экономические и организационно-культурные изменения находятся в неразрывной связи с возможностью людей найти свой собственный путь, само-

коммуникации. Мankind endures social transformations in all spheres, being shown in emergence of uniform information and economic space, interaction of cultures, demolition of habitual stereotypes of behavior, change of norms, educational and professional standards.

These tendencies of universal development require solving problems of intercultural communication of representatives of different cultures and societies.

Intercultural communication occupies one of the central places in process of studying and an assessment of a current situation in society when it is especially important to define borders between globalization and preservation of sociocultural pluralism, between terror and tolerance. In the process of intercultural communication there is an understanding by a person of social norms of "another's" culture that creates conditions for their successful socialization and acculturation, promoting development, cooperation and creation of multicultural personality.

Taking into consideration problems of intercultural communication in the system of social researches allows to define tendencies of interaction of various social groups, as communicative aspects of human activity represent various aspects of social, providing communication existence and development of human relations in the course of informational transfer. Understanding the importance of intercultural communication is vital for Russia nowadays when the country hasn't completely released from heritage of the past and experiences numerous risks caused by processes of modernization. Overcoming old stereotypes, stimulating tolerance self-identification of all citizens of Russian society is impossible without intercultural communication as social mechanism of overcoming contradictions between global and local aspects of human activity in the modern world.

Therefore in conditions of social risks special attention is paid to the problems of intercultural communication of representatives of different cultures and societies, and also to the questions of formation of intercultural communicative competence while foreign language teaching.

In conditions of global educational processes, special attention is paid not only to teaching foreign languages, but also to a complex of special knowledge and abilities, allowing to interpret, understand and accept sociocultural features of partners in communication process, solving professional and practical tasks. To achieve these results helps formation of intercultural competence during training process of foreign language of future experts. This is one of important problems of modernization of modern education. In this context intercultural competence is considered as the competence of the special nature based on knowledge and abilities, opportunity to carry out intercultural communication by means of creation general events and to reach at the result of communication positive attitude of partners to each other [1].

The problem of formation of intercultural competence of the identity of trainees was highlighted in scientific works according to the following directions: concepts of dialogue of cultures in education and in training process

2. A significant role belongs to the social situation in the office on the moment the research got started. The lack of adaptation of some employees may be explained by the motivation they originally had. As a rule, it is the financial interest coupled by the absence of interest towards the work itself.

3. The computer program we have elaborated helps to single out the worker with potential lack of adaptation at the initial stages of diagnostic.

The research conducted took into consideration only a small segment of the problem of adaptation, but showed distinctly the necessity of paying attention to the personal aims, wishes and characteristics of the employees.

References

1. Klimov E.A. Introduction to the psychology of labor. M.: MGU ed., 1988.
2. Derkach A.A., Zazykin V.G., Markova A. Professional development psychology. M., 2000.
3. Dmitrieva M.A., Krylov A.A., Nafituyev A.I. Psychology of labor and engineering. Leningrad.: LGU ed. 1979.
4. Morgunov E.B. Staff management: research, assessment, training. M., 2000.
5. Zakharov V.P. Work satisfaction // Personality and activity. L., 1982.

INTERCULTURAL COMMUNICATIVE COMPETENCE IN CONDITIONS OF SOCIAL RISKS

O.B. Kapichnikova,
*Professor; PhD, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky,
Saratov, Russia,*
M.N. Razdobarova,
*Senior Teacher, Saratov State Agrarian University named after N.I. Vavilov,
Saratov, Russia,*
A.I. Kapichnikov,
*Associate Professor; PhD, Saratov State Agrarian University
named after N.I. Vavilov, Saratov, Russia*

The article highlights the problem of forming students' intercultural communicative competence in conditions of social risks. This problem is revealed according to processes of social transformations in all spheres of human life, including higher professional education. The formation of the process of students' competence within the Saratov State Agrarian University is described.

Key words: social risks, sociological researches, multicultural personality, innovative technologies, educational process, communicative competence, intercultural communication.

Globalization, taking place in all spheres of human activity, characterizes processes in modern society, represents a new stage in development of social

realization. К примеру, ведущие исследователи в области занятости населения (психологи труда), организационной психологии и менеджмента объединяют свои усилия для изучения возможностей смыслового обогащения работы [4]. В смежных областях науки термин «обогащение работы» предполагает субъективное восприятие собственной работы как имеющей общественную значимость, полезной и содержательной. Вместе с тем, обогащение работы [5], согласно данному определению, следует отличать от субъективного восприятия роли и функции работы в жизни человека, которые могут различаться от личности к личности. Последнее изучается в контексте «значения работы». Специалисты предприняли попытку определить факторы, создающие смысл работы, также как и то, каким образом люди психологически определяют для себя «работу, имеющую смысл». Наиболее значительный подход содержится в Модели характеристик работы [6], согласно которой «обогащенность работы» является посредником между конкретными характеристиками работы и желаемым результатом (вознаграждением). Согласно данной модели, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками как «обогащенная смыслом» (содержательная), она должна содержать задания, важность которых для организации или покупателей понятна (значимость задания); которые понятны работникам от начала до конца (идентичность задания), а также позволяют задействовать различные способности работников (вариативность навыков).

Однако, на наш взгляд, данная модель несколько ограничивает фокус исследований. Соотношение содержательности работы и выполняемых заданий предполагает, что изменение выполняемых заданий могут изменить оценку содержательности работы и игнорируют более значимую картину, в которой работа оказывает влияние на общее благополучие личности. С целью преодоления указанных недостатков модели характеристик работы и полагая, что как и жизнь в целом, работа должна выполнять смыслообразующую функцию, Стейгер и Дик выполнили исследование роли психологического значения работы в жизни субъекта, в соответствии с которым, работа должна восприниматься как значимая и понятная, следовательно, работники должны понимать чего требует от них работа, какими необходимыми для своего рабочего места навыками они обладают, и как достичь требуемых результатов в работе. Также, как и жизнь в целом, работа должна восприниматься содержательной и предоставлять условия для реализации более широких целей. Работники должны видеть несколько граней своих усилий и видеть, что они участвуют в достижении организационных целей. Кроме того, должно быть соответствие между значением работы и миссией организации. Так, модель Стригера и Дика привлекает внимание к ответственности личности работника и организации, а также самосовершенствованию работников в организации посредством работы. Кроме того, Стригер и Дик определили ключевое направление соответствия между содержательностью работы и стремлением работников посредством работы достичь цели более высокого порядка.

Пратт с сотрудниками [9] определяют дополнительный способ построения которого люди находят смысл в своей работе – это коллеги. Выпущенный авторами анализ литературы по теме исследования позволил выделить три категории, посредством которых люди определяют смысл своей работы: «ориентация на квалифицированную работу», ориентация на особенности работы, содержание которой привлекательно для работников; «ориентация на служение», характерную для людей, стремящихся к тому, чтобы их работа помогала другим, та называемая, «родственная ориентация», характерная для людей, стремящихся к товарищеским отношениям со своими коллегами. Указанные различные подходы могут быть интегрированы в целостное значение работы на трех уровнях: индивидуальном, организационном и общественном.

Три источника содержательности работы на трех уровнях

Индивидуальный уровень. Это то, что мы можем назвать «смысл в работе», образуется на основании модели характеристик работы и ориентации на квалифицированную работу. Для людей, преуспевающих на данном уровне, выполняемые ими рабочие задания воспринимаются как важные или значительные.

Организационный уровень. Это то, что мы можем назвать «значение рабочего места», образуется на основании работы Пратта с коллегами, акцентированных родственную ориентацию, и включает «социальную форму (благополучие) людей на рабочем месте», как полагают Стейгер и Дик, для преуспевающих на данном уровне, люди и общение в организации расматриваются как важные и приносящие удовлетворение факторы работы. **Социальный уровень.** То, что мы можем назвать «осмысленностью работы, необходимой для осмысленности жизни», основывается на выпущенном Стейнером и Диком историко-теоретическом анализе значения работы как способа, посредством которого люди служат достижению более высоких целей. Такой подход связан с ориентацией на служение. Для людей, преуспевающих на данном уровне, карьера и организация предоставляют возможности создавать блага для всего мира.

Все вышеуказанные исследования не направлены на изучение различий в эффективности функционирования работников с различным пониманием смысла работы, но, тем не менее, демонстрируют различия в трудовой мотивации работников. Люди, которые связывают значение работы с субъективным благополучием личности, удовлетворенностью трудом и внутренней мотивацией более преданы своим организациям, более обязательны в выполнении требований, предъявляемых к членам организации, обладают большей уверенностью в управлении и менее стремятся отсутствовать на работе, и реже увольняются из организации [2, 4, 5].

Таким образом, в дополнение к этическим стандартам, необходимым для благополучия работников, для него также необходимо, чтобы работники считали свою работу значимой.

such opportunity at this enterprise was given); for them it rather simply a kind of activity possessing certain characteristics. In our opinion, their interest is limited to a provided social package. At the last investigation phase there was developed a computer program allowing for the short period of time to define success /no success of adaptation.

– The computer version gives the chance to modernize diagnostics process. Two techniques were used: questionnaires “Forecast” and “Kettela” .

– The questionnaire “Forecast” included 84 questions, answers on which are processed by means of a special key. The expressed in points results of testing are estimated on a scale of sincerity and a scale of psychological stability/instability. On the basis of the obtained data it allowed to reveal dependence of psychological instability on these or those personal qualities estimated by means of a technique of R.B. Kettel . On the basis of results of testing 16PF (R.V. Kettel) it is possible to calculate coefficient of adaptability of the examinee (CAD). The formula can be used for this purpose. Data of the correlation analysis show negative dependence on PS (psychological stability) from “A”, “C”, “H”. And the positive from “L”, “O”, “Q”, “S” .

The formula looks like:

$$E(cad) = \frac{(A+C+H)-(L+O+Q+S)}{7}$$

where

“A”: “isolation – sociability”

“C”: “emotional instability – emotional stability”

“H”: “shyness – courage”

“L”: “trustfulness – suspiciousness”

“O”: “tranquility – uneasiness”

“Q”: data, or data for a self-assessment. They include statements of the person about the person’s behavior.

“S”: psychological stability – instability (by a technique “forecast”)

“Q”: data or data for a self-assessment. They include statements of the person about the person’s behavior

“7” in the denominator means the quantity of the variables in the numerator and makes the coefficient less bulky.

Having elaborated a special soft program we were able to single out the employees with a higher level of non-adaptation to work out a program of professional help.

After a thorough analysis the aforesaid data we could draw certain conclusions.

1. The results of the research serve the proof of the hypothesis that personal characteristics have a significant influence.

Such characteristics as professional and personal development motivation, a certain level of self-esteem and low level of neurotism the process of adaptation goes on well.

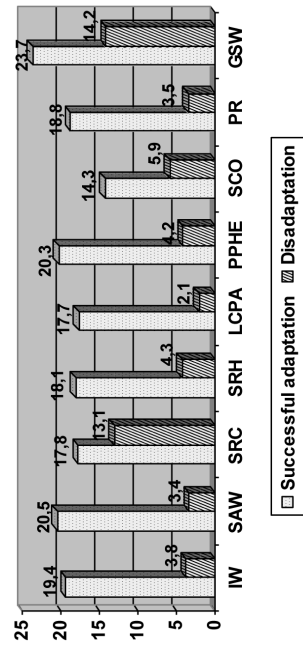


Figure 6.

where

- IW – interest to work
- SAW – satisfaction with achievements in the work
- SRC – satisfaction with relationships with the colleagues
- SRH – satisfaction with relationship with the head
- LCPA – level of claims in professional activity
- PPHE – preference of performed work to high earnings
- SCO – satisfaction with conditions and work organization
- PR – professional responsibility
- GSW – general satisfaction with work

the preferences of performed work overestimated by criterion to high earnings are explained by an orientation of initial motivation of employees. Results of questioning “Professional experience” and “Motives of employment” allowed us to establish that the main reason for change of work is “low wage” and a professional growth is very seldom as the leading motive. (7%)

– Results of research of indicators of professional preference of applicants revealed that 15% of applicants prefer prestigiousness of their work, 45% – professional experience, and 40% – for a salary. We draw a conclusion that applicants in making decision on a choice of the profession prefer socioeconomic factor more and that is caused by level of material well-being and the social status. Valuable orientations of applicants were also significant at a choice of the work.

– At a choice of new work women more often than men are applied by moral criteria (20 women and 30 men took part in research). Women agree to work in any sector if their moral requirements to work are met. For men the content of work (a variety, creative character and the public importance) appeared more significant, but for women – a working condition (a salary, sanitary and hygienic conditions, a treatment, the relations in collective, proximity to the house, “a social package”). Women, unlike men, treat possible decrease in the social status more tolerantly (correspondingly 24% and 14%).

– Respectively, holding a new position, such workers don’t consider it as possibility of professional self-realization and skill level increase (though

Создание смыслов

Как уже сказано выше, организационные изменения пересекаются со значимостью работы на нескольких уровнях: индивидуальном, организационном и социальном. Работники, ориентированные на определенный смысл их работы (индивидуальный уровень), будут сопротивляться, если изменение их рабочих заданий будет сокращать ту их часть, которая обладала привлекательностью. В подтверждение этого следует привести пример, опытного эксперта, который использовал устаревшее оборудование и нормативы, и деловой опыт, чтобы составлять сметы. Его компания внедрила новое оборудование, которое само составляло сметы и работа потеряла для него смысл. Изменения, которые приветствуются работниками, должны предполагать увеличение значимости работы. В связи с чем, уделите время, чтобы объяснить работникам, что изменения, происходящие в их работе, по-прежнему позволят им проявлять профессиональную компетентность, это позволит работникам сохранить субъективную значимость работы. Работникам, для которых важны их социальные взаимоотношения на работе, важно помочь почувствовать, что изменения должны реализовываться совместно и усиления должны быть направлены на сохранение позитивного климата рабочих команд и на их сплочение. И наконец, работники, которые видят смысл своей работы в служении высоким целям, должны осознать, что организационные изменения направлены на реализацию миссии организации, заключающуюся в заботе об обществе, лидерстве в поступательном развитии, социальной справедливости или социальной ответственности.

Работники, осознающие смысл своей работы, являются преданными, доверяют своим коллегам и менеджменту. Это означает, что они могут более охотно последовать за лидером в период организационных изменений. Однако, лидеры должны создать условия для того, чтобы работники были вовлечены в процесс создания смысла [11]. Создание смысла – это процесс посредством которого изменения могут быть рассмотрены как процесс познания и интерпретации. В идеальной ситуации, причины изменений влияют на работников, – у них имеется четкое видение будущего результата, и процесс изменений рассматривается ими как позитивный, а не негативный. Создание смыслов происходит, когда причины изменений разьянены, когда работники могут участвовать в них каким-то образом, когда усилия по изменениям точно приветствуются, когда будущее ясно сформулировано для работников, и когда может быть достигнута совместимость между организационной миссией, индивидуальными целями, ценностями и причинами изменений.

Таким образом, организационные изменения являются серьезным вызовом и для организации и для ее работников. Изменения возможны при условии внимания к тому, что делает работу сотрудников полной смысла и успешной.

Список литературы

1. *Van de Ven A.H., & Poole M.S.* (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review*, 20, 510-540.
2. *Avey J.B., Wernsing T.S., & Luthans F.* (2008). Can positive employees help positive organizational change: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
3. *Cameron K.S., Dutton J.E., & Quinn R.E.* (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
4. *Dik B.J., ByrneZ., & Steger M.F.* (in press). Meaning and purpose in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association Press.
5. *Rosso B.D., Dekas K.H., & Wrzesniewski A.* (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
6. *Hackman J.R., & Oldham G.R.* (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 16, 250-279.
7. *Arnold K.A., Turner N., Barling J., Kelloway E.K., & McKee M.C.* (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
8. *Steger M.F., & Dik B.J.* (2010). Work as meaning. In Linley, P. A., Harrington, S., & Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131-142). Oxford, UK: Oxford University Press.
9. *Pratt M.G., Pradies C., & Lepisto D.A.* (in press). Doing well, doing good, and doing with: Organizational practices for effectively cultivating meaningful work. In B.J. Dik, Z. Byrne, & M.F. Steger (Eds.), *Meaning and purpose in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
10. *Litman-Ovadia H., & Steger M.F.* (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: towards an integrative model. *Journal of Positive Psychology*, 6, 419-430.
11. *Steger M.F.* (in press). Inspired leadership. In P. Hill & B.J. Dik (Eds.) *Psychology of religion and workplace spirituality* (Vol. 1 of *Advances in workplace spirituality: Theory, research, and application*, L. W. Fry, series Ed.).

РИСКИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Г.Д. Турчин,

к. лед. н., профессор кафедры педагогики Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

О.В. Бакаева,

магистрант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье рассматриваются различные направления отраслей педагогики, которые связаны с изучением педагогических рисков; классифицируются виды педагогических рисков и указывается на необходимость их учета и компенсации в деятельности педагога.

The used criteria of assessment (and the indices corresponding to them) were taken from one of the parts of "The employee's journal", more precisely "Employee's evaluation list" which is filled in by the chief of the structural department in cooperation with the mentor, in the end of probation period.

The graphical image of the results is shown in Fig. 5.

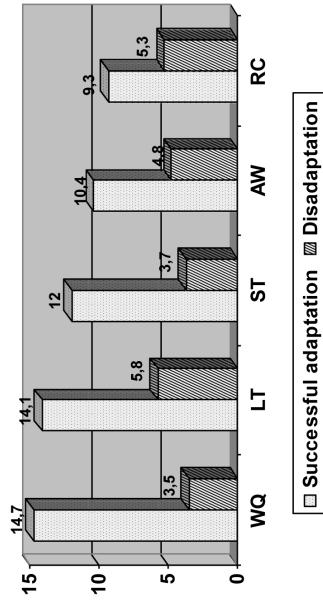


Figure 5

where:

- WQ – work quality
- LP – labor productivity
- ST – special tasks
- AW – attitude to work
- RC – relationships with colleagues

Apparently from the data of Figure 5 the success of adaptation as a whole depends on success of labor activity of the worker. The attitude to work as that is higher, than indicators by the first three criteria will be better. Thereafter, the workers of the adaptive group had indicators of criterion of relationship with colleagues higher than of non-adaptive group workers.

Data are graphically submitted in Fig. 6.

Criteria shown in Fig.6, can be regarded as indicators of successful adaptation of its main characteristics. Therefore, indicators criteria of interest to work, satisfaction with achievements in the work, satisfaction with relationships with the colleagues, satisfaction with relationship with the head, satisfaction with conditions and work organization, professional responsibility, and, accordingly, the general criterion satisfaction with work among workers adaptive group were higher than that of the group workers representing disadaptive group. The received indicators by such criteria as level of claims in professional activity and preference of performed work to high earnings demand an explanation. Such low indicators by the criterion of level of claims in professional activity of disadaptively group of workers and in the same time

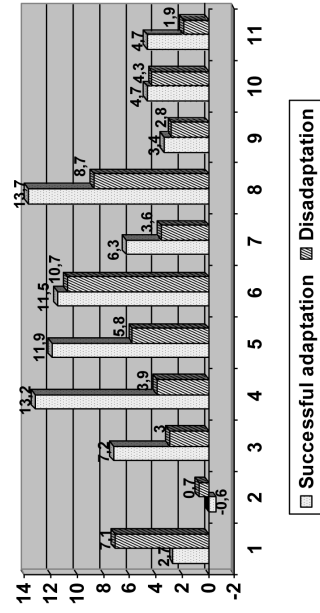


Figure 4.

where:

N – the level of neuroticism (1);

A – the level of situational anxiety (2);

Scale of locus of control:

Lg – general (3);

La – the sphere of achievements (4);

Lr – the sphere of rebuff (5);

Lf – family relations (6);

Lw – work relations (7);

Li – interpersonal attitudes (8);

E – the level of egocentrism (9);

Of – the level of the future outlook (10);

Od – the level of overcoming difficulties (11).

The last three criteria – the indices according to the results of the project methodology. The level of egocentrism's criterion is practically equal in both groups.

The criterion regarding the level of future outlook implies the level of the probationer's purposefulness of "Me" multiplied by the future outlook. In this case, during the examination of the research results, the indices of the successfully adapted employees are classified by the scale from the average indices to the higher indices, with predominance of the last.

The group of unsuccessfully adapted employees practically hadn't the average indices. The 58 % of probationers of this group had the below average indices, and 32 % – had the extremely high indices, which was considered as an inadequate assessment of one's abilities (also professional) and socio-professional expectations of the candidates.

The last criterion shows the active and passive way of overcoming difficulties. The activity in this case is considered as a candidate's inclination to solve problems by himself, a strong desire to change the current situation providing leverage. Obviously, the demonstration of the activity of this kind is one of the necessary terms of the successful adaptation. Accordingly, the presented results clearly show this fact.

Ключевые слова: риск, педагогический риск, виды педагогических рисков, отрасли педагогики.

Риск представляет собой постоянный компонент любой человеческой деятельности. Общеизвестно, что риск – это действие, направленное на определенную заданную цель, достижение которой сопряжено с элементом опасности, угрозой потери или неуспеха. В психолого-педагогическом понятийно-терминологическом аппарате содержится большое количество понятий, которые указывают на наличие педагогических рисков различной степени сложности и значимости (переживания, тревожность, аффект, депрессия, стресс, фрустрация, эйфория, агрессивность, кризис, комплекс неполноценности, трудности общения, девиантное поведение и другие). Поэтому в настоящее время интенсивно развивается новое направление в педагогике – педагогическая рискология, изучающая поведенческие аспекты профессионального труда педагога.

И.Г. Абрамова, труды которой посвящены изучению риска как педагогического феномена [1, 2] определяет педагогический риск как закономерное отражение одного из современных направлений, связанных с резким увеличением вероятностных представлений в научно-педагогическом знании, признанием важнейшими факторами в развитии личности будущего специалиста ситуацией стихийности, случайности, неопределенности. Она же подчеркивает, что изучение педагогического риска открывает возможность с новых теоретических и методологических позиций рассматривать процессы целеполагания, творчества, формирования индивидуального стиля педагога, опытно-экспериментальной работы образовательных учреждений и многие другие вопросы.

Педагогические риски могут быть самых разных направлений – медицинские (хронические заболевания, проблемы с органами слуха, зрения, речи, перенесенные стрессы и др.), социальные (асоциальная семья, малообеспеченная семья, семьи переселенцев и беженцев и др.), учебно-педагогические (стойкая неуспеваемость, пропуски занятий и др.), поведенческие (нарушение поведения, трудности во взаимоотношениях со сверстниками, употребление наркотиков и др.), риски исследовательской деятельности педагога (методологические, стратегические, технологические, экологические и др.) Чтобы педагогу в своей работе учитывать эти разнообразные направления, были классифицированы виды педагогических рисков: стратегический, рассогласования, физический, диспозиционный, несоответствия, бездействия, технологический [3, 4].

Каждому педагогу приходится работать с людьми группы педагогического риска. Лица группы педагогического риска – это такая категория людей с проблемами в развитии, которые требуют особого внимания со стороны педагогов, воспитателей, психологов, дефектологов и других специалистов.

Для формирования у будущего педагога умений и навыков квалифицированной работы с лицами группы педагогического риска ему необходимо ориентироваться в отношении новых отраслей педагогики, которые формировались как реакция на постоянно возникающие педагогические риски. Это такие отрасли как, например, виктимология – педагогическая отрасль, изучающая различные категории людей – жертв неблагоприятных условий социализации; валология – наука о здоровье, о механизмах сохранения и укрепления здоровья человека; кондуктивная педагогика – отрасль педагогики, ориентированная на работу с людьми-инвалидами и людьми с ограниченными возможностями; пениitenciарная педагогика – педагогика, изучающая возможности исправления нравственной деформации личности в условиях лишения свободы; ювенология – отрасль педагогической науки, охватывающая теоретические и практические проблемы обучения и воспитания юношества (молодых людей); геронтология – отрасль педагогической науки, охватывающая теоретические и практические проблемы взаимодействия с людьми преклонного возраста и другие.

И еще один важный момент – на компенсацию различных негативных педагогических рисков в процессе обучения, воспитания и развития личности направлены многие российские и международные документы, например, Конституция РФ, закон РФ «Об образовании», «Национальная доктрина образования РФ», «Конвенция ООН о правах ребенка», «Декларация принципов толерантности», Декларация и план действий ООН «Мир, пригодный для жизни детей», организован Детский фонд ООН для помощи детям. Современный специалист должен учитывать и применять эти документы в своей работе, чтобы профессионально оказывать обучающимся педагогическую поддержку.

Список литературы

1. *Абрамова И.Г.* Риски в профессии учителя. СПб.: Образование, 1994. 56 с.
2. Педагогическая рискология: монография / РГПУ имени А.И. Герцена. СПб.: Образование, 1995. 93 с.
3. *Абрамова И.Г.* Теория педагогического риска: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01: СПб., 1996. 381 с.
4. *Михайлова Е.Н.* Рискологические факторы и качество исследовательской деятельности // Вестник ТГПУ. 2009. Вып. 10(88). С. 59–63.

working out about the problem of an occupational selection, those, having a high level of anxiety, neurotism were determined on the less dangerous areas of work. And, accordingly, the candidates having high indices of emotional resilience, subjective control, and stable motivation for professional development were appointed to the positions demanding a high level of responsibility, energy, the ability to time management, initiative and element of creativity.

The results of the initial diagnostics (which the original arrangement depended on) of the newly hired employees are the further observation of the occurrence to the working process and the new team with control research of satisfaction with work, allowed us to make a certain conclusion.

During the processing of the new completed employees' "Diaries" (after the end of the trial period), the last were divided into two categories: successfully adapted- 17 probationers (34%), unsuccessfully adapted – the remained amounted to 33 probationers (66%).

Have processed the results of the initial diagnostics and compared to the results of the second stage, we discovered the following regularity. The results of the initial diagnostics of the successfully adapted employees had the following indices: the stable motivation to professional development (raising the level of professionalism in the chosen specialization), dominating the material benefits. Also an adequate level of self-esteem (not overvalued not undervalued), the low (rare medium) level of situational anxiety, the high level of self-control in the situations of failure and etc. Concerning the personal orientation indicators of introversion/extroversion – we haven't discovered the direct relation between the type of temperament and success / otioseness of the process of adaptation. One can't say that the introverts adapt better than extroverts and vice versa.

Accordingly, due to the results of the initial diagnostics, the employees who couldn't adapt successfully in the new working team, in the new jobsite, had the following characteristics. The predominance of the material motivation ("work less, but earn more"), the low level of the motivation to self-development (professional and personal), reluctance (often unavailability) to bear responsibility (both in interpersonal attitudes and work issues). Inadequate self-esteem – overvalued or undervalued, the high level of pretensions which is not correspond to the current situation.

Let us examine and compare the findings of the carried out methods of the earlier dedicated two groups.

The comparison between the average facts of two groups is shown in the diagram. (Fig. 4)

As it can be seen from the facts which are shown in the Fig. 4, the average indices of neurotism, the level of anxiety in case of disadaptation are higher than that of the adapted representatives.

Also one can see the evident differences between several scales of locus of control: the group of adapted employees has higher average indices of the sphere of achievements, work and interpersonal relations.

Technique of subjective control level. Using this technique the one can judge about the level of self-assessment of the person, self-realization in professional and family sphere, about the responsibility.

Spielberg's questionnaire. It was used for the detection the level of uneasiness "now and here".

It's a projected test. In this technique, for us it's more important such indication as self-assessment of the personality in the directions of:

- "I" of the human and his place in this world
- aiming "I" at the development perspective
- the problem of "I" – active and passive relation to the life obstacles
- emotional condition.

It also helps to analyze the influence of the choice of work moral criteria. The questionnaire is built upon a scale:

1. responsibility acceptance on itself and for the acts and performance of moral standards
2. ideas of obligation of moral standards in professional activity
3. orientation to the obligation of moral standards in professional activity
4. self-esteem confirmation of moral values in an everyday life

There was used the technique of "social and psychological conditions of your work". It is developed on the basis of V. Zakharov's technique "The satisfaction with work" [5], which has a certain structure:

- Interest to the work
- Satisfaction of the work achievement
- Satisfaction of the employees' interaction
- Satisfaction of the chief's interaction.
- Level of claims in professional activity
- Preference of performed work to high earnings
- satisfaction with conditions and work organization
- Professional responsibility

Employees came out with the suggestion about the level of general satisfaction with work, which was considered as a factor of success of the process of employee's adaptation on this enterprise, in the selected position, in the department's team based on the obtained results and personal interviews.

The optant's "Journal" is the greatest interest for our research. It includes the quality of work, labor productivity (the amount of work which was done), special tasks, attitude to work, relationships with colleagues. The optant's "Journal" allows to derive several common regularities influencing the level of professional success.

With the help of the methods of the 1st stage there was made the primary diagnostics of the professionally important features of the optants' character, which are considered to have a great impact on the whole process of adaptation.

According to the findings of this stage, following certain principles, there was carried out a distribution of the new staff. In compliance with a theoretical

ОСОБЕННОСТИ ДИНАМИКИ НЕВЕРБАЛЬНЫХ И ВЕРБАЛЬНЫХ РЕАКЦИЙ В СТРЕССОВОЙ СИТУАЦИИ ПРИ СООБЩЕНИИ ЛОЖНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Э.Н. Асланбекова,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье рассматривается значение проблемы истинности – ложности в межличностных отношениях людей. Отмечается ее недостаточная изученность и неэффективность существующих методов детекции лжи. Предлагается экспериментальный метод распознавания лжи через невербальные и вербальные реакции. Приводятся результаты выполненного автором экспериментального исследования.

Ключевые слова: невербальное поведение, вербальные реакции, ложь, стресс, источник лжи, диагностика лжи.

Возможность верификации ложной информации становится по-настоящему актуальной, учитывая широту распространения данного коммуникативного явления.

Теоретическим и практическим проблемам выявления лжи посвящены многочисленные работы отечественных и зарубежных авторов (А.Р. Лурия, В.В. Знаков, П. Экман, А. Меграбян, О. Фрай, У Фризен, В. Штерн и др.).

Ложь В.В. Знаков определяет как умышленную передачу сведений, не соответствующих действительности. Цель лгущего, по мнению В.В. Знакова, заключается в передаче ложного сообщения, дезинформировании партнера с помощью вербальных и невербальных средств коммуникации [1].

В. Штерн выделил три признака, которые присущи лжи: осознание ложности высказывания, наличие намерения обмануть собеседника, целесообразность (направленность на достижение какой-либо выгоды или избегание невыгоды). Первые два признака отличают ложь от иллюзий воспоминания, а третий – от фантастических неверных показаний [2].

Исследователи считают, что абсолютно скрыть ложь не удается никому, лжец все равно выдает себя либо аудиально, либо визуально [3].

Передача информации происходит как на вербальном, так и на невербальном уровне. Вербальная и невербальная коммуникации дополняют друг друга и находятся в сложном взаимодействии.

В научной литературе представлены результаты исследований различных невербальных и вербальных признаков лжи. Однако, на наш взгляд, неизученной остается проблема выявления признаков лжи в ситуации стресса.

Важность изучения данной проблемы объясняется необходимостью использования научных познаний для сотрудников таких госструктур как полиция, налоговая полиция, ФСБ, таможенники, а также для работников кадровых служб.

Укомплектовать организацию работниками, способными принять действующие в ней нормы, ценности, правила, не менее важно, чем найти профессионалов, обладающих необходимыми знаниями, опытом, навыками и деловыми качествами. Опыт многих всемирно известных фирм, добившихся выдающихся успехов в своей сфере бизнеса, показывает, что успех организации зависит от умения найти людей с нужным складом ума, с нужным отношением к делу, готовых с полной отдачей сил работать для достижения организационных целей [4].

В связи с актуальностью поставленной проблемы нами был разработан эксперимент, состоящий из четырех этапов.

Цель эксперимента заключается в сравнительном анализе невербального и вербального поведения испытуемых при произнесении ими истинной и ложной информации в стрессовой ситуации. Мы разработали процедуру эксперимента, направленного на изучение динамики невербального и вербального поведения испытуемых в ситуации стресса.

Задача исследования – выявить оптимальный источник информации о лжи (пантомимика: движения рук, ног, корпуса, головы; вербальный источник: скорость речи, количество прилагательных, количество глаголов).

Мы исходим из гипотезы, что существует способ диагностики лжи, выявляющий изменения невербальных и вербальных реакций в ситуации произнесения лжи.

В исследовании принимали участие 20 испытуемых в возрасте от 19 до 22 лет. Исследование проводилось индивидуально с каждым испытуемым с использованием видеонаблюдения и видеорегистрации характеристик поведения.

В результате исследования было получено следующее: по итогам работы 80 сюжетов для 20 испытуемых методом линейной корреляции Пирсона нами были выделены некоторые общие тенденции характерных изменений в невербальном поведении в ситуации произнесения лжи.

Высокая корреляция обнаружена между следующими параметрами: количество прилагательных и скорость речи ($r = 0,69$), количество прилагательных и движения корпуса тела ($r = 0,61$), движения левой руки и движения правой руки ($r = 0,75$), движения левой руки и скорость речи ($r = 0,76$) при $p \leq 0,01$ и др. При произнесении ложной информации у человека одинаковым образом изменяется количество прилагательных, скорость речи, движения корпуса тела, а также движения левой руки, движения правой руки.

Как следует из корреляционных комплексов параметрами невербального и вербального поведения, оказывающими наибольшее влияние на другие параметры являются движения левой рукой (3 корреляционные

в ближайшем будущем наши российские психологии будут разработаны практические модели продуктивной взаимодействия сотрудника и организации, в которых будут учтены особенности российской ментальности. Мы остановимся на проблеме адаптации сотрудников.

Под адаптацией понимается процесс, в результате которого человек приобретает способность к адаптации в условиях изменчивости окружающей среды.

Адаптация в коллективе имеет две стороны: 1) приобретение профессиональных знаний и навыков, овладение соответствующими трудовыми операциями адаптации к условиям (профессиональная адаптация); 2) включение в коллектив как полноправного члена на основе интернализации как официальных, так и неформальных социальных ролей [2, 3, 4].

Человек и организация взаимодействуют и делятся на три части: занятость, трудовая активность, увольнение. Самый тонкий момент в структуре – переход работника от статуса кандидата на вакантную должность к статусу сотрудника предприятия, осуществляющего профессиональную деятельность. Этот переход характеризуется взаимодействием работодателя и организации, в течение которого происходит взаимная адаптация, основой которой является постепенное включение нового сотрудника в социальную и экономическую психологическую рабочую среду. В этот период работодатель может создать идеальные условия, и можно установить самую высокую зарплату, привлекая только самых квалифицированных специалистов, но он не сможет предотвратить отток сотрудников, которые не адаптировались к условиям своей организации.

Исследования направлены на изучение влияния социальных и профессиональных ожиданий человека и личных характеристик на процесс адаптации в рабочей среде. Изначально предполагалось, что это личностная характеристика и социальное профессиональное ожидание, влияющее на процесс адаптации.

Проблема нашего исследования сосредоточена на выявлении особенностей личностных индикаторов, влияющих на процесс адаптации, и определение качественных характеристик социального профессионального ожидания, которые, в свою очередь, оказывают влияние на процесс адаптации.

Мы использовали комплекс дополнительных методов: анализ особенностей кандидата при приеме на работу; социальное профессиональное ожидание и моральные характеристики кандидатов. Примененные методы позволили диагностировать уровень адаптации.

Г. Айзенк использовал методы диагностики личности: методика Айзенка дает представление об уровне экспрессивности в идентификации кандидата на вакантную должность, а также об уровне интроверсии и невротизма;

References

1. *Lomov B.F.* Methodological and theoretical problems of psychology. M.: Science, 1984.
2. *Neverov A.N.* Economic psychology of innovations and concept of noospheral economy // Psychology and Economics. 2010. V. 3. №1.
3. *Druzhinin I.N.* Experimental psychology. SPb., 2000.
4. Large psychological dictionary / under the editorship of Zinchenko V.P. and Metsheryakov B.G. M., 2007.
5. *Neverov A.N., Neverova A.K., Smirnov A.N.* Social psychology: textbook for institutes of higher education. Saratov, 2008.
6. *Barabanishikov I.A.* Experimental method in Russian psychology / Modern experimental psychology: 2 v. / under the editorship Barabanishikov V.A. M.: Publishing house "Institute of Psychology RAS", 2011. V. 1.

DIAGNOSTICS OF EMPLOYEES' PROFESSIONAL ADAPTATION

I. Yu. Gurskaya,

*Associate Professor, Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,*

K.O. Lukyanova,

*Student of the Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia,*

S.P. Popova,

*Associate Professor, Department of Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The research refers to the technology of appraisal the employees' adaptation. There were considered criteria for a successful and unsuccessful adaptation. The personal characteristic and social – professional expectations, that influence the production adaptation as well as moral, professional and personal preferences of applicants were taken into consideration. As a result, there was developed a computer program, permitted to determine success / unsuccessful of professional adaptation optants for the short period of time.

Keywords: production adaptation, personal characteristics, diagnostics, applicants.

The new employees' successful adaptation is a great problem for the employers. The ways of interaction between the employees and organization are improved and modified on the every stage of society development. But so-called human or even personal factor, that directed all the process, was remained unchangeable.

In Western countries much attention is paid to a problem of adaptation. Unfortunately, Russian employees, that are interested in the successful adaptation the new employers, are used "the acclimatized" western models of administration of the working recourses of organization. It is necessary to hope, that

зависимости), количество прилагательных (4 корреляционные зависимости). Это свидетельствует о том, что данные характеристики невербального и вербального поведения человека являются наиболее информативными источниками при произнесении человеком лжи в ситуации стресса.

Список литературы

1. *Знаков В.В.* Классификация психологических признаков истинных и неистинных сообщений в коммуникативных ситуациях // Психол. журн. 1999. №2. С. 54–65.
2. Диагностика ложности сообщения по параметрам невербального поведения человека / Н.М. Романова, Д.А. Усанов, М.А. Самохина и др. Саратов. Изд-во Саратов. Ун-та, 2008. 80 с.
3. *Беткер Л.М.* Психологические детерминанты понимания эмоций другого человека // Педагогическое образование и наука. 2008. № 3. С. 73–76.
4. *Магура М.И.* Отбор персонала и управление человеческими ресурсами организации // Управление персоналом. 2000. №7. С. 40–49.

*Научный руководитель: Н.М. Романова, к.соц.н., доцент кафедры
общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского*

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ

Е. В. Берлейн,

*магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье рассматриваются вопросы влияния типов организации на организационную культуру и проводимые организационные изменения в современных коммерческих и государственных структурах.

Ключевые слова: организация, организационные изменения, организационная культура.

Тема организационных изменений стала в России особенно популярной в последнее десятилетие. Это связано как с политико-экономическими изменениями, так и научно-техническими достижениями. Большое влияние на это так же оказало стремительное развитие отечественной организационной психологии.

Как отмечает А.В. Ловаков [1], тема организационных изменений и развития в периодической печати хоть и составляет менее 10% всех исследований им публикаций, но все же «превышает частоту встречаемости всех остальных».

В зарубежной литературе выделяют две основные проблемы в исследовании организационных изменений: 1) сложность в оценке эффективности вмешательства, 2) особенности ситуации, в которой имеют место организационные изменения [2].

Таким образом, сравнительному анализу внедрения организационных изменений в разных типах организаций (государственных и коммерческих) [3], с разными типами организационных культур (иерархической и рыночной) [4] не уделяется внимания.

Данный анализ проводится на примере подразделений Федеральной службы исполнения наказаний (далее ФСИН), являющейся государственной структурой, а именно федеральным органом исполнительной власти [5], и транспортной компании, являющейся коммерческой организацией, основной целью которой является получение прибыли.

Развитие и внедрение в практику современных технологий, порождает необходимость изменения методов и способов работы, вслед за ними появляются новые стандарты, влекущие за собой организационные изменения. Не смотря на то, что первопричиной организационных изменений являются некие изменения во внешней по отношению к организации среде, дальнейшее их путь в государственных и коммерческих организациях все же различен. Это связано, прежде всего, с различиями в организационной культуре этих структур.

Как отмечает Л.Н. Аксеновская [6], «организационные изменения являются разновидностью изменения культуры», а сама «организационная культура является ключевым фактором, влияющим на направление, содержание процесса организационных изменений, а также на способ их осуществления и эффективность».

Коммерческие структуры, в которых обычно имеет место рыночный тип организационной культуры [4], быстро осознают необходимость изменений. В настоящее время изменения связаны не столько с желанием развития организации, повышением ее эффективности, сколько с вопросом ее жизнеспособности и выживания в условиях жесткой конкуренции. Именно поэтому коммерческие организации достаточно быстро внедряют в практику новейшие информационные, компьютерные, телекоммуникационные, производственные и иные технологии. С другой стороны, готовность к изменениям в коммерческих структурах связана и с имеющимися в наличии материальными ресурсами, которыми они могут управлять по своему усмотрению. От появления информации, например, о новой перспективной технологии, или идеи, до ее внедрения в практику коммерческой организации проходит иногда даже меньше месяца, в то время как в государственных структурах это занимает год и более. Последнее во многом связано с иерархическим типом организационной культуры [4], отличающимся большой бюрократизацией и преимущественно централизованным финансированием, когда только в Центральном аппарате, как в случае с ФСИН, решают сколько, на что именно и кому именно выделить средства.

tal method is that it allows to sink respondents into the process of the activity itself and fix components in the context of its realization which increases the authenticity of getting results. Unlike observation the experiment has a possibility of choosing the moment of the beginning of the events that simplifies the realization of the investigation reducing greatly the time of experiment and in addition the realization of the experiment ensures a repetition of the event under study possible the achievement of the representational extracts. The main advantage in comparison with other methods is variability of the results by means of deliberate manipulation of independent variables. Thanks to the experimental method an explorer get a possibility to compare the activity of the individual with the situation in which it is going on and reconstructs “the structures and processes of inner life without which the observed activity would be impossible” [6]. However in spite of the advantages of this method there are drawbacks. The experiment can contain mistakes connected with the subjective perception of the experiment by the probationers during the procedure of the experiment that can distort the results of the investigation as well as with the subjective attitude of experimenter to respondents. Moreover some components of the activity are remained hidden from the experimenter (the real motive of the activity, its aim). During the studying of the psychological structure of the innovation activity the experiment can allow the most authenticity thanks to direct sinking of the respondents into the process of activity that gives a possibility to fix its components in spite of existing drawbacks.

So we can draw conclusions having analyzed the advantages and disadvantages of the methods of the empirical study of the psychological structure of the innovation activity. The method of the observation is considered to be a source of sweeping generalization and of a great number of hypothesis that have to be defined more exactly and checked up with the help of other methods of investigation [5]. Taking into account its disadvantages this method cannot give authentic data of specific components. Tests and surveys allow to make the procedure of the investigation easier. However the tests don't give an opportunity to discover the components of the structure because they include choice set but the survey wouldn't give authentic results without sinking respondents into innovation activity. The modeling requests will take much time and effort, but won't guarantee authentic results as the model will be built in the framework of given in a model theoretical prerequisites. As the main purpose is to study the psychological structure of the innovation activity then the experiment is a method which can give more authentic results, as it will allow to sink respondents directly into the process of activity itself and fix its basic components. But for more authenticity it is better to use a complex of methods including observation and survey. Observation allows to assess the activity of respondents directly in the process of activity simulated in the framework of the experiment and the survey will allow to reveal hidden from the observer components of the activity.

to involve a lot of people at the same time that is less time consuming. Nevertheless in spite of seeming convenience in realization of the investigation by means of this method, it will be difficult to achieve the results regarding the given subject. But it allows to fix attendant conditions during the realization of the innovation activity, such as personality of the respondents, social relations, and etc. which can influence the psychological structure.

One more method of empirical study is a survey. The survey itself is a method of primary data collection on the basis of verbal communication [5]. The advantage of this method is that it allows to collect immense actual material about opinion, estimations, and attitudes of stable respondents to one or another object, about their inner mental state. The realization of this method to study the psychological structure of the innovation activity has the following advantages. As well as a test, a survey can involve a great number of people at the same time reducing the research time while identifying the psychological structure of the innovation activity the correctly asked questions of the inquiry would reveal the hidden components of the psychological structure of the innovation activity (motive, aim, plan etc.) enhancing advantage of this method. At the same time a great disadvantage is that without making respondents involve into innovation activity of studying such a specific subject, it is very difficult to make an inquiry which would allow to reveal its real components because respondents would hardly give exact replies. Thus it will be impossible to rely on the results of the research. Though the given method can't give exact results regarding the given subject, its usage in the innovation activity of the respondents will allow to fix the hidden components of the activity which is very important in using this method as an auxiliary one.

The next method is modeling. Modeling is making artificial model of phenomenon under study which repeats its basic characteristics and assumed properties. The advantage of this method is that it can be used in a case when the investigation of the subject under study by means of simple observation, survey, test or experiment is difficult or impossible due to its complexity or the fact it is hard to reach. But at the same time the modeling of the innovation activity will request a realization of considerable work, consumption of resources, time and appealing to specialists in the field of mathematics and informatics that makes the research more complicated. Moreover it doesn't ensure an authenticity of results as the model will be built according to theoretical prerequisite but not a reality. So comparing charge to probability of getting the authentic result by this method, we consider it adequate to be used for studying this subject.

The last method is an experiment. The experiment is an intentional change of an independent variable for the purpose of observation of a dependent one. Studying of psychological processes and functions (and activity is a process) is being carried out by means of experiment [5]. Experiment has many advantages in comparison with other methods. The main advantage while studying the psychological structure of the innovation activity by means of experiment-

Государственные структуры обычно начинают внедрять изменения, когда они уже находятся в состоянии кризиса, и другого выхода у них нет. Это связано с тем, что работа в государственных организациях предполагает большую стабильность (что было сегодня, то же самое будет завтра), люди не готовы к изменениям, кроме того они гораздо менее, чем в коммерческих структурах, ориентированы на результат.

Помимо того, что в государственных организациях изменения достигаются в стимулировании их из внешней по отношению к организации среды. В коммерческих же организациях эти изменения либо достаточно быстро разрушают организацию, либо проникают в нее и интегрируются.

Большой прерывающей на пути к внедрению изменений в государственных структурах становится и их склонность к формализации. Сначала появляется новый документ, а потом происходит его «внедрение». В коммерческих же структурах зачастую сначала появляется процесс, а потом его документируют, сначала появляется специалист, а потом для него создаются должностные инструкции и т.д. То есть документация в коммерческих структурах является не пусковым механизмом изменений, как это имеет место в государственных структурах (приказ, указание, распоряжение и т.д.), а носит цементующий, закрепляющий характер.

Формализованность госструктур выражается и в количестве регламентирующих документов и их объемах (в том числе в страницах). Здесь необходимо, однако, отметить, что высоким показателем формализации связан, безусловно, и с размерами организации: государственные организации обычно являются частью больших по размерам федеральных структур, в то время как коммерческие организации зачастую имеют небольшой размер и являются семейными.

Большое значение для оперативного внедрения изменений имеет то, что в коммерческих структурах доля административного и обслуживающего основного процесс персонала существенно ниже, чем это имеет место в государственных структурах. В нашем примере это соотношение равно 8х:у в коммерческой организации (транспортная компания) и 4х:у в государственной организации (подразделение ФСИН), где «х», это сотрудники, непосредственно обслуживающие производственный процесс или выполняющие служебные задачи, а «у» это административный и обслуживающий персонал.

Вероятно, этим фактом объясняется то, что коммерческие организации более склонны к расширению горизонтальных связей и горизонтальной координации бизнес-процессов. Они стимулируют специалистов самостоятельно объединяться в рабочие группы как для решения возникающих проблем, так и для инициирования развития и изменений (работ по проектам).

Границы между подразделениями, а вслед за ними и между организациями (например, входящими в холдинг), сначала становятся гибкими, затем

сменяются или размываются. Так в связи с изменением внешней среды сотрудник одного отдела начинает сначала тесно взаимодействовать с другим отделом, становясь по сути ее сотрудником, и лишь спустя определенное время эти изменения вносятся в официальную структуру компании. Или другой пример: IT-специалисты являются одновременно и аналитиками компании, курирующими помимо прочего в развитии внешнего веб-сайта, которым занимаются менеджеры отдела маркетинга. Менеджеры отдела маркетинга в свою очередь занимаются так же внешней и внутренней PR-деятельностью, существенное влияние на которую оказывает HR-менеджер. Где начинается одно подразделение и заканчивается другое, зачастую не осознают даже сами сотрудники компании, поскольку для них важна не ее структура, а работа над общими целями и достижение результата.

В то же время в государственных структурах, даже несмотря на острую необходимость сотрудничества представителей различных отделов, на первый план выходит именно структура и вертикальное подчинение. Горизонтальные связи являются скорее исключением, чем правилом, и основываются в основном на личных отношениях, а не производственной или служебной необходимости. Так несмотря на все директивы, приказы и распоряжения руководства, поступающие на протяжении нескольких лет, о необходимости организации сотрудничества различных отделов, ощущаемых изменений не возникло: взаимодействие, в лучшем случае, носит выраженный формальный характер. Причин этого несколько: от неясности того, какого именно результата сотрудники разных отделов должны добиться, неизмеримость и неконкретность этого результата, до банальной незаинтересованности сотрудников в этом результате, обусловленном во многом сложившейся организационной культурой.

Организационные изменения в коммерческих организациях зачастую поощряются, а потому и инициируются самими сотрудниками этих организаций. В государственных же организациях инициатива рядовых сотрудников минимум не поощряется, а чаще всего не одобряется или даже карается вышестоящим руководством.

Различны и виды изменений: в коммерческих организациях чаще всего с участием сотрудников, которых эти изменения затрагивают, в то время как в государственных организациях изменения обычно запланированные, навязанные руководством и разработанные без участия будущих исполнителей. Это существенно влияет как на скорость организационных изменений, так и на их качество и результат.

Незапланированные изменения обычно носят не эволюционный, а приспособительный и реактивный характер. Запланированные же изменения чаще всего являются революционными, навязываемые руководством и встречают сильное сопротивление со стороны как линейного персонала, так и менеджеров. Это сопротивление вызвано, с одной стороны недовольством сотрудников тем, что с ними не посоветовались, а с другой стороны,

The observation is the scientific purposeful and fixed perception of observable in a certain way object [3]. The observation as a method has an important advantage over other methods. For example it realizes under natural conditions and therefore it gives a real description of the subject of the investigation. Besides, during the studying of such specific subject as the psychological structure of the innovation activity this method gives an additional benefit. The innovation activity is characterized by a high level of creativity and its particular type – economic creativity [2]. The observation allows focusing on the demonstration of the creative activity of respondents in process of realization of the innovation activity. The common shortcomings of the methods are an impossibility of including factors which influence on the subject of the investigation as well as subjectivity of an observer. In spite of common shortcomings there are difficulties while applying the method to the subject of the investigation. The main disadvantage is that using this method it is difficult to discover all the components of the psychological structure. The observer can fix only external manifestation of the components, while such significant components as motive, aim, and etc. are kept from him. A fixed observation is necessary to embody the process of the innovation activity to discover its structure and seize the moment of the realization of the activity itself of many respondents to obtain representative sampling. Along with the complexity of using this method during the observation it is possible to fix conditions and subject of the investigation, in our case some components of the innovation activity, but it is impossible to discover their interrelation and factors that influence it as the conditions of the activity realization using this method may differ. So despite the fact that observation can give the most authentic results as it takes place under natural conditions and allows to fix the creative activity which is an important factor of the innovation activity, the complexity in its using and impossibility to fix all the necessary components and their ties make the study of the psychological structure by means of this inexpedient method. However it can be used as auxiliary to fix, for instance, creative activity, actions and operations of innovation activity, combined with other methods.

The next method is testing. A test is a complex of standardized, stimulating a special form of activity often limited in realization tasks, the results of which allow to give qualitative and qualitative evaluation, to define individual – psychological peculiarities of a person [4]. The tests differ from other methods as they assume an exact procedure of primary data collection and their handling and also the peculiarity of their following interpretation. In general, testing as a method has important moments such as simplicity and standardization of realization and adaptation of the results. However regarding the discovery of the psychological structure of the innovation activity this advantage changes into a drawback. To discover the components of psychological innovation activity it is inexpedient to confine respondents in answers or in actions in the process of their determination. The advantage of using this method for studying the psychological structure of the innovation activity is the possibility

EXPERIMENTAL INVESTIGATION OF THE PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF THE INNOVATION ACTIVITY: METHODOLOGY AND THE PECULIARITIES OF ITS REALIZATION¹

G.G. Gubaydulina,

*Center of Psycho-Economic Researches,
Saratov State Socio-Economic University, Saratov Science Center of Russian
Academy of Science, Saratov, Russia,*

A.N. Neverov,

*Center of Psycho-Economic Researches,
Saratov State Socio-Economic University, Saratov Science Center of Russian
Academy of Science, Saratov, Russia*

In this article the empirical study peculiarities of the innovation activity psychological structure are described. It is concluded that it is necessary to use a battery of methods to get the most authentic results.

Keywords: innovation activity, empirical study, experiment, survey, observation.

The question of the detachment of the innovation activity as a separate type is highlighted in the works of many scientists that says about the urgency of the problem at present time. However the hypothesis about the expediency of such detachment wasn't empirically supported. The empirical studies of the investigation allow to identify psychological structure of the innovation activity and compare it with the structure of other types of the activity (studying, professional activity, play activity). The comparison would allow to answer the question if it is expedient to mark it out as an independent type or determine its place within the present classification.

The important question is to determine the method of the empirical study that gives the most authentic result in identifying the psychological structure of the innovation activity². The activity represents the subjective definition of the object (the subject of the activity) and with it the change of this object into its product according to the subjective purpose. It is the system where the actions unfold in series each of them being directed to the decision of the particular problem [1]. The innovation activity means the activity that makes a new economic benefit [2]. Hence we determine the empiric study as the most suitable for the investigation of this subject. Today the main methods of the empiric study are observation, testing, survey, modeling and experiment.

¹ The work is prepared as a part of the project № 2010-1.2.2-301-015-047 "Economic-psychological mechanisms of the innovation development of Russia" is financed in the framework of the Federal Target Problem (FTP) "Scientific, research and educational personnel of the innovational Russia" for 2009-2013.

² The psychological structure of the activity means the unity of the psychological elements and their comprehensive relations that induce to, regulate and realize the activity (Shadrikov V. D. The problems of the system genesis of the professional activity. Moscow: Science, 1982.)

не пониманием причин и необходимости этих изменений. Кроме того, эти навязываемые изменения крайне неустойчивы, требуют постоянного контроля и зачастую сопровождаются карательными санкциями.

В коммерческих же структурах при сильном сопротивлении со стороны исполнителей изменениям топ-менеджеры чаще прибегают к объяснению необходимости осуществляемых изменений, поиску и демонстрации выгод для его исполнителей, к методу стимулирования и поощрения необходимого поведения, поиску нестандартных решений, а в крайнем случае легко и быстро расстаются с сотрудником, не желающим или не могущим принять и приспособиться к изменениям. Принимая же на работу нового сотрудника, особое внимание обращается именно на соответствие соискателя как предъявляемым требованиям, так и организационной культуре в целом.

Государственные же структуры при возникновении проблем стремятся к точному следованию типовому, разрешенному и «проверенному» варианту. Кроме того, при приеме на работу или службу в государственные структуры большое внимание уделяется удовлетворению соискателем формальных требований: так для приема на службу в УИС необходимо наличие документа об образовании, справки из нарко-, псих- и других диспансеров, справки об отсутствии судимости и т.д. Учет реально имеющихся навыков и умений, желание соискателя работать, а также его отношение к организационной культуре не проводится. В УИС, например, больше руководствуются поговоркой: «Не можешь – научим, не хочешь – заставим, не подойдешь – подгоним». Увольняют же сотрудников в исключительных случаях.

Большое значение при внедрении организационных изменений имеют и личность руководителя. Как показало проведенное ранее исследование [7], руководители из организаций с разным типом организационной культуры, имеют разный уровень эмоционального интеллекта и различную выраженность составляющих его компонентов. У руководителей УИС по сравнению с руководителями из сферы бизнеса менее развито межличностное управление, внутриличностное понимание и контроль экспрессии.

Кроме того, в коммерческих структурах руководителями обычно являются либо владельцы компании, либо приглашены профессиональными высококвалифицированными топ-менеджерами. В государственных структурах это зачастую люди «выросшие» из линейных руководителей и, в лучшем случае, получившими дополнительное образование в области управления, которое, однако, не отличается высоким качеством (обычно это заочное обучение, инициированное вышестоящим руководством, а не самим обучающимся сотрудником).

Коммерческие организации более зависимы от внешней среды, они могут предлагать только те товары и услуги, в которых нуждается общество. Именно поэтому такие структуры более лояльны ко всякого рода

изменениям. Государственные же структуры отличаются «самодостаточностью»: они зачастую искусственно создают потребности, например, посредством принятия закона о необходимости разрешения на что-либо, которое выдает какой-либо государственный орган.

Необходимо также отметить, что не только внешняя среда влияет на организации, но и сами организации влияют на внешнюю среду, изменяют ее. При этом в последнее время «расстановка сил» сильно изменилась. Если во времена Советского Союза большое влияние на коммерческие структуры оказывали государственные органы, то в настоящее время это влияние сильно уменьшилось, в то время как влияние коммерческих структур на государственные резко возросло. Государственные структуры не только учатся у коммерческих, но и вынуждены им подражать. Одной из причин этого является то, что ценности в современном российском обществе зачастую создаются именно коммерческими организациями. При этом большая часть этих коммерческих структур является, к сожалению, зарубежными компаниями, начиная от «Кока-Колы» и заканчивая IBM.

Подводя итог вышесказанному необходимо еще раз отметить, что коммерческие структуры быстрее и эффективнее по сравнению с государственными внедряют организационные изменения, в них преобладают аналитико-деятельностная стратегия их осуществления, ориентированная на определение проблемы, сбор информации, поиск решения, его апробацию и внедрение, в государственных структурах чаще имеет место нормативно-директивная стратегия.

Разумеется, перечисленные особенности не отражают весь спектр имеющихся различий, однако могут способствовать осознанию имеющихся проблем при проведении организационных изменений и более эффективному их внедрению в государственных структурах.

Список литературы:

1. Ловаков А.В. Тематика организационно-психологических публикаций в российской периодической печати за 2000–2009 гг. // Организационная психология. 2011. № 1. С. 68–90. [Электронный ресурс] URL: www.orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 14.05.2012).
2. Джурели Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001.
3. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление, 2001. // [Электронный ресурс] URL: <http://uchebnik-besplatno.com/uchebnik-natsionalnaya-ekonomika/regionalnaya-ekonomika-uravlenie.html> (дата обращения 14.05.2012).
4. Камерон К., Куин Р. Диагностика изменений организационной культуры / Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 302 с.
5. Каталог государственных структур. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.govweb.ru/govbody/> (дата обращения 14.05.2012)
6. Аксеновская Л.Н. Организационная культура и организационные изменения: организационный аспект. Организационная психология: люди и риски. Сборник материалов

In the course of the procedure of the analysis was determined by:

- which of employees (more precisely, the man, with which the individual characteristics) belongs to the original initiative of the implementation of KPO
- the sequence of the use of colors
- which of employees (more precisely, the man, with which the individual characteristics) to bring KPO by the end

In the course of the detailed analysis was determined by:

- the existence of a single song KPO
 - prevalence of colors (flowers) in KPO
 - the location of colors (flowers) in KPO
- Based on the combined results of the research it is possible to speak about identified the following features:
- a) first, as a rule, laid red, black, yellow confetti (which corresponds to such characteristics as “impulsive”, “analysis”, “leadership”); on completion of the finishing touches were made of yellow, brown, or green confetti (which corresponds to such characteristics as “leadership”, “maturity”, “youth”);
 - b) in 8 out of the 10 teams KPO was integral composition; in 2 of the 10 – KPO presented mosaic stained;
 - c) in 6 of the 10 – dominated red, pink, orange, green (reference: “impulsive”, “female”, “extroversion”, “youth”); in 4 of the 10 – blue, light-blue, green (reference: “reflexivity”, “male”, “youth”).
 - d) as regards the relationship of the investigated: in 7 out of 10 teams of the work itself has caused positive emotions, in 8 out of 10 – wanted to leave KPO at home, in 5 of the 10 – have expressed a desire to once again put the KPO after some time.

Thus, in our study

1. was developed invariant basis (defined by the us empirically set of individually-personal qualities of the person), in the course of diagnostics received variation of the models of the individual profiles of employees of the organization;

2. analysed resource potential and riskgenics identified individually personal characteristics of employees of the surveyed organizations (in accordance with the above in table 6 classification of individual qualities) – according to prevalence of colors in the KPO (which corresponds to the balance of/not balance “human capacity” and “personnel risk”). In the force of a small sample size, the study will continue in units of SSU;

3. project methodology in the course of further research will also be worked out in detail.

References

1. Anastast A., Urbina S. Psychological testing. SPb.: Peter, 2007.

Table 6.
Complicities with displays of personal potential and the risk characteristics of the human personality

The characteristics	“Human potential”	“Personnel the risk of”
The Age	Maturity (over 40 years)	Conservatism
	Youth (up to 40 years)	Lack of experience
Sex	Male	Rationality
	Female	Emotionality
Orientation	Extroversion	Populism
	Introversion	Subjectivity
Type of response	Impulsiveness	Rashness
	Reflexivity	Indecision
Leadership	Leadership	Egoism
	Dependence	Irresponsibility
Cognitive style	Synthesis	Efficiency
	Analysis	Dispersion of Table.

- Impulsiveness/reflexivity – red/blue.
- Leadership/submission – yellow/grey.
- A tendency to Synthesis/analysis – white/black.

According to the results of diagnostics received an individual profile for each employee in the framework of the stated properties.

Organization and procedure of the pilot study.

Experimental site in our study were of the Department and the laboratory of SSU (with the number of employees from 5 to 10 persons) – a total of 10 units (4 units to 5 employees, 2 – 7 staff, 2 – 9, 1 – 10 employees; – total: 64 employee SSU).

At the first stage of the study (preliminary) we conducted diagnostics of the individual’s personal characteristics of employees of organizations in accordance with the indicated list (extroversion/introversion, impulsiveness/reflexivity, the propensity to leading/submission, cognitive tendency to synthesis/analysis) [1].

At the second stage of the study (most of) the proposed practical task: to construct a collective portrait of the organization (KPO), using colors in accordance with the identified individual and personal characteristics.

At the third stage (analytical) analyzed the received KPO in the procedural and substantive terms, and also discussed the results of the study on parts and as a whole.

II российско-американской научной конференции. Саратов, Издательство Саратовского университета, 2011. С. 8.

7. Берлин Е.В., Крайнова А.К. Уровень эмоционального интеллекта руководителей в организациях с различным типом организационной культуры // Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент. Материалы юбилейной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры общей и социальной психологии. Саратов: ИЦ «Наука», 2012. С. 17-21.

Научный руководитель: Л.Н. Акеновская, д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ – ИЛЛЮЗИЯ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?

Н.В. Данкова,

аспирант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

Е.А. Ковальчук,

магистрант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Рассматривается система ключевых показателей эффективности деятельности (КПИ) организации. Обосновывается целесообразность использования данной системы в российском обществе. Приводятся результаты исследования по внедрению КПИ в организацию.

Ключевые слова: ключевые показатели эффективности деятельности, управление персоналом, система оценки труда.

К современным организациям рынок предъявляет особые требования, среди них – необходимость адекватно и своевременно реагировать на изменения конкурентной среды. По мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова сегодня «Среда обитания деловых организаций стала столь динамичной, что применительно к ней стало использоваться понятие турбулентной среды. Естественно, выживать в такой динамично меняющейся среде могут только те организации, которые сами меняются не менее высоким темпом» [1]. Путь к эффективному управлению организацией лежит через создание системы мотивации работников. Мы хотим обратиться к технологии мотивации, базирующейся на системе ключевых показателей деятельности компании, которая получила достаточное распространение на предприятиях Западной Европы и США.

В западных источниках данную технологию называют Key Performance Indicators – KPI. Философия ключевых показателей эффективности весьма проста: «Если вы пытаетесь чем-то управлять, вы должны уметь это измерять. До тех пор, пока что-то не измеряется, на него не обращают внимания».

Система ключевых показателей эффективности деятельности является относительно новой для организаций и предприятий России, где она чаще всего встречается на предприятиях, характеризующихся выпуском продукции – той, которую можно измерить количественно. Причиной использования KPI для стратегического управления (мотивации) в основном является стремление к получению конкурентных преимуществ за счет использования передовых технологий в производстве и управлении, а также – стремления повысить эффективность работы предприятия.

Однако нельзя не учитывать, что принципиально новые экономические условия в России сегодня диктуют необходимость гибкого реагирования и адаптации также и государственным организациям, которые существуют по другую сторону бизнес-среды, выступая одновременно как в роли контролера, так и в роли «производителя» государственных услуг. Переход от полной обособленности к большей открытости государственных процедур, широкое применение интернет-технологий, новый качественный уровень взаимодействия с бизнес-сообществом требуют от государственных служащих определенного перелома в сознании, изменения представлений, ценностей, идей. Соответственно руководству государственных организаций также ищет возможности для совершенствования системы стимулирования персонала к добросовестному исполнению служебных обязанностей. Одним из таких путей может являться система мотивации, базирующаяся на ключевых показателях деятельности (KPI). В данной статье приводится опыт внедрения системы KPI в одной из государственных организаций.

На начальном этапе внедрения системы KPI руководство организации столкнулось с негативным отношением управленцев к данному нововведению и значительным сопротивлением со стороны коллектива. Решено было провести социально-психологическое исследование, целью которого состояла в выявлении возможных причин негативного восприятия в коллективе новой системы стимулирования, основанной на сбалансированных показателях эффективности деятельности. В качестве гипотезы выдвигалось предположение о том, что одной из причин негативного восприятия коллективом новой системы стимулирования является недостаточная информированность должностных лиц о принципах работы системы KPI. Исследование показало, что большинство респондентов испытывают дефицит в информации: 45,5% – недостаточно информированы, 29,4% – практически ничего не знают о новой методике оценки труда, основанной на KPI. Только 25,2% опрошенных имеют достаточно информации о новой системе стимулирования.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF THE ORGANIZATION AS A MOSAIC PICTURE OF HUMAN RESOURCES RISKS AND POTENTIALS

O.M. Goumenskaya,

Associate Professor Department of Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article presents the experience of identifying possible use of the value-situational approach to the study of individual characteristics of the employees of the organization in contrast to the traditional valuation.

Key words: collective psychological portrait of the organization, personal potential, human resources risk.

“The more things change,
the more remains unchanged”
(*Alphonse Karr; the French writer*)

The basis of the collective psychological portrait of the organization can be, for example, as a management system and professional specialization of the personnel and so on. In our study as the basis for drafting a collective psychological portrait of the organization we took the differential-psychological characteristics of the individual properties, which are possessed by the employees of any organization: age, sex, extroversion/introversion, impulsiveness/reflexivity, the tendency to leadership/submission, cognitive tendency to synthesis/analysis.

The aim of our research is the study of collective representation of their organizations by means of individual color preference – individual color presentation. (The working material of elected colored confetti).

On this basis, we have formulated the following tasks:

1. Develop invariant basis and variations of models of individual profiles of employees of the organization.
2. Analyze resource potential and riskgenics identified individually personal characteristics of employees.
3. Work out psychotechnics of drawing up the mosaic of the “Collective portrait of the organization”.

The personal potential of an employee of any organization, as well as the alleged “human resources risk” we view as two sides of the same coin outlined above personal properties (Tab. 6).

Above designated characteristics we conditionally brought into compliance the following colors:

- Age: young (up to 40 years) – green – Mature (over 40 years) – brown.
- Sex: male (blue) – female (pink).
- Extroversion/Introversion – orange/purple.

2. *Smircich, L.* Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 1983, pp. 339–358.
3. *Zohar, D.* Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 1980, pp. 96–102.
4. *Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M., & Birdi, K.* Managing people to promote innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14, 2005, pp. 118–128.
5. *Sashkin, M., & Williams, R.L.* Does fairness make a difference? *Organizational Dynamics*, 19, 1990, pp. 56–71.
6. *Mearns, K., Whitaker, S., Flin, R., Gordon, R., & O'Connor, P.* Factoring the human into safety: Translating research into practice (Rep. No. HSE OTO 2000 061). 2000.
7. *Zohar, D.* A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 2000, pp. 587–596.
8. *Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R.D.* High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 2005, pp. 77–93.
9. *Probst, T.M., Brubaker, T.L., & Barsotti, A.* Organizational injury rate underreporting: the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Applied Psychology*, 93, 2008, pp. 1147–1154.
10. *Mueller, L.M., Dasilva, N., Townsend, J.C., & Terrick, L.E.* An empirical investigation of competing safety climate measurement models. Paper presented to the 14th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX, May 1999.
11. *Zohar, D.* Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 2002, pp. 156–163.
12. *Zohar, D., & Luria, G.* The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of Safety Research*, 34(5), 2003, pp. 567–577.
13. *Mullen, J.E., & Kelloway, E.K.* Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2009, pp. 253–272.
14. *Hellervik, L.W., Hazucha, J.F., & Schneider, R.J.* Behavior change: Models, methods, and a review of evidence. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial/Organizational Psychology: Vol. 3*. (2nd ed., pp. 823–895). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992.
15. *Thornton III, G.C., & Rupp, D.E.* Assessment centers in human resource management. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2005.
16. *Locke, E.A., & Latham, G.P.* Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 2002, pp. 705–717.
17. *Hannah, S.T., & Avolio, B.J.* Ready or not: How do we accelerate the developmental readiness of leaders? *Journal of Organizational Behavior*, 31, 2010, pp. 181–1187.
18. *Lord, R.G., & Hall, R.J.* Identity, deep structure, and the development of leadership skill. *The Leadership Quarterly*, 16, 2005, pp. 591–615.

Также изучалось мнение коллектива о новой системе оценки труда, с применением КРІ.

На основе данных мониторинга был разработан и реализован план по работе с персоналом в рамках внедрения КРІ. Целый ряд мероприятий: обучение с привлечением специалистов в данной области, информирование, вовлечение коллектива в процесс внедрения системы стимулирования на основе КРІ, – позволил снизить эмоциональный накал и силу сопротивления коллектива данному нововведению. Через 4 месяца применения данной системы в тестовом режиме был проведен повторный мониторинг оценки восприятия системы стимулирования в коллективе. В результате, каждый четвертый руководитель организации отметил, что система оценки труда должна основываться на КРІ, но иметь более четкие и понятные критерии расчета, а каждый третий руководитель отметил, что система стимулирования должна остаться прежней, какой была до внедрения КРІ. Каждый второй руководитель среднего звена считает, что система вносит эмоциональное напряжение в коллектив.

Таким образом, исследование, проводимые в коллективе, позволяют говорить о противоречивом и сложном отношении к данной системе стимулирования. После большого объема работ, проделанных на протяжении длительного времени по внедрению системы ключевых показателей, мы не получили ожидаемого эффекта повышения результативности деятельности. В чем же причина такой реакции коллектива на нововведение? К одной из возможных причин можно отнести тот факт, что система ключевых показателей несет в себе элементы совершенно иных, отличных, возможно даже чуждых сложившимся в государственной организационной системе, стереотипов поведения. Это стереотипы, скорее привычные для бизнес-сообщества: амбициозность, конкуренция, четкая оплата по результатам труда и т.д.

В каждой организации есть своя уникальная система, которая содержит всю информацию о поведении, ценностях, традициях и ожиданиях людей. Именно эта система и является важнейшим мотивирующим условием сплочения и повышения эффективности деятельности коллектива. Такой системой является организационная культура.

Вероятнее всего исследуемая государственная организация находится в ситуации изменения организационной культуры. Это процесс длительный, даже болезненный. Закрытость от внешнего мира, ориентация на контролирующую функцию, игнорирование разумных предложений в части улучшения работы государственных органов, ушли в прошлое. Представления и ценности, сформированные на протяжении многих лет в сознании должностных лиц, сегодня не являются актуальными и могут препятствовать достижению стратегических целей организации.

Хочется надеяться, что система КРІ станет залогом качества предоставления служебных обязанностей и повышения качества предоставляемых услуг, а ориентация на потребителя ляжет в основу

профессиональной деятельности должностных лиц. Но это станет возможным в случае, если стремление к изменениям и улучшениям войдут в структуру профессиональных ценностных ориентаций каждого работника в коллективе. Изменение организационной культуры должно быть системным, а не одномоментным и может быть реализовано в первую очередь через сильное, эффективное лидерство. Именно руководящий состав является носителем и транслятором новых представлений, ценностей, элементов организационной культуры.

В завершение подчеркнем, что в случае достижения соответствия организационной культуры ценностям установкам должностных лиц, деятельность коллектива существенно активизируется. В результате мы получим мощный синергетический эффект и значительное увеличение результативности деятельности организации в целом.

Список литературы

1. *Виханский О.С.* Проблемы развития управления производством. М., 2007. С. 35.

Научный руководитель: Л.Н. Аksenовская, д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕННОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОНОХРОНОВ И ПОЛИХРОНОВ

А.С. Захарова,
студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

И.В. Анчихорова,
студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В данной статье приводятся результаты теоретического и эмпирического исследования полихронии и монохронии относительно деятельности, а также анализ временной ориентации в ее связи с временной перспективой.

Ключевые слова: представление о времени, монохронность, полихронность, временная перспектива.

Проблема времени восходит к античной философии. На разных этапах развития философской и научной мысли взгляды на данный феномен претерпевали изменения. «Познать время и овладеть временем – это задачи, решение которых имеет важнейшее значение для развития человеческой культуры, общества и личности» – подчеркивают актуальность

method [15]. Trainees complete complex role-play activities, called simulation exercises, and receive feedback on multiple aspects of their performance. The simulation exercises allow for rich, detailed feedback that is focused on behavior. This allows trainees to see how they could have behaved differently. The assessment component makes the training experience personal and specific by directing trainees' attention to the specific skills they need most.

The final component of the program is *development*, which we define as extended opportunities for practice, reflection, and feedback. Trainees complete multiple simulation exercises assessing the same skill, so that they can practice making changes to their behavior in a safe environment. For example, a trainee who did not listen well or ask good questions in one simulation exercise could try out those new behaviors in the next exercise and then receive feedback about whether the change was effective. Trainees are also given specific on-the-job practice assignments and are held accountable for these assignments over a period of several weeks. In addition, the development component includes training on self-regulatory skills such as self-assessment and goal setting [16]. This is important to the overall goal of lasting, sustainable change: because the accountability provided by the training program cannot last forever, trainees must learn to accurately evaluate their own behavior on the job and monitor their own improvement.

The three components of learning, assessment, and development are not in themselves new. In fact, there is longstanding support in the research literature for the benefit of each component. However, the three are seldom found integrated into a single program, particularly for complex skills such as leadership. Many leadership training programs occur in a single session and offer little to no opportunity for assessment or development. Developmental assessment centers offer effective assessment, but may not provide learning or development. We argue that all three components are necessary for producing lasting change. The self-regulatory skills taught in the development component are particularly innovative. Although research increasingly indicates that self-regulatory or metacognitive skills are important for learning and development [17, 18], we are aware of no other program that explicitly trains these skills in the context of leadership.

Developing leaders is a difficult task, but it is a critical one given the important influence leaders have on organizational climate and culture. Using an integrated framework of learning, assessment, and development, we can provide leaders with the tools they need to change their behavior and maintain that change over time.

References

1. *Wiegmann, D.A., Zhang, H., Von Thaden, T.L., Sharma, G., & Gibbons, A.M.* Safety culture: an integrative review. *International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 2004. pp.117–134.

safety will be more likely to take risks and less likely to follow safety procedures that might slow the work down. This prediction has been supported in many empirical studies – perceptions of safety climate predict many safety outcomes, including accidents [6], injuries [7], near-misses [8], and even insurance claims [9].

Because safety climate is associated with so many critical outcomes, it is important to understand how it is developed and how it can be changed. A number of elements of safety climate have been identified, including upper management support for safety, employee empowerment, work pace, and more [1, 10]. However, research thus far suggests that the single strongest factor influencing employees' perceptions of safety climate is the behavior of their immediate supervisors [7]. This implies that changing leaders' behavior can change the climate, thereby improving safety outcomes. Indeed, a few studies have already shown that providing training to leaders improves the safety climate perceptions of their employees [11], which in turn reduces injuries [12, 13]. This has important practical implications for organizations, because providing training to supervisors is generally more cost-effective than training every employee.

So far, the evidence that we can change safety climate by changing leaders' behavior is quite promising. However, changing leaders' behavior is in itself a challenging task. Evidence suggests that managerial development and training programs are often less effective than might be expected, and there is reason to be concerned that change produced in such programs may not be sustained over the long term. Climate is more transitory than culture and more susceptible to changes in response to the environment [1]; thus, it seems reasonable to expect that improvements in safety climate will not persist if the leader's behavior returns to its original level. If we wish to create lasting change in organizations, we need to know how to create lasting change in leaders.

Our research team is currently in the second year of a five-year effort to address this question by working with supervisors in the construction industry. Construction is a critical industry in which to study the role of leadership in safety climate, both because accident and fatality rates in the industry are high and because there have historically been few opportunities for leadership training. Thus, an intervention to improve safety by improving leaders has considerable potential to make a positive difference in the construction industry.

We argue that to produce lasting change in leaders' behavior, three elements are needed: learning, assessment, and development. By *learning*, we mean that trainees need to be exposed to new information about what effective leadership is and taught new skills and behaviors that they can use to lead others. Essentially, the learning component is the same as the typical content of leadership training programs. However, we argue that learning alone is not sufficient to produce long-term change. *Assessment* is also needed, so that trainees understand what they need to change about their own behavior and why [14]. In our program, assessment is based on the developmental assessment center

изучения феномена авторы причинно-целевой концепции времени [1]. Рассматривая эволюцию теорий времени, можно выделить два основных подхода. Первый – субстанциональный, рассматривает время как абсолютную сущность не связанную с материальными системами, самостоятельное явление природы. Данная теория восходит к потоку абсолютного времени Ньютона. Второй подход, реляционный, понимает время относительно между различными событиями, как вторичную производную от взаимодействия систем. Взгляд на время как относительное явление обосновал Эйнштейн; совершив переворот в физике, он побудил ученых прислушаться к ускоряющимся и замедляющимся собственным часам движущихся систем. Данные концепции, на наш взгляд, не противоречат, а дополняют друг друга. Так, в субстанциональном подходе время рассматривается как объективная категория, независящая от свойств пространства и характера протекающих в нем материальных процессов. А реляционный подход в свою очередь связывает понятие пространства и время воедино, как коренных форм существования материи.

Развитие данных подходов напоминает исторический экскурс избрения часов. Так в древности время определялось по расположению солнца, затем были придуманы способы измерения времени по тени предмета. Но само понятие времени имеет абсолютно не тот смысл, какой вкладываем мы. В дальнейшем были изобретены песочные и водяные часы, которые могли измерять определенный отрезок времени. От них произошла поговорка, использующаяся и по сей день: «Много воды утекло». Первые механические часы были изобретены лишь в 14 веке, что указывает на необходимость «расширения» времени, через добавление более мелких временных интервалов. Это могло являться следствием «ускорения» темпов социально-экономического развития. Данные часы были абсолютно не схожи с современными. Главной отличительной их чертой было отсутствие минутной и секундной стрелки. Иначе воспринималось время и состояние, так как скорость передвижения была не велика. В 17 веке появилась минутная стрелка, а секундная лишь в 18 веке [2].

Так и эволюция теорий времени от «абсолютного потока» к теории относительности указывает на необходимость расширения понимания времени. Линейная протяженность «абсолютного потока» на определенном этапе стала мала, и потребовалось указание на множественность временных показателей относительно чего-то. В свою очередь Я.Ф. Аскин отделил проблему времени от проблемы пространства и оговорил неправомерность одного лишь физического аспекта трактовки времени.

Подытожив вышесказанное можно выделить, что в реляционном подходе время рассматривается как физический аспект материи, а в субстанциональном выделяется иная характеристика, время как вечность, которой присущи длительность и последовательность [3].

В психологии рассматривается несколько масштабов психологического времени: ситуативный, биографический, исторический. Психоло-

CHANGING LEADERS TO CHANGE ORGANIZATIONS: PROJECT LEAD AND SAFETY CLIMATE

Alyssa M. Gibbons,
Colorado State University, USA,
Peter Chen,
University of South Australia, Australia,
Konstantin Cigularov,
Old Dominion University, USA,
Krista Hoffmeister,
Colorado State University, USA,
Stefanie K. Johnson,
University of Colorado at Denver, USA,
John Rosecrance,
Colorado State University, USA

Research suggests that the best way to change organizational culture and climate may be to focus on leaders and managers, who then influence their employees. We describe a program designed to change safety climate in the construction industry by providing leadership training focused on learning, assessment, and development.

Keywords: leadership, safety climate, assessment, development.

Organizational cultures are complex and multifaceted. As such, they can be difficult to understand and slow to change. In practical situations, many researchers argue that it is helpful to focus on smaller units or elements of culture. For example, many distinguish between organizational *culture* and organizational *climate* [1]. Whereas culture is deeply rooted and enduring, climate reflects the “current state” of an organization as perceived by its employees. Studying culture often requires an in-depth knowledge of the organization’s history, rituals, and formal and informal policies [2], but climate is generally studied by surveying employees about their views of the organization [1, 3]. Climate is therefore more accessible to researchers, but it is arguably just as important as culture because employees will act on what they perceive.

Climate is often defined in more specific terms – for example, climate for safety [3], climate for learning [4], or climate for fairness [5]. All of these climates might be present in the same organization, but each climate has distinct antecedents and consequences. One example of a specific organizational climate that is widely studied is safety climate. In 1980, Dov Zohar [3] defined safety climate as “employees’ perceptions about the relative importance of safe conduct in their occupational behavior.” He argued that employees who perceive that their organization places a high priority on safety would behave safely, while employees who believe their organization does not value safety would not behave safely. For example, an employee who believes their company is more concerned with getting the job done quickly than with being

гическое время личности – это реальное время психологических процессов, состояний и свойств личности, в котором они функционируют и развиваются на основе отраженных в непосредственном переживании и ценностном осмыслении объективных временных отношений между событиями жизни различного масштаба. Время в сознании и поведении человека приобретает конкретное психологическое содержание как элемент культуры, уровень развития которой определяет доминирующую в данном сообществе концепцию времени. Временные понятия человека определены той культурой, к которой он принадлежит. Взятые в биосоциальном масштабе, психологическое время представляет осмысление человеком своей жизни, отношений между основными событиями жизненного пути личности [4].

В 20-м веке американский антрополог Э. Холл предложил разграничение культур по способу использования времени на монохронические и полихронические [5]. Им была создана таблица, в которую входили основные паттерны деления культур по временным критериям. К понятию монохрон относятся люди, которые делают одно дело в один промежуток времени, концентрируются на работе, твердо преданы планам, соблюдают все договоренности, испытывают ярко выраженное чувство ответственности за свою работу, стараются никому не мешать, редко занимают или дают займы, проявляют больше уважения к другим людям, пунктуальны и поддерживают преимущественно краткосрочные межличностные отношения. Время понимается «линейно», распадается на сегменты и структурируется. Для монохрона характерны лексические выражения «линия времени», «временные рамки», время можно «потерять», «пограть», «экономить». Время является конкретной реальностью, представляет большую ценность, тесно связано с понятием планирование, пунктуальность, надежность. Отношение к планированию: четкость, приоритетность действий, их логическая последовательность.

Полихронические культуры устроены прямо противоположно. Полихронность – степень, в которой индивид предпочитает быть включенным в решение нескольких задач или осуществляет несколько деятельностей одновременно и полагает, что именно такое параллеливание задач является лучшим способом вести дела. Полихроны воспринимают время не линейно, но и сказать что «циклично» тоже не представляется возможным. Скорее время составляет многогранный аспект, люди полихронного типа могут делать несколько дел одновременно, легко отвлекаются, планы меняют часто и это не создает для них трудностей, легко переключаются, крайне импульсивны, без особых раздумий занимают и дают займы. Планирование имеет личностный характер, приоритетность действий не логична, спонтанна, непредсказуема, проявляется озбоченность многих вещей одновременно. Полихроном характерно создание длительных и прочных межличностных отношений, коммуникация и в особенности близкие связи являются большей ценностью, чем личные планы. Можно

that in turn changed our life, and pretends now on universal application in different countries. The second form of ideology may be called eastern. It's based upon paternalism, an idea that 'the family is a model for the state'. It was originated in the Socratic-Platonic principle of macrososm/microcosm, which states that lower levels of reality mirror upper levels of reality and vice versa. This ideology was realized in Asian countries such as China. It's based on patriarchal tradition and on autocratic, benevolent, and moral principles of Confucianism: the state has a legitimate right to exercise authority over citizens, and each citizen has a moral duty to obey the state; the state must grant loving care and respect for citizens; the state must treat people fairly, respect agreements, exhibit kindness, and don't abuse its authority. Paternalism has proven its effectiveness in many instances but it needs a special human material that lives now only in Asian countries. Russian ideology gives priority to the great and majestic State in comparison with citizens that are represented as interchangeable screws: 'we have no irreplaceable persons', 'when the state commands to be a hero, everyone becomes a hero'. It's interesting to mention, that one of the translations of the English word 'state' in Russian is 'derzhava'. The root of this word, 'derzh' corresponds to the English word 'to keep'. This kind of ideology enabled the former USSR to reach excellent results in several fields but it's characterized by extremely low effectiveness. It needs unlimited resources for its functioning. The first decade of the XX century has shown that some of Russian resources are insufficient for continuing the former police, first of all, demographic resources. While working with people, direct methods are not usually successful. Splendid soviet ideology 'one man for another is a friend, comrade, and brother' led to the extermination of millions of people that could not join the new social picture of the world, and to equality in poverty of citizens that avoided repressions and, finally, to disintegration of the ineffective state. A cynical western approach with its 'human resources', 'human capital', 'the worker is investment', or even 'Homo homini lupus', a man is a wolf to another man on practice provides not only growth of productivity of labor and technological progress, but well-being of working citizens too. Alas, this ideology does not make them happier. In this frame, happiness is a personal business of everyone and his/her personal psychotherapist.

Summarizing, it is possible to state, that psycholinguistic analysis of work versus service allows to reach nontrivial and may be questionable conclusions. They can be used for reforming of the system of state and local governments in Russia, and also for optimization of interrelations of a private and public sectors.

References

1. *Zinchenko V.P.* Psychological Pedagogy. Part 1. Living Knowledge. Samara: Samara Printing House, 1998.
2. *Nozdrachev A.F.* Civil Service. M.: Statut, 1999.

охарактеризовать общей фразой «одно другому не мешает». Следует отметить, что монохронность и полихронность являются полюсами одной шкалы, на континууме которой располагаются наши личные предпочтения. Полихронность характеризует именно предпочтение личности, а не ее реальное поведение.

Целью нашего исследования явилось изучение полихронии и монохронии относительно к деятельности, и так же на анализ временной ориентации относительно связи с временной перспективой.

Гипотезы исследования: характеристика отношения личности ко времени влияет на выбор предпочитаемого рабочего графика; имеются различия временной перспективы монохронов и полихронов.

Для проведения исследования была использована методика А. Блюдорна адаптированная Т.А. Нестиком «Индекс полихронности», состоящая из пяти утверждений. Методика направлена на определение индекса полихронности. Особенности временной перспективы исследовались с помощью опросника Ф. Зимбардо «Временная перспектива». Также исследуемым была предложена анкета, в которой следовало указать какой график работы предпочтительнее.

Временная перспектива рассматривается в разных аспектах. Временная перспектива может быть рассмотрена как выражение собственной системы смыслов человека. Ф. Зимбардо и Дж. Бойд полагают, что, хотя временная перспектива может зависеть от ситуационных сил, она может также становиться относительно стабильной диспозиционной характеристикой. Они рассматривают пять основных измерений временной перспективы: позитивное и негативное прошлое, будущее, фаталистическое и гедонистическое настоящее. Фактор «позитивное прошлое» отражает сентиментальное, ностальгическое, теплое и радужное отношение к своему прошлому и характеризуется позитивной реконструкцией прошлого. Негативная установка к прошлому чаще всего является результатом реальных травматических и неприятных событий, или негативной реконструкции событий прошлого, предполагает боль и сожаление. Гедонистическое настоящее отражает ориентацию на получение удовольствия, возбуждения в настоящем, отсутствие заботы о последствиях и будущих выгодах, наградах. Фаталистическое настоящее отражает беспомощность и безнадёжность, твердое убеждение, что будущее предопределено, а настоящее должно переноситься с покорностью. Ориентация на будущее определяет стремление к целям и вознаграждениям будущего, характеризуется планированием. Ф. Зимбардо считает, что особенности восприятия своего прошлого опыта и видения будущего влияют на интерпретацию и реакцию человека на события настоящего, на принимаемые им решения и поведение [6].

Исследование проводилось на выборке из 14 студентов естественного и 14 студентов гуманитарного направления, которым предъявлялись опросники для определения временной ориентации, временной

перспективы и предпочитаемого графика работы. Из общей выборки выделялись две группы: монохроны и полихроны. Подгруппы сопоставлялись с полученными данными о временной перспективе и выбранном графике работы.

В выборке из 28 студентов оказалось 15 монохронных и 13 полихронных. Из 15 монохрон 11 человек выбрали полный рабочий день (73%), четверо указали на гибкий рабочий график (26%). Из 13 полихронных 8 (61%) выбрали свободный график работы, 5 человек предпочли гибкий график (39%), полный рабочий день выбран не был.

Таким образом, полученные эмпирические данные подтвердили выдвинутую гипотезу. Монохроны предпочитают выбирать психологически близкий им полный рабочий день, а полихроны предпочитают свободный рабочий график.

Относительно временной перспективы исследование показало, что у людей с ярко выраженной монохронной ориентацией направленность на будущее и положительное прошлое проявляются в равной степени.

У полихронных представлены четыре временные перспективы: преобладает направленность на положительное прошлое, однако, негативное прошлое и гедонистическое настоящее также характерны. Испытуемым со средним индексом полихронности свойственна ориентация на положительное прошлое в ста процентах случаев. Однако, связь полихронии-монохронии с временной перспективой в целом менее выражена.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что личностная ориентация во времени сказывается на предпочтении в выборе рабочего графика. Временная перспектива распределяется относительно возрастных аспектов, а не временной ориентации личности.

Список литературы

1. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. Киев: Наукова думка, 1984. С. 4.
2. Михаль Ст. Часы. От гномона до атомных часов / Перевод с чешского Р.Е. Мельцера. М.: Знание, 1983.
3. Аскин Я.Ф. Проблема времени, ее философское истолкование. М., 1966. С. 180–181.
4. Кроник А.А. О психотерапевтическом эффекте каузометрической диагностики // Тезисы докладов. Красноярск, 1986. С. 147–148.
5. Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans. Yarmouth: Intercultural Press, 1990.
6. Zimbardo P.G., Boyd J.N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric // Journal of Personality and Social Psychology. 1999. №77. P. 1271–1288.

Научный руководитель: А.А. Карелин, доцент кафедры консультативной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

her at any moment, the suppressed aggression, and with the other – disrespect, sometimes jeer ('the chief is always right'). The relation to principals is most clearly exhibited at home, in a circle of the own family, during the supper. If you will attentively listen some Russian people, it will seem that his/her chief has no more important matter, than to bring them trouble or fire them. Unfortunately, the history of Russia and Soviet Union often confirms the validity of such fears. Let's formulate some conclusions following, on our sight, from the scheme considered above. First, the modern Russian citizen is not a good worker in conditions of Russia. Frequently, he/she is well-educated, sometimes over-educated, dexterous, and has skilful hands. However, he/she is not ready, as a rule, to work without lie and stealing on the owner, and to accept that he/she took his/her place under the right and validity. Second, the modern Russian citizen is not a good civil servant in conditions of Russia too. Frequently, he/she is well-educated, sometimes over-educated, well-organized, and grasps quickly. However, he/she confuses work in private sector with the service in public sector because the whole system of Russian public service forces him/her to search for that legendary 'hairy' hand, concrete chief, which can help to enter the service, to be kept on it and to make career as the person of a command. All technologies of the civil service must be oriented on the weakening of dependence of subordinates from their immediate superiors. The highest authority at the civil service must be the law and just procedures. Third, at the civil service, on a comparison with work in a private sector, the more significant role plays ideology, that is a set of general ideas lying in its foundations. May be you have doubts, really all is so simple arranged in the life, as is shown on considered scheme or not? Indeed, for doubts there is a reasonable occasion. Alas, the suggested scheme is not universal. It is not suitable for example for noncommercial funds or organizations. However, for a contraposition of two poles: work in private sector and service in public sector it is quite sufficient. The final conclusion deserves unrolled arguing. A term 'ideology', so popular in the recent past, practically disappeared from the Russian lexicon. It is possible to assume, that one of the reasons is the item 2 of paper 13 of the Constitution of Russian Federation that states: 'No ideology can be installed as a state or mandatory'. Meanwhile, as it is evident from the considered scheme, the service without any abstract idea, idea of service cannot happen. Oblivion of the ideological approach to service in Russia indirectly promotes the growth of popularity of Nazi ideas that have support in humiliated consciousness of the people, got used to consider himself as the citizens of the great state, and present economic difficulties. The civil service is an instrument for authorities constituting elite. In general, three main ideologies for civil service may be formulated. First of them may be called Western. In the book 'The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism', M. Weber argued that ascetic protestantism was one of the major 'elective affinities' associated with the rise of capitalism, bureaucracy and the rational-legal nation-state in the western world. In Russia, the similar role played old-believers. Western ideology transformed in the second half of the XX century into the priority of person's rights before the state's rights, favored the development of technologies

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ЧАСТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

А.В. Золотьяко,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

К.Г. Мельниченко,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

М.Ю. Теклина,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье производится сравнительный анализ организационной культуры частного предприятия и государственного учреждения. Диагностика организационных культур выполнялась при помощи методик К. Камерона – Р. Куинна, Ч. Хэнди.

Ключевые слова: организационная культура, диагностика организационной культуры, метод Камерона-Куинна, организационная культура частного предприятия, организационная культура государственного учреждения.

Организационная культура – это уникальный междисциплинарный феномен в науке, приобретающий в последние годы все больший интерес исследователей. Знание особенностей организационной культуры позволяет оценить степень стабильности организации, ее конкурентоспособность, предположить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированные результаты.

Понятие «организационная культура» в научной литературе авторы интерпретируют по-разному, но тем или иным образом отмечают направления, интегрированные в ее основные функции (технологических, адаптационных, интеграционных).

Изучение феномена организационной культуры велось в рамках различных школ. Наиболее интересной нам показалась «школа моделирования», в которой организационная культура воспринимается как самостоятельный объект исследования. Представителями разрабатываются модели ее формирования, предлагаются методики оценки, проводится классификация типов культур и т.п. [1].

В российской организационной психологии широко применяется изучение культуры организацией при помощи ордерной методологии. Ордерная методология изучения организационной культуры центрирована на концептах этики и порядка. Она представляет собой уровневую систему методологических принципов, на базе которых возможно адекватное изучение феномена организационной культуры. Центральным методом

level of financial reward with the possibility of large penalties in the case if checking department finds out defective goods. On the contrary, the head of checking department may be given a low initial level of financial reward with the possibility of large additional payment in the case of finding defective goods. You may change concrete persons, but they are doomed to conflict because they are playing a game with zero sum. Agreement between them is almost impossible due to the control from the final consumers. Structure-oriented administrative systems are characterized by 'structure diseases' when poor-designed system cannot be 'cured' by any changes of managers. Usually, motivation in such systems is related to the guaranteed, in the case of honest service, career. We have a lot of common at work and service, but now we'll concentrate our attention on differences. The most essential of them are consequences from the statement that people work always on someone, but serve for something. They may be represented graphically as follows: Work → Concrete Person (Owner); Service → Abstract Idea. People are working always on the concrete person (in particular, on himself or herself, on the own family) or a group of people (owners), earning for them profit, and people are serving only for abstract idea. Most popular among them are ideas of God, population, state, social justice, and so on. Let's mark that for such idea the form plays more significant role than its content. 'Light future for all mankind' is a perfect invention of communists, that led to historical deadlock many countries. The scheme is rather rigid and hinders from merging of "genres" of work and service. A. Griboedov's words from 'Woe from Wit' – 'I'd love to serve. Servility is what I hate' (translation from Russian by A. Vagapov) may be interpreted in the spirit of the above scheme as follows: the Russian people both earlier, and now are ready to serve with pleasure to abstract idea of God, state, population, president but not to concrete person – owner, chief, client. The soviet times added several important nuances to the scheme. Communists destroyed the institute of private property together with its owners. This circumstance reduced all Russian people to become the civil servants, as the work on the owner became impossible. Phrase 'dogs are serving, we are working' fixes arisen in the heads of soviet people confusion. They were governmental servants but considered themselves as workers ('we are not slaves, the slaves are not we'). They thought about real western workers that they are slaves, and that western world is rotten. Until now, many of Russian people consider the civil service as the unique job not abasing the person, and the work on the owner as the shame for the man or woman, slavish occupation. They are not confused even when the level of 'slave's' life is much higher than their own. On our eyes, in a result of a socially unfair, quite often bloody redistribution, the institute of a private property together with the owners comes back to Russia. It meets the people that have been educated by older generation in spirit of the soviet folklore: 'I'm the chief – you are the fool, you are the chief – I'm the fool', 'the customer is the worst enemy of the seller', 'any curve is shorter than the straight line, on which the chief is standing'. Even 'the chief is like a native father' contains a considerable portion of the biting irony. On the one hand, we have fear before the chief, expectation of troubles from him/

ордерного подхода является моделирование и метафорическое моделирование [2]. В ордерном подходе организационная культура определяется как сложный социопсихологический порядок, конституируемый и регулируемый системой этических смыслов [3].

Организационная культура, несмотря на плюрализм подходов, национальные, отраслевые, а также обусловленные иными факторами, особенности, рассматривается как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения организации и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечить конкурентоспособность организации.

Целью данной статьи является сравнительный анализ организационной культуры частного предпринятия и государственного учреждения. Согласно типологии организационной культуры, разработанной профессором Лондонской школы бизнеса Чарльзом Хэнди, культура частного предпринятия относится к культуре власти (названная в Gods of Management «Глубокой культурой»), управляется единственной доминирующей личностью. Культура власти обычно встречается там, где организация управляется своим основателем. Вся власть в организации распространяется из центра по сетевым каналам влияния и коммуникаций. Контроль осуществляется скорее на персональном уровне, чем посредством правил и процедур. Нередко они оказываются достаточно гибкими и способными к быстрым реакциям, особенно, когда имеют малые размеры. Однако проблема состоит в том, что они сильно зависят от характера господствующего индивида, который может оказаться непостоянным. Ч. Хэнди приписывает этот архетип Зевсу, главному из богов, восседающему на своем олимпийском троне и по собственной прихоти раздающему милости и мечущему молнии [4].

Напротив, ролевая культура, которой, согласно Ч. Хэнди, обладает государственное учреждение, является иерархической и бюрократизированной. Организация в этом случае стремится к разделению, в соответствии с выполняемыми функциями, на финансовый, маркетинговый, производственный и прочие отделы. Ч. Хэнди сравнивает эту структуру с колоннами древнегреческого храма – упорядоченными, устойчивыми, поддерживаемыми верхний слой организации, но не взаимозависимыми – и приписывает этот архетип Аполлону, богу логики и размышления. Сила такой организации основывается на строгих определениях типов выполняемых работ, на власти, на четко сформулированных и заданных функциях. Координация ролей осуществляется узкой группой высших руководителей организации [4].

В культуре задач основная ориентация делается на работу или проект. Ч. Хэнди символически представляет ее в виде сети, хотя он утверждает, что некоторые образующие ее нити являются, по-видимому, более прочными и толстыми. Такая культура отличается высокой гибкостью и адаптивностью; внутри организации группы и команды по мере необходимости могут создаваться и расформировываться для решения конкретных задач или преодоления возникших затруднений. Основная проблема этой куль-

physical service'. In general, service is usually associated with a person to whom we deliver our service, while work is usually associated with inanimate objects. The English word 'work' translates into Russian as 'rabota'. The root of this word is 'rab' that in English translates as 'slave'. According to the V. Dal's explanatory dictionary of living great Russian language, 'rabota' means slavery! Moreover, V. Dal is citing popular wisdom: 'From the work you'll not be rich, but humpbacked' and 'From the just work, you'll never have stone chambers'. Michelangelo's sculpture 'Rebellious Slave' is a good artistic image for the Russian worker. Modern self-perception illustrate V.V. Putin's words: 'All these 8 years I ploughed as a galley-slave' (February 14, 2008). The English word 'to fire' in meaning 'discharge' from the job translates into Russian as 'uvolit'. The root of this word is 'vol' that in English translates as 'will'. Hence, in Russian 'to fire' means to give will, freedom to the former slave. Let's compare with the other meanings of word 'to fire' in English like 'burn down', 'blow up' or 'shoot'. Another example is the English word 'absenteeism'. It corresponds in Russian to the word 'progul'. The root of this word, 'gul' means 'to go for a walk', 'to be in the fresh air', 'to have time off'. The key concept for organizations is 'position'. The English word 'position' is related only to some place in organizational structure and nothing tells us about duties and responsibilities of an employee while its translation into Russian is 'dolghnost'. The root of this word is 'dolg' that in English translates as 'duty' or even 'debt'. In a soviet song there were such words: 'You are eternally in debt before the native land'. Behind different etymology, as a rule, different cultural and communicative traditions are standing. In our case they are represented by two polar classes of administrative systems: personality-oriented, dominant in Russia, and structure-oriented, dominant in the Western countries. Personality-oriented administrative systems are based in general upon the checks and balances mechanism taking into account the personalities of managers and their interpersonal (informal) relationships. The design of such systems requires some knowledge of applied psychology. Let us consider an example. The banker can close his/her depository by the padlock that can be opened only when two guards are coming together with the two different keys. Obviously, the ideal decision is realized when the guards are worst enemies. Personality-oriented administrative systems are characterized by 'personal diseases' with 'treatment' consisting of changing managers, particularly, top-managers by more effective ones. As a corollary, for the Russian executives still characteristic are excessive loading, permanent readiness for 'fire' operations, to all hands' job. Until now in Russia still is popular an image of an omnipresent, knowing-all, and omnipotent director, chief, that has no tasks beyond his power, that is irreplaceable, and also Stalin's slogan 'the cadres are deciding all'. Usually, motivation in such systems is related to authority and status, and not to financial rewards. Main shortcoming of such systems is their instability. If two guards-enemies begin cooperation, the banker takes the risk of loss of his/her money. Structure-oriented administrative systems are based mainly upon an equilibration of the formal roles of hired workers and their formal relations. For example, a shop superintendent may be given a high initial

CIVIL SERVICE IN RUSSIA: PSYCHOLINGUISTIC ANALYSIS

I.E. Garber,

*Ph.D., Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky,
Saratov, Russia*

Psycholinguistic analysis of working on hiring in private sector versus civil service in public sector is represented in the article. Personality-oriented administrative systems (dominant in Russia) and structure-oriented (dominant in the Western countries) are introduced. There are compared Western, Eastern and Russian ideologies of civil service.

Keywords: work, service, personality-oriented, structure-oriented, psycholinguistic, ideology of service.

In some countries, working on hiring in private sector strongly differs from the civil service in public sector, while in the other countries the difference is not so significant. Russia belongs to countries where working on hiring in private sector strongly differs from the civil service in public sector. Besides, Russia represents an example of the country with transitional economy, in which it is possible to assimilate a public service to a mythological bird Phoenix, burning down in a flame of the next social revolution and restoring, slightly changed, under the motto 'I'm burning but not burning down'. V.P. Zinchenko states that the predilection for reforms appears there and when there is no respect to the form [1]. A distinguished authority in the field of the government management and administrative law in Russia A.F. Nozdrachev notes that the civil service is not an invention of our days. It has a long history. There and then where and when people established any communities and arised the division of labor, inevitably appeared 'officials' that realized power and norms in society for achievement of different aims of social utility. The analysis represented below is based on application of the elements of psycholinguistics. The legitimacy of such 'language approach' in our case is justified by the fact that the institutes of work in a private sector and service in a public sector besides their legislation are implanted in Russian long ago, and in it directly or indirectly the peculiarities of the Russian culture, psychology, history, traditions are taken into account.

Words 'service' and 'to serve' have in Russian numerous values, distinguishing them from words 'work' and 'to work' accordingly. For example, it is possible to tell about the official, that 'he (she) bears an office, a rule at service', but it's unacceptable to state, that he (she) 'bears the work'. A poem by J. de La Fontaine called 'The Bear and the Amateur Gardener' tells about how a bear whose duty is to keep the flies off his gardener friend, seizes a paving stone to crush the flies and kills the sleeping friend as well. Both in Russian and in English 'Bear service' means to do a disservice. The people who are the fond of such service are mostly politicians and officials. Opposite, we speak about the miner, that he/she 'fulfills heavy physical work', but it is unacceptable to speak, that he/she 'fulfills a heavy

туры связана с осуществлением контроля; сеть не имеет выраженного центра, и поэтому в организации трудно найти людей, принимающих на себя ответственность за решение таких вопросов, как, например, распределение ресурсов. Ч. Хэнди приписывает этот архетип богине Афине [4].

Наконец, существует личностная культура, которая «существует для обслуживания и помощи индивидам, но только в своих пределах». Ч. Хэнди описывает ее как гроздь и использует для ее представления совокупность рассеянных точек, отображающих организации, объединяющиеся исключительно на основе взаимного корыстного интереса. Их совсем немного – в качестве примера Ч. Хэнди приводит корпорации адвокатов и объединения хиппи. Он приписывает этот архетип эгоистичному богу Дионису, который, можно сказать, является единственным подходящим патроном для обоих примеров [4].

Ч. Хэнди не отдает приоритет ни одному из перечисленных архетипов. Подобно тому, как у древних греков было множество богов, в наше время существует пространство для различных организационных культур [4].

Результаты диагностики организационной культуры по методике К. Камерона и Р. Куинна показали следующие результаты.

Для текущего профиля организационной культуры частного предприятия характерны высокие показатели адхократии и бюрократии. Это говорит о ярко выраженном акценте на индивидуальность, поощрение риска и предвидение будущего, в то же время организацию объединяют формальные правила и официальная политика. Проведенное нами исследование валидно, так как согласно Камерону-Куинну, адхократическую организацию часто можно обнаружить в таких направлениях бизнеса, как аэрокосмическая индустрия, разработка программного обеспечения, высokoпрофессиональные консультационные услуги и кинопроизводство. Важнейшим вызовом, перед которым оказываются подобные организации, является необходимость производства новаторской продукции и услуг, так же как и быстрая адаптация к новым возможностям [5].

Изменения, которые должны произойти в культуре организации для ее эффективного функционирования, согласно мнению респондентов, заключаются в повышении клановой и уменьшении бюрократической составляющих.

В профиле образовательного учреждения доминирует бюрократия, а второй по степени преобладания является рынок. Культурный профиль данного учебного учреждения отличается от среднего высокими показателями бюрократии. Это говорит о стремлении организации акцентировать свое внимание на внутренней поддержке в сочетании с требуемой стабильностью и контролем.

Профиль желаемого состояния организационной культуры образовательного учреждения говорит о значительном желании сотрудников увеличения клановой составляющей, второе место занимает увеличение адхократической составляющей. Сотрудники высказали желание о значительном уменьшении бюрократической и рыночной составляющих.

Количественная оценка выраженности различий в организационных культурах по методике OSAI представлена следующим образом (по t-критерию Стьюдента). Различия в текущей организационной культуре выявлены по параметрам: A6 (0,40043); C1 (0,409); A4 (0,4247). Различия в будущей организационной культуре выявлены по параметрам: A4 (0,41345); D2 (0,42654); D3 (0,44299); B2 (0,45396); A6 (0,50045); C3 (0,50222); D6 (0,5026).

Сходства желаемого профиля организационной культуры частного предприятия и государственного учреждения в том, что он стремится к увеличению клановой и уменьшению бюрократической составляющих. Наиболее сходство в текущем состоянии организационной культуры выявлены по параметрам: D1 (0,00091); D4 (0,00505); D2 (0,00539); в будущем: B1 (0,00306); A1 (0,01153); A2 (0,01633); C2 (0,02643); D4 (0,02791). Таким образом, несмотря на принадлежность к различным отраслям и формам собственности, культуры изученных нами предприятий имеют больше сходства, чем предполагается в концепции Ч. Хэнди. Несмотря на то, что Хэнди видит в этом недостаток культуры власти, в том, что она формируется единственной доминирующей личностью, мы считаем, что при должном подходе руководства и профессиональной работе организационного психолога с лидером предприятия, культура Зевса может перерасти в адократическую, для которой характерна адаптивность, гибкость и творческий подход к делу в ситуациях, для которых типична неопределенность, двусмысленность и/или перегрузка информацией. Организации, где формируется подобный тип культуры могут стать более эффективными в условиях современного динамично развивающегося общества.

Список литературы

1. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: ИТМО, 2008. 154 с. С. 29.
2. Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения: автореферат на соискание ученой степени доктора психологических наук. М., 2008. 41 с. С. 8.
3. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография М.: Академический Проект; Триста, 2007. 303 с. С. 47.
4. Хэнди Ч. Время безрасудства / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001. 288 с. С. 10–13.
5. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с. С. 77.
6. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998. 638 с. С. 51.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

Summary and Conclusion

Extant research suggests that calling is related to a number of positive work-related and general well-being variables. Organizational change, which is a constant and inevitable reality, represents a phenomenon for which calling may play a positive role, as employees enact positive change, cope with difficult and unpleasant change, and as leaders enable employees to effectively manage change.

References

1. Weick K.E., & Quinn R.E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
2. Dik B.J., Byrne Z., & Steger M.F. (in press). Meaning and purpose in the workplace. Washington, DC: American Psychological Association Press.
3. Rosso B.D., Dekas K.H., & Wrzesniewski A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-17.
4. Bella R.N., Madse R., Sullivan W.M., Swidler A., & Tipton S.M. (1986). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. New York: Harper & Row.
5. Wrzesniewski A., McCauley C.R., Rozin P., & Schwartz B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21-33.
6. Peterson C., Park N., Hall N., & Seligman M.E.P. (2009). *Zest and work*. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161-172.
7. Dik B.J., Duffy R.D., & Tix A.P. (in press). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. In P. Hill & B. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
8. Bunderson J., & Thompson J.A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
9. Dik B.J. & Duffy R.D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-450.
10. Dik B.J., Sargent A.M., & Steger M.F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, 23-41.
11. Steger M.F., Preckering N., Shim J.Y., & Dik B.J. (2010.) Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82-96.
12. Duffy R.D., Dik B.J., & Steger M.F. (2011). Calling and work related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210-218.
13. Avey J., Wernsing T.S., & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
14. Martin A.J., Jones E.S., & Callan V.J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 263-289.
15. Steger M.F. (in press). Spiritual leadership. In P. Hill & B. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.

tional context, or the possible influence of organization-level characteristics such as climate and leadership on calling and its relation to outcomes of interest to organizations. However, enough of an empirical and conceptual base has emerged on the construct to permit initial conceptual observations and possibilities for practical applications of calling in the context of organizational change. Obviously, these suggestions must be held tentatively until tested and replicated in research. We offer three possible ways that calling may facilitate healthy organizational change:

1. Callings can help spark positive change. Researchers surveyed employed adults from a broad array of organizations and jobs and reported that employees' "psychological capital" (e.g., hope, efficacy, optimism, and resilience) correlated with positive emotions, which correlated with attitudes and behaviors important for organizational change, such as engagement and organizational citizenship [13]. They also found that positive emotions mediated the relation of capital with attitudes and behaviors relevant for organizational change. Psychological capital as defined in this study is closely related, conceptually, to characteristics that accompany a sense of calling. Although research is needed to test this, we hypothesize that employees with a sense of calling are likely to display behaviors (e.g., citizenship) and exhibit attitudes (e.g., engagement) that contribute to, and that help facilitate, proactive and positive organizational change.

2. Callings can help employees cope with difficult organizational change. Not all organizational change occurs proactively and under positive circumstances; some is unwelcome and unavoidably painful. Yet evidence suggests that when employees perceive the psychological climate in the organization as positive, they have better attitudes toward change and report better adjustment in terms of satisfaction, well-being, commitment, and lower absenteeism and turnover intentions [14]. We propose that a sense of calling can serve as a key contributor to a positive psychological climate, which creates a context in which positive change attitudes develop, and in turn, positive adjustment occurs. The nature of calling is such that individuals who sense a calling orient to the "big picture," which we hypothesize increases their resilience and encourages a framing of difficult organizational change as a temporary obstacle to overcome that, while challenging and accompanied by unpleasantness, does not thwart pursuit of their broader values and goals.

3. Leaders' callings can help create strategies for helping subordinates manage organizational change. Recent developments in leadership theory [15] propose that a leader's sense of calling and a sense of membership and connectedness within social groups at the workplace can motivate subordinates to reflect on deeper, spiritual needs at work by expressing values of faith, hope and love. We propose that such values-concordant leadership is more likely to occur among leaders with a sense of calling, and that it models and encourages a vision among subordinates that facilitates positive adaptation to change.

МАНИПУЛЯТИВНЫЕ УСТАНОВКИ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Н.В. Кириченко,

*сотрудник лаборатории юридической психологии факультета
психологии Саратовского государственного университета имени
Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье приводятся результаты эмпирического исследования манипулятивных установок женщин-руководителей, определены отношения к манипулятивному воздействию и манипулятивные стратегии женщин-руководителей.

Ключевые слова: манипулятивная установка, макиавеллизм, управление, влияние, руководитель, общение.

Проблематика манипулятивного воздействия в психологии вызывает большой интерес со стороны ученых во всем мире [1-8]. Возрастает интерес к психологии манипуляции и в отечественной психологической науке [9-17].

Сложившаяся теоретическая традиция анализа манипулятивного воздействия в психологической науке делает основной акцент на destructивность манипулятивного воздействия как для манипулятора, так и для манипулируемого. Однако, учитывая распространность манипуляторства во всех областях жизни современного общества, этот феномен требует более пристального и детального анализа. И этот анализ становится особенно необходимым в тех областях жизни общества, где манипуляция является неотъемлемой частью профессиональной деятельности, а именно в области управления наемным трудом [18-23].

Так, в современной психологической литературе широко освещаются и культивируются различные способы манипулирования подчиненными. Руководитель прекрасно чувствует и понимает психологические особенности партнеров, противников, умело их использует в официальных и неофициальных контактах.

Западные политики пытались разграничить термины «управление» и «манипулирование», назвав первое «административным», а второе «политическим» управлением.

В то же время, манипуляции сознанием и поведением человека – это развитые технологии, которым обучаются и которыми пользуются сотни тысяч профессиональных руководителей.

Известно, что манипулятивная установка руководителя играет важную роль в выстраивании стили взаимоотношений с подчиненными сотрудниками. Описаны типичные манипуляции (часто выступающие в виде рекомендаций для начинающих управленцев), которые использует руководитель для «ненасилованного», «мягкого» управления подчиненными.

Управление определяется как «комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или отдельные его звенья с целью их упорядочивания, усовершенствования и развития» (С.П. Бочарова). С каждым днем перед руководителями компании все острее встают вопросы: кого можно называть успешным менеджером? Какие личностные черты его характеризуют? Какие способы управления наиболее эффективны – директивные или манипулятивные?

Манипуляция является достаточно распространенным явлением в общении руководителей и подчиненных.

С точки зрения психологов, именно у женщин наблюдается больший интерес к отношениям между людьми, что рассматривается как плюс с точки зрения эффективности руководства. Пока что трудно сказать, кто более эффективен в должности руководителя: мужчина или женщина. В данной работе проведено исследование женщин-руководителей в возрасте от 30 до 40 лет.

86% опрошенных женщин-руководителей не сомневаются в том, что и сами манипулируют подчиненными. Основными приемами скрытого управления, которые используют женщины-руководители, названы страх: «подчиненные боятся, что не выдадим бонусы», «боятся быть уволенными (устраиваем проверку и говорим, что худших уволим)», конформизм «если кого-то заставить сделать, остальные будут делать, чтобы не выделяться», потребность в признании и уважении «мы доску почета повесили на самом виду», «тех, кто отличился – награждаем на корпоративах», чувство вины «можно сказать: из-за тебя весь отдел будет в выходящих работать» и проч.

32% женщин-руководителей считают, что следует различать манипуляцию и скрытое управление подчиненными ради блага компании. 62% женщин-руководителей рассматривают манипуляцию как выражение естественной потребности руководителя влиять на подчиненных. Лишь 6% опрошенных полагают, что любая манипуляция безразлична.

В зарубежной психологии широко распространено явление понятие «макиавеллизм», отражающее степень выраженности манипулятивной установки у личности.

Среди испытуемых женщин-руководителей в методике диагностики макиавеллизма личности по шкале Мак-4 [24] 13% имеют низкий уровень выраженности личностного макиавеллизма, 40% – средний уровень выраженности и 47% – высокий уровень. Получен средний результат – 77 баллов, что является одним из наивысших средних значений коэффициента по данной шкале. В результате исследования по шкале Мак-4 выявлена осознанная манипулятивная установка выше среднего.

В методике диагностики неосознаваемых манипулятивных установок по шкале Банта [25] 3% имеют высокий показатель, 60% испытуемых получили средний показатель с тенденцией к высокому, 7% – средний показатель, 30% – средний показатель с тенденцией к низкому. Получен

морально и социально значим; their work matters because of the difference it makes in society, for how it enhances the common good. Researchers have devised strategies to assess these three orientations, and find that those with a calling orientation are more satisfied with their jobs, and with life overall, and experience more zest for life than those with job or career orientations [5, 6].

Calling, of course, is not a new concept. As it applies to one's work, calling emerged in a religious context with the early belief (influenced by Neoplatonic philosophy) in separate sacred and secular spheres of work in which some are called to a cloistered life of spiritual significance, while other forms of work are base and banal. This perspective shifted following the Protestant Reformation, when Martin Luther, John Calvin and eventually the Puritans promoted the view that all domains of work potentially have sacred significance if pursued for God's glory [7]. This classical view of calling remains prevalent in the Christian church, but has also expanded beyond a religious context to include the notion that people may sense a call from sources that are not overtly religious, such as a salient social need, fate, destiny, or a family legacy. This expanded perspective is the "neoclassical" view of calling [8]. In contrast to the classical and neoclassical perspectives, the "modern" view frames a calling as originating within a person, driven by one's passions or talents, with a goal of experiencing personal fulfillment and satisfaction. For purposes of this article, we adopt a definition of calling that aligns with the neoclassical perspective: "A calling is a transcendent summons, experienced as originating beyond the self, to approach a particular life role in a manner oriented toward demonstrating or deriving a sense of purpose or meaningfulness and that holds other-oriented values and goals as primary sources of motivation" [9, p.427].

Most research on calling has used brief measurement instruments based on vague definitions of the construct, making it difficult to compare the different perspectives on calling. Nevertheless, this research has found generally consistent results, with calling related to generally positive work-related and well-being outcomes, such as career decidedness, self-clarity, decision self-efficacy, and outcome expectations [10], and with indicators of well-being such as life satisfaction and meaning in life [11]. With employed adult participants, calling is positively correlated with job satisfaction, life satisfaction, self-concept clarity, and career commitment and negatively correlated with stress, depression, and withdrawal intentions [12]. Calling is not a panacea, however; those with a calling often make considerable sacrifices to their pay, personal time and comfort [8] to a greater extent than those with other approaches to work.

The Role of Calling in Navigating Organizational Change

Research on calling to date has investigated the concept as it pertains to individual career development, decision-making, and well-being. Unfortunately, research has not yet directly examined the role of calling in organiza-

SESSION REPORTS

средний результат 64 балла, что является средним значением коэффициента с тенденцией к высокому по данной шкале. В результате исследования по шкале Банга выявлена средняя неосознанная манипулятивная установка с тенденцией к высокому показателю.

Идея использовать понятие «макиавеллизм» применительно к психологии индивидуальных различий возникла у Р. Кристи и Ф. Гейте после проведенного ими контент-анализа трактата Н. Макиавелли. Впоследствии эта особенность личности изучалась многими западными психологами (*Ames, Kidd, Blumstein, Braginsky, Cherulnik, Domelsmith, Dietch, Greis, Kraut, Shepperd, Sparks, Wilson*; и др.). Стал изучаться макиавелизм и отечественными учеными (В.В. Знаков; Б.Г. Мещеряков и А.В. Нерасова; С.В. Быков; В.А. Марченко и др.).

Макиавелизм определяется как циничная, эксплуататорская установка по отношению к другим людям как к объектам, которые могут быть использованы для достижения своих целей. Выбор партнеров осуществляется по принципу личной выгоды.

Ю.С. Крижанская и В.П. Третьяков обращают внимание на то, что может произойти «манипулятивная деформация личности в тех случаях, когда в силу частого профессионального его (манипулятивного общения) употребления, хорошего владения им и соответственно постоянных успехов на этом поприще, человек начинает считать манипулятивное общение за единственно возможное, единственно правильное, а людей принимать исключительно за марионеток, фигур в его манипуляциях. В таком случае все общение человека сводится к манипуляции: и тогда, когда это нужно, и когда она совершенно неоправданна... В числе исследуемых женщин-руководителей, проработавших в должности руководителя более 5 лет и освоивших за этот период техники манипулятивного воздействия (предшедших тренинги влияния для руководителей) 62% испытывают трудности в общении со стороны близких (супругов, детей, друзей).

М.Д. Гапта, Р.В. Икслайна, П. Ламперт, П.И. Мадрак, С.Н. Рэй, Дж. Тибо, С.Б. Хикей в своих исследованиях отмечают, что люди с высоким уровнем макиавелизма более способны выбрать необходимую линию поведения для успешного манипулирования другими, могут умело «подтасовать» информацию о себе, сформировать ложное впечатление. В то же время следует отметить, что исследования, проведенные на русской выборке, показали отрицательную корреляцию макиавелизма с нравственными качествами личности (В.В. Знаков). Это можно объяснить как тем, что в системе ценностей макиавелистов в принципе такие понятия, как доброта, нравственность, значимы, так и тем, что макиавеллисты честно оценивают себя и, понимая, что достигают своих целей в общении недообъемными способами, честно признаются в том, что их нравственные качества не на высоте.

Сказанное выше означает, что манипуляция – это не всегда плохо. Большое число задач профессиональных руководителей подразумевает

CALLING AND ORGANIZATIONAL CHANGE

Bryan J. Dik,

Colorado State University, USA,

Michael F. Steger,

Colorado State University, USA, North-West University, South Africa

Organizations are ever-changing and ever-evolving. Change may be continuous, unfolding gradually, incrementally, and cumulatively, or change may be episodic, occurring less frequently but dramatically and with intention [1]. With both types of change, it is a practical necessity for managers and employees to make sense of the change, to forecast or mitigate its impact on organizational goals, and to adapt. An inevitable part of this process involves reflecting – consciously and subconsciously – on the meaning of the work undertaken by the organization and the individuals that comprise it. This article addresses the question of work meaning by focusing on the veritable concept of work as a calling and its implications for navigating organizational change.

Calling and Work Meaning

The question of what work means to people is a topic of scholarly and practical interest that has begun to flourish in recent years within the social sciences [2, 3]. According to one popular typology first proposed by Bellah and colleagues [4] employees tend to view their work as a job, a career, or a calling. Those with a job orientation focus on the extrinsic rewards of the job, such as pay and other material benefits. Those with a career orientation are more personally invested in their work; they find material rewards an appealing motivator, but also derive motivation from a sense of achievement and advancement, as well as power and prestige, that can come from doing their work well. Finally, some employees view their work as a calling. For those with a calling orientation, work provides a means of expressing their abilities in ways that are

ет именно манипулятивное общение. Манипулятивная личность может быть хорошим руководителем и администратором, так как умело защищает интересы своей группы во взаимоотношениях с другими коллективами, поскольку эти интересы стали ее личными, и свои собственные эмоции она может игнорировать столь же легко, как и чужие, оставляя в действии лишь «чистый разум», анализ, расчет. Важно лишь разделять манипуляции в общении в процессе профессиональной деятельности руководителей и ежедневном обыденном общении с людьми.

Список литературы

1. *Андреас Э.* Техника манипуляции. Распознавание и противодействие. М.: Изд-во Омега-Л, 2009.
2. *Геген Н.* Психология манипуляции и подчинения. СПб.: Изд-во Питер, 2005.
3. *Чалдини Р.* Психология влияния. СПб.: Питер, 2000.
4. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознания. М.: Мысль, 1980.
5. *Шостром Э.* Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Пер. с англ. Н. Шевчук, Р. Римской. М.: Апрель-Пресс, Психотерапия, 2008.
6. *Corzine J.V., Buntzman G.B., Busch E.T.* Machiavellianism in U.S. bankers // *International Journal of Organizational Analysis*, 1999.
7. *Guterman S.S.* The Machiavellians. Lincoln: University of Nebraska Press, 1970.
8. *Mudrack P.E., Mason E.S., Stepanki K.M.* Equity sensitivity and business ethics. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999.
9. *Гарифуллин Р.Р.* Психология блефа, манипуляций, иллюзий. М.: АСТ; Донецк: Сталкер, 2006.
10. *Грачев Г.В., Мельник И.К.* Манипулирование личностью: организация, способы и технологический информационно-психологического воздействия. М.: ЮНИТИ, 2004.
11. *Доценко Е.Л.* Психология манипуляции, М.: «ЧеРо», Изд-во МГУ, 2000.
12. *Ермаков Ю.А.* Манипуляция личностью: смысл, приемы, последствия, М.: Смысл, 1995.
13. *Знаков В.В.* Макиавеллизм и феномен вранья // *Вопросы психологии*. 1999. №6.
14. *Кара-Мурза С.Г.* Манипуляция сознанием. М.: Эксмо, 2000.
15. *Рюмина Л.И.* Игры и манипуляции в межличностном общении. Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 1997. 48 с.
16. *Сидоренко Е.В.* Тренинг влияния и противостояния влиянию, СПб: Речь, 2001.
17. *Шейнов В.П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования). М., 2001.
18. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2 изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002.
19. *Бочарова С.П., Землянская Е.В. и др.* Психология управления. Харьков: ИК, 1998.
20. *Вудкок М.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / Пер. с англ. М.: Дело, 1991.
21. *Зарайский Д.А.* Управление чужим поведением. Технология личного психологического влияния. Киев: ТАИР, 1997.
22. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.

the body is well protected and well adapted to the problematic conditions of work and life. The acquisition of such individual qualities in the work can compensate aversion to the alienated labor as a means that ensures only the material well-being, and a competitor of remuneration as a motive work. That company, which is similar to their employees forms of psychological services becomes more attractive than others, ceteris paribus.

Application of motive-forming texts include several stages. The first of these should be mastered basic ideas and key formulas that need to be played during the relevant subjective-objective situations. The problem of psychological services is to develop recommendations – in what moments of work and what formula you need to play for a certain result in the regulation of health status, and what recommendations should be derived from the analysis of the features of the labor process and its specific subject. In the next step recommendations suggest an increase in productivity and quality. Then the task of excellence and professional development are put, rolling in the mental development of the individual.

Ultimately, the psychological preparation for work in distressed situations is required the formation of many of the functions of consciousness in the range of subjective experiences to mainstream creative thinking, all of which must be interconnected and must form a system of internal resources of a professional. In its most general form, the theory of psychological training to work in problem situations should be based on the situation that formed in this quality, allowing us to find out the valuable social and beyond, are important qualities of professional specialist. Such qualities make up the psychological content of work in the profession, and are the subject of which is absorbed in the special psychological training.

This condition inhibits the further development of the person that acquires the qualities that contribute to its limitations, deterministic, "closure", and the person can be transformed into "robotic" stable system-performer, but a high level of self-organization. The stability of this system (homeostat) with age causes "collapsing" state of mind, as it has reached the limit – the upper threshold in terms of the development opportunities, changes, complications, quality of progressive change. Age threshold varies individually and depends, of course, both the natural qualities and the environment in which development occurs conditions and characteristics of the interaction with it, eventually – the quality of the education of the higher mental functions.

Stereotypic schemes are stable formations of the psyche, as there are subjectively valuable background aspirations for this, if there are suitable conditions conducive to such a desire, but because such schemes are difficult transformation: a person feels comfortable enough to "homeostatic" state, as it provides the signal status and optimize the cost of the body and mind to maintain an acceptable method of its own existence. The development ends when the individual exhausted the capacity to absorb the infinite variety of mental phenomena are satisfied not developed enough cognitive needs and abilities are lost acquisition of new knowledge. "Collapse" is the beginning of self-destruction of the individual by reducing the adaptability to the ever-worsening conditions, inadequate representation of the meaning of life and of his own life's journey, "aging" performance goals.

Stereotyping in the "collapse" means the difficulty or impossibility of psychological training to work in problem situations requiring high lability of the psyche. Therefore, in the age learning disability (socialization) it is necessary to the initial formation of the personal ability to counter the "Collapsing" upbringing and education, and in the professionalization need to strive for their particular level not greater than the one for which begins the irreversible process of stereotyping. All this must be taken into account in the organization of mental preparation as teaching.

Psychological preparation involves the development of a professional psychological foundations of modern culture, the possession of which allows the use of psycho-regulation mechanisms in the labor process. The specialized system, for example, configured as a means of psychological relief and support at work is also a stimulator of work, ensuring the formation of labor motivation is money relations. The basis of such a system can be used labeling in G.N. Sytin in the following sequence: "At work", "On the recovery efficiency during operation", "On the behavior of a bold and high performance." Texts must be broken into pieces and cut, so that they can be used as single agents and as materials for learning.

The basic idea and activating knowledge of the texts is the paradox: the more intense is the workload – the easier to perform using moods. Moreover, if such use is systematic and they are being developed, the employee becomes more perfect – he becomes immune to overloads and "damaging" effects on

23. Панкратов В.Н. Манипуляция в общении и их нейтрализация: Практическое руководство. М., 2001.

24. Знаков В.В. Методика исследования макинавелизма личности. М.: Смысл, 2001.

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

Научный руководитель: Н.М. Романова, к.соц.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И МОДЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИДЕРОВ

А.К. Крайцова,

аспирант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В данной статье приведены результаты исследования, посвященного изучению связи эмоционального интеллекта лидера и типа его управленческого взаимодействия. В статье обосновывается актуальность темы, формулируются проблемы связанные с лидерством. Статья разделена на следующие смысловые блоки:

1. Эмпирическое исследование соотношения эмоционального интеллекта и типа управленческого взаимодействия. Данная часть включает в себя формулировку цели и гипотезы исследования, описание объекта, предмета, методов (включающих описание используемых методик). В рамках данного блока также наглядно демонстрируются результаты исследования, с использованием диаграмм и таблиц (результаты анализа данных с помощью методов математической статистики, электронной программы SPSS)

2. Заключительные социально-психологические характеристики эмоционального интеллекта лидера определенного типа описываются в блоке «Вывод». Описываются особенности компонентной структуры эмоционального интеллекта лидеров типа «Пастырь», «Родитель», «Командир».

3. В заключении автор говорит о практической важности полученных результатов и о перспективах исследования.

Ключевые слова: организационная культура, управленческое взаимодействие, лидерство, эмоциональный интеллект.

Введение

Актуальность исследования вопросов лидерства напрямую связана с поисками решения проблем, связанных с повышением эффективности работы организаций. Ученые и управленцы ищут способы увеличения

производительности организационной деятельности. Лидерство все чаще воспринимается как основной способ управления организацией. Многие ученые говорят о непосредственной связи лидерства и эффективности деятельности (Д. Гоулман, Э. Шейн, Р. Куинн и др.). Несмотря на отсутствие единого социально-психологического определения феномена лидерства сегодня все больше исследований посвящается именно лидерству как фактору формирования и изменения организационной культуры (ОК).

Цель: изучить взаимосвязь компонентов эмоционального интеллекта (ЭИ) и типа управленческого взаимодействия лидеров организаций.

Гипотеза нашего исследования состояла в том, что существует взаимосвязь между эмоциональным интеллектом лидеров и моделями их управленческих взаимодействий.

К настоящему моменту уже был проведен ряд исследований в той или иной степени связанных с данной тематикой. Была проведена социо-культуральная адаптация британского опросника, измеряющего ЭИ, именно на выборке успешных руководителей [1], результаты исследования Д. Гоулмана оптимистично заявляют о том, что успех руководителя (Д. Гоулман относится к числу исследователей, которые не разделяют понятия лидерства и руководства) напрямую определяется уровнем развития его ЭИ [2].

Объектом исследования являлись лидеры крупных успешных организаций (n=30 (26 мужчин и 4 женщины, от 26 до 64 лет)).

Лидерами являлись ведущие лица успешных организаций как формальных, так и неформальных, коммерческих и некоммерческих (государственные структуры). Под ведущими лицами подразумеваются владельцы и люди, занимающие высшие руководящие должности в организации.

Предметом исследования являлась взаимосвязь ЭИ и модели управленческого взаимодействия лидера.

Для определения модели управленческого взаимодействия лидера использовалась методика Л.Н. Аксеновской, модифицированная нами для удобства в использовании в опросник с закрытыми вопросами.

Базовые модели управленческого взаимодействия, с точки зрения Л.Н. Аксеновской, задаются базовым функциональным типом личности лидера («родитель», «командир» и «пастырь») [3].

- а) «родительская», организация воспринимается лидером, как «семья»;
- б) «командирская», организация воспринимается лидером, как «армия»;
- в) «пастырская», организация воспринимается лидером, как «церковь».

Для выявления степени развития того или иного компонента ЭИ были использованы следующие методики: ЭИИн (автор Д. В. Люсин) [4],

* Концептуальная установка на различия между сущностью вещей, активностями и субъективными восприятиями их;

* Концептуальная установка на ограниченные понятия и техники (инструменты регуляции);

* Мотивационная установка на фундаментальное понимание ограниченности и обучение в непрерывном развитии;

* Актуализация отношения антидогматичности и критичности к знаниям;

* Убеждения в фактической основе знания;

* Мотивационная установка на приоритет фактов над верой в истину, которая в свою очередь основана на желании достичь уровня развития, к которому позволяет состояние удовлетворения, факты и комфорт;

* Дифференциация образа реальности и отношения к ней.

Процесс ассимиляции этих принципов включает развитие свойств знания: критическую оценку, поиск убедительных фактов, уже существующих и не существующих. Это также необходимо для развития определенных личностных качеств – интеллектуальной уверенности, решимости, смелости, борьбы с «авторитарными» заявлениями, преданности, стремления к истине, самокритичности и смелости, интеллектуальной рефлексивности. В методологической поддержке подготовки должны быть включены средства формирования базовых навыков в проблемных ситуациях как интегральной единицы профессионала. Фактически методы развиваются в соответствии с психологическими механизмами формирования связей, выбор которых определяется начальными мотивационными характеристиками студентов, их отношением к объекту.

Процедуры психологической подготовки к работе в проблемных ситуациях (таких как профессионализация) должны быть разработаны в двух аспектах – общая подготовка (формирование базовых знаний, навыков и моделей поведения в «стандартизированной» модели проблемных ситуаций с использованием их общего культурного содержания), специальная подготовка (формирование профессиональных знаний, навыков и привычек поведения в случае проблем с использованием содержания, специфичного для профессии). Процедура включает использование общей подготовки с постепенным переходом к реальным профессиональным ситуациям, в которых вы можете столкнуться с проблемами.

Сложность психологической подготовки как профессионала заключается в том, что профессионализация личностно-регуляторных функций, и формирование навыков, которые не требуют сознательного контроля (разнообразия функций) на уровне высокой активности и энергии потребления сознания. Профессионализм приводит к формированию и фиксации стереотипов, и как следствие, может стать способом жизни. Стабильный стереотип проявляется в различных условиях, взглядах, ценностях, способах поведения, взглядах, личностных определениях (интересов, желаний, амбиций, планов, целей). Стереотипность, которая определяется в стиле жизни, причинами и активностью сознания в его мотивах и целях формирования функций, которые также стереотипны на некотором этапе жизненного пути человека.

Management of problematic situations is the highlight of the special psychological training. Common methods of process control technology training in problem is a posing problems in a specific and varied conditions, the joint (group) planning decisions with a discussion of some aspects of the problem situation. It is necessary to intensify the process of raising funds. It is necessary to "move" on a scale of problematical level (degree of difficulty of the problem) and this level is defined by the known and the unknown, the proportion of creative participation in the decision, the prevalence of theoretical or practical training in the form of some of its stage.

The movement on the scale of problematic needs to be linked to the intensification of the interaction being prepared with the problem situation (increased mental load), to increase its interest in the creative independence group forms of training, when the technology content of training and its object is to communicate, that is, when the relation of the subject to the object of development is replaced by the attitude towards the subject of communication for the property. It is possible to use patterns of communication in the context of, for example, the theory of Eric Berne.

In the organization of the problem training, when used means of intensifying the process, it is necessary to select the "replacement" activities that would meet the following requirements: it must be interesting, personally significant, socially valuable. In addition, it must provide for the distribution of activity-related functions in accordance with the individual characteristics of each, and its implementation – the need to provide for acquisition of professional tools provided activation of merit (the principle of "MimiMax" – low costs and high returns) and exchange current results.

Methodical support of the whole process involves learning techniques of thinking and communication as a means of exit from problem situations. Learning thinking is based on the development of methods of mental activity through the formation of an individual system of knowledge (accumulation, organization, storage, and use) and cognitive mastery of the techniques of control system according to the scheme: An Introduction of conventional methods, exercises (using a variant conditions) the assimilation of content and reception of its generators opportunities, the self-administration with a choice of goals, conditions and situations, the transfer to the new (previously unknown) situations, the use of the solution of new problems with the assessment of the suitability of unfitness-learned techniques. On this basis there is a development of the ability to think creatively as a dynamic system transforming the productive mental actions and certain personality traits (focus, motive formation, targets, claims ratio of theoretical and practical thinking, etc.). This system builds on the lessons of the principles of knowledge:

* Conceptual installation on the objectivity of the incompleteness of the existing knowledge in relation to actual and potential reality (basic property creatively oriented individual with a mature attitude to the world research);

методика ЭИ Холла (адаптированная сначала Е.П. Ильиным [5] и дополненная Н.П. Фетискиным) [6].

Результаты опросников выдаются по следующим шкалам:

Люсин: Результаты опросника выдаются по 10 шкалам, пяти основным и их различным комбинациям [4]. Основные шкалы:

- ВП – способность к осознанию своих эмоций;
- ВУ – управление своими эмоциями;
- ВЭ – контроль экспрессии;
- МП – понимание чужих эмоций;
- МУ – управление чужими эмоциями.

ОЭИ – интегративный показатель (сумма всех шкал).

Холл: опросник состоит из 30 утверждений и содержит 5 шкал:

- 1) эмоциональная осведомленность;
- 2) эмоциональная отходчивость, эмоциональная неригидность;
- 3) самомотивация (произвольное управление своими эмоциями);
- 4) эмпатия;
- 5) умение воздействовать на эмоциональное состояние других людей.

ЭИ – интегративный уровень.

Изменение структуры ЭИ от группы к группе (типы управленческого взаимодействия) наглядно показаны на следующих диаграммах (доли каждого из компонентов – относительные показатели (абсолютные показатели каждого компонента отнесены к соответствующему агрегированному показателю) (рис. 7).

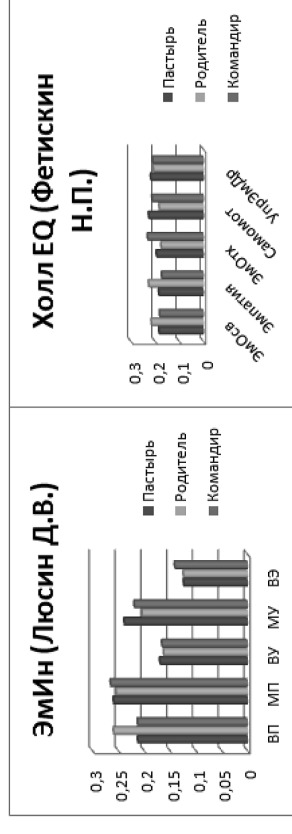


Рис. 7. Диаграммы соотношения компонентов ЭИ лидеров и типа управленческого взаимодействия (методики ЭМИН, Холл EQ)

Для доказательства достоверности данных различий и зависимостей, был проведен однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) со всеми компонентами ЭИ, где фактором явился тип управленческого взаимодействия (табл. 13, табл.14).

Таблица 13
Однофакторный дисперсионный анализ ANOVA для компонентов ЭИ
 (методика Холла EQ)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MP					
Between Groups	31,065	2	15,533	15,663	,000
Within Groups	24,792	25	,992		
Total	55,857	27			
VU					
Between Groups	28,804	2	14,402	18,115	,000
Within Groups	19,875	25	,795		
Total	48,679	27			
MU					
Between Groups	154,714	2	77,357	188,676	,000
Within Groups	10,250	25	,410		
Total	164,964	27			
VP					
Between Groups	180,565	2	90,283	95,875	,000
Within Groups	23,542	25	,942		
Total	204,107	27			
VE					
Between Groups	2,298	2	1,149	3,412	,049
Within Groups	8,417	25	,337		
Total	10,714	27			

Таблица 14
Однофакторный дисперсионный анализ ANOVA для компонентов ЭИ
 (методика Холла EQ)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EmOsv					
Between Groups	41,250	2	20,625	19,832	,000
Within Groups	26,000	25	1,040		
Total	67,250	27			
Emp					
Between Groups	86,762	2	43,381	73,945	,000
Within Groups	14,667	25	,587		
Total	101,429	27			
EmOth					
Between Groups	60,923	2	30,461	45,352	,000
Within Groups	16,792	25	,672		
Total	77,714	27			
UprSvEm					
Between Groups	57,637	2	28,818	30,282	,000
Within Groups	23,792	25	,952		

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: THE FORMATION OF A PROFESSIONAL

A.A. Poutukalin,

Doctor of Psychology, Professor, Department of Psychology, Saratov State Technical University named after Yu.A. Gagarin, Saratov, Russia

A concept of special psychological training of the subject of work is presented, which aim is to control the formation of a professional. The technology of problem-based learning is reviewed as a condition for the development of creative thinking. The descriptions of the procedures of psychological training are presented to work in a problem situation, in theory developed on the basis of the methodological principles of modern psychology.

Key words: special psychological training, work, problem-based instruction, learning thinking, conceptual installation, the components of creativity, professionalism, personality development, stereotype activities, moods.

In the development of the strategy management of the organization, which seeks to develop and higher achievements are particularly important program of a special psychological training in the context of the formation of a professional. In terms of methodology, objectives special psychological training is the most appropriate problem-based instruction, which provides for the formation of creative thinking, the development of critical and creative abilities activates cognitive activity. The main components of creativity, which are formed in the problem-based learning, are presented as follows:

- * Self-vision (foresight), the detection of the problem;
- * Formulation of the problem (and tasks within the scope of the given problems);
- * Hypotheses (optimally control);
- * Finding (creating) the methods and inventing ways of testing;
- * Search and organize raw data;
- * Choice of methods of processing;
- * Circuit analysis of the processed data;
- * Methods and style to draw conclusions;
- * Self "vision" of the application of the results.

All of these capabilities, as well as some personality traits can be formed in the psychological preparation-oriented hierarchy of types of contradictions that arise in professional activities. These define its goals and instructional techniques used in problem-based learning, when the formation of each of the components of creativity is in problem situations, the content of which depends on the content of the psychological components of these. The effectiveness of this form will depend on the extent to succeed in the special training to make the transition from the squatter problem situations to their management of the social "coach" – the planning, development, resolution.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	81,429	27			
Between Groups	7,690	2	3,845	5,220	,013
Within Groups	18,417	25	,737		
Total	26,107	27			

Величина значимости $p < 0,05$ свидетельствует о статистически достоверных различиях. Этот показатель указывает на то, что разность между средними значениями переменной для трех групп статистически достоверна.

Наблюдаемые значения критерия по всем компонентам ЭИ существенно превышает критическое значение критерия, полученного из распределения Фишера-Снедекора для уровня значимости (вероятность ошибки) $\alpha = 0,05$ (3,39).

Данные выводы доказывают достоверность зависимости результатов по отдельным шкалам ЭИ от типов управленческого взаимодействия, следовательно, структура ЭИ зависит от типа управленческого взаимодействия.

Возвращаясь к диаграммам, мы можем с уверенностью продемонстрировать, насколько тот или иной компонент выражен для лидера (рис. 8–10).

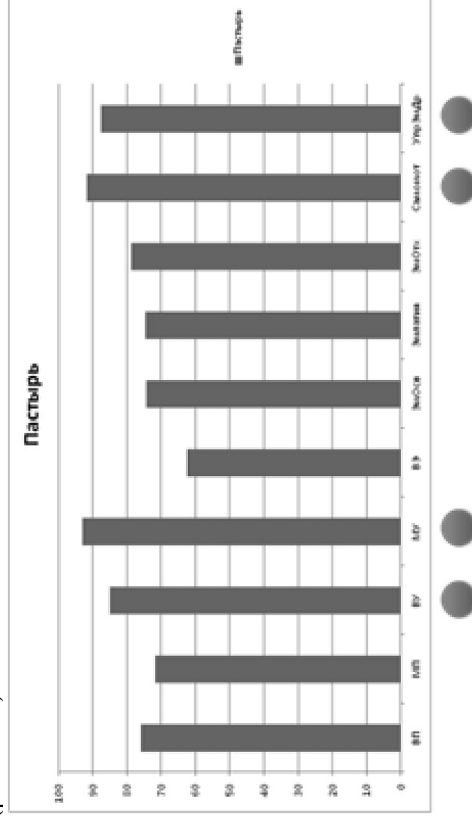


Рис. 8. Диаграмма компонентной структуры ЭИ лидера с типом управленческого взаимодействия «Пастырь»

Statistical analysis of the obtained data shows reliable differences according to the scales “compensation”, “projection”, and “substitution” ($p = 0,01$). These differences allow to make a conclusion that in frustrating situations of organizational injustice school teachers increase the importance of projective and substitutional mechanisms of psychological defense that provide the relief of emotional strain, alertness, and stress.

Mechanisms of conscious coping with emotional strain, frustration, and stress, conditioned by the influence of unjust organizational relations were studied with the help of “Ways of Coping Questionnaire” by Folkman & Lazarus, (WCO) (modified by T.L. Kriukova, E.V. Kuftyak, M.S. Zamyshlyayeva). This method allows us to find out the most common strategies of psychological coping with emotional strain and alertness. Results of the study of coping strategies of the respondents belonging to two groups can be found in Table 5.

Table 5
Research of ways coping based on Ways of Coping Questionnaire; Folkman & Lazarus, (WCO) (modified by T.L. Kriukova, E.V. Kuftyak, M.S. Zamyshlyayeva) (points)

№/coping	К confrontation	Д distancing	С self-control	ПСП search for social support	ПО taking responsibility	Б-И escape-avoidance	ППП planning problem solution	ПП positive over-evaluation
Group 1	13,6	9,8	10,9	15,8	10,1	4,3	10,4	6,2
Group 2	10,4	11,9	13,2	12,6	11,3	6,1	10,9	7,1

Statistical analysis of the obtained data allows to speak about significant differences in ways of coping with alertness and stress in respondents of groups under study according to values of confrontational strategy, search for social support, and avoidance. School teachers in situations of organizational injustice prefer confrontational strategies for coping with alertness and actively interact with the nearest social environment trying to receive support. They do not tend to avoid problems that exist. Decrease in the importance of mechanisms of self-control and self-regulation can testify to a certain decrease in coping behavior constructiveness.

Thus, the study of peculiarities of interpersonal interaction of school personnel, methods of psychological defense and psychological coping with alertness and stress under conditions of unjust organizational relations uncovers modes of behavior that have to become subjects of developmental and psycho-correctional programs, as well as subjects of organizational and managerial solutions.

References

1. Alekseeva E.A. Justice. Moral and political philosophy of John Rawles. M., 1992.
2. Rawles J. Theory of justice. Novosibirsk, 1995.
3. Ivanova S.A. Principle of social justice in Russia's civil law. M., 2005.
4. Risseur P. The just. Translated by B. Skuratov, P. Khitsk. M.: Gnozis, Logos, 2005.

Statistical analysis of results allows to uncover reliable differences ($p=0,01$) in manifestations of altruistic tendencies in the choice of respondents of groups under study. These differences include higher level characteristics of altruism in respondents from group 2 and higher values of selfish tendencies in respondents of group 1.

Our investigation of the influence of injustice on the personality of organizational relations subjects uncovers peculiarities of their interpersonal interaction that are linked to emotional strain growth, aggressiveness, and selfish behavioral tendencies.

Viewing the discovered peculiarities of interpersonal interaction of a person in situation of injustice as a part of the unified psychological process connected with evaluation of the existing injustice and reaction to it, we carried out research of the next stage of the process, which is the stage of psychological defense from the destructive influence of injustice or psychological coping with alertness, frustration, and stress, linked to injustice. At this stage of our study we relied on the following theoretical assumptions: personal psychological defense mechanisms are quite strong behavioral patterns that are formed with the aim of protection of "I" (oneself) from realizing events that cause alertness; ways of their formation and specifics of manifestation are largely conditioned by mode of stressor.

Utilization of Life Style Index, LSI questionnaire by Plutchik, Kellerman, & Conte and analysis of the obtained data allowed us to single out the most frequently used types of psychological defense of the respondents in situations of organizational injustice (Table 4).

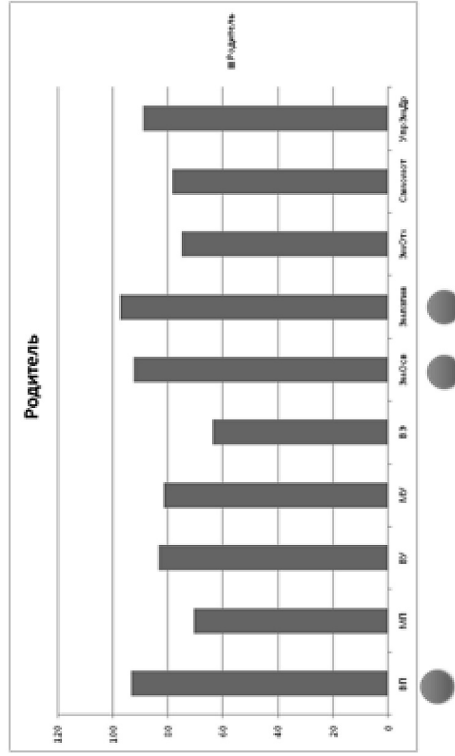


Рисунок 9. Диаграмма компонентной структуры ЭИ лидера с типом управленческого взаимодействия «Родитель»

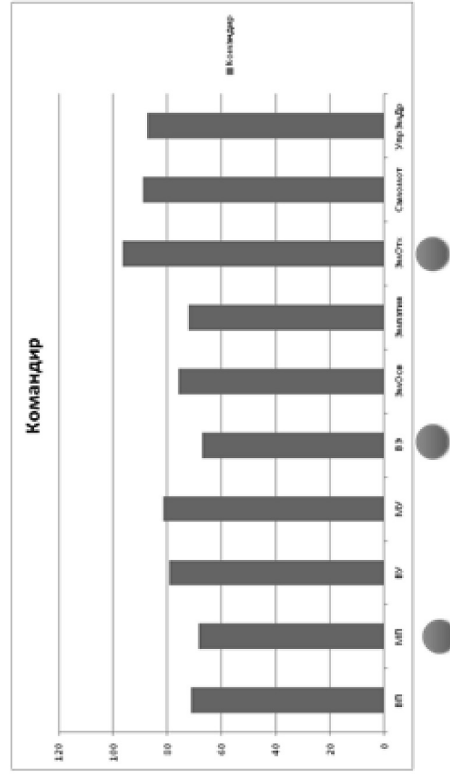


Рисунок 10. Диаграмма компонентной структуры ЭИ лидера с типом управленческого взаимодействия «Командир»

Вывод

Модель управленческого взаимодействия лидера определяется уровнем развития компонентов ЭИ. Были выявлены следующие закономерности.

Table 4

Mean values of strain index in respondents of the two groups (based on Life Style Index, LSI questionnaire by Plutchik, Kellerman, & Conte) (modified by E.S. Romanova, L.R. Grebennikova) (%)

Psychological defense mechanisms	Group №1		Group №2	
	%	%	%	%
Rejection	9,1	9,6	9,6	9,6
Displacement	4,5	5,7	5,7	5,7
Regression	20,4	23,1	23,1	23,1
Compensation	63,6	80,7	80,7	80,7
Projection	65,9	46,1	46,1	46,1
Substitution	36,4	23,1	23,1	23,1
Intellectualization	47,7	51,9	51,9	51,9
Reactive formations	25,0	19,2	19,2	19,2

Table 1
AA (arithmetic averages) and their value (M±m) errors for personal qualities
(Buss-Perry questionnaire)

Value	Arithmetic averages of values and errors		Reliability (U, p)
	Group 1	Group 2	
Integral scale of aggressiveness	57,6±1,2	48,9±0,9	6859,5; p<0,001

Studying the emotional component of interpersonal relationships in respondents belonging to two groups was carried out with the help of "Level of social empathy" method. The results are shown in Table 2.

Table 2
Values of empathic tendencies expressiveness in respondents from two groups

Groups of respondents	Empathic tendencies level (%)		
	high	medium	low
Group 1	18,2	54,5	27,3
Group 2	21,1	46,1	32,8

Statistical analysis of the obtained data, against our suppositions, did not uncover any significant differences in level characteristics of empathy in the respondents of groups under study. This allows us to make a conclusion that unjust relations in organizational culture do not influence level characteristics of these relations' empathy in people.

The study of the behavioral component of interpersonal relations of the respondents belonging to two groups was carried out with the help of "Diagnostics of personal orientation 'altruism-selfishness'" method (N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuilov). Results can be found in Table 3.

Table 3
Values of expressiveness of altruistic (selfish) tendencies in respondents' behavior

Groups	Social-psychological orientation	Levels of tendencies' expressiveness			Mean point
		high	medium	low	
Group 1	altruism	-	11,4	29,5	6,9
	selfishness	11,4	9,1	38,6	
Group 2	altruism	-	17,3	36,5	11,8*
	selfishness	7,6	15,4	23,2	

«Пастырь» имеет самые высокие показатели ЭИ, по сравнению с другими типами управленческого взаимодействия, наиболее выражены шкалы ВУ, МУ, Самомотивация, Управление эмоциями другими, что характеризует его как человека, способного управлять своими эмоциями, вызывать и поддерживать желательные эмоции и держать под контролем нежелательные. Он способен вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций. Склонен к самомотивации. Возможна склонность к манипулированию людьми.

«Родитель» характеризуется следующими шкалами: ВП, ЭмОев, Эмпатия. Он имеет выраженную способность к осознанию своих эмоций: их распознаванию и идентификации, пониманию причин, способность к вербальному описанию. Склонен к эмпатии, сопереживанию.

«Командир» имеет самые низкие показатели ЭИ по сравнению с другими типами управленческого взаимодействия, тем не менее, доминируют следующие шкалы МП, ВЭ, ЭмРиг, что характеризует его как человека, способного понимать эмоциональное состояние человека на основе внешних проявлений эмоций (мимика, жестикация, звучание голоса) и/или интуитивно. Несмотря на то, что данная шкала не имеет крайне высоких показателей, у всех типов лидеров, командир более склонен к контролю внешних проявления своих эмоций. Эмоционально отходчив, неригиден.

Таким образом, наше исследование показало наличие связи между ЭИ лидера и моделью его управленческого взаимодействия. Каждому типу личности лидера соответствовал определенный набор компонентов ЭИ, характеризующий его. Так у «Пастыря» была выявлена способность к внутриличностному и межличностному управлению, манипуляциям эмоциями других, и самомотивацией, «Родитель» отличился способностью к внутриличностному пониманию, эмоциональной осведомленностью и эмпатией, а «Командир» более остальных склонен к эмоциональной отходчивости, контролю экспрессии и способен к межличностному пониманию.

Заключение

Результаты наших исследований показали, каким образом возможно взаимодействие лидера того или иного типа с окружающими с точки зрения эмоционального интеллекта. Помимо безусловной практической ценности такой, как возможности выбора наиболее подходящего лидера для определенной задачи, или исходя из особенностей человеческого ресурса, коллектива, данное исследование показало наличие эмоционального компонента в управленческой деятельности лидера. Что, возможно, является предпосылкой к раскрытию данного феномена и является толчком к поиску новых составляющих лидерства, определению лидера в организации, его развитию или даже его созданию.

Список литературы

1. *Кравцова А.К.* Влияние степени развития эмоционального интеллекта на эффективность управленческой деятельности в контексте организационной культуры // Известия Саратовского университета. 2010. Т. 4. №4. С. 69–73.
 2. *Goleman D.* Working with emotional intelligence. N.Y.: Bantam, 1998. 383 p.
 3. *Аксеновская Л.Н.* Ордерная модель организационной культуры: монография. М.: Академический проект. «Тристан», 2007. 303 с.
 4. *Лосин Д.В.* Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭИИ // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.
 5. *Ильин Е.П.* Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2001. 752 с.
 6. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Диагностика «эмоционального интеллекта» (Н. Холл) // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 57–59.
- Научный руководитель: Л.Н. Аксеновская, д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского*

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

*О.Ю. Кузнецова,
магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье приводится сравнительный анализ современных работ по теме адаптации персонала, определяется проблемное поле будущих исследований автора.

Ключевые слова: адаптация персонала в организации, организационная культура, стресс.

Практически всегда, попадая в новый трудовой коллектив, работник испытывает сильнейший стресс, негативно воздействующий на его производственные, психологические и физиологические показатели. В соответствии со шкалой стресс-факторов, составленной американским психологом М. Аргайлом, увольнение приравнено к стрессу среднего уровня и составляет 47% по отношению к максимальному стрессу, а по шкале стрессогенных факторов Холмса-Рея смена места работы находится на третьем месте по силе воздействия на человека после смерти близкого родственника и развода.

Новый коллектив для работника – это среда незнакомых ему людей с привычками им привычками, наклонностями и эмоциями, действующих по незнакомым работнику моделям поведения. Новый сотрудник сталкивается с новой для себя организационной культурой, с незнакомыми правилами, условиями и табу. У работника неизбежно возникают

The **objects** of the study are interpersonal relations of organization's personnel that are formed within the framework of a situation that can be described as unjust.

The **subjects** of the study are personal characteristics of objects of unjust attitudes within organization that utilize methods of psychological defense and psychological coping.

As a base of our study we have chosen a specific organizational culture, which is a public school culture. A school is a unique "mirror" of public relations. Schools accumulate and translate both scientific knowledge, opinions and attitudes of different generations, contradictions and problems linked to disbalance, non-equivalence, inequality of certain parameters of social environment. Thus, a school teacher is "dipped" into these relations, he experiences them, protects himself from them and copes with their destructive influence. We believe that school organizational culture will be the most adequate environment for this kind of investigation.

The study was carried out at three public schools of the city of Saratov (Russia). 96 teachers took part in the study. With a help of a rather simple methodological tools we formed two groups of teachers: group 1 – teachers that evaluate organizational relations as "just" relations; group 2 – teachers that evaluate organizational relations as "unjust" relations (44 and 52 people correspondingly).

The study of personal characteristics of organizational relations' objects, that perceive these relations as unjust was carried out with the help of the following diagnostic tools: Buss-Perry questionnaire, that helped to reveal integral characteristics of respondents' aggressiveness; "Social empathy level", "Diagnostics of personal orientation 'altruism-selfishness'" methods (N.P. Fetitskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuilov); Life Style Index, LSI questionnaire by Plutchik, Kellerman, & Conte (modified by E.S. Romanova, L.R. Grebennikov); Ways of Coping Questionnaire; Folkman & Lazarus, (WCQ) (modified by T.L. Kriukova, E.V. Kuftiyak, M.S. Zamyshlyayeva). In order to evaluate statistical reliability of results we used the non-parametrical statistical Mann-Whitney test. The choice of diagnostic tools is conditioned by the logic of the study, which is as follows: relations within organization that are perceived as unjust by a person, determine further professional and personal development of this person, which can be manifested through specifics of emotional and behavioral characteristics of interpersonal interaction. We used indicators of altruistic and selfish tendencies in employees' behavior as indicators of emotional characteristics of interpersonal interaction between people within organization.

Buss-Perry questionnaire was used to study integral factor of aggressiveness, as we believed this factor to be sufficient for fulfillment of our study's goals. In connection to this, we used one of the their scales. Research results in the form of mean values are shown in Table 1. Statistical analysis of the obtained data brings us to the conclusion about reliable higher integral values of aggressiveness in test group 1 ($57,6 \pm 1,2$; $48,9 \pm 0,9$; $U = 6859,5$; $p < 0,000$) (Table 1).

Topicality of studying this problem at an organizational level is conditioned by unsolved and under-researched contradictions:

- between the declared principles of social justice and realia of everyday cases of injustice in organization's activities;
- between legitimate labor activity of organization's personnel, labor quality, personnel's qualification, importance, and inadequate, unfair system of stimulation, career growth, and labor compensation;
- between moral, normative, and personified regulators of distributive and role relations within organization;
- between justice-injustice of "I-existence" in the past, at present, and in the anticipated future.

The system of these contradictions forms the problem field of the study of injustice as an organizational culture phenomenon.

Analysis of monographs, dissertations, and journal articles that are concentrated on certain problems of justice-injustice allowed us to uncover three rather typical tendencies:

1. Most researchers step aside from systematic view of genesis, content, forms of manifestation, and consequences of injustice as an organizational culture phenomenon and confine themselves to studying separate manifestations of this phenomenon.
2. As a rule, when studying organizational change, scientists avoid investigating conceptual problems of interpersonal relations justice-injustice and their development in the context of real organizational culture.
3. In field-specific investigations not enough attention is given to manifestations of organizational injustice as an independent, autonomous object of scientific research.

We tried to fill some of the gaps in studying injustice as a phenomenon of organizational culture. At that we relied on the thesis that genesis of interpersonal injustice in organization's activity is primarily predetermined by content and peculiarities of public relations between people. Inequality, lack of balance, non-equivalence of public relations between people in various spheres of activity as a measure of justice predetermined the dominant of these relations' typology.

On the basis of this understanding of genesis of organizational injustice we have set the following goal: to determine peculiarities of influence of relations of different modes within organization, that are evaluated as unjust, on the character of interpersonal interaction of a subject, methods of psychological defense and psychological coping with frustration and stress.

The subjects of psychological investigation are not simply typical phenomena of social justice in organizational culture, but rather personal axiological interpretation, motivational preferences, social attitudes, relations characterizing peculiarities of interpersonal interaction within an organization, methods of psychological defense, and psychological coping formed under their influence.

сложности при освоении новой профессии (специальности) или нового рабочего места. Эффективность работника в такой ситуации падает, его коэффициент полезного действия снижается.

С точки зрения работодателя в этой ситуации полезно помочь работнику адаптироваться к новой среде, чтобы он смог выйти на продуктивный уровень. Термин «адаптация» возник в рамках физиологической науки и относился к процессу приспособления слухового или зрительного анализатора к действию раздражителя. В дальнейшем он распространялся на более широкий круг явлений, характеризующих приспособление строения и функций организма к условиям внешней среды. Несколько десятилетий назад этот термин был заимствован социологией и психологией для описания явлений, касающихся освоения человеком различных сфер природной и социальной среды.

Эволюция теорий стресса и общего здоровья человека, развитие психосоматической медицины и экологической физиологии, внедрение в практику достижений гуманистической психологии и психотерапии существенно преобразовали взгляды на феномен адаптации и регуляторные механизмы, лежащие в его основе, отойдя от физиологического понимания адаптации к более системному взгляду на данный процесс, включающий в себя помимо биологической составляющей, также психологическую и социальную. Системный подход позволил преодолеть сложившееся прежнему времени искусственное разделение видов и уровней адаптации и высказать предположение о механизмах их взаимодействия, выделить комплексные критерии адаптированности, уточнить понятие адаптации.

Системного подхода к адаптации, включающей все уровни: от биологического до социального, придерживаются в своих исследованиях С.Л. Арефьев (адаптация психолога на промышленном предприятии), В.И. Ковалев, Н.А. Сырникова (адаптация рабочих), В.И. Замкин (адаптация персонала к измененной системе труда), С.В. Овдей (адаптация учителя).

Обобщая основные положения, высказанные в трудах отечественных исследователей, можно заключить, что:

- адаптация является целостным, системным процессом, характеризующим взаимодействие человека с природной и социальной средой. Выделение различных видов и уровней адаптации в достаточной мере искусственно и служит целям научного анализа и описания этого явления;
- механизмом, определяющим уровень развития процесса адаптации, является диалектическое противоречие между интересами различных уровней иерархии: индивида и вида, особи и популяции, человека и общества, этноса и человечества, биологическими и социальными потребностями личности;
- системообразующим фактором, регулирующим и организующим процесс адаптации, является цель, связанная с ведущей потребностью;

- особенности процесса адаптации определяются психологическими свойствами человека, в том числе уровнем его личностного развития, характеризующегося совершенством механизмов личностной регуляции поведения и деятельности;
- критериями адаптированности можно считать не только выживаемость человека и нахождение места в социально-профессиональной структуре, но и общий уровень здоровья, способность развиваться в соответствии со своим потенциалом жизнедеятельности, субъективное чувство самоуважения;
- процесс адаптации человека в новых условиях существования имеет временную динамику, этапы которой связаны с определенными психологическими изменениями, проявляющимися как на уровне состояния, так и на уровне личностных свойств.

Наиболее современным определением понятия психической адаптации нам представляется следующее: «Психическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовать связанные с ними значимые цели (при сохранении физического и психического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды» [1]. Автор этого определения – Ф.Б. Березин – выделил три аспекта психической адаптации: собственно психический, социально-психологический и психофизиологический. Социально-психологический аспект адаптации обеспечивает адекватное построение микросоциального взаимодействия, в том числе – профессионального, достижение социально значимых целей. Он является связующим звеном между адаптацией индивидуума и популяции, способен выступать в качестве уровня регулирования адаптационного напряжения.

Большой интерес представляют исследования, в той или иной форме использующие понятие личностного ресурса – запаса различных структурно-функциональных характеристик человека, обеспечивающих различные виды жизнедеятельности и специфические формы адаптации. Этот запас характеризуется разными терминами, в зависимости от психологической школы или концепции авторов, но, по-видимому, они подразумевают одни и те же процессы, по-разному проявляющиеся на различных уровнях. Например, Л.И. Анцыферова [2] говорит об «экспериментировании с жизненными ролями»: принимая на себя роль, человек выбирает способ существования и ведет себя в соответствии с требованиями роли. Когда человек самоопределяется, пережитые формы не исчезают, а существуют в виде «эскизов». В слабоструктурированных ситуациях эти «эскизы» могут способствовать выживанию.

Л.В. Корель [3] вводит термин «адаптивный потенциал», понимая под ним совокупность свойств, которые существуют в скрытом виде и

восприняты (by group and individual conscience) диспропорции в оценке профессиональных и профессиональных качеств в рамках системы «Я-Другой», в оценке профессиональной активности персонализированных групп, в распределении и перераспределении жизненных ресурсов, в условиях развития и роста, и в межличностных отношениях.

Несправедливость изначально естественных качеств жизни, включая их экономические, социальные и политические модификации. Это естественность определяется двумя группами условий и факторов. Во-первых, объективная несправедливость жизненных ресурсов, что является предметом различных отношений (коммуникация). Во-вторых, несправедливость воспроизводства (капитал, власть, статус, и т.д.) и отсутствие оптимальных механизмов их вторичного справедливого перераспределения [1].

Французский философ Поль Рикœur, размышляя о теоретических аспектах изучения феномена справедливости, указывает на то, что понимание оппозиции «справедливости – несправедливости» сформировано в диалогической структуре, где диалогическая оппозиция преобладает над монологической [4]. Если мы скажем, что несправедливость всегда диалогическая и может проявиться в социальном (включая межличностную), групповую, организационную, и этические отношения, тогда мы имеем право говорить о ее социальном характере, т.е. о несправедливости как о социальном.

Одним из самых важных качеств несправедливости следует отметить. Как феномен социальной реальности и субъективной интерпретации событий, социальная несправедливость не является зеркальным отражением и прямым противоположением. Существование справедливости и несправедливости – это «небалансированный» диалектический процесс, состоящий из противоположных и уникальных состояний асимметричного качества, которые определяются различными типами социальных отношений, в основном экономическими, что имеет, в своей сути, объективный характер. Мы можем анализировать конкретные случаи, но это более важно глубже взглянуть на эти отношения и их несправедливости, чтобы обнаружить их детерминацию, вызванную экономическими отношениями, отношениями власти и собственности. Эти мысли приводят нас к пониманию факта, что природа социальной несправедливости объективна, в то время как природа справедливости субъективна.

Из-за различия между первоначальной физической, физиологической, психологической, интеллектуальной, и волевыми ресурсами конкретного человека, неэквивалентности их исторически, географически, экономически, социокультурно, и в других условиях последовательного существования, феномен несправедливости доминирует в реальном мире и придает статус социальной несправедливости в мире общественных отношений.

Таким образом, несправедливость – это постоянный спутник социальных отношений, возникающих в процессе жизнедеятельности. Она проявляется в различных контекстах межличностных, групповых, организационных, этических и других типов отношений. Это важно подчеркнуть, что реальность социальной несправедливости как экзистенциального феномена определяет дальнейшее профессиональное и личностное развитие человека, которое может быть разрушительным. Естественно, эти субъективные напряжения являются разрушительными для сознания и личности в целом. Их значимость для событий, происходящих с людьми, группами, и организациями огромна.

INJUSTICE AS ORGANIZATIONAL CULTURE PHENOMENON: INDICATORS OF MANIFESTATION AND COPING STRATEGIES

A.V. Pechersky,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Chair of Pedagogy and Psychology, Saratov State Socio-Economic University of SSC RAS, Saratov, Russia

V.G. Pechersky,

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Chair of Counseling Psychology, Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

The article presents results of the study of school teachers' dominant attitudes' influence on others, that emerge in organizational conditions and are represented as unjust, on coping strategies with complicated situations of organizational interaction.

Key words: social injustice, personal resources, personal determinants, social interaction, coping behavior, causal attribution, attitude to others.

During the times of large scale socio-economic changes that affect personality primarily at organizational, professional-active and professional-existential levels, scientists always make attempts to analyze changes that are taking place, compare their results with the past (period before Perestroika) and to predict the future. One of the main criteria of analysis and evaluation of social, economic, and, as a consequence, organizational changes is the criterion "justice – injustice", which, in its essence, determined the humanitarian potential of all social innovations. There is no doubt, that injustice of developing relations is the most stressful and psycho-traumatic factor, that conditions emergence of various personal destructions. Injustice can be differently directed, i.e. it can coordinate with subject proper, personality of significant Other, collective "We", simply. Other or others, etc. How do people that are included into organizational structures, playing concrete roles cope and protect themselves in order to lower its psycho-traumatic influence? We believe that these questions worry everyone. We are making an attempt to investigate some of them in the present work.

In the course of studying organizational injustice problem, practicing psychologists have to take into consideration two main aspects of the problem: first of all, to define the attitude to phenomenon "injustice" as a substance of our existence and conscience, in other words, to understand its objective and subjective characteristics; secondly, to be oriented towards specifics of professional activity and organizational culture factor linked to it.

When studying the first aspect of the problem, we came to the following understanding of this social-psychological phenomenon by means of integration and specification of various approaches to organizational injustice's definition [1, 2, 3]: "injustice" in organizational culture are factually formed and

«задействуются» в ходе адаптации. Ф.Б. Березин [1] предполагает, что недостаточность арсенала приспособительных реакций и набора стереотипов прошлого опыта может служить причиной развития реакций напряжения или стресса – основных адаптационных механизмов. На основании этих мнений можно предположить, что адаптация в ситуации неопределенности зависит от количества зафиксированных в памяти индивидов системных форм, отражающих жизненный опыт личности. Чем разнообразнее их репертуар, тем выше ресурс личности, тем выше эффективность адаптации, тем более вероятно, что состояние дистресса не придет на смену нормальной реакции адаптационного напряжения.

Очевидно, что восприятие и оценка своего опыта, а также процесс адаптации к условиям и требованиям организационного окружения во многом носят индивидуальный характер. В одной и той же среде люди ведут себя по-разному. У человека как бы имеется две степени свободы в построении своего поведения в организации. С одной стороны, он обладает свободой в выборе форм поведения: принимать или не принимать существующие в организации формы и нормы поведения, с другой – он может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее цели и философию. В зависимости от того, в какой комбинации сочетаются эти главные составляющие основы поведения, может быть выделено четыре предельных типа адаптации:

1) Отрицание.

Новый сотрудник не принимает ценности организации, его ожидания целиком не совпадают с реальностью. В большинстве случаев такие сотрудники увольняются в первые месяцы работы.

2) Приспособленчество.

Подобные сотрудники полностью принимают все правила и нормы организации. Такой тип сотрудников составляет большую часть штата любой организации.

3) Маскировка.

В данном случае сотрудник демонстрирует принятие второстепенных установленных в организации норм и правил при одновременном «отрицании» основных установок. Подобная линия поведения типична для сотрудников группы риска, которые могут разорвать трудовое соглашение в любой момент.

4) Адаптивный индивидуализм.

Эта разновидность адаптации подразумевает принятие основных правил и норм организации при полном «несогласии» с второстепенными ценностями. Это дает возможность работнику сохранить собственную индивидуальность и отлично справиться со своими служебными обязанностями.

В результате исследований, проведенных психологами, установлено, что базовые условия эффективной деятельности сотрудника организации (приверженность организации, причастность к ней) формируются на

основе успешной адаптации к организационной культуре предприятия, которая предполагает активное принятие и усвоение ценностей и норм, сложившихся традиций новыми членами рабочей группы. Без нее невозможно включение в неформальную структуру, использование принятых в данной группе форм реализации индивидуальных качеств, самореализация личности.

Можно говорить о том, что правильно выстроенная система адаптации сотрудников позволяет компании решить несколько важных задач: ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность и достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки; уменьшение количества возможных ошибок и производственных потерь в процессе освоения сотрудником своих функциональных обязанностей; формирование у новых сотрудников мотивации к достижению высоких результатов и качественному выполнению работы; сокращение уровня текучести кадров за счет снижения количества сотрудников, не прошедших испытательный срок; повышение продуктивности работы всех подразделений компании.

Резюмируя вышеизложенное, следует заключить, что, несмотря на большое количество исследований, посвященных адаптации, единого подхода к содержанию феномена в психологической науке пока нет, влияние адаптации сотрудников к организационной культуре на приверженность организации, лояльность, вовлеченность пока не так много, что делает исследование адаптации по-прежнему актуальными.

Список литературы

1. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л., 1988.
2. Анциферова Л.И. Поздний период жизни человека: типы старения и возможности поступательного развития личности // Психологический журнал. 1996.
3. Корель Л.В. Женщины на крутых виражах реформ // ЭКО. 1995. №6.
4. Завьялова Е.К. Психологические механизмы социальной адаптации человека // Вестник Балтийской педагогической академии. СПб., 2001.
5. Шапиро С.А., Шатаева О.В. Основы управления персоналом в современных организациях. М.: ГроссМедиа, 2008.

Научный руководитель: Л.Н. Акееновская, д.п.с.н., профессор кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

In conclusion we would like to note that the discussed fields of research do not exhaust resources of practice-oriented social and psychological researches of business sphere. Domestic tradition is becoming more interdisciplinary and the prospects of further development of business psychology lay in a combining methodology of laboratory experiments and approaches typical of ad hoc situation models.

References

1. Andreeva G.M. Psychology of social cognition. M.: Aspect press, 1997.
2. Andreeva G.M. Social psychology. M.: Aspect press, 2000.
3. Schein E.H. The Corporate Culture Survival Guide. San Francisco. CA: Jossey-Bass, 1999.
4. Kuzmina M. Socio-psychological studies of identity management. M., 2004.
5. Bazarova G.T. O Features of adult education. Manager on the personnel. №2. 2007.
6. Kuznetsova O.V. Individually-typological factors of adaptability of the individual South-Ukrainian state pedagogical Univ them. K.D. Ushinsky. Odessa, 2005.
7. Belinskaya E.P. The identity of the person in the conditions of social changes. M.: Moscow state University. named M.V. Lomonosov, 2006.
8. Prigozhin A.I. Innovations: incentives and obstacles. M.: IPL, 1989.
9. Sovetova O.S. The foundations of the social psychology of innovation: a Training manual. SPb.: Ed. SPb.: Univer, 2000.
10. Bazarova K.T. The phenomenon of distributed leadership: a socio-psychological reflection of the new situation. New in psychology. M.: The faculty of psychology of Moscow state University named M.V. Lomonosov, 2006. P. 48–61.
11. Rogers E.M. Diffusion of innovations (4th ed.). N.Y.: Free Press, 2003.
12. Zhuravlev A.L. The social psychology of the individual and small groups: some results of research. Psichologicheskii Zhurnal. 1993. T.14. №4. P. 4–15.
13. Musselwhite C., Randell J.R. Dangerous opportunity: making change work. Philadelphia: Xlibris Corporation. 2004.
14. Burlachuk L.F., Morozov S.M. Glossary-Handbook of psychological testing. SPb.: Peter. 2007.
15. Merlin V.S. Collection of the works. Prikamsk social Institute. 2007.
16. Bazarov T.Yu., Sycheva M.P. Personal and situational factors in making changes. Modern social psychology: theoretical approaches and applied research. №1 (6). 2010. P. 39–48.
17. Bazarov T.Yu. Psychological facets of the changing organization. M.: Aspect-Press. 2007.
18. Ross L., Nisbett P. The person and the situation: Lessons from social psychology. M.: Aspect Press, 1999.
19. Kornilova T.V. Experimental psychology: theory and methods. M.: Aspect-Press, 2002.

53 people took part in the experiment. They were divided into 10 small groups, each of 5-6 people. Among the subjects there were 29 women and 24 men aged 20-35. 27 people participated in experimental groups and 26 in control groups. Sampling was made by senior students (6 groups), trainees and young specialists working in middle size and large Russian companies (4 groups).

Results of conducted research affirm that group games enhance internal readiness of their participants to innovation. It is important to note that readiness of game participants to implement decisions in a situation of change is closely connected with satisfaction of the decision that was made. At the same time in no-game activities (group discussions) readiness to implement the decisions in a situation of changing is connected with confidence in the decision that was made. Another important result is that group game activity simulating change situation and uncertainty of the future stimulates more creative decisions, characterized by more originality and emotional involvement.

Based on the results of the research we can establish the following principles to draft effective model of group game activities aimed at preparation of staff for organizational changes. The processes simulated in group game activities should be conventional in order to enable the participants to overcome the fear of taking wrong decisions and not to limit their ability to experiment when searching of ways to solve the problem.

In group game activities we should create situation of uncertainty in which it is impossible to evaluate effectiveness of alternative ways to solve the problem in question without going through required number of stages and analyzing every proposed idea.

Teams of participants of group game activities should be heterogeneous in terms of inter-organizational managerial roles. Orientation differences when taking managerial decisions as well as differences in type and degree of inner readiness for innovation of representatives of different roles stimulate generation dramatically different points of view concerning the situation in question. This provides an opportunity to understand and evaluate the given problem more profoundly as well as stimulates dynamic processes in small groups in the case when decision making should be done by means of consensus through discussions and negotiations.

In group game activities we should provide conditions to inspire emotional relation of the participants with their roles, thus creating more involvement in game process. We should make participants feel free to choose roles, thus increasing satisfaction with the group decision and increase degree of inner readiness for implementation of this decision.

Group game activity should not be limited to making just one group decision for a given problem but offer a chance to further work with the issue i.e. it should use a system approach since one of the effects of the game activity is realization of participants of their own potential to find better decisions in the future.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВОВ КАРЬЕРНОГО ВЫБОРА СТУДЕНТОВ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОГО И ГУМАНИТАРНОГО НАПРАВЛЕНИЯ

А.Н. Мухина,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

А.В. Рагимова,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В статье приводятся результаты эмпирического исследования мотивов карьерного выбора студентов гуманитарного и естественнонаучного профилей, анализируется роль учебного заведения в формировании рациональных карьерных стратегий будущих специалистов.

Ключевые слова: мотивы карьерного выбора, мотивация достижений, мотив избегания неудач, карьерные стратегии.

В настоящее время не для всех людей труд является смыслом жизни, он превратился в средство выживания. В такой атмосфере можно забыть об эффективности трудовой деятельности, формировании трудовой мотивации, карьерном росте. Человек включается в трудовой процесс с учетом самых разных побуждений.

В организациях каждый руководитель осознает, что нужно побуждать людей работать, и не всегда только материальное вознаграждение – это верная стратегия.

В жизни многих людей трудовая деятельность играет немаловажную роль, многие работники хотят достичь успеха в профессиональной сфере. Весьма важно для этого, на наш взгляд, чтобы работник определился в выборе своей профессии и осознавал мотивы своего карьерного выбора. Мотивация работников определяет непосредственный успех в деятельности организации. Вся трудовая деятельность человека связана с удовлетворением своих мотивов. Мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1].

Интерес к работе определяется не только ее содержанием, но и организацией, степенью зависимости работника в принятии важных для организации решений. Ключом к эффективному сотрудничеству организации и работника является знание особенностей мотивации последнего.

Мотивация деятельности может быть внешней – в этом случае деятельность является средством достижения отдаленных перспектив в форме различных благ; и внутренней, когда деятельность осуществляется ради самой себя. К внешним мотивам относятся все виды поощрения – материальное и моральное. К внутренним можно отнести ценности, при-

писываемые человеком самому процессу выполнения работы, например, удовлетворение от достижения поставленных целей, содержание и значимость деятельности, самоуважение. Наиболее простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения – создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи, обогащение труда (труд должен быть интересным для работника).

Высокий результат, может быть, достигнут, если организация поощряет работников. Поощрение можно разделить на две группы: материальное и моральное. Чтобы поощрение начало действовать как стимул, оно должно препартироваться в субъективно значимую побудительную силу, то есть стать значимым для данного конкретного человека. Поощрение должно производиться с учетом личностных особенностей работника.

Помимо поощрения и наказания мотивирующую способность имеют характеристики трудового задания, характеристики рабочей обстановки, возможности профессионального роста, степень ответственности, степень самостоятельности, возможность творчества и др.

Важными факторами удовлетворенности работников своим трудом являются: содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты); условия работы; оплата труда, материальное вознаграждение; степень престижности работы; руководство (стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и расстановка кадров); карьера и развитие личности, перспективы повышения разряда, квалификации и т.п.; окружение, психологический климат в коллективе [2].

Очень важно, чтобы организация труда выполняла мотивирующую функцию. Человек лучше выполняет действия, если он выполняет их осмысленно, знает их цель и их значение в работе всей компании. Большинство людей испытывают удовлетворение от работы, зная, что они за нее отвечают. Существенным является фактор общения с людьми (клиентами, поставщиками и т.п.). Человеку нужно знать, что его действия важны для кого-то конкретно, для организации, общества. Требования, предъявляемые к работнику, не должны быть заниженными, у него должна быть возможность проявить себя, доказать свои способности и свою значимость. В качестве мотивирующего фактора может выступать возможность работников открыто выражать свое мнение, предлагать свои идеи, уверенность в том, что они будут заинтересованно выслушаны. Важным моментом, повышающим заинтересованность работников, является совместная установка целей и критериев, по которым можно судить об их достижении. Это придает работе осмысленность, а человек, который сам принимал участие в постановке целей, вложит больше сил в их достижение. В работе существует еще ряд элементов, влияющих на мотивацию, однако, самое главное – осознавать, что система стимулирования должна развиваться и изменяться вместе с изменениями в организации.

Еще одним важным мотивом человеческой деятельности является мотивация достижения успехов и избегания неудач. Именно от этих

фундаментально new, unique ideas, modes and types of activity is a necessary condition to make, construct changes.

In order to find answers for these questions an experimental research has been carried out. The experiment was based on intergroup scheme which implies juxtaposition of the data gathered in experimental and control groups.

Form of organization of group activity is an independent variable. It is enforced by means of two conditions: firstly by group game activity (experimental groups); secondly by no-game group activity – group discussions (control groups).

For dependent variables we used:

1. Degree of readiness for changing, evaluated by subjects of experiment after group decisions is made by four criteria: confidence in decision which was made; possibility to find a better decision; satisfaction with the decision; willingness to implement the decision.

2. Creativity of made-group decisions defined on the basis of expert evaluation according to the following key criteria: originality, complexity, emotional involvement and descriptiveness (congruence with the task).

Procedure of evaluation of creativity was based on the method Creative Stories developed in PACE center at Yale University (Rainbow Project Collaborators). Experimental effect in both cases was defined by statistic comparison of two series of sample values of dependent variables in experimental and control groups [19].

Secondary variable is subjects' individual disposition towards innovation. This variable was evaluated with the help of 16 personality factor model questionnaire of Cattell (form C, 105 questions). As a result the individual figures for factor Q1 were determined. They are characterized by the following advances: flexibility (radicalism) – tendency to experiment and adopt innovations, to redefine existing principles; rigidity (conservatism) – tendency to keep established norms, principles, traditions; to doubt new ideas, deny necessity of innovation.

To evaluate individual disposition of the subjects towards innovation they were offered to analyze five specially prepared situations which implied choosing between stability and changes.

Experimental and control groups had possibly equivalent composition in terms of the following criteria: sex and age of the participants; dominant inter-organizational managerial part (heterogeneous composition – each group had representatives of different roles); individual disposition towards changing (factor Q1 measure and choice results of the subjects when evaluating five proposed situations).

Group equivalency in terms of individual disposition towards changing gave possibility to control the influence of secondary variable on the results of experiment. In order to evaluate reliability of criteria for creativity of group decisions the coefficient of expert evaluation coordination was calculated (Cronbach's α).

At the same time study of human behavior in a situation of changing carried out in this research has raised new questions, rather than given answers to the original questions. For instance further work should be done for single-minded examination of interconnections between individual personal characteristics, styles of reaction to innovation and change situation ratio such as situation type in terms of staff eagerness, equipment availability [17], scale of innovation [18], innovation type, characteristics of corporate culture.

Team game activities and preparation of organizational changes

Long-term planning in the modern world is impossible if you do not take into consideration the dynamics of change. At present organizations are constantly challenged by inevitable changes of inner and outside environment. Therefore we face a notion of how to make changes into overall cycle of organizational development. Is there a way to make the strategy of development 'proactive' in order to give a new twist to the development of an organization thus preventing natural crisis and recession? Such proactive strategy can be implemented while preparing changes.

Most authors, who write about the model of organizational changes, discuss the notion of overcoming staff resistance concerning the necessity to accept changes as inevitability introduced by external intervention. Unnatural and fierce in its nature process of innovations can be accompanied by numerous difficulties, become unacceptable for most employees of an organization and subsequently ineffective.

When we analyzed the famous model introduced by Virginia Satir, in which integration i.e. decision-making process occurs inevitably in situation of 'chaos' provoked by innovations, we tried to define the problem in a different way. Is it possible to come up with such preliminary work which will make the decisions concerning changes not only more easily acceptable but constructed and created by all employees involved in this process?

In order to achieve that we should create such conditions in which each participant, involved in process of changes, feel free to make his or her choice while not having to fear the risk and not experiencing limitations if he or she wished to experiment and propose new ideas and solutions. Ye. Ovchinnikova in her diploma research made an attempt to create such conditions by means of specially organized group game activities.

The connection of game with the future is the most important feature of this situation. The main function of game activities is to prepare for this future and it can be implemented by skill training, simulation of socially significant interactions, situations and so on. Chance to make your own choice and to define your own role in a game are the conditions for personal changes that may relate to values, attitudes, activity practices, perception of the world, behavior. Game broadens the mind, enhances thinking, and develops flexibility and ability to think. Creative potential of the game is utterly important. Generation of

motivations во многом зависит положение человека в обществе. У человека есть два разных мотива, функционально связанных с деятельностью, направленной на достижение успеха. Это – мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи. Люди, которые ориентированы на достижение успеха, очень активны, инициативны, если на их пути встречаются препятствия, то они ищут любые пути их преодоления. Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой в деятельности некоторую положительную цель, достижение которой может быть однозначно расценено как успех. Они отчетливо проявляют стремление, во что бы то ни стало добиваться только успехов в своей, деятельности, ищут такой деятельности, активно в нее включая, выбирают средства и предпочитают действия, направленные на достижение поставленной цели. Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои возможности, успехи и неудачи и обычно выбирают для себя профессии, соответствующие имеющимся у них знаниям, умениям и навыкам.

Что касается людей, мотивированных на избегание неудач, они, наоборот, малоинициативны, всегда ищут причины, чтобы избежать ответственного задания, ставят перед собой неоправданно завышенные цели, плохо оценивают свои возможности. Люди, ориентированные на неудачу, нередко характеризуются неадекватностью профессионального самоопределения, предпочитают для себя или слишком легкие, или слишком сложные виды профессий. При этом они нередко игнорируют объективную информацию о своих способностях, имеют заниженную или завышенную самооценку, нереалистичный уровень притязаний.

Можно выделить различие в поведении людей, мотивированных на успех и неудачу: для человека, стремящегося к успеху в деятельности, привлекательность некоторой задачи, интерес к ней после неудачи в ее решении возрастает, а для человека, ориентированного на неудачу, – падает. Иными словами, индивиды, мотивированные на успех, проявляют тенденцию возвращения к решению задачи, в которой они потерпели неудачу, а изначально мотивированные на неудачу – избегания ее, желание больше к ней никогда не возвращается.

Формирование мотивации достижений будущих специалистов, их категорных стратегий происходит под влиянием общества в целом, малой группы, к которой принадлежит индивид, других институтов социализации, среди которых образовательное учреждение играет одну из важнейших ролей. Целью нашего исследования явилось изучение мотивационной сферы студентов – будущих специалистов гуманитарного и естественнонаучного направлений. В исследовании приняли участие 20 студентов-студентов в возрасте от 20 до 22 лет, 10 студентов гуманитарного и 10 естественнонаучного направления. Методики исследования: «Якоря карьеры» (Э. Шейн) и «Диагностика мотивации достижения» (А. Мехрабиан).

В ходе исследования были получены следующие данные: главным мотивом карьерного выбора для обеих групп студентов является стабильность в работе. При выборе второго предпочтения мнения респондентов гуманитарного и естественнонаучного направлений разошлись. Первые выбрали интеграцию стилей жизни, вторые – автономию. Такие мотивы как профессиональная компетентность, предпринимательство набрали небольшое количество баллов, предпочтения студентами таких мотивов, как менеджмент, служение, также были невелики. Невелико предпочтение и стабильности места жительства в обеих группах.

Следующим этапом нашего исследования стал анализ мотивации достигших двух указанных направлений подготовки. Оказалось, что у студентов гуманитарного направления только 10% студентов мотивированы на достижение успеха, а остальные 90% на избегание неудач. Что касается студентов естественно-научного направления, то у них 40% мотивированы на достижение успеха, а остальные 60% на избегание неудач.

Исходя из полученных эмпирических данных можно сделать вывод, что студенческая молодежь хочет иметь стабильную работу, а это ограничивает выбор вариантов карьеры; и, к сожалению, меньше число студентов предпочитают делать карьеру; хотят быть мастерами своего дела. В целом, следует отметить общую повышенную заинтересованность респондентов в стабильности, что, на наш взгляд свидетельствует об определенной социальной «незацикленности» выпускников. Кроме того, образовательные учреждения при подготовке специалистов, на наш взгляд, должны уделять внимание не только их профессиональной подготовке, но и формированию мотивации к профессиональной самореализации, построению карьеры и создавать для этого лучшие условия, в том числе при активном участии организаций-работодателей.

Список литературы

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. С. 361.
2. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. М., 2005.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.п.н., доцент кафедры обшей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

the changing in detail and good reasoning. It is somewhat difficult to change their mind concerning the necessity of a change, because the existing order of things is by definition better than a new one. It takes Conservatives a long time to tune in even if they realize objective necessity of changing. When implementing innovations they continue working according to the same rules as before. Conservators tend to analyze the change situation, trying to classify different disjointed facts and observations putting them into rational scheme. Facing problems they try to understand the fact of the matter, stay away from activity in order to think the situation out and consider all aspects of it. They prefer dealing with the problems which have unequivocal solution and clear result. Behavior in a change process: they use standard, time-proven methods to solve tasks, they prefer if all activities are carried out according the fixed plan, they normally think things out before taking action, they prefer to do a thing the way they are used to.

How do they overcome resistance to changings? By taking a change for granted, taking changes with resignation. By believing that changings are for the better in long run. By switching to other activities (reading, sports), distraction from the situation, estrangement. Typical reaction to changings: fear, anxiety, lack of confidence, denial of changes. They expect the boss to be an active, confident, well-reasoned leader. Leadership of the boss is deemed as strength, determination, self-confidence, creativity, calmness. Typical reactions and behavior in change situation are hope, sticking to the old ways of doing things, denial of changes.

Reactive take changing emotionally. They prefer stability to innovation. To make them adopt innovation you need to explain their benefit, sympathize with them, help them overcome stress and discomfort. They tend to overreact and therefore show open confrontation. They prefer working with the tasks after they know exactly what to do and there is some expertise of dealing with them. Attitude to innovation: it takes a lot of time to accept and adopt innovations and changes. In change situations they can be emotional and irritable, anxious, worried and tense; they can be an obstacle to enthusiasm of others. As a rule they fiercely resist by sabotaging and convincing other people that innovations are not necessary. Typical reactions and behavior in change situation are lack of self-confidence, denial of changes, frustration.

As a result of this study it has become possible to determine and describe groups of people that are different but at the same time possess similar features. The acquired descriptions of styles allow prediction of behavior of different groups of people participating in innovations depending on individual physiological characteristics.

As any typological approach, determination of these styles has its pros-pects as well as limitations. Among the main advantages of typological approach is the fact that it is an easy and painless cognitive technique producing quick and reliable result. But weak point of topology is the fact it does not take into consideration minute nuances typical of human individuality.

of emotional reaction to external environment uncertainty, tendency to react to uncertainty in a certain way.

Opinion orientation corresponds to tendency to see the world as something organized and predictable, perception – tendency to see the world as something flexible and spontaneous, in which the question of final decision remains open and decision is not made until the last minute.

As a result of experimental study four styles of reaction to changing have been established. They were given the names: Innovator, Conservator, Reactive, Realizer. General results of the study allow making profile of each style. Now we will have a close look at each one.

Innovators adopt changings, are ready to initiate changings. They get emotionally involved in any kind of new activity and initiative, even though they do not see any objective necessity. They are successful at an early stage of changes: they actively generate ideas, search of ways to solve problems. At stable stage they are ready to carry out the decisions that were made; they are not likely to sabotage changes. They prefer to deal with tasks with uncertain result or ambiguous interpretation, tasks requiring new ways and approaches. They believe that changings are for the better. They overcome resistance to changings by trying to take advantage of the situation as well as by convincing themselves that innovations are necessary. In a situation of changing they expect the boss to be active (quick decision-making and fast transition to realization phase). Typical reactions and behavior of Innovators in a situation of changing are excitement, open-mindedness and tendency to experiment. Stresses, denial of changes, sticking to the old rules in work are not typical reactions of Innovators.

Realizers support and make decisions, if they see objective necessity in them. They prefer stability to innovation, but would not accept all ideas; they prefer to test the idea out before accepting it. They can be initiators of innovations if they feel and see the necessity in that. They are reasonable when working in new conditions. They incorporate openness to innovation, typical of Innovators and reasonableness typical of Conservators. The preferred type of task (result): tasks in which it is very clear what to do, in which they see objective necessity. They do not oppose changing, eagerly accept new approaches and ideas. In a situation of uncertainty and abrupt change they normally make decisions right away and start acting focusing on the problem and thinking how to resolve it. They overcome resistance to changing by the situation analysis (calculating advantages and disadvantages of changing, causes of changes, possible alternatives of behavior in the situation). In change situation they expect communication from the boss (clear and definitive information about the current situation, relevant and honest information as for what to expect of innovation). Typical reactions and behavior in change situation are, open-mindedness and willingness to take risks. Stresses, lack of self-confidence, denial of changes, immobility are not typical reactions.

Conservators rarely think that changes are necessary. They prefer stability to changing. To make them adopt a change you need to describe necessity of

ФЕНОМЕН КОНФОРМНОСТИ В ИННОВАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

К.И. Новоселова,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье рассмотрены сложные и неоднозначные вопросы соотношения конформности и инновационности применительно к настоящему моменту развития нашей страны и общества.

Ключевые слова: инновационное общество, конформизм, организационная культура, психологические типы «инноватора» и «адаптора».

Инновационное общество в понимании большинства людей ассоциируется с современным развитием, разработкой и внедрением новых технологий, принципиальными изменениями практически во всех аспектах жизни. Согласно [ВЦИОМ], 63% жителей нашей страны считают, что будущее России и наше последующее развитие неизбежно связаны с инновациями.

Инновация и ее изучение имеют самые различные аспекты. Помимо экономических, технологических, научных, образовательных вопросов немаловажную роль в инновационном обществе играют люди – как разработчики инноваций, так и «потребители» инновационных идей. Психологические аспекты инновационного развития общества, безусловно, важны для рассмотрения. Помимо общества в целом, субъективные вопросы инновационного развития имеют место и для организаций и компаний различного профиля.

Инновации предполагают изменения или же, иными словами, определенную нестабильность в общественной и экономической жизни, что, в конечном счете, сказывается на каждой личности – члене социума. Инновации являются безусловным вариантом девиации, изменяющей поведение. Конформизм же представляет собою вариант недевиантного поведения, поддерживающий поставленные обществом цели при социально одобряемых методах их достижения.

Литература, пропаганда, общественное мнение в недалеком прошлом однозначно трактовали «конформизм» как чуждое и негативное динамичному развитию явление. Так ли это? Замедляет ли конформизм инновационное развитие общества в целом, развитие отдельного сообщества или организации? Каково его влияние на прогресс, на инновационное развитие? Стоит ли бороться с конформизмом (безусловно, исключительное «мирными» методами)? Сейчас ответы на эти вопросы не кажутся однозначными.

Прежде всего, ответим на вопрос, что такое инновационное общество, так как понимание предмета рассмотрения позволит лучше искать ответы на поставленные вопросы.

Очевидной инновацией является Интернет и справочная система Википедия, которая сообщает нам, что термин «инновация» происходит от латинского «*innovatio*», что дословно переводится как «в направлении изменений». Сегодня большей частью под термином «инновация» мы понимаем новые решения, продуцирование и восприятие новых идей и передовых технологий, внедрение которых обеспечивает качественное развитие экономики в целом и жизни отдельных людей. Ядерная энергетика, компьютер, содовая телефонная связь, нефтехимия и биохимия – примеры наиболее известных инноваций, повлиявших как на сегодняшнюю экономику, так и на образ жизни.

Инновации бывают не только технологические. В современном обществе активно внедряются социальные инновации (обновление сфер жизни и реорганизация социума) и организационные (совершенствование менеджмента в компаниях, государственного и муниципального управления) [1].

Не вдаваясь в детали, отметим, что под понятием *инновационное общество* чаще всего имеется в виду общество, стимулирующее развитие и быстрое внедрение инноваций, которые служат залогом интенсивного роста производства и непосредственно качества жизни [1].

Инновационное общество – это новый этап в развитии человечества. В отличие от традиционного и индустриального обществ, оно не использует отдельные достижения, а постоянно создает и внедряет новое во все сферы науки, техники и социальной жизни. Так как же интерпретировать феномен конформности в инновационном обществе? Давайте рассмотрим само понятие конформизма. Конформизм означает разделение конкретным индивидом норм и ценностей группы, принятие господствующего порядка, традиций и законов [2]. Конформизм проявляется в изменении поведения и установок в соответствии с изменением позиций большинства. Следовательно, *конформист* – это тот, кто изменяет поведение под давлением большинства. Но вот почему он это делает? Возможны различные ответы на поставленный вопрос. В ряде случаев человек отказывается от своей точки зрения из-за страха возражать социальной группе или государству. В других ситуациях человек искренне уверен, что доминирующие в его социальной группе идеи и ценности заведомо правильные и заслуживающие защиты. В таком случае конформизм начинает быть похожим на традиционализм или консерватизм, и негативный оттенок немного меняется на уважительный и позитивный.

Чтобы лучше понять, что такое конформизм, при каких условиях он проявляется, а главное уместен ли он в условиях современного инновационного общества, рассмотрим феномен «под различными углами» в разных видах профессиональной деятельности и культурах.

Вопросы поведения человека как члена культурного сообщества подробно и всесторонне анализируются в работе О.Е. Стекловой. Само по себе понятие «культура» обозначает разделяемый большинством способ

подхода, которая объединяет в себе различные аспекты личности и общества. В нашем мнении, это противоречие полностью раскрывает себя с помощью такого термина как «стиль». Согласно нескольким авторам [15] стиль является промежуточной связью между личностью и социальной средой, и это один из основных механизмов адаптации к любой форме активности.

Комплексный подход к проблеме поведения в ситуации изменения означает сочетание двух основных подходов: attitude-based; типологический и динамический. В целях построения обобщенной модели, позволяющей описать и предсказать личностное поведение в ситуации изменения, в первую очередь необходимо описать характеристики отношения к изменению, во вторую – определить типичные поведенческие паттерны, практики и тактики человека в ситуации изменения, и, наконец, описать наиболее характерные эмоциональные и когнитивные реакции человека в ситуации. Единая типология реакции на инновацию может быть построена на основе этих компонентов. Мы предлагаем такое теоретическое построение как стиль реакции на инновацию. Это построение должно рассматриваться как предпочтение определенных типов личностного взаимодействия с ситуацией изменения в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях на инновацию [16].

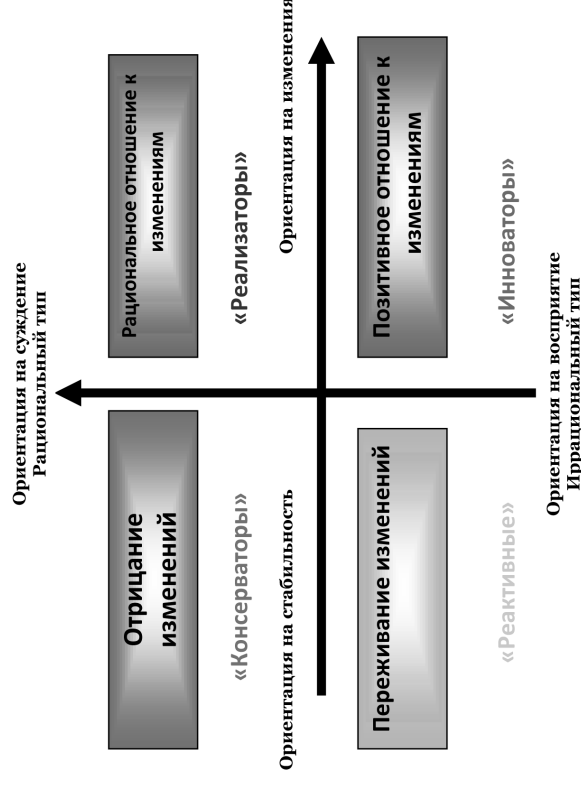


Figure 3. Typology model of reaction to innovation

Innovation-stability orientation corresponds to tolerance for uncertainty, revealing in degree of realization of external environment uncertainty, degree

The content of administrative identity is influenced by socially-psychological features of professional activity [5]. Combined creative type of joint activity of stage managers determines emotional component of administrative identity, width and differentiation of role repertoire of representatives of the given professional group.

Administrative identity can be actualized in the individuals who are not subjects of administrative activity. Several strategies of similar actualization are identified: "Me in future", "significant other", "ideal image", "own position", "knowledge and experience". In this case we deal with the perceptual phenomenon bound to socially-psychological processes of a reflection, identification, attribution, with social stereotypes and representations.

The content of administrative identity is influenced by organizational identity: a) reflection of organizational problems corresponds to internal perceptual model of the organization and the maintenance of a preferred administrative role; b) administrative identity is in relations of mutual interference with organizational commitment.

Social and psychological characteristics of reaction styles to changing

A lot of material concerning how individual and personal factors impact adoption of changing has been collected by now. However, this material is a mere collection of rather isolated theoretical constructs and empirical data. There are several types of constructs for establishing features of adoption of changes: personal adaptively [6]; tolerance for uncertainty [7], psychological barrier to changing [8], generalized innovation disposition [9]. The question remains open – how these constructs correlate and whether it is possible to figure out major qualities and to build a model of styles of reaction to changings which will combine multiple constructs for examination of personality exposed to changing. Large numbers of qualities of process of changing participants that are to be analyzed require to define the most important ones and to build typology related to prognostication of behavior of change participants.

It is logical to assume that the subjects possessing different individual features and attitudes will demonstrate different firm behavioral patterns in a situation of changing [10]. Determination of differentiated individual differences and reactions, their grouping, i.e. determination of styles and types of reaction to changing can help to resolve the above-mentioned contradiction. In order to solve this problem M.P. Sycheva in her dissertation research utilized typological approach characterized by description of a typical (or averaged out) representative of a group of persons of the type.

Analysis of various approaches to determine the differences of participants of adoption of change can lay the foundations helping to single out the criteria for typology: degree of adoption of changing [11], key behavioral characteristics [12], combination of attitudes and styles of thinking [13], personal features [14]. It is possible to solve the problem of behavior prediction if two

существования, оценивания и деятельности, передаваемый от поколения к поколению. Организационная культура – это социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации [3, с. 8].

Организационная культура неоднородна и имеет различные варианты проявления. По характеру ее проявления различные исследователи выделяют большое число типологий организационной культуры. Так Т. Дрилл и А. Кеннеди в числе ряда других предлагают административный и спекулятивный типы культуры.

Административная культура (бюрократическая). Эта культура проявляется во внешнем регулировании всех сторон деятельности, тотальном контроле, иерархии. Власть здесь сконцентрирована в руках руководства. Покладистость – вот основное качество хорошего работника. Административная культура предстает перед новым сотрудником в виде поведения окружающих, подчиняющихся неизвестным законам, согласующихся с неизвестными ценностями [3, с. 31]. Получается, что сотрудник в таких условиях просто обязан проявлять конформность!

Спекулятивная культура отмечена крайним индивидуализмом в поведении, высоким самоумиением, непомерным тщеславием. В отличие от административной культуры, здесь, наоборот, считается, что хороший работник тот, кто наиболее конкурентен и может отстоять свою позицию.

Из этого следует, что конформное поведение крайне неоднозначно оценивается в условиях современного общества, а также на уровне организаций.

Далее рассмотрим поведение человека на уровне общества в целом. По этому поводу интересна позиция С.Р. Яголкинского. Автор приводит типологизацию субъектов инновационной деятельности и вводит психологические типы «инноватора» и «адаптора» [4, с. 90-91].

«Инноватор» может показаться недисциплинированным, зачастую производящим впечатление человека поверхностного и несерьезного, мало склонного к ответственному и обстоятельному выполнению рутинной и повседневной работы. С точки зрения зависимости от окружения, «инноватор» часто бросает вызов правилам и не проявляет особого уважения к традициям. Не нуждается в согласии и поддержке для формирования веры во что-либо в условиях критики. Может отстаивать свою точку зрения, если уверен в ее правильности, до конца.

Полная противоположность – «адаптор», которому свойственна активность и надежность. В выполнении возложенных на него обязанностей он деловит и дисциплинирован, на него в большинстве случаев можно положиться, так как всю работу он выполняет качественно, производит впечатление человека ответственного и невосприимчивого к скуке. «Адаптор» редко бросает вызов существующим правилам, чувствителен к давлению власти и коллектива – явные признаки конформизма.

Очевидно следует согласиться с общепринятой точкой зрения, что непосредственно для выдвижения ярких инновационных идей и избранных необходимых люди именно того психологического склада, который С.Р. Яголковский определил как «инноватор». Однако время изобретатель-лей-одиночек безвозвратно прошло. Инновационное общество как раз и отличается от всех предыдущих вариантов социального развития тем, что оно создает и внедряет инновационные решения в коллективном масштабе. Инновации являются собою нормальную часть жизни общества, а не эпизодически случающиеся выходы отдельных «чудаков».

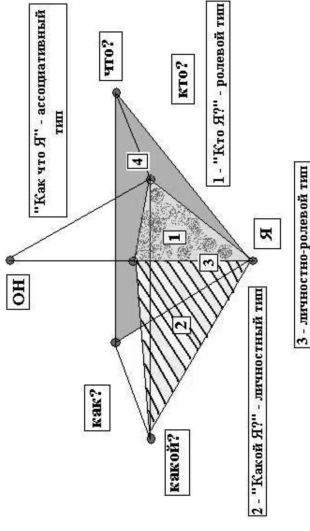
Особенность инновационного общества в том, что его ценностью и его образом жизни являются создание и внедрение инноваций, имеющие коллективный характер. И субъекты, в силу различных причин склонные рассматривать общественные идеи и ценности как доминирующие по отношению к собственным, заведомо воспринимают инновации как основную и безусловную общественную (значит, и личную) ценность! В данной ситуации, на наш взгляд, конформизм играет позитивную роль ускорителя инновационных процессов.

Мы подошли к самой сути – уместен ли конформизм в инновационном обществе, мешает ли он или способствует его развитию? Ответ не может быть однозначным. Но, по нашему мнению, конформизм нужен инновационному обществу и нужен организациям, функционирующим в нем. В обществе должен быть значительный слой людей, которые подвержены влиянию большинства, обеспечивая, таким образом, стабильность. Именно консервативность большинства служит проверке инновационных идей. Таким образом, можно сформулировать ряд позитивных аспектов конформизма для инновационного общества: во-первых, это балласт в позитивном смысле этого термина. Балласт дает стабильность, при которой инноваторы могут творить; во-вторых, традиционные отрасли с высокими стандартами безопасности развиваются преимущественно консервативным путем; и наконец: конформисты – это потребители инновационных продуктов.

Итак, мы показали, что конформизм сочетается с инновациями и даже путь построения инновационного общества требует сочетания усилий людей с различными личностными особенностями и разным отношением к нововведениям, способных оказывать влияние на группу даже будучи в меньшинстве, и напротив подверженных влиянию. Нельзя заменить конформиста инноватором. Да и наоборот. Общество должно поддерживать инноваторов, их нестандартность, конечно же, не забывая о здравом смысле, свойственном конформистам.

Список литературы

1. Дорощев В.Д., Дресвянников В.А. Инновационный менеджмент: Учеб. Пособие Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2003. 189 с.



- 1 – “Who am I?” – role type;
- 2 – “What am I like?” – associative type
- 3 – personally-role type.

Figure 1. Types of self-representation of chiefs and stage managers

Students answering a question “Who am I as a director?”, realize various strategies. Two of them are turned to “I-ego” – “who am I and what I will be in the future?”

(possible administrative identity) and “like who am I?” (identification with significant other).

1. “What is he like?” – ideal image;
2. “What is he?” – impersonal type;
3. “Who is he?” – stereotypes;
4. “Who am I like?” – identification with significant other.

Figure 2. Types of self-representation and actualization strategy of administrative identity of students

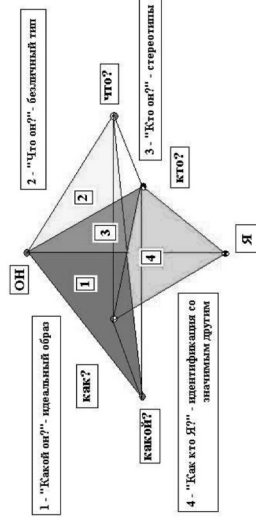
(motivation of achievement, power, need of respect, recognition and self-realization); conditions and feelings.

b) External orientation is associated with conversion to self-determination to significant in a context of management themes: to interpersonal relations, to existential, organizational and professional problems.

Temporal dimension of administrative identity is presented by such categories as retrospective administrative identity (“me in the past”); possible or potential administrative identity (“me in the future”): “possible ideal me”, “possible real me”, and also possible organizational identity.

When administrative activity subjects are asked – “who am I as a director?” they answer about themselves “who am I?”, “what am I?”, “what am I like?”

Accordingly, similar self-determinations are possible to consider as elements of the administrative identity based on real professional-administrative activity.



Types of self-presentations characterizing administrative identity (see fig. 1, 2) have been determined as a result of the qualitative and quantitative analysis of the data by a procedure “Who am I as a managing director?”: (1) “role” type – is characterized by brevity (5-40 words), predominance of nouns related to various roles. It is possible to allocate a special subtype in the given type – “associative” is presented by the stage manager professional group, aligned with personification and use of metaphors and images (metaphors make 8,77 % of all statements of stage manager); (2) “personal” – is type of self-descriptions in terms of personal qualities, in the forms of adjectives and verbal adverbs; and also “personally-role” type with prevalence of personal self-characteristics. The given types are combined by categorical undifferentiation: the number of categories, including such statements, doesn't exceed five; (3) “reflexive” type is characterized by variety of categories, which is larger in comparison with other types by quantity of words, cognitive complexity, depth of a reflection and presence of reliable component. Indicators both of achieved and diffusive identities are more often met in the given type; (4) “mixed” – is the most frequently occurred type where both role and personal self-characteristics, and reflexive aspects are presented. Types of a self-presentation were identified in a group of students which haven't been detected in a group of real principals: (5) “impersonal” is without “I-ego”, statements in the second person prevail or administrative skills and functions, and also abstract themes are listed; (6) “stereotyped” is characterized by flow of terminology of scientific management (“the leader of formal and informal groups”, “motivationally skilled”, etc.) by presence of the dies, the standard statements about what should be the leader. Thus, administrative identity can be actualized by individuals who are not subjects of administrative activity. Students were interviewed about what motivated group's members at task performance. Five strategies have been designated as a result: “me in future”, “significant other”, “ideal image”, “own position”, “knowledge and experience”. Thus, the locus of administrative identity can be internal, turned to “ego”, and external, focused on an image of other (“he”, the leader) and collective representations. Graphically it can be represented as follows.

Other strategies have an external locus: “who is he and what is he like?” – image of the ideal director, social representations and stereotypes which are actualized at the absence of administrative experience and clear self-representations; “what is he?” – impersonal statements, the list of administrative functions and competencies. Thus, we can speak about the perceptual phenomenon, bound to socially-psychological processes of social knowledge.

Administrative identity has external and internal orientation.

a) Content of internal aspect is made by: personal self-characteristics (socio-emotional, professional, leadership and moral characteristics); social roles (interpersonal, functionally business-like, status and official, sexual and universal); self-determination concerning administrative abilities, functions and management style; the statements that refer to need-motivational sphere

2. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1997. 688 с.
3. Стеклова О.Е. Организационная культура: Учеб. пособие. Ульяновск: Изд-во Ульяновск. гос. тех. ун-та, 2007. 129 с.
4. Яголкивский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: НИУ ВШЭ, 2010. 264 с.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

ЛИДЕР-РУКОВОДИТЕЛЬ И ЛИДЕР-ПАРТНЕР

Н.А. Парфенова,

магистрант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),

З.А. Чирицева,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Статья посвящена выявлению схожих доминирующих качеств личности лидера-руководителя (на основе МОУ) и лидера-партнера (на основе МЛМ компании).
Ключевые слова: лидер, руководитель, партнер, доминирующее качество.

Проблематика лидерства – одна из старейших в социальной психологии, однако, трансформация организационных структур и изменения психологического содержания и структуры управленческой деятельности, являющиеся следствием этой трансформации управления делают задачу изучения лидерства одной из важнейших и в современной науке. Кроме того, вопрос о личности лидера поднимается давно в истории и религии. Исторически лидер не появлялся в результате каких-то своих действий, а был ниспослан свыше. Был избранником богов, божьим сыном, богом. Этой традиции – тысячи лет. К примеру, Александр Македонский объявил своим отцом Зевса. Русские цари считались помазанными божьими. В арабском мире – в некоторых странах – до сих пор правят потомки пророка Мухаммеда, и происхождение из семьи пророка наделяет их непрекаемым авторитетом. В африканских странах политические лидеры очень тесно контактируют с местными знахарями и шаманами для подтверждения их священного права на правление. Да и в нашей церкви тоже действует постулат «всякая власть от бога».

Лидер (в переводе с англ. leader – ведущий, первый, идущий впереди) – лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом. Член группы, за которым она признает имеет право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях,

то есть наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т.д. Лидер может быть одновременно и официальным руководителем группы.

Теория харизматичного лидера, выдвинутая Максом Вебером [1]. По Веберу, лидер обладает харизмой – неким иррациональным набором качеств, благодаря которому люди слушаются его и верят ему. Но, по Веберу, харизма – это нечто, во что окружающие верят. Если перестают верить – харизма исчезает. То есть имеет место некий сдвиг с субъекта на объекты.

Теория пассионарности русского ученого Льва Гумилева [2]. По Гумилеву, лидером становится самый пассионарный субъект, а самый пассионарный – это тот, кто получил некий толчок энергетикой. То есть, несмотря на серьезный научный потенциал теории, мы видим, что в моменте лидерства Гумилев от божественной избранности лидера ушел недалеко.

Согласно теории Гостова Ле Бона [3], лидер – это тот, кто сумеет выразить душу и чаяния толпы. При этом для такого выражения не нужно иметь ни сильную волю, ни глубокий ум. Скорее наоборот – быть некоторым средним индивидом, особо восприимчивым к таким чаяниям. Душа же и чаяния толпы – это некий набор идей, циркулирующий в народе века, и не сильно со временем изменяющийся.

Также отметим взгляд на лидера Л. Бернарда, В. Бинхама, О. Тэда, С. Килбуерна [4], считавших, что лидером человека делают определенные психологические качества и свойства («черты»). Лидер рассматривался ими через призму ряда факторов, Во-первых, к таким факторам относился его «способность» – умственные, вербальные и т.д. Во-вторых, «достижения» – образование и физическое развитие. В-третьих, «ответственность» – зависимость, инициатива, упорство, желание и т. д. В-четвертых, «участие» – активность, кооперация и т.д. В-пятых, «статус» – социально-экономическое положение, популярность. В-шестых, важными признавались «ситуативные черты» личности.

Основные качества, которые сторонники теории черт считали необходимыми для лидера: сильное стремление к ответственности и завершению дела; энергия и упорство в достижении цели, рискованность; оригинальность в решении проблем; инициативность; самоуверенность; способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения; желание принять на себя все последствия действий и решений; способность противостоять фрустрации и распаду группы.

ment study. As well process of finding person's identity extends to professional and organizational-administrative sphere. So one of the issues of social psychology is to help the individual to realize who he is in professional and organizational environment.

Expansion and sophistication of a social reality, which is created and "designed" by a human being, generates appearance of new kinds of identity that is designated by many authors as a problem of its "plurality", "fragmentariness". Thus, growth of a problematics appears in the area of studying of self-representations. One of such line of researches is professional identity. Professional environment is one of the basic social spaces where people can identify themselves. Managers and administrators, who have their own specific nature of identity and professional social growth, compose the specific socially-professional group in Russia today. Landmarks on a way towards creation of specific "administrative" space are – assignment of a specialty "manager" of a code and educational standards, acquiring status of an independent profession, formation of professional community and culture of a business education and scientific research. Such spaces are either external, associated with development of social images of administration of organizational and managerial cultures, as well as internal, concerned to the subject, conceptualizing as a leader, professional, and personality.

In this regard, the problem of administrative identity, which is on crossing of several areas, is relevant for research on a subject field. Social psychology of management gives the categorical system of this problematics including administrative activity, determiners of style peculiarities of management etc. Organizational psychology analyzes a context in which formation and development of this kind of identity is originated. Psychology of social cognition is relevant in addressing features of the world's image of manager as well as self-image, and moreover from the point of view of new researches in the organizational social cognition area. Social psychology of the personality, with which identity studying is anyhow connected, defines the boundaries and traditions of this problem. Thus, multisectoral nature of this problem is caused both by its content and structural features of the phenomenon of administrative identity. The matter is that this kind of identity has some "substrates". On the one hand, traditional understanding of identity is the presence recognition in it of two aspects – personal (or intimate, individual) and social (group). Analyzing the problem of identity within the limits of psychology of social cognition, G.M. Andreeva formulates definitions of two kinds of identity: personal – as personal identity in terms of somatic, intellectual and moral features of the individual, and social – as personal identity in terms of reference of oneself to a particular social group.

In dissertational research of M.J. Kuzmina it has been found out that administrative identity is of three dimensions: substantial, estimative and temporal [4]. Specificity of administrative identity consists of representation of mainly subjective self-characteristics.

particular disposition, the more stable it is". According to G.M. Andreeva, "modification of social attitude should be analyzed from the point of view of the maintenance of the objective social changes affecting the given level of dispositions, as well as from the point of view of changes of an active stand of the personality, caused not just "by the answer" to situation, but by force of circumstances, generated by evolution of the personality oneself" [2].

E. Schein asserts that two forces influence individual in the period of instability and changes: the anxiety associated with studying, and the anxiety associated with survival. Accordingly, there are four types of fear: 1) temporary incompetence anxiety (a conscious estimation of own incompetence in a new situation); 2) fear of punishment for incompetence; 3) fear "to lose oneself" ("internal disorder", disharmony of habitual mind-set and feelings and new situation); 4) fear to lose the niche in team [3].

Anxiety of survival should be stronger than anxiety of studying for creation of transformational changes, and overcoming of anxiety of studying should reduce the level of survival anxiety. In this case the anxiety of survival is a motive power, and the anxiety of studying is deterrent one. A person should be assisted in reducing of studying anxiety in order to cope with his own opposition towards everything concerning instability. It is possible to achieve this in several ways: creation of forceful vision of the future; formal instruction; involvement of a follower; informal instruction of corresponding commands; practice, trainings with feedback; positive role models, consecutive systems and structures; imitation and identification as alternative to a trial and error method.

Let's dwell only on three issues demanding special researches.

1. Considering that a process of finding of person's identity extends to professional and organizational-administrative sphere, so can the social psychology help the individual to realize who he is in professional and organizational medium?

2. It is expedient to assume, that subjects possessing various personal characteristics and preferences will perform various steady ways of behavior in situations of changes. But can the modern social psychology give the description of these ways?

3. As present-day's organizations exist in the conditions of inevitability of constant changes both of external and internal medium, is it possible to make the strategy of changes to be "proactive", i.e. to enable the starting up a new "turn" in organization development, pre-admonishing natural crises and recession?

The dissertational and diploma researches carried out under our academic advising are devoted to answers to these questions.

Socially-psychological research of administrative identity

The urgent necessity of using conceptual models and the methodical toolkit, developed in social psychology to solve practical tasks is especially marked in the field of problems of management and organizational develop-

X. Герт и С. Миллз [4] считали, что затрагивая личность лидера необходимо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли, а также учитывать «ситуацию».

Согласно взглядам Дж. Хоманса и Дж. Хемфилла [5], лидер определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Теория Р. Стогдилла [4] основана на утверждении о том, что роль индивида определяется взаимными ожиданиями, и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему будет разрешено к ней присоединиться, то есть его допустят («примут») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.

Р. Ликерт [4] считал, что лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных. Лидер должен дать подчиненным понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений.

А. Маслоу [4] различал у лидера два типа властных потребностей: потребность в силе, достижениях, автономности и свободе; а также потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе.

В контексте данной статьи весьма интересен подход Б.Д. Парыгина [5], так как он дает развернутый анализ феноменов лидерства и руководства, обратив внимание на различия между ними: лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет организацию официальных отношений группы как социальной организации; лидер возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается; явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от настроения в группе, в то время как руководитель явление более стабильное; процесс принятия решений руководителем более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; сфера деятельности лидера в основном малая группа, где он является лидером, сфера деятельности руководителя шире, так как представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Таким образом, можно заключить, что лидерство как социально-психологический феномен трактуется неоднозначно, имеет место достаточно большое количество подходов к изучению лидерства. Данный теоретический плюрализм ведет к еще более разнющему применению теорий лидерства в практике управления организациями. Как правило, в традиционных иерархических структурах существует представление, о том, что руководителю следует быть лидером. Для коммерческих компаний, работающих по схеме сетевого маркетинга, лидер в первую очередь

позиционируется как партнер, так как система договора-найма заменена на договор заключения партнерских отношений между приглашающим и приглашаемым к сотрудничеству, причем чаще всего подобное соглашение носит неформальный характер, с компанией же оформляется договор индивидуально каждым из партнеров. Вместе с тем, следует отметить, что представление о лидере является важным аспектом организационной культуры.

Для определения представлений о лидерстве, существующих в различных системах управления, нами было выполнено эмпирическое исследование, целью которого стало выявление представлений о лидере-руководителе и лидере-партнере.

Эмпирическую базу исследования составили 15 сотрудников компании, работающей по схеме сетевого (многоуровневого) маркетинга и 15 сотрудников муниципального образовательного учреждения (МОУ).

Методы исследования: анкетирование, интервью.

Получены следующие эмпирические результаты.

Сопоставив данные исследования, приведем совпадения доминирующих качеств лидера-руководителя и лидера-партнера.

Таблица 15
Совпадения доминирующих качеств лидера-руководителя и лидера-партнера

Качество	Лидер-руководитель	Лидер-партнер
1. профессионализм	53,3%	46,6%
2. порядочность	менее 10%	26,6%
3. работоспособность	менее 10%	26,6%
4. коммуникабельность	менее 10%	40%
5. эрудированность	19,3%	33,3%
6. стрессоустойчивость	менее 10%	46,6%
7. тактичность	62,3%	13,3%
8. позитив	менее 10%	66,7%

Таблица 16
Качества, характерные для одного из типов лидеров (по мнению респондентов)

Качество	Лидер-руководитель	Лидер-партнер
1. целеустремленность	-	73,3%
2. способность вести за собой	-	66,7%
3. ответственность	-	66,7%
4. уверенность в себе	-	47,7%

ports, including Russian, the trust and mistrust are independent psychological constructs, each of which has its own positive and negative poles. Breach of confidence with total absence of mutual control leads to chronic distrust – to total absence of trust between people in the organization and to its crisis. Mistrust isn't something bad to get rid of. Positive function of mistrust is to simplify the life of a person in the organization. It is obvious that maintenance of organizational mechanisms for failure of trust display repeatedly improves safety of the company.

Collective decision-making – is a typical business issue. Decision-making is not just simple process of collecting, analysis and information interchange in a group, which aims are to promote and to choose alternative variants for the best way of action. Effective businessmen are expected for viable solutions. At the same time it's not just designation of force fields and powerful possibilities for members of the organization. Nowadays, decision-making turns to be "laboratory" of the future understanding and detection of new possibilities. Hardly anybody doubts that it's difficult to work out a problem with high-degree uncertainty by a majority vote at the present day. Theoretically, a lot of people realize that a full discussion and consensus in decision-making repeatedly reduces risk of an error. However, what should we do with emotions and deficiency of effective techniques, providing consensus achievement? It's clear, that effective, focused on future, motivating business decision is invaluable both in respect of result, and in the sense of process.

Business, as a practical psychology, is more humanitarian, than economic discipline. Business is always a joint activity. The term "transprofessional" is better to use for characterizing of the successful businessman today. As the practicing psychologist, the businessman is a versatile person who works with object as a whole and frames unique instruments of the decision of unexpected problems. Issues are changing as well as businessman and his toolkit. The "one-use" method is frequently used for each issue, and created and realized "here and now". But the creative way of its performing makes fixed capital of each businessman. That's why, business, as practical psychology, passes into a new mode, the mode of "situational modeling", improvisation and direction of cooperative creative work.

We live in a changing and unstable world. G.M. Andreeva has designated socially-psychological phenomenology of this period, having noticed that the instable situation is accompanied by such processes in mass consciousness, as breakage of stereotypes, change of values, identity crisis, updating of world's image [1]. She notes not only rapid and radical social changes while characterizing social instability, but also possible mismatch of changes, i.e. change of a direction and rate of changes, different measures of radicalism in various spheres of society (economics, politics, culture, and forms of human relations). Special attention is given herewith to learning of social attitudes in the conditions of changes. Attitudinal change is connected with the nature of dispositions of the personality, "the more complex social object is with the person's

is not harmful to the organization, on the contrary, it is very useful. The demand of practical psychological knowledge can be primarily explained by the self-focus of business owners' interest, on their own capacities and reserves. For this reason it is logical, that over the last years the number of practicing psychologists has significantly increased in our country. They are ready to and capable of working effectively, using their knowledge and skills, as well as their professional "toolkit" in this area.

Let's set only four spheres of business, in which approaches, conceptions and methods of practical psychology are mostly called for. Such spheres are goal-setting, phenomenon of trust between people in business, team decision-making in situation of uncertainty as well as a real embodiment of the decisions that were made in the sequence of joint actions.

On the one hand, success of goal-setting is determined by accuracy and completeness of goals, but on the other – by desire and possibilities of people to reach them. The motivational aspect of goal-setting still refers to the most mysterious part of practical psychology and it is difficult to judge the real reasons of the person's acts without understanding of the dream. Because it is the dream that sets a range of possibilities for those purposes which are motivationally attractive to the person. The dream is a privilege of the mature personality. This is because fairly the wording of dream is a "thought materialization", it is a "starting mechanism" for realization of a self-fulfilling prophecy. The dream attracts like a magnet. But energy of "magnetism" in this case is inside the personality. And if, suddenly, it can't be realized satisfactorily on the surrounding reality it becomes the basis for creation of a new self reality. The cause is worth strength, time and personal input.

It is important to separate the concept of the dream and the goal. Statement made by A.S. Pushkin "Awful century, awful hearts!" is a hint that not only the dream itself should be valuable for the person but the achievement of the goal should give sense of satisfaction. It (this sense) often turns out to be socially colored, i.e. related to other people (who are somehow important for the subject). The dream – is not only a "bridge" between the present and future, but it is also energy, uniting important people in a community. Apparently, the dream as opposed to the goal should be viewed not only as individually-psychological phenomenon, but as well as the socially-psychological phenomenon. The dream of the person should be attractive not only for himself, but also for those who are truly important for him.

At the same time the question on mutual trust becomes one of the key questions. It's not just that trust is one of the positive human responses to the unpredictability of the future and the lack of control instruments. Confidence in organization is also a positive estimation of possible future actions of other people, which is based on belief and assumed obligations. Besides, trust is a key factor of effectiveness of joint activity of people in management. Traditional view that trust and distrust are two poles of a single scale – is obviously outdated. It is not more than simplification in reality. According to recent re-

	Качество	Лидер-руководитель	Лидер-партнер
5.	авторитетность	-	46.7%
6.	харизма	-	46.7%
7.	обучаемость	-	40%
8.	уверенность в других	-	33.3%
9.	наличие четкой цели	-	33.3%
10.	внутренний стержень	-	33.3%
11.	преданность своему делу	40%	-
12.	дипломатичность	33%	-
13.	доброта	29.5%	-
14.	любовь к детям	29.5%	-
15.	объективность	15.1%	-

Рассмотрев совпадения – несовпадения доминирующих качеств лидера-руководителя и лидера-партнера можно заключить, что в представлениях о лидере в организациях с традиционной системой управления и системой многоуровневого маркетинга имеются различия, которые обусловлены особенностью менеджмента структур, принадлежностью которых является лидер.

Список литературы

1. Вебер М. Избранные произведения. / пер. с нем., под общ. ред. Ю.Н. Давыдова. М.: «Прогресс», 1990.
2. Гуллиев Л. Этногенез и биосфера Земли. М.: ЭКСМО, 2007.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. С. 77–105.
4. Ольшанский Д.В. Политическая психология. М., 2001. 496 с.
5. Парыгин Б.Д. Анатомия общения. СПб.: Изд-во Михайлова В.Д., 1999. 300 с.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.п.н., доцент кафедры об-щественных наук и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

И.А. Понукалин,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В данной статье рассмотрена актуальная проблема управления мотивационной сферой личности в аспекте формирования основ организационной культуры отдельного предприятия, стремящегося к успеху в своей продуктивной деятельности, имеющей значительную ценность для всех сотрудников предприятия как членов общины – социальной группы. Для решения этой актуальной проблемы, ставится задача создания комплексной исследовательской программы, которая будет опираться на современные психологические теории мотивации.

Ключевые слова: социальная организация, организационная культура, мотивационная сфера личности.

Всякая организация должна представлять собой сознательное объединение профессиональных деятельностей людей, направленных на достижение определенной конечной цели. Организация выполняет свою (неформальную и формальную) миссию: осуществлять социальное бытие и продуктивную профессиональную деятельность своих членов, решая производственные, социальные и психологические задачи в общих интересах. В этом смысле всякая организация является социальным институтом как ячейкой общества. Тогда организацию можно рассматривать в качестве социальной группы как общности личностей, объединенных одной целью, осуществляющих совместную деятельность в соответствии с планом и программами, где все играют определенные формальные и неформальные социальные роли. Социальная организация – открытая система, встроена во внешний мир и как система она на своем входе потребляет ресурсы, а на выходе производит продукт, преобразовывая в него потребляемые ресурсы.

Выступая как объект управления, организация обеспечивает распределение социальных ролей в соответствии с ее целью и сложившейся организационной культурой. Она складывается из устойчивых норм, представлений, принципов и верований по отношению к тому, как организация должна и может реагировать на изменения среды, как себя вести, каков смысл организации. Организационная культура вырабатывается высшим руководством и осуществляет мобилизационную функцию. Одна из важных функций управления – формирование, поддержание и развитие принципов организационной культуры. Эта функция осуществляется, когда все аспекты коммуникационных процессов находятся под сильным влиянием управления.

BUSINESS PSYCHOLOGY: PROBLEMS, RESEARCH, PERSPECTIVES

T.Yu. Vazarov,

*Doctor of Psychology, Professor, Moscow State University
named after M.V. Lomonosov, Moscow, Russia*

The article presents four business areas where approaches, concepts and methods of experimental psychology are most demanded: goal-setting area, trust phenomenon among business people, group decision-making in situations of uncertainty, and also, real transformation of decisions into sequence of joint actions. The article gives the examples of social and psychological studies in business psychology area.

Key words: business psychology, trust phenomenon, group decision making, situation modeling, management identity, change response style, self-determination in a game.

It seems that people in our country haven't got used to such a combination of words as "psychology" and "business" yet. At least, a lot of businessmen wonder: "What is it for? What kind of role can psychology play in my business?" So, what is it really for?

Any type of business is built up by people, with people involved and, eventually, it is for people. Wherever we take a look at a company or any organization we will face the necessity to build relationships with shareholders, with the business owner, hired top-managers, employees, clients, partners, etc. This list is endless. Moreover, it's necessary to take into consideration various psychological aspects while building such mutual relations with each category of the above mentioned people. It is impossible to establish incentive, adaptation and evaluation systems in a business company competently without the knowledge of psychology.

Over a short period of time the word "business" has replaced its obscure, frightening and emotionally-negative value in mass consciousness of our country with shadowy clearness and dreamy expectation of civility.

Stereotypical criminal image of "a businessman" is steadily changing into a more legitimate image. And at the same time it becomes increasingly obvious that business success comes to those who have mastered all nuances of practical psychology. It is not necessary to learn such nuances at special training courses; however it's obligatory to "polish" the knowledge in real life.

It is not surprising that nowadays there is a huge interest of business owners and CEOs of business organizations regarding practical psychology, which specializes on services in the field of organizational development or management consulting. The demand for practical psychology of management is connected not only with understanding of a "surprising" fact that an organization has its certain reality which can be described as humanistic, namely, individuals and groups of individuals. And that this certain reality, curiously enough,

capable of self-limitation. Scientists, sportsmen, and artists are like this. Doctors, religious ascetics, and everyone, who obtains good results and demonstrates high achievements, are like that. They are free and capable of self-limitation.

It is another stage in the development of the humankind, when it sees itself as a global organization. This stage is extremely important. Rector of Moscow State University, professor V.A. Sadovnichiy wrote a small book called "Science as a Metaphor". Organizational psychology as a whole is a wonderful metaphor for structuring the problem field of global organization, for determining its strong and weak sides, its possibilities and limitations, as well as for development of the program of measures for making a transition from the existing state into the desired state. In other words, for its transition into the managed state for self-diagnostics and self-correction.

Order approach to work with organizational culture can also present a very good opportunity to investigate and solve the problems of global organization's culture. It is centered around the concepts of order and ethics, which are viewed socially and psychologically. Organizational culture within it is seen as a complex social and psychological order of interaction, which is directed by ethical meanings of its participants within the global company.

We have an experience of organized and organizational being within the framework of professional activity, our states and even their unities. Transition to a new level of development presupposes free-willed and realized transition to "high school" of the global organization, after being a "primary school student" at local organizations. The foundation of this psychological transition is understanding of principal interconnection between everybody and everybody else. Receiving this kind of experience will not let us waste time; moreover, we know how much time we have in stalk.

When order approach to social and psychological study of organizational culture sets new goals for itself, which are connected with the study of global organization's culture, it starts to develop as an order psychology.

Conclusion

Culture of the global organization, which is understood from the position of the order approach gives its members a chance to realize that they are the **global family** (these tendencies have been described by a group of researchers) and gain emotional and valuable unity.

Next, of course, comes the possibility to realize themselves as the **global army**, which has a single shared goal and will not "attack" its own members.

And, finally, there is an opportunity to realize oneself as the **global church**, which has a common Ideal and Idea (probably, in the spirit of A. Schweitzer, his ideal of reverence for life) and treats the planet as a common relic, common temple, where all of us are priests.

Order psychology is focused on the study of social and psychological mechanisms of the global cultural process from the point of ethics and order.

Всякая общность имеет свою социальную организацию и с точки зрения социально-психологических оснований единства характеризуется своей культурой, проявляемой в установившихся традициях отправления собственных обычаев, ритуалов, обрядов. Для общности, в рассматриваемом смысле, характерны определяющие тенденции, предписанные правила и нормы, агитуды, обусловленные и обуславливающие принципы общественного бытия. В таком социуме сформировывается общественное сознание, на низшем уровне которого образуется понятие «Мы», как некое единство личностей, связанных смыслом и образом жизни, своим социальным значением и особенностями традиционной психологической культуры.

В организации как социальной группе, действуют законы социальной психологии, определяя динамику ее показателей. Это – интересы группы, ожидания, агитуды, межличностные отношения, отношения в диаде: руководитель – подчиненный, нормы и формы коммуникации, в целом коммуникативные процессы, в которых складываются мнения, оценки, суждения, представления. С точки зрения эффективности деятельности группы, ее устойчивости и надежности важнейшим показателем служит уровень ее развития, определяемый культурными установлениями, усвоенными членами группы. Организационная культура способствует позитивной идентификации служащих с целями группы (практически, с целями высшего руководства). Тогда работа эффективна при незначительном формальном контроле. Эта культура способствует распространению среди служащих чувства принадлежности к данной группе, которая для них является некой общиной с едиными ценностями и в которой нет места конфликту между противоположными интересами.

Установившаяся консолидирующая организационная культура способствует позитивной направленности процессов психологической адаптации личности. Общее принимается как свое, появляется стремление к одобрению, к тому, чтобы стать своим, соответствовать традициям, добиться признания своего мастерства и ценности для других. Эффективная организация определяется сработанностью группы, сплоченностью ее членов, их единодушием в отношении к целям, задачам и значимым ситуациям, сформированностью группы на уровне коллектива, как команды единомышленников со своими ролями, признанными всеми. Этому способствует здоровый социально-психологический климат в коллективе как особая забота высшего руководства организации, способного влиять на коммуникативные процессы в группе. Эффективное управление ориентировано на поддержание устойчивости и конкурентоспособности организации в своей нише на рынке.

В соответствии с рассмотренными выше обстоятельствами каждой организации необходимо стремиться к созданию высшего руководством организационной культуры, обладающей эффектом синергии. Такая культура связана с организационной эффективностью и успехом, в частном

случае, бизнеса, если обеспечивается соответствующая мотивация слу- жщих. На сегодня остается актуальной проблема управления мотиваци- онной сферой личности в аспекте формирования основ организационной культуры отдельного предприятия, стремящегося к успеху в своей про- дуктивной деятельности, имеющей значительную ценность для всех со- трудников предприятия как членов общности – социальной группы. Речь идет, следовательно, о мотивации совместной деятельности, в которой проявляются культурные установления, не вызывающие социального беспокойства.

Для решения этой актуальной проблемы необходима комплексная исследовательская программа, опирающаяся на современные психоло- гические теории мотивации, возможности применения которых рассмо- трены ниже. В первую очередь нужно отметить то обстоятельство, что мотивационная сфера личности, наряду с ее потребностями, жизненно- ми целями, способностями, является составляющей направленности лич- ности. Сама же направленность, как писал Б.Ф. Ломов [1], рассмат- ривается во всех теориях личности в качестве ее ведущей характеристики. Он полагал, что от направленности зависит то, как именно личность уча- ствует в тех или иных социальных процессах: содействует их развитию, противодействует, тормозит или уклоняется от участия в них, поскольку направленность формируется в процессе развития личности (в системе общественных отношений) и в ней выражаются цели, во имя которых действует личность.

Для целей нашей работы важно отметить то, что проблеме направ- ленности Б.Ф. Ломов представлял в аспектах потребностей, мотивов, це- лей личности, а А.Н. Леонтьев рассматривал направленность как смысло- образующий мотив [2]. В самом общем случае, направленность личности имеет векторный характер в ситуационно-событийном, ценностно-ори- ентированном, жизненном пространстве, выступая и в качестве систе- мообразующего фактора в отношении потребностей, интересов, склон- ностей, мотивационной сферы, идеалов, ценностных ориентаций, убеждений, одаренности, характера, волевых, эмоциональных, интеллек- туальных способностей личности. Источником же побуждающей силы, несомненно, служат ведущие мотивы личности, выступающие в качестве основополагающих элементов психологической структуры деятельности по А.Н. Леонтьеву [3].

В свою очередь, мотив есть компонент сложной системы – моти- вационной сферы личности, в которой относительно устойчивые и до- минирующие мотивы и определяют, в первую очередь, направленность личности. В мотивационной сфере личности отражаются не только ее со- циализованные индивидуальные потребности, но и многие (в зависимо- сти от особенностей и уровня развития личности) потребности общества с его культурными установлениями, что зависит, как полагал Б.Ф. Ломов, от положения индивида в системе общественных отношений. Поэтому

The reason for lack of understanding of this ethical etymology of one's personal problems by the part of global organization is fear. It is scary to "fly off" the feverish global race for leadership and everything global. It is scary to quit the game, which the whole world is playing, which the whole global organiza- tion is involved in. How can one get off the plane, which is still in the air?

My students and I often discuss the researcher's position as an ability to look at things from the earth orbit. If we view humankind as a global organiza- tion, what do we see? Its territories are divisions with their subcultures. What is global organization striving to achieve? Does it have its own vision, mission, and goal? Does it have any aims? Does it have a strategy? Finally, does the humankind have a plan?

We have been using the well-established notion of "humankind" for a long time, therefore recognizing that there exists a fundamental unity of all people, regardless of their race, nationality, culture, religion, level of education or income. The world of the living creatures exists, the humankind is its part, alongside with its other parts, such as bees or crocodiles, wolves or horses. Every species has its function in the world of the living, which connects it with the Whole and turns it into an important and useful part of the Whole. The humankind has this function as well. It we understand it, understand our mis- sion and goal, the humankind will move to a higher level as an organization. The humankind will not be a mass, totality, species, but rather it will become a global organization, which is working together in order to fulfill its goal. It is well-known that the best reward for a job well-done is the next assignment. Is it not this wish to "get" a job for a few more millennia to come, that testify to worries of the humankind regarding the Mayan calendar that came to an end?

In case when the global humankind is not a global organization, i.e. it does not know who it is, what it is doing and what for, it does not have any criteria for evaluation of the obtained results, then it is similar to a mindless wandering horde, which does not have any meaning or conscience.

It is clear that the first reaction to this offer to the humankind is the offer to become a global organization. There has to be fear, which is brought by as- sociations with despotism, totalitarianism, and dictatorship. This reminds me of a question from a student: can limitation of personal freedom be good and moral? It reminds me of the answer, which gives some food for thought. The answer is yes, it can, if we are talking about the development process of little children, who are crying, fighting, and being mean in cases when adults strictly limit their freedom, for example, freedom to light matches and set things on fire, freedom to fly together with the birds, jumping down from the balcony, the freedom to see what is inside the kitten...

As people, who are familiar with dialectical thinking, we understand that "the truth is in the shade", and we need the opposites in order to live a full life. This is how breath is functioning; we breathe in and breathe out. This is how culture and psychology are functioning; they are based on limitation and free- dom. The development is provided by free people and organizations, which are

Globalization and psychology

Such words as “global” and “globalization” have concrete meanings for a modern person, which are – the humankind is getting united. Technical and technological conditions and opportunities at that, as we can see, are well ahead of the psychological opportunities. It is more realistic nowadays to provide the technical connection between various continents, as well as meaningful, cultural, and psychological connections.

Why is it so hard to acquire mutual understanding? Why is it so hard for us to cope with it even within the framework of mono-cultures, as we are loading them with intercultural responsibilities and circumstances, which are caused by globalization? That is why certain questions arise, e.g.: “What do we know about a human being?”, “Will our life change for the better if we change for the better?”

The second question is a signal. This question signalizes about the urgent need for change in the human world, in the human life. The need for change causes a number of various rebellious strikes all over the planet. We are protesting against our external reality, which is the objectification of our inner reality. We are similar to the world that we create. Therefore, there is hope to change our life through changing a person. This is where our first question arises: what is that important thing about ourselves that we do not know and which does not free us from the burden of our problems? What prevents us from being more perfect, from being better? What is there inside of us that we do not use in order to become better?

This is a mere hypothesis, but nevertheless, it does exist. The **global moral experiment** for members of the global organization, which is called “planet Earth” is **aimed at realization of this well-known, but strange peculiarity of Homo sapiens, which is morality.**

Culture is “clothes” for human psyche and psychology, it is their cover. The moral program is the central part of psyche, its nuclear formation.

Our mistake is to attribute morality to either culture or psychology. What is there inside psychology? Is psychology the last level of authority? I suppose that “the final foundation” of psychology is morality, which is based on the strong link between the two phenomena, which are meaning and conscience. Their action is similar to instinctive action: a person has the “direct knowledge” about what his/her relations with other people should be, how he/she is connected with everything living in general.

Connections that are reflected in each other form **order**. If they do not form any order a person is sick with feelings of fault and shame. The disappearance of pain is the sign of death. It is the sign that the human (ethical) essence has been mummified.

Order is alive, it is fluctuating. The problem is that human feelings are located at different levels and form the social and psychological planet kaleidoscope.

принадлежность к конкретной общности является одной из важнейших детерминант мотивационной сферы личности. Личность, принадлежащая какой-либо общности, усваивает ее потребности и интересы, что порождает соответствующие мотивы и конструирует ее мотивационную сферу. Общественная потребность может отразиться, например, в качестве желания чего-то достичь, либо в качестве чувства общественного долга (как это понимал А. Адлер [4]).

Учитывая эти теоретические положения можно конкретизировать задачу формирования основ организационной культуры персонала как задачу развития мотивационной сферы личности, поскольку в процессе развития возможны дифференциация и интеграция мотивов, преобразование одних в другие, подавление негативных мотивов позитивными (в плане корпоративной культуры). В конечном счете, важно на базе существующих мотивов сформировать мотивы, определяющие направленность личности на поддержание организационной культуры в ее консолидирующей и мобилизующей функциях, должны быть осознанными и развитыми до уровня мотивов-целей совместной деятельности, ориентированной на высшие достижения. Тогда ведущие мотивы будут придавать совместной деятельности, ее объектам и условиям личный смысл способствующий осознанию общественного значения этой деятельности.

В разработках практических программ развития мотивационной сферы личности, для которой первичным источником мотивов служит мир культурных предметов, рационально использование уровневой пирамиды потребностей А. Маслоу [5], ставя задачу развития потребности в самоактуализации, в самовыражении, проявлении своих возможностей, в творчестве, в конечном счете, потребности в саморазвитии, самосовершенствовании. При этом следует иметь в виду, что само общество с определенной культурой (в частности, корпоративной культурой) может либо ускорить, либо затормозить переход потребностей от одного уровня к другому. Особое значение в подобных разработках имеет психологическая теория потребности в превосходстве А. Адлера [4], полагавшего также, что человеку присущи стремления к адаптивности, безопасности, уравновешенности и целостности.

Задача усложняется тем обстоятельством, что в современной психологии термин «мотив» используется для обозначения самых различных состояний субъекта и явлений, вызывающих его активность. Это и потребности, и установки, и влечения, даже эмоции, а также интересы и идеалы. Все эти явления могут выступать в качестве побуждающей силы, аналогичной силе мотивации, но различной по психологическому содержанию. Это нужно учитывать, конструируя практики формирования мотивационной сферы личности в целях управления формированием организационной культуры в интересах корпорации, выступающей в качестве ячейки общества с определенными культурными установлениями.

Список литературы

1. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические вопросы психологии. М.: Наука, 1984.
2. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. М.: Педагогика, 1983.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975.
4. Адлер А. Индивидуальная психология. История зарубежной психологии. Тексты. М., 1986.
5. Маслоу А. Мотивация и личность. Теории личности в западно-европейской и американской психологии. Самара: ИД «Бахрах», 1996.

Научный руководитель: А.Ф. Пантелеев, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОБЩЕЙ ВНУТРЕННЕЙ КОНФЛИКТНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Т.В. Редченко,

*магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),*

В.Б. Родин,

*магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье приводятся результаты эмпирического исследования закономерностей распределения показателей общей внутренней конфликтности работников организации во взаимосвязи с локусом контроля.

Ключевые слова: общая внутренняя конфликтность, локус контроля.

Целью данной статьи является анализ закономерностей распределения показателей общей внутренней конфликтности работников организации, анализ различий показателей внутренней конфликтности рядовых работников и руководителей.

На наш взгляд, общая внутренняя конфликтность в большей степени зависит от локуса контроля человека, чем от занимаемой им должности в организации.

Объект исследования: общая внутренняя конфликтность человека.

Предмет исследования: взаимосвязь общей внутренней конфликтности человека в организации и его локуса контроля.

Методы исследования: тестирование, наблюдение.

Методика «Уровень соотношения ценности и доступности» в методике И.А. Красильникова позволяет выявить общую внутреннюю

One of these instruments is the order approach, which is transformed into order psychology for the sake of needs of an identified goal.

Global organization and order psychology

Futurologists (with the help of facts) and fantasy writers (with the help of metaphors) draw up scenarios for development of events on our planet, and show various perspectives for a human being and the humankind. Human psyche is sometimes similar to a soil, where the seeds of ideas and visions sometimes start growing.

One of the great number of narrations stroke root, it did not happen at once. This idea is from an American movie, where the character says a phrase, according to which most likely we are all participants of the global moral experiment. This is the only thing that can explain everything that is happening to us.

All psychological collisions have moral nature, this fact can be well-proved by examples from literary classics. Even discussion of the seemingly most “rational” sphere of human activity, which is economy, gets stuck on the mechanisms of human psyche, on the psychology (it is enough to recollect the book by George A. Akerlof and Robert J. Shiller “Animalis Spiritus” with a characteristic subtitle “How human psychology drives the economy”).

In this global moral/psychological experiment all of us are the testes, who have a right to realize everything that is happening to us and everything that we create. Moreover, we have a right of self-correction. Many people now are sure that this right is more substantial. This is the right of self-construction. The world that used to seem so big is now perceived as a relatively spacious laboratory, where we ask ourselves some questions and look for answers to them. Somebody asks: “Where are you going?”, others ask: “To be or not to be?”, somebody asks: “Who is the fault?” or “What should I do?”. There are some more questions: “Who is speaking?” and “Why do I need all of these?”

Having an opportunity to ask our own question, we will use this opportunity and ask as well:

1) “What do we know about a person?”

2) “Will our life change for the better if us – people become better?”

These two questions are closely interconnected with the order approach and social-psychological study of organizational culture. The order approach and its constructive peculiarities allow us to deal with the subject, which is more large-scale than the phenomenon of organizational culture in its traditional understanding.

Organizational culture is this large-scale culture of the global organization or simply put – **culture of the global organization**.

PLENARY REPORTS

GLOBAL ORGANIZATION AND SUBSTANTIATION OF ORDER PSYCHOLOGY

L.N. Aksenovskaya,

*Doctor of Psychology, Professor, Department of Psychology Dean,
Chairman, General and Social Psychology, Saratov State University
named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia*

The paper discusses the foundation of order psychology structure. It is formed on the basis of the order approach to social and psychological study of organizational culture. Business organizations culture is used as the metaphor for the formation of the order psychology object – the global organization, under which the humanity is understood. Order psychology studies the global organizational culture as ethical and deterministic order, and also, principles and conditions of the global organization cultural processes management.

Key words: global organization, organizational psychology, order psychology, organizational culture.

Introduction

The main idea of my report is that we know a lot, but do not understand the things that we know. Transformation of knowledge into understanding can be connected with the application of the yet again highly-heuristic method of thinking, which is metaphorical modeling. When we use metaphorical modeling, we transfer the subject of our study, which is organizational culture, to a higher system level of perception and understanding of the Whole, which we are a part of. This allows us to fundamentally change the scale of investigative vision, enrich and “include” the ranges that have not been used before into research programs and projects. In order to “widen the range” we have to possess a few instruments, which should be used under alternative conditions.

конфликтность человека с помощью основных общечеловеческих ценностей и степени рассогласованности между каждой ценностью и ее доступностью.

Методика «Опросник уровня субъективного контроля» Дж. Роттера предназначена для диагностики интернальности/экстернальности, то есть степени готовности человека брать на себя ответственность за то, что происходит с ним и вокруг него [1].

Цель исследования: выявить взаимосвязь общей внутренней конфликтности человека в организации и степени его готовности брать на себя ответственность за происходящее.

Люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значимыми для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие в нем события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д. Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности. Любому человеку свойственна определенная позиция на континууме, простирающемся от экстернального до интернального [1].

Показатель общей внутренней конфликтности характеризует степень эмоциональной напряженности и показывает уровень интернации/дизинтернации ценностно-смысловой сферы личности. Шкала общей внутренней конфликтности может принимать значения от 0 до 36 баллов. Чем больше значение общей внутренней конфликтности, тем больше дезинтеграция ценностно-мотивационной сферы личности.

В нашем исследовании принимало участие 20 человек в возрасте от 23 до 60 лет, занимающих разное должностное положение в организациях. Гендерная пропорция выборки 1/1.

На основании проведенных исследований предложены следующие статистические нормы для показателя «общая внутренняя конфликтность»: низкий уровень общей внутренней конфликтности – $ОВК = 0-19$ (баллов); средний уровень – $ОВК = 20-25$ (баллов); высокий уровень – $ОВК = 26-30$ (баллов); очень высокий уровень – $ОВК = 31-36$ (баллов) [2].

Анализируя результаты, полученные с помощью методики «Опросник уровня субъективного контроля (УСК)», мы видим, что у 65% испытуемых (13 человек) проявляется интернальный тип УСК, а у 35% (7 человек) – экстернальный тип УСК.

Кроме того, в результате наблюдения было выявлено, что у испытуемых с внешним УСК в значимых для их жизни ситуациях проявляется конформизм, излишнее доверие к окружающим, резкое разделение всех событий на «черное» и «белое», неспособность в большей или меньшей степени принимать ответственность за важные решения, различного рода зависти, носящие в большей степени психологический характер. В то время как у испытуемых с внутренним УСК проявляется уверенность

в себе и своих силах, терпимость к неудачам, а так же благожелательность.

Следует отметить, что у экстерналов показатель общей внутренней конфликтности очень высокий (31–36 баллов), у остальной же части испытуемых показатели находятся в пределах нормы (12–18 баллов). При этом занимаемые лицами с внешним УСК, должности находятся в широком разбросе – от рабочего до начальника отдела. Таким образом, наша гипотеза о том, что общая внутренняя конфликтность зависит от уровня субъективного контроля человека, подтвердилась.

Резюмируя вышеизложенное, следует сказать, что уровень общей внутренней конфликтности человека в организации зависит от степени его готовности брать на себя ответственность за происходящее, принятие ответственности ведет к повышению внутренней конфликтности для рядовых работников, однако, для руководителей данная тенденция снижается, можно предположить, что причиной данного снижения является большая предрасположенность руководителя к управлению. Последнее утверждение, однако, предстает как одно из возможных объяснений и является направлением нашего дальнейшего исследования.

Список литературы

1. Психологические тесты для профессионалов / сост. Н.Ф. Гребень. Минск: Современная школа, 2008. 496 с.
2. *Красильников И.А.* Внутриличностный конфликт и психологическая адаптация: Учеб. пособие к спецкурсу для студ. фак. философии и психологии, обучающихся по спец. 020400 «Психология». Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2006. С. 106–113.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

ПСИХОЛОГИЯ 2.0: АТРИБУТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОФОТБОРА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ (к разработке методики)

*Н.Г. Романенко,
магистрант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье анализируются возможности профотбора с использованием социальных сетей, обсуждается этическая и прагматическая стороны получения информации о претендентах на вакансии из социальных сетей.

Ключевые слова: подбор персонала, социальные сети, рекрутинг, этика.

Proceedings of the III Russian-American Scientific Conference «ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: PEOPLE AND RISKS»

ков ощущение надежности самой организации и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи [1]. Исследования, направленные на изучение влияния «позитивной» и «негативной» организационной культур, должны быть продолжены, так как их результаты могут намечать пути улучшения психического состояния сотрудников через показатели их настроения, здоровья, работоспособности и инициативности.

Список литературы

1. Занковский А. Организационная психология. М.: Изд. «Флинта», 2002. С. 341.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2005. 348 с.
3. Магура М.И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений // Управление персоналом. 2002. № 1. С. 24–30.
4. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов н/Д: Феникс, 2010. С. 299.
5. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2010. С. 110.

Научный руководитель: Л.Н. Аксеновская, д.пс.н., профессор кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

«Мы не можем брать на работу человека с таким плейлистом ВКонтакте»
Интернет-афоризм

Не успело человечество привыкнуть к таким формам коммуникации, как чаты, форумы и ICQ, а гиганты интернет-мысли разработали уже социальные сети. Это не только дало возможность общаться, обмениваться информацией и медиафайлами, но и с их помощью мы можем «себя показать и на людей посмотреть». Социальные сети, такие как «ВКонтакте» (русскоязычный аналог «Facebook»), «Одноклассники», «Twitter», «LinkedIn» и другие, мгновенно стали популярны. Миллионы людей по всему миру заводят свои «профили» на подобных сайтах, рассказывают о себе, знакомятся с людьми.

Масштабы распространения социальных сетей поистине головокружительны. Неудивительно, что новаторы в сфере бизнеса стараются использовать этот механизм в своих целях. Теперь это не просто место общения и самопрезентации. Для бизнеса социальные сети – это средство коммуникации между организацией и клиентами, получения обратной связи, формирования имиджа, развития корпоративной культуры, а также поиска и оценки новых сотрудников.

Именно оценка потенциальных сотрудников с помощью социальных сетей – предмет нашего научного интереса. По данным портала SuperJob на февраль 2012 года ситуация в России обстоит следующим образом: 42% работодателей так или иначе ищут или проверяют кандидатов через социальные сети. Тем не менее, большинство организаций (58%) не используют социальные сети для этих целей [1]. Объясняется это тем, что такой метод оценки персонала на данный момент является очень дорогостоящим, предполагает большие временные затраты, и HR-специалистам пока непонятно, что конкретно нужно смотреть. В то же время известно, что при подборе персонала на средние и высшие менеджерские позиции в 70% случаев просматриваются профили кандидатов в социальных сетях. Чаще всего личный портрет соискателя интересует работодателей из финансово-банковского сектора, в сфере недвижимости, маркетинга и PR [2]. Таким образом, мы видим, что интерес к социальным сетям как дополнительному инструменту оценки персонала существует. Наряду с ним существует и непонимание того, что же и как на самом деле нужно оценивать.

Данная статья является отправной точкой в исследовании по созданию методики профотбора на основании самопрезентации личности в Интернете. Наша цель – проанализировать степени разработанности проблемы и ее практической значимости, а также операционализация ключевых вопросов исследования. Чтобы понять, как необходимо оценивать профили в социальных сетях в рамках подбора персонала, важно ответить на два вопроса: как человек себя презентует в интернете и как

эту презентацию воспринимает сторонний наблюдатель. Ответы могут содержаться в рамках теории социальной перцепции, но, на наш взгляд, необходимо сформулировать некоторые оговорки именно для виртуальной реальности.

Как человек себя презентует в Интернете?

Самопрезентация, в широком смысле, – это предъявление себя другим. Более подробно этой проблемой занимался И. Гоффман в рамках своего драматургического подхода [3]. Фактически, мы представляем себя другим постоянно. Гоффман приводит театр в качестве метафоры социальной жизни. Существует сцена, то есть активное взаимодействие с собеседником-зрителем, где мы играем различные роли. Есть закулисное – наша частная жизнь, самое личное, где мы меняем костюмы-маски-роли, на время становясь самим собой. Тем не менее, реальная социальная жизнь очень интерактивна. Играя роль, мы незамедлительно получаем обратную связь в виде внимания, аплодисментов или игнорирования. Здесь есть возможность быстро скорректировать текст, образ в зависимости от цели. В Интернете же, особенно в социальных сетях, самопрезентация – это не спектакль, а скорее каталог анкет актеров с их послужным списком ролей, с их амплуа, какой они сами себе выбрали. Работодатель, как режиссер, может выбрать себе подходящих по определенным критериям актеров и пригласить их на кастинг (собеседование), где начнется уже настоящий спектакль.

Как формируются актерами их анкета и можем ли мы ей доверять? Иными словами, насколько та информация, которую мы получаем о человеке из социальных сетей, достоверна? Современные авторы – исследователи интернет-коммуникации и социальных сетей все чаще считают, что самопрезентация личности в Интернете – это сознательная управляемая передача собеседнику информации о себе [4]. В то же время, по мнению Курчаковой, говорить о полной осознанности этого процесса как в реальной, так и в виртуальной жизни, несколько необоснованно [5]. Так А.Б. Сорокина пишет о том, что при личной встрече человек не способен контролировать весь объем транслируемой информации, тогда как в социальной сети заполнение своего профиля и мера его доступности полностью контролируются автором [6].

Образ личности в Интернете идентифицируется с маской, где внешнеее конструирование образа осуществляется посредством выбора наиболее «удачных» фотографий, а внутреннее – через фильмы, книги и цитаты, которыми наполнены личные профили [7]. Виртуальная идентичность представляется для человека полем свободы самопрезентации [8]. Существует и более радикальная точка зрения, где в качестве одной из проблем современного общества называется кризис идентичности, виной которому послужил инновационный характер информационного общества, перманентная изменчивость и клиповая фрагментарность культуры.

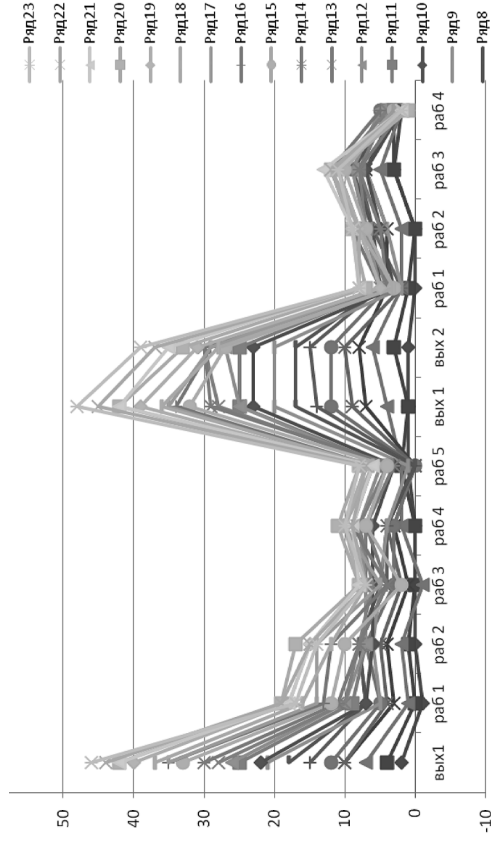


Рис. 12. Ответы на вопрос: «Я был сегодня больше активен или пассивен (на работе или дома) в течение дня?»

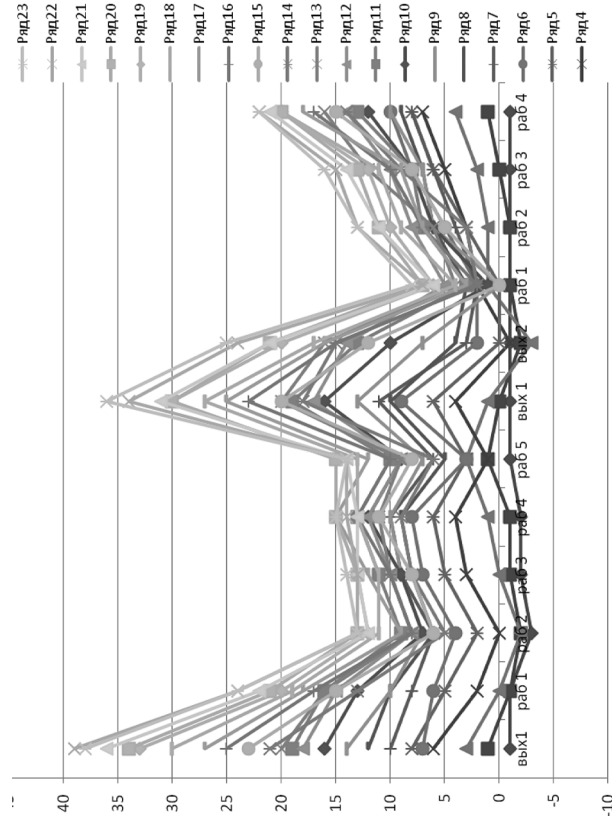


Рис. 13. Ответы на вопросы: «Какое состояние вашего здоровья преобладало в течение дня?»

перцепции. При дефиците сведений о личных качествах человека включается процесс их приписывания (атрибуции). И здесь уже велика роль субъекта оценивания, то есть специалиста, проводящего анализ личности по профилю в социальной сети.

Известно, что мера и степень приписывания зависит от двух показателей: от степени уникальности или типичности поступка и от степени его социальной «желательности» или «нежелательности» [11]. Здесь речь может идти не только о поступках, но и о той информации, которую нам волей-неволей предоставляет наш кандидат. Если информация типична и социально желательна, то трактуется, как правило, однозначно. Если же мы сталкиваемся с чем-то неординарным, то здесь диапазон оценок приписывания значительно расширяется и прямо связан с личностью субъекта оценивания. Например, одну и ту же фотографию с корпоративной вечеринки один специалист может воспринять как способность человека устанавливать дружеские отношения с коллегами, возможно, он является «лучшей компанией». Другой же специалист с иным видением оценит это как неумение держать лицо на корпоративной вечеринке и личностную неблагонадежность в целом.

Чтобы обеспечить прогнозирование ситуации межличностного восприятия, необходимо обратиться к нескольким «эффектам», которые встречаются при формировании впечатления о человеке (эффект ореола, новизны и первичности, эффект стереотипизации). Эффект ореола заключается в формировании установок по отношению к другому лицу. Если специалист по подбору персонала (или другое лицо) оценивает личность соискателя вакансии уже после собеседования, то впечатление, которое сложилось при личной встрече будет тем самым «ореолом», мешающим объективно оценить имеющиеся данные.

Эффект первичности проявляет себя, когда мы оцениваем незнакомого человека. Та информация, которую мы получили о нем самой первой, будет решающей в восприятии образа человека в целом. Эффект же новизны, напротив, заключается в том, что мы наибольшее значение придаем самой новой и ранее неизвестной нам информации, при оценивании уже знакомого нам человека.

Явление стереотипизации. Очень часто стереотип возникает относительно групповой принадлежности человека, например принадлежности к какой-то профессии («все учительницы назидательны», «все бухгалтеры – педанты» и т.д.). Здесь проявляется тенденция «извлекать смысл» из предшествующего опыта, строить заключения по сходству с этим предшествующим опытом [11]. Таким образом, определив принадлежность нашего объекта оценки к той или иной социальной группе, субъект оценивания припишет этому человеку такие характеристики, которые у него самого ассоциируются с этой социальной группой.

В итоге перед нами встает вопрос точности межличностной перцепции. И здесь очень важно знать особенности данного процесса, учитывать

На уровне изучалось влияние культуры на деятельность организации через: удовлетворенность работой, уровень развития управления в организации, уровень развития коммуникации и мотивации к работе.

В ходе исследования было проведено: анкетирование по осознанию сотрудниками основных характеристик организационной культуры, тест по исследованию уровня организационной культуры по основным ее функциональным направлениям (по методике Н.А. Истраговой [4]). По результатам, был выявлен: общий средний уровень выполнения основных функций организационной культуры – 5 баллов (из 10), уровень удовлетворенности работой – средний – 5 баллов (из 10), функция культуры, направленная на развитие коммуникативно-интегрирующих отношений в коллективе набрала 5 баллов (из 10), управляющая функция культуры – также 5 баллов, уровень влияния культуры на развитие мотивации и морали в организациях ниже среднего – от 1 до 5 баллов, средний балл 4. Общий индекс функционального развития организационной культуры определялся по сумме полученных баллов и так же был близок к нижней границе среднего уровня – 115 баллов из 290 максимальных, что характеризует тенденцию развития культуры в организации к деградации.

В результате тестирования также было выявлено общее непонимание сотрудниками организации ее организационной культуры, выраженное, прежде всего, в отсутствии декларируемых ценностей, миссии, кредо, стратегии и целей организации. Такой уровень развития организационной культуры не мог не повлиять на социально-психологическое состояние сотрудников и их поведение. Непонимание общей стратегии и целей, ограниченное количество контактов с руководством повлияло на возникновение нервного напряжения среди сотрудников, что выражается в низких уровнях настроения, работоспособности и ухудшении здоровья.

Эти данные подтверждаются результатами тестирования сотрудников на протяжении 32 дней методикой, основанной на работах А.Н. Лутошкина «Психологический климатический круг». Ответы проставлялись по шкале градации от -3 до +3, к каждому ответу предлагались пояснения. Выдержки результатов тестирования за 10 дней представлены графиками (рис. 11–13).

По результатам графиков видно, что тенденция «скачков» настроения в сторону роста, приходится на выходные дни (Рис. 11). Вместе с тем, при посещении работы, настроение сотрудников падает до нулевой отметки и ниже. Средний уровень настроения работников в выходные дни равен «0», что соответствует ответу «спокойное, уравновешенное настроение». Уровень настроения в выходные дни соответствует баллу «1 – светлое, приятное настроение».

Аналогичная тенденция была выявлена относительно инициативности сотрудников: роста в течение рабочего времени не наблюдалось, средний показатель на уровне «1» в рабочие дни – «Работал строго по

моделей (регулируемых определенной системой этических смыслов), которое может причинить вред любому участнику взаимодействия на трех уровнях: организационном, командном (коллектив) и личностном.

На основании предложенной модели российского исследователя М.И. Магура можно выделить некоторые составляющие организационной культуры, характерные для любой организации в целом: ценности и установки, приоритеты работников, связанные с их работой в данной организации; система отношений, определяющая восприятие сотрудниками своей работы и организации; поведенческие нормы, определяющие действия и поведение работников; действия и поведение работников в конкретных ситуациях.

Ядром организационной культуры являются ценности, разделяемые членами коллектива, которые, в свою очередь, могут быть позитивными, ориентирующими людей на образцы поведения, мотивирующие к достижению организационных целей, так и негативными, которые отрицательно влияют на организационную эффективность [3].

В основе организационной культуры заложена система отношений, которая формирует и определяет поведенческие нормы и рабочие поведенческие члены организации (отношение руководства и работников, отношение персонала к работе, отношение работников к клиентам и т.п.).

Поведенческие нормы – это требования к поведению работников (формально закрепленные и негласные), воспринимаемые ими как свод правил «правильного» и «должного» поведения в тех или иных стандартных ситуациях (безоговорочное исполнение приказов и распоряжений руководства, помощь и сотрудничество в командной работе и др.) [3]. Наблюдаемые проявления организационной культуры, ее внешняя сторона представляют собой действия и поведение работников, направленные на достижение конкретных результатов или выполнение порученных заданий. На наш взгляд, именно по специфике мотивов сотрудников можно определить уровень организационной культуры, ее потенциал детерминации эффективной работы организации.

Гипотеза исследования: существуют негативные факторы организационной культуры, отрицательно воздействующие на персонал, вследствие чего снижается их мотивация к труду.

В целях верификации гипотезы нами было проведено эмпирическое исследование. Выборка исследования составила 23 сотрудника различных подразделений организации. Тестирование влияния настроения сотрудников на рабочее состояние проводилось в течение месяца. Предмет исследования: уровень развития организационной культуры и ее влияние на мотивы поведения работников. Перед нами стоял вопрос: могут ли негативные социально-психологические факторы организационной культуры привести к снижению работоспособности и инициативности сотрудников?

влияние различных эффектов восприятия, (например, атрибуции в процессе межличностного восприятия). Каждый специалист, занимающийся оценкой деловых и личностных качеств претендента на вакантную должность, должен отдавать себе отчет в том, что его суждения могут быть ошибочными, поэтому так важно получить обратную связь от объекта оценки. Вполне возможно, что психологический портрет, полученный нами на основе анализа профиля человека в социальной сети, может быть опять же вспомогательным инструментом при подготовке к собеседованию, использоваться для сопоставления более полного и точного представления о кандидате.

Но что если нам не удалось найти человека в социальных сетях или его там просто нет? Означает ли это, что нам совершенно нечего о нем сказать? Наличие или отсутствие человека в социальных сетях, по мнению И.В. Жилавской, есть вариант медиаведения личности. «Медиаведение – это опосредованная система психических, физических и социальных действий индивида или сообщества, сложившаяся в результате их взаимодействия с средой, направленная на самореализацию личности и удовлетворение ее информационных и коммуникативных потребностей» [12]. Так или иначе, это определенная активность, иногда жизненная позиция индивида – раскрывать о себе информацию публично или нет. То же самое можно сказать и о пользователях, которые блокируют доступ к своему профилю для всех, кто не находится в списке его «друзей». В любом случае отсутствие информации – это тоже информация. Надо сказать, что любая оценка человека по его профилю в социальной сети – это возможность подготовиться к собеседованию с кандидатом на должность и задать ключевые, принципиально важные вопросы. Так, если человек претендует на позицию PR-менеджера по работе с клиентами в Интернете, его отсутствие в социальных сетях – повод к дополнительным вопросам и оценке уровня компетентности в области работы с общественностью через Интернет.

Данная статья является началом исследования и создания методики профотбора с использованием социальных сетей. Понимание процессов межличностной перцепции и каузальной атрибуции должно составить основу практических разработок оценивания кандидата. Проблемы, выявленные в ходе анализа мнений специалистов по подбору персонала, ставят нас обратить внимание на степень временных затрат при оценке кандидата, а также юридические аспекты работы с личной информацией в свободном доступе.

Список литературы

1. Почти каждая пятая компания ищет кандидатов в социальных сетях // [Электронный ресурс] URL: http://www.superejob.ru/community/otdel_kadrov/63421/ (дата обращения: 04.05.2012).

ДЕМОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР НЕГАТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

М.В. Чернышова,

*магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В данной работе автор исследует влияние воздействия негативной организационной культуры на психическое состояние сотрудников через настроение, следствием чего является демотивационное поведение сотрудников, снижение инициативности и эффективности работы.

Ключевые слова: организационная культура, элементы организационной культуры, воздействия организационной культуры.

В системе современных психологических и социологических наук организационная культура рассматривается как фактор, повышающий эффективность управления организацией. Однако недооценивается тот факт, что носителями образцов поведения являются сотрудники организации.

Целью нашего исследования является выявление негативных факторов воздействия организационной культуры на мотивацию и поведение работников предприятия.

Организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции, создают культуральное пространство и особое ощущение реальности. В широком смысле, культура является механизмом воспроизведения социального опыта, помогающего людям жить и развиваться в определенной климатогеографической или социальной среде, сохраняя единство и целостность своего общества [1]. Организационная культура влияет на организационные отношения и организационную эффективность. Данные факторы относятся к внешней среде организации и, согласно когнитивной теории поля Курта Левина, воздействуют на психологическую среду работника организации (становясь его внутренней средой), и уже затем непосредственно находят отражение в психике человека, находящегося в данной организации и выбирающего в себя все атрибуты данной культуры. Согласно ордерному подходу Л.Н. Аксеновской, организационная культура – это сложный социально-психологический порядок управленческих и организационных взаимодействий, конструируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия [2]. Исходя из вышесказанного, мы можем сформулировать следующее суждение: негативные факторы организационной культуры осуществляют такое воздействие на социально-психологический порядок управленческих и организационных взаи-

2. Что могут узнать работодатели о служащем из Facebook // [Электронный ресурс] URL: <http://htm.ru/chto-mogut-uznat-rabotodatel-i-o-služhashhem-iz-facebook> (дата обращения: 13.04.2012).
3. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. М.: Канон-пресс-Ц, 2000. С. 304.
4. Жичкина А.Е., Белинская Е.П. Стратегии самопрезентации в Интернет и их связь с реальной идентичностью // [Электронный ресурс] URL: <http://hogiston.ru/articles/pepsy/strategy> (дата обращения: 16.05.2012).
5. Куриاقова Н. Формы самопрезентации в блоге // Материалы сборника «Личность и межличностное взаимодействие человека в сети» / под ред. Волохонского В.Л. СПб.: СПбГУ, 2007. С. 132–163.
6. Сорокина А.Б. Самопрезентация в социальной сети // Материалы конференции «Ломоносов». М.: МГУ, 2012.
7. Фаблинкова О.Н. Феномен маски в Интернет-коммуникации // Материалы конференции «Ломоносов». М.: МГУ, 2011.
8. Белоусов А.С. Проблема виртуальной идентичности в пространстве социальных сетей // Материалы конференции «Ломоносов». М.: МГУ, 2011.
9. Пономарев М.В. Проблемы социальной идентификации личности в информационном обществе // [Электронный ресурс] URL: http://monitoring-mioo.narod2.ru/povishenie_kvalifikatsii/problemy_sotsialnoi_identifikatsii_lichnosti_v_informatsionnom_obschestve/index.html (дата обращения: 04.05.2012).
10. Can You Trust a Facebook Profile? // [Электронный ресурс] URL: <http://www.spring.org.uk/2010/02/can-you-trust-a-facebook-profile.php> (дата обращения: 16.05.2012).
11. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2008. С. 363.
12. Жилавская И.В. Медиаповедение. Обретение смысла // Личность и медиа: сборник статей Факультета журналистики МГУ им. М.А. Шолохова. М.: Редакционно-издательский центр, 2011. С. 8–31.

*Научный руководитель: М.В. Жижина, к.пед.н., доцент кафедры
общей и социальной психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского*

К ВОПРОСУ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ

А.Е. Саттарова,

*магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

Даная статья посвящена исследованию проблемы управления персоналом при организационных изменениях, в частности, рассматривается вопрос об улучшении процесса коммуникации. В статье изложены основные аспекты работы над авторской методикой саморегуляции эмоциональных состояний по маркерам поведенческих изменений. Представлены результаты эмпирического исследования методом контент-анализа по маркерной методике.

рицательной реальной лояльностью существуют достоверные различия по шкале демонстративной лояльности и такими ее компонентами, как гордость за организацию, единство ценностей, удовлетворенность работой и заинтересованность. Однако нами было выявлено, что уровень реальной лояльности и уровень демонстративной лояльности не всегда зависят друг от друга. Об этом говорят рассчитанные нами коэффициенты корреляции ($r = 0,496$; $p > 0,05$; $r = 0,154$; $p > 0,05$). То есть, у человека с высоким уровнем демонстративной лояльности может на самом деле оказаться нелояльным, и наоборот.

Согласно выполненному нами исследованию, мотивы карьерного выбора (по методике Э. Шейна) не коррелируют с уровнем реальной лояльности. Так, в нашем исследовании мотивы карьерного выбора «стабильности места работы» и «служение», являются доминирующими для большей части работников вне зависимости от уровня лояльности.

На наш взгляд, в формировании лояльности большую роль играют внешние факторы. В качестве такового мы рассмотрели тип организационной культуры. Формирующийся в организации он является детерминантой лояльности персонала и оказывает существенное влияние на лояльность сотрудников к организации. Нами установлено, что при доминировании клановой культуры уровень реальной лояльности высокий, а при доминировании иерархической культуры – отрицательный.

Для демонстративной лояльности подобных закономерностей выявлено не было.

Список литературы

1. *Доминяк В.И.* Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Ананьевские чтения: (Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения-2000») / под ред. А.А. Крылова. СПб.: Изд-во СПб университета, 2000. С. 211–213.
2. *Kilmann R., Saxton M.J., Serra R.* Issues in Understanding and Changing Culture // California Management Review, Winter, 1986. P. 89.
3. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с. С. 340.
4. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с. С. 100–122.
5. *Почепут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. С. 207.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.пс.н., доцент кафедры обшей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

Ключевые слова: внимание, организационные изменения, маркер, самоконтроль, саморегуляция, эмоциональное состояние.

Проблема поддержки организационных изменений в современной организационной психологии рассматривается в основном в рамках социально-психологического подхода. Его особенностью является анализ внутри- и межгрупповых процессов, которые происходят на уровне групповых феноменов [1]. Организационные изменения, по сути, представляют собой изменение условий поведения и деятельности субъекта, требующие адаптации и определенного уровня готовности. Регуляция поведения при этом в основном опирается на управление/самоуправление эмоциональным состоянием [2]. Известно, что в организационной психологии сложилась парадоксальная ситуация: человек как член группы рассматривается не как обладающий психикой в целом, а как субъект-объект группового воздействия [3]. Наряду с определенными достоинствами такой подход препятствует решению конкретных практических задач. Проблема состоит в системном использовании разработок в области общей и когнитивной психологии в практике организационной психологии.

Актуальность исследования обоснована необходимостью поиска новых методов подготовки персонала к инновациям в рамках конкретной организации. Специфика реализуемого в данной работе подхода состоит в обращении к практическому использованию психологических механизмов внимания для регуляции эмоциональных состояний, возникающих в ситуациях нововведений. Это объясняется ведущей ролью когнитивных процессов, необходимых для изучения и понимания социального поведения [4], и опирается на возможность ресурсного перераспределения информационных потоков [5]. В работах, связанных с эмоциональной регуляцией в ситуациях организационных изменений, не удалось найти попыток прямого использования феномена внимания. В связи с этим мы предлагаем методику саморегуляции эмоциональных состояний по маркерам поведенческих изменений, где управление вниманием направлено на осознание субъектом своего состояния с целью саморегуляции и рационального управления коммуникацией.

При разработке маркерной методики были использованы: модель экспериментального формирования внимания с помощью «предваряющего образа» П.Я. Гальперина [6], модель ресурсного распределения внимания Д. Канемана [5], исследования в психологии эмоций К. Изарда [7], исследования в области функциональных состояний человека А.Б. Леоновой [2].

«Предваряющий образец» по Гальперину – это некоторое когнитивное образование, позволяющее запустить определенные образцы поведения и засчет механизмов внимания оказывать на него определяющее воздействие. Сам факт привлечения внимания к определенному состоянию и позволяет регулировать его. В роли «предваряющих образцов» могут

выступать устойчивые и характерные для субъекта поведенческие признаки эмоциональных переживаний – маркеры эмоциональных состояний, проявление которых позволяет субъекту понять и осознать характер его переживаний. Проблема заключается в том, что эти маркеры не всегда воспринимаются и осознаются человеком.

Цель исследования состоит в разработке и апробации маркерной методики регуляции эмоциональных состояний. Предметом исследования является процесс регуляции эмоциональных состояний. В качестве объекта исследования избрано соотношение феномена организации внимания и эмоционального состояния.

Гипотеза исследования: маркерная организация внимания позволяет повысить уровень саморегуляции эмоциональных состояний субъектом. В перспективе это позволит повысить уровень готовности субъекта к организационным изменениям.

В числе методов исследования были использованы обучающий эксперимент, наблюдение, включенное наблюдение, беседа, опрос, интервью, групповая дискуссия, анализ процессов и продуктов деятельности. Исследование проводилось на двух группах испытуемых по 12 человек в возрасте от 20 до 45 лет, разного социального статуса и уровня образования, из них 7 человек – сотрудники одной организации и 2 человека – руководители.

На первом этапе исследования выявлялись наиболее характерные для субъекта поведенческие маркеры различных эмоциональных переживаний, в том числе гнева, обиды, отвращения, страха, стыда, вины, интереса, радости, принятия и согласия. На втором этапе проводилась групповая работа – пятидневный обучающий модуль, состоящий из ориентировочной и практической частей. Цель обучения – распознавание маркеров состояний и повышение чувствительности человека к его собственным поведенческим проявлениям, которые могут не замечаться ими, в то же время, способны сыграть негативную роль в принятии организационных изменений.

На занятиях изначально происходила актуализация цели и самооценка состояния участников; проводились упражнения для тренировки включения внимания с внешних факторов на особенности внутреннего состояния и наоборот; упражнения на внутреннее «сканирование», при которых человек осматривает самого себя, как бы «слушая» свое состояние «от пяток до макушки». Особое место на занятиях было уделено тренировке, направленной на снижение эмоционального напряжения до «точки тишины», и переходу в состояние «принятия и согласия».

С помощью контент-анализа письменного опроса, проведенного в группах, получены следующие результаты.

Участники отметили качественные изменения в саморегуляции: чем продолжительней процесс сосредоточения внимания на маркерах состояния, тем ниже эмоциональное напряжение. Саморегуляция психического

(внутренне детерминированная установка, искреннее и доверительное отношение с руководством и организацией в целом).

Нами было выдвинуто гипотеза, что на лояльность персонала могут влиять корпоративная культура организации и карьерные ориентации (якоря карьеры) самих работников.

Организационная культура – это «философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, агиттоды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами» [2].

По мнению А.Н. Занковского, организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции и способны создавать культуральное пространство и особое ощущение реальности. Она включает не только глобальные нормы и правила, но и текущий регламент деятельности; может иметь свои особенности, в зависимости от рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе [3].

Согласно К. Камерону, Р. Куинну в каждой организационной культуре лояльность понимается по-своему [4].

Для изучения карьерных ориентаций мы обратились к опроснику «Якоря карьеры» Э. Шейна.

Стремление сделать карьеру является неотъемлемым желанием человека, ориентированного на реализацию своего личностного потенциала [5]. Поэтому каждому человеку важно осознавать свои карьерные ориентации и адекватно понимать, чего же он на самом деле хочет достичь в жизни. Это важно также для того, чтобы профессиональное самоопределение не оказалось ошибочным, а его итоги были продуктивными.

Исследование было проведено нами в четырех организациях. Общий объем выборки составил 40 человек. Были применены следующие методики:

1. Методика диагностики организационной культуры С. Камерона и Р. Куинна.
2. Методика «Якоря карьеры» Э. Шейна.
3. Методика оценки уровня демонстрируемой лояльности сотрудников к организации Е.С. Белимовой.
4. Методика оценки уровня реальной лояльности сотрудника к организации Е.С. Выговской.

Нами были использованы математические методы обработки полученных данных: Т-критерий Стьюдента – для установления статистически достоверных различий между группами людей, работающих в разных организациях, коэффициент линейной корреляции Пирсона – для установления зависимости между переменными.

По результатам исследования, удалось установить что, между организациями с положительной реальной лояльностью и организацией с от-

повышения эффективности компании и, как следствие, ее конкурентоспособность, устойчивость и уменьшение «текучести» кадров.

Что же такое лояльность к организации? Если мы обратимся к толковым словарям, то мы не встретим точного определения лояльности, как отдельного феномена. Мы найдем лишь толкование такого качества человека, как «лояльный». В толковом словаре В.И. Даля «лояльный» рассматривается как милосердный, человечный, человеколюбивый, приветливый, благородный и правдивый, доброжелательный. Энциклопедия Брокгауза добавляет к этому списку законность, верность долгу, принцип. Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой говорит о лояльном как о держащемся в пределах законности, иногда только внешне формально, в пределах благожелательно-нейтрального отношения к кому (чему)-нибудь. В энциклопедическом словаре «лояльность» рассматривается как выполнение законов, установлений и требований органов власти и как корректность, отказ от каких-либо предосудительных и недоброжелательных действий.

В литературе по управлению персоналом данному вопросу обнуживается два основных подхода в понимании лояльности персонала. Первый – характерен для служб безопасности предприятий. В рамках этого подхода сотрудник первоначально рассматривается как нелояльный. Критериями лояльности (нелояльности) в этом случае выступают профессиональная пригодность, надежность, наличие или отсутствие предосудительных или нежелательных действий. Второй подход включает рассмотрение лояльного сотрудника со стороны его идентификации с организацией (фактор корпоративности), эмоциональной привязанности к организации, вовлеченности в рабочие процессы, а также удовлетворенности сотрудников работой, карьерой, ощущении заботы со стороны организации, уверенности в целесообразности длительной работы в ней.

В психологической литературе, посвященной феномену лояльности, особое внимание заслуживают работы В.И. Доминьяка. Он выделил три основных категории лояльности: расположенность (эмоциональная составляющая); осознанные действия в интересах компании (когнитивная); соблюдение норм, правил, обязательств (поведенческая). Им было предложено следующее определение лояльности персонала.

Лояльность персонала – это доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом. Осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия [1].

Также выделяют два типа лояльности персонала: демонстративную (внешнее проявление доброжелательности, уважительного отношения к руководству и соблюдение норм и обязательств организации) и реальную

состояния происходит на высоком уровне рефлексии, контролируемое действие сопровождается вербализацией. В состоянии «принятия и согласия» легко усваивается новая информация, не возникает желания участвовать в конфликте, дольше не наступает утомление при интенсивной нагрузке, облегчается коммуникативный контакт.

Руководители, принимавшие участие в исследовании по маркерной методике и получавшие в течение следующего года индивидуальные консультации по саморегуляции состояния, отметили, что в коллективах значительно улучшился психологический климат, снизилось число конфликтных ситуаций, изменились взаимоотношения с руководством, изменился сам коллектив, став единым организмом. Таким образом, в результате проделанной осознанной работы над собой, субъект приобрел навыки саморефлексии и саморегуляции, изменилось его поведение и социальное восприятие.

Первые результаты исследования показали, что владение маркерной методикой позволяет субъекту осознавать и контролировать свое состояние и, в перспективе, управлять коммуникативным процессом. Опираясь на ордерную модель управления организационной культурой Л.Н. Аксеновской [3], допустимо предположить, что управление коммуникативным процессом в организации возможно через саморегуляцию эмоционально-то состояния лидера.

Работа в данном направлении продолжается и в дальнейшем можно говорить о создании технологии по подготовке персонала к организационным изменениям.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М., 2002.
2. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2009.
3. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: социально-психологическая модель и технология изменения. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2006.
4. Андреева Г.М. Психология социального познания. М., 1997.
5. Канеман Д. Внимание и усилие. М.: Смысл, 2006.
6. Гальперин П.Я., Кабыльницкая С.Л. Экспериментальное формирование внимания. Изд. Московского ун-та, 1974.
7. Изард К. Психология эмоций. СПб., 1999.

Научный руководитель: А.Ф. Пантелеев, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

*Н.Н. Семенова,
магистрант факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье представлены результаты практических исследований стратегий преодолевающего поведения в профессиональной деятельности руководителей высшего и среднего звена. Описаны результаты анализа гендерных особенностей копинг-поведения руководителей, использующих различные копинг-стратегии. В исследуемой группе выявлен высокий уровень индекса конструктивности стратегий преодолевающего поведения, позволяющий сделать вывод о высоком уровне профессионально-личностного потенциала и эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: копинг-поведение, руководитель, копинг-стратегии, психическое выгорание, гендерно-ролевой статус, биологический пол, гендерная роль, организационный статус.

Понятие «coping» происходит от английского «to cope» (преодолевать) и используется для описания характерных способов поведения человека в различных ситуациях. В российской психологической литературе этот термин используется для описания адаптивного, совладающего поведения, психологического преодоления или преодолевающего поведения.

Традиционно преодоление понимается как динамический процесс, специфика которого определяется не только ситуацией, но и степенью активности личности, направленной на решение возникших проблем при столкновении со стрессовым событием. Выявление связи между психическим выгоранием и индивидуальными стратегиями сопротивления выгоранию (копинг-стратегиями) является актуальным направлением исследований как в современной отечественной, так и в зарубежной психологии. Однако проблема преодолевающего поведения в условиях реализации управленческих функций остается недостаточно хорошо изученной [1, 2].

Для разработки эффективных способов преодоления психического выгорания следует учитывать организационный и гендерный статус субъекта труда, а также персональные стратегии преодолевающего поведения [3–6].

В связи с вышесказанным в качестве предмета исследования выступают поведенческие стратегии и модели преодолевающего поведения руководителей высшего и среднего звена.

Объект исследования – руководители высшего (представители топ-менеджмента предприятий) и среднего звена (начальники отделов) государственных и коммерческих организаций.

2. *Ефремов И.Д.* Система корпоративного управления (СКУ) Российского Кончер-на «Дубки» [Электронный ресурс]. Саратов, 2011. URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_in/85.pdf (дата обращения: 01.05.2012).

3. Мир Психологии. Словари. Психологический словарь // [Электронный ресурс] URL: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=581> (дата обращения: 01.05.2012).

4. *Фуко М.* Слова и вещи. Археология гуманитарных наук. М.: «Прогресс», 1977.

5. *Уайт М.* Карты нарративной практики. Введение в нарративную терапию / пер. с англ. М.: Генезис, 2010.

6. *Вербицкая С.Л.* Социально-психологические факторы переживания одиночества. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2002.

7. *Троцук И.В.* Нарративный анализ в социологии. Возможности практического применения. дис. ... канд. соц. наук. М., 2005.

8. *Дубинко Н.А.* Проблемные ситуации в управленческой деятельности // Ученые записки Пед. ин-та Саратовского гос. ун-та им. Н.Г. Чернышевского. Серия Психология. Педагогика. 2009. Т. 2. №1 (5). С. 15–20.

Научный руководитель: М.М. Орлова, к. пс. н., доцент кафедры кон-сультативной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ОРГАНИЗАЦИИ

Ж.Д. Тодуа,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов),*

О.В. Никифорова,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

В статье приводятся результаты эмпирического исследования социально-пси-хологических детерминант лояльности персонала, анализируется влияние органи-зационной культуры и мотивов карьерного выбора на формирование лояльности.

Ключевые слова: лояльность персонала, организационная культура, мотивы карьерного выбора.

Целью нашего исследования является выявление социально-психо-логических детерминант лояльности персонала к организации.

Актуальность изучения феномена лояльности продиктована тем, что персонал сегодня рассматривается как фактор конкурентоспособно-сти организации, а верность работников компании – как конкурентное преимущество. На основе этого можно сказать о том, что лояльность персонала одно из главных условий развития и действенный механизм

человека, его восприятие, познание и понимание, что достигается «прочтением» за физическими характеристиками человека его психологических особенностей. Основными механизмами познания другого человека являются идентификация (уподобление) и рефлексия (осознание того, каким воспринимают субъекта познания другие люди). Рассмотренные в единстве три стороны общения создают важное условие оптимизации совместной деятельности людей и их отношений. Поэтому существующей задачей социальной психологии является разработка средств коррективной работы общения, совершенствования его навыков, особенно необходимых тем категориям людей, которые профессионально связаны с общением (руководители, педагоги, врачи и пр.) [3].

Принцип взаимодействия при использовании нарративного подхода заключается в том, что консультант лишь задает вопросы, которые способствуют выстраиванию желаемого, предпочтительного результата и направления жизни. Это происходит за счет все более полного, насыщенного, многогранного описания предпочитаемой истории человека. В ней есть место индивидуальности человека, она включает в себя сложности и противоречия – все то, что человек любит, во что верит и что готов отстаивать.

Анализ взаимодействия в системе руководитель – подчиненный показал, что мотивация и способы взаимодействия могут не только различаться, но и определять его эффективность. Так в исследовании Н.А. Дубинко «Проблемные ситуации в управленческой деятельности» было показано, что молодых руководителей больше волнуют проблемы требующие установления и урегулирования отношений, спорных вопросов во взаимодействии с партнерами (клиентами), выработки договорных обязательств, разрешение внешних конфликтных ситуаций. Руководители со временем больше сосредотачивают свое внимание на урегулировании отношений и конфликтов внутри организации. Их больше волнуют проблемы необходимости увольнения и сокращения сотрудников [8].

Нарративный подход в этой ситуации позволяет быстро определить, что будет мотивировать и ориентировать сотрудника или руководителя на успешный результат, стремление к развитию и формированию круга эффективных в деятельности сотрудников корпорации. В целом, можно считать, что использование нарративного подхода является перспективным как в исследовании стратегий взаимодействия, так и в возможности обучения эффективному управлению и коррекции неэффективных моделей общения.

Список литературы

1. Большая психологическая энциклопедия // [Электронный ресурс] URL: <http://psychology.academic.ru/> (дата обращения: 01.05.2012).

Общий объем выборки составил 6 человек, в том числе: 3 мужчин (ср. возраст 42,33 года; ст. откл. = 5,69) и 3 женщины, (ср. возраст 39,33 года; ст. откл. = 9,07).

Методика исследования – русскоязычная версия опросника SACS – «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (S. Hobfoll), в переводе и адаптации Н.Е. Водопьяновой и С.Е. Старченковой [3, с. 251-260].

Цель исследования – составление и описание индивидуальных профилей преодолевающего поведения руководителей высшего и среднего звена и степени выраженности конструктивных копинг-стратегий как важнейшего ресурса устойчивости к синдрому психического выгорания.

Гипотезы исследования: на выбор основной копинг-стратегии влияет гендерный статус руководителя как субъекта труда; женщины-руководители в качестве основной копинг-стратегии используют стратегию «поиск социальной поддержки».

Задача исследования: выявление особенностей индивидуальных стратегий преодолевающего поведения руководителей высшего и среднего звена в зависимости от гендерного статуса.

Анализ и интерпретация полученных результатов осуществлялись на основании сопоставления данных полученных по каждой шкале для каждого человека, а также по всей исследуемой профессиональной группе.

По результатам проведенного исследования в группе было выделено семь стратегий совладающего поведения, представленных в табл. 17.

Таблица 17

Представленность стратегий совладающего поведения

Стратегия	Оси, определяющие стратегию совладающего поведения	Гендерная принадлежность	Баллы (ср. зн.)	Степень выраженности преобладающих моделей	Гендерная принадлежность	Баллы (ср. зн.)	Степень выраженности преобладающих моделей
Вступление в социальный контакт	Про-социальная	м	22,67	средняя	ж	19,67	низкая
Поиск социальной поддержки	Про-социальная	м	26,33	высокая	ж	21,33	средняя
Осторожные действия	Пассивная	м	21,67	средняя	ж	22,67	средняя
Импulsive действия	Прямая	м	24,00	высокая	ж	22,67	высокая
Избегание	Пассивная	м	20,33	высокая	ж	17,67	средняя

Стратегия	Оси, определяющие стратегию совладания с поведением	Гендерная принадлежность	Баллы (ср.зн.)	Степень выраженности юных моделей	Гендерная принадлежность	Баллы (ср.зн.)	Степень выраженности юных моделей
Непрямые действия	Непрямая	м	14,33	средняя	ж	16,33	средняя
Асоциальные действия	Асоциальная	м	18,00	средняя	ж	18,67	средняя

Активная стратегия преодоления стресса (по С. Хобфоллу) представлена ассертивными действиями (уверенным поведением). Данная модель поведения на среднем уровне (22,67 балла) представлена у мужчин и на низком – у женщин (19,67 балла). Противоположная ей тенденция – *пассивная стратегия* преодоления стресса (в виде избегания стрессовых ситуаций) – находится в исследуемой группе на среднем уровне выраженности (14,33 балла – у мужчин и 16,33 балла – у женщин). Остроженные действия как вариант пассивной стратегии преодоления стресса в равной мере встречается как среди мужчин (24,00 балла), так и среди женщин (22,67 балла), что может быть связано со спецификой их профессиональной деятельности.

Введение просоциальной и асоциальной оси в данную методику основывается на том, что: а) многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент; б) даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия; в) действие преодолению часто требует взаимодействия с другими людьми. К просоциальному типу преодоления стресса относятся две модели поведения: *вступление в социальный контакт* и *поиск социальной поддержки*. Обе этих стратегии наиболее ярко представлены в исследуемой группе у мужчин на высоком (26,33 балла) и среднем (21,67 балла) уровне соответственно, что говорит о значимости социального окружения для преодоления ими стрессовых ситуаций. В связи с этим можно высказать предположение о важности для этой части исследуемой группы руководителей именно социальных составляющих профессиональной деятельности (неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, социально-психологическим климатом).

Просоциальные модели поведения у женщин находятся на среднем уровне: 21,33 балла по шкале «вступление в социальный контакт» и 22,67 балла соответственно по шкале «поиск социальной поддержки».

С точки зрения научного подхода, одним из факторов, который провоцирует неуспех в реализации поставленных задач, является и чувство одиночества. При интенсивном воздействии информационного потока из средств массовой информации, социальных сетей, профессиональной сферы, личность постоянно испытывает колоссальные нагрузки и находится в состоянии стресса.

Очевидна и практическая значимость данной темы: все большее число людей разных возрастов испытывают одиночество и самостоятельно не могут совладать с ним, что может привести к психическим расстройствам (К.А. Андерсон, Р.С. Френч, Э. Фромм, М. Хоровиц, Дж. И. Янг и др.) [6]. Обретение человеком личной сферы, индивидуализация каждой судьбы – это основная трансформация XX века. Отмечается перенос интересов науки с анализа объективных социальных явлений на исследование субъективности «в связи с осознанием человека как активного социального субъекта, под влиянием которого осуществляются основные преобразования как в макро-, так и в микромире» [7].

Каким же образом можно использовать нарратив в системе корпоративного управления? Эффективное взаимодействие сотрудников корпорации обуславливается наличием общей миссии, цели, философии, принципов, артефактов. Множество людей порождает множество интерпретаций. «Процесс управления персоналом – это целенаправленная последовательность действий по обеспечению соответствия персонала стандартам корпоративной культуры. Эти действия руководителя всегда осуществляются в ходе общения» [2].

При использовании нарративного подхода в центре внимания оказывается сообщество, группа людей, объединенных общим опытом и общей заботой [5]. В дискуссиях между сотрудниками и руководителями корпорации всегда есть люди, обладающие опытом преодоления проблемы.

В процессе передачи информации от человека к человеку осуществляется воздействие на него, которое изменяет восприятие образа мира и поведение. Важной характеристикой коммуникативного процесса является намерение его участников повлиять друг на друга, воздействовать на поведение другого, необходимым условием чего выступает не просто использование единого языка, но и одинаковое понимание ситуации общения. Интерактивная сторона общения представляет собой построение общей стратегии взаимодействия и раскрывается в способах обмена действиями, что означает необходимость согласования планов действия партнеров и анализ «вкладов» каждого участника. Большое значение имеет сам тип взаимодействия между людьми: кооперация или конкуренция и – особый случай взаимодействия – конфликт. В отечественной социальной психологии интерактивная сторона общения рассматривается в контексте различных форм организации совместной деятельности, что позволяет учитывать содержательный характер общения. Перцептивная сторона общения включает в себя процесс формирования образа другого

тока сознания. В. Вундт перевел это понятие в универсальный объяснительный принцип.

Согласно М. Фуко, «наука о человеке возникает только там, где мы рассматриваем тот способ, которым индивиды или группы представляют своих партнеров по производству или обмену; тот способ, посредством которого они выявляют, скрывают или теряют из виду само это функционирование и свое место в нем; тот способ, которым они представляют себе общество, в котором функционирование осуществляется; тот способ, которым они интегрируются в это общество или изолируются от него, ощущая себя зависимыми, подчиненными или же свободными». Нарративы позволяют понимать и описывать «эти способы» [4].

В постмодернизме значима идея «привнесенности» смысла, принципиальной открытости, бесконечности нарратации (множественности пересказов) и произвольность читательской центрации и семантизации. Можно отметить сходство этой идеи с заявленной еще в 1920-е гг. концепцией библиопсихологии. Как отмечает Н.А. Рубакин, «каждый считает содержанием данной книги то самое, что в нее сам вкладывает, ей приписывает, то есть свою собственную проекцию этой книги» [3].

Нарративный подход в психотерапии появился в 80-х годах 20 века. Австралиец Майкл Уайт и новозеландец Дэвид Элстон опубликовали книгу «Нарративные средства достижения психотерапевтических целей», после чего этот подход получил дальнейшее распространение в разных странах мира, в России – лишь в 2000 гг. Нарративный подход основывается на представлении о том, что мы осмысливаем и строим жизнь на основе историй, которые рассказываем друг другу и самим себе. Личные нарративы вписываются в контекст широких историй нашей культуры.

Э. Гидденс отмечает, что прежние междисциплинарные границы в социальных науках утрачивают былую четкость, а взаимодействие социальных и гуманитарных наук в изучении человека становится особенно тесным.

В фокусе внимания нарративного подхода находится взаимосвязь представленный человека о себе, о способности влиять на свою жизнь, авторской позиции по отношению к собственной истории, с одной стороны, и социальных (культурных, экономических, политических) факторов – с другой. Многие проблемы, с которыми сталкиваются люди, являются результатом всепроникающей практики сравнения себя и других с нормами и эталонами достойной, успешной жизни, принятой в различных социальных группах. Воздействие нарративного подхода основывается на том, что люди с неуспешными «нормативными суждениями» создают и реализовывают свои собственные уникальные траектории развития, собирая вокруг себя единомышленников. Нарративная практика – это, используя термин Л.С. Выготского, работа в зоне ближайшего развития: партнерство и сотрудничество терапевта и человека, обратившегося за помощью, которое, основываясь на уже имеющихся у человека знаниях и умениях, позволяет перейти от знакомого и привычного к тому, что возможно [5].

Асоциальный тип преодоления стресса включает также две модели поведения: асоциальные и агрессивные действия. Асоциальная модель поведения (тенденция к игнорированию социальных норм, циничность и т.п.) в целом не характерна ни для одной из исследуемых групп – выявлен низкий уровень данной шкалы: у мужчин – 11,00 балла, у женщин – 13,67 баллов.

Агрессивная стратегия поведения (осознанное или неосознанное стремление нанести физический или моральный ущерб другому лицу) в большей степени (средний уровень) представлена у женщин – 13,67 балла, менее выражена эта модель преодоления стресса у мужчин (13,00 баллов).

Прямая-непрямая ось преодолевающего поведения позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как прямо-ориентированных усилий (прямых или манипулятивных). Прямая стратегия преодоления стресса в форме импульсивных действий на высоком уровне выраженности представлена у мужчин (20,33 балла). На среднем уровне данная тенденция находится у женщин (17,67 баллов), что может указывать на более выраженный самоконтроль у женщин по сравнению с мужчинами в исследуемой группе.

Манипуляция предполагает психологическое воздействие на человека с целью добиться от него желаемой реакции, при котором манипулятор относится к другому человеку как к средству достижения собственных целей. Этот вариант преодоления стресса как у мужчин, так и у женщин находится на среднем уровне (18,00 и 18,67 баллов соответственно), что явилось несколько неожиданным, поскольку характер профессиональной деятельности руководителей не лишен манипулятивности. Более того, манипулятивные установки руководителей иногда рассматриваются в качестве одного из возможных индикаторов их успешности как управленцев.

Средний уровень *манипулятивного варианта* преодоления стресса в исследуемой группе с одной стороны может служить косвенным показателем признания субъективной полноценности и принципиального равенства взаимодействия партнеров, с другой – этот показатель может свидетельствовать об адекватном уровне самооценки руководителей.

Таким образом, исследование моделей преодолевающего поведения руководителей, проведенное с использованием русскоязычной версии методики С. Хобфолла «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS), показало присутствие широкого спектра копинг-стратегий в исследуемой группе, для которой наиболее свойственными оказались стратегии «вступления в социальный контакт», «осторожных» и «импульсивных» действий.

Высокий уровень общего индекса конструктивности стратегий преодолевающего поведения у всех без исключения респондентов (в том числе, 1,31 балла у женщин и 1,72 балла у мужчин) может свидетельствовать о высоком уровне профессионально-личностного потенциала и, следовательно, эффективности профессиональной деятельности руководителя.

В результате исследования выдвинутая гипотеза не нашла экспериментального подтверждения. В частности, в исследуемой группе не выявлено значительных отличий в выборе путей преодолевающего поведения в зависимости от пола, возраста и стажа работы, что может служить поводом для дальнейших исследований, в которых необходимо обратиться к индивидуальному и социальному контексту преодоления и поиск взаимосвязей преодолевающего поведения не столько с биологическим полом, сколько с поло-ролевыми моделями поведения.

Список литературы

1. Савина Н.С. Специфика психического выгорания в управленческой деятельности: дисс. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2009. 228 с.
2. Саврасова Л.А. Психолого-акмеологические особенности копинг-поведения руководителей с различным уровнем успешности деятельности: автореф. дисс. ... канд. псих. наук. СПб., 2012. 25 с.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
4. Крюкова Т.И. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: дисс. ... докт. псих. наук. Кострома, 2005. 473 с.
5. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1. №2. С. 23–32.
6. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Электронный ресурс] // Журнал практической психологии и психоанализа. 2001. №3. URL: <http://psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2901> (дата обращения: 02.03.2012).

Научный руководитель: В.Г. Печерский, д.пс.н., профессор кафедры консультативной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

СРАВНИТЕЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ОФИСНЫХ СОТРУДНИКОВ

Е. В. Сергеева,

студент факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

Целью настоящего исследования является выявление источников острого стресса и стратегий преодоления, используемых тренерами и офисными сотрудниками в зависимости от специфики их профессиональной деятельности. Показано, что тренерский состав, в равной степени, как и офисные работники, обладают оптимальными навыками в борьбе со стрессом.

Ключевые слова: копинг-стратегии, совладающее поведение.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО В КОНТЕКСТЕ НАРРАТИВНОГО ПОДХОДА

С.И. Тимошенко,

магистрант факультета психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)

В настоящей статье предлагается рассмотреть нарративный подход как метод эффективного взаимодействия руководителя и подчиненного. Рассмотрены ключевые понятия и нарративный подход как взаимосвязь представлений человека о себе, о способности влиять на свою жизнь. Выдвинуто предложение рассмотреть нарративный подход как инструмент управления руководителем организации.

Ключевые слова: нарратив, нарративный подход, эффективность, управление, терапия, стратегия взаимодействия, образ мира, корпоративная идеология.

Любое событие жизни мы описываем через собственное видение, которое переводим в индивидуальный контекст, и апперцепцию. Контекст в психолингвистике рассматривается как обладающая смысловой завершенностью устная или письменная речь, позволяющая выяснить смысл и значение отдельных, входящих в ее состав, фрагментов (слов, выражений или отрывков текста).

Следует отметить ключевые понятия, которые используются в данной статье.

Образ мира – целостная, многоуровневая система представлений человека о мире, о других людях, о себе и своей деятельности. В этом понятии воплощена идея целостности и преемственности в зарождении, развитии и функционировании познавательной сферы личности [1].

«Корпоративная идеология – это система основополагающих идей и ценностей, определяющих понимание смысла совместной работы» [2]. «Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя как минимум три различных процесса: коммуникацию (обмен информацией), интеракцию (обмен действиями) и социальную перцепцию (восприятие и понимание партнера)» [3].

Под нарративами (лат. *narrare* – языковой акт, то есть вербальное изложение в отличие от представления) понимается рассказывание историй, пересказ, несобственно-прямая речь.

Введенное Г. Лейбницем понятие апперцепции раскрывалось как ясное и отчетливое, осознанное видение души какого-либо содержания. После Г. Лейбница понятие апперцепции использовалось в немецкой философии (И. Кант, И. Гербарт, В. Вундт и др.), где оно считалось проявлением спонтанной активности души и источником единного по-

наиболее эффективным стилем руководства является такое поведение руководителя, когда он успешно сочетает внимание к подчиненным с вниманием к производственной деятельности (термин «производство» здесь понимается не только как изготовление материальных благ, но и осуществление продаж, обслуживания покупателей) [7]. Данный стиль управления очень подходит для организационных структур такого типа, где, исходя из концепции Т. Дейла и А. Кеннеди, важна команда, а не отдельно взятый человек, и клиентоцентрированность является основой успеха [8]. Как показало проведенное нами исследование, большинство респондентов-сотрудников постоянно находится под влиянием стресса, одной из основных причин которого являются личные особенности непосредственных руководителей, такие как авторитарность и агрессивность, изначально не характерные для членов таких организаций и не поддерживающиеся данной организационной культурой. Исходя из этого можно утверждать, что стиль взаимодействия руководителей выступает в качестве стрессора для работников.

Стрессовая нагрузка уменьшает адаптационные возможности персонала и, соответственно, отрицательно влияет на работоспособность коллектива. Выявленные нами особенности руководителей и оценка стрессогенности среды в организации дает возможность заключить, что наличие у руководителя непродуктивного стиля руководства в совокупности с такими личностными качествами как авторитарность и агрессивность, является стрессогенным фактором для персонала. Такое воздействие через некоторое время неблагоприятно отразится на здоровье сотрудников и, соответственно, на результатах деятельности организации.

Список литературы

1. Оксипойд К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие. М.: Флинта, МПСИ, 2007. С. 34.
2. Hobfoll S.E. Stress, culture, and community. N.-Y.; L., 1998. С. 68.
3. Резник С.Д., Игошина И.А. Организационное поведение. Практикум. М.: Инфра-М, 2010. С. 103, 130.
4. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебное пособие для сотрудников кадровых служб / под ред. Климова Е.А. М.: РПО, 1990. С. 58.
5. Управленческая решетка Блейка-Мугтона / [Электронный ресурс]: Экономика предприятия. М., 2007. URL: <http://www.businesscom.biz/biblio/ebooks/economyics/126.html> (дата обращения: 02.05.2012).
6. Блейк Р., Морген Дж. Научные методы управления. Киев, 1990.
7. Стрелкова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. Ульяновск: УлГУ, 2007. С. 49.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.пс.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

В процессе трудовой деятельности люди подвержены влиянию различного рода патогенных факторов, одним из которых является стресс. С ним ежедневно сталкиваются как работники, задействованные в сфере спорта, так и офисные сотрудники.

Концептуализация процессов преодоления является центральным аспектом современных теорий стресса. Совладающее поведение рассматривается как стабилизирующий фактор, который помогает людям поддерживать психосоциальную адаптацию в периоды стресса. Такое поведение представляет собой особую форму реализации активности личности, где проявляются ее общие, особые и индивидуальные характеристики взаимодействия с трудными жизненными ситуациями [1].

В связи с этим большой интерес представляет сравнительное исследование особенностей совладающего (копинг) поведения, учитывающее социально-психологический контекст и специфику профессиональной деятельности. Под копинг-поведением понимаются осознанные и целенаправленные действия человека по разрешению трудной ситуации путем ее преобразования [2].

В исследовании приняли участие тренеры – преподаватели спортивной школы олимпийского резерва по боксу (18 человек) – и офисные работники коммерческой организации (20 человек).

Для изучения особенностей копинг-поведения испытуемых были использованы: тест-опросник «Поведение и переживания, связанные с работой» (по У. Шааршмидту, А. Фишеру) [3]; «Индикатор стратегий преодоления стресса» Д. Амирхана [4]; опросник «Определения индивидуальных копинг-стратегий» по Э. Хайму [5]. Был проведен опрос тренерского состава с целью выявления трудностей работы в сфере дополнительного образования и опрос сотрудников офиса для выявления сфер деятельности, в которых они испытывают трудности.

Анализ результатов по опроснику рабочего поведения (AVEM) показал, что наибольшую значимость для тренеров-преподавателей бокса представляют такие утверждения, как: «В моем профессиональном развитии мне пока практически все удавалось», «Профессиональный успех является для меня важной жизненной целью», «У меня есть все основания смотреть в будущее с оптимизмом». Анализ особенностей совладающего поведения показал, что наиболее популярны утверждения: «Если мне что-либо не удается, я упорствую и прилагаю все возможные усилия, чтобы добиться успеха» и «Я уверен, что смогу хорошо справиться со всеми требованиями, которые мне предъявит в будущем жизнь».

В целом по группе тренеров-преподавателей к особенностям рабочего поведения можно отнести: активное преодоление трудностей, большую личностную значимость работы и то, что неудачи в профессиональной деятельности не приводят к отказу от решения наличных проблем. Можно отметить стремление к профессиональному росту и оптимистическую установку на появляющиеся проблемы и задачи. Большинство ис-

пытуемых имеют средний уровень значимости работы. Низкий уровень значимости работы выявлен примерно у четверти испытуемых.

Офисные сотрудники, преодолевающая трудности, рассчитывают на помощь коллег и близких. Большинство испытуемых имеют низкий уровень значимости работы. Высокий уровень значимости выявлен только у 11% испытуемых. В целом по группе отмечается общая жизненная удовлетворенность с учетом профессионального успеха, чувство психической стабильности и равновесия, умение сконцентрироваться на качестве выполняемых обязанностей и способность дистанцироваться от работы в свободное время.

Таблица 18

Средние значения и стандартные отклонения шкал AVEM

Шкала	Тренеры-подаватели		Офисные сотрудники	
	M	SD	M	SD
BA – Субъективное значение деятельности**	5,7	2	4	2,1
BE – Профессиональные притязания**	6,1	1,6	5,5	1,6
VB – Готовность к энергетическим затратам**	5,4	1,8	5,7	1,4
PS – Стремление к совершенству*	4,6	2,1	6,25	1,3
DF – Способность к поддержанию дистанции по отношению к работе*	5,4	2	7,2	1,2
RT – Тенденция к отказу в ситуации неудачи**	5,5	2,3	5	2
OP – Активная стратегия решения проблем**	5,7	2,1	6,1	2,2
IR – Внутреннее спокойствие и равновесие*	5,7	1,6	7,1	1,4
EE – Чувство успешности в профессиональной деятельности**	5,4	1,5	6,4	1,4
LZ – Удовлетворенность жизнью**	7	1,3	7,3	0,8
SU – Чувство социальной поддержки**	6,2	1,6	6,9	1,7

Примечание: * – $p < 0,01$; ** – $p > 0,01$

При сравнении уровня значимости профессиональной деятельности статистически значимые различия получены не были.

Общие особенности рабочего поведения: наличие оптимального уровня значимости работы, как у тренеров-преподавателей, так и у офисных сотрудников, использование конструктивных способов преодоления ситуаций неудач и поражений, которые рассматриваются не как источник фрустрации и негативных эмоций, а как стимул для поиска активных стратегий их преодоления.

У тренеров-преподавателей спортивной школы олимпийского резерва по боксу наибольшие трудности вызывают недостаточное моральное и материальное стимулирование труда работников системы дополнител-

В ходе исследования использовались методики: 1) для персонала: тест «Склонны ли Вы к стрессу?»; анкета, направленная на выявление наличия стресса у сотрудников; методика диагностики межличностных отношений Т. Лири. 2) для руководителей: тест «Стили управления» (Р. Блейк, Дж. Моутон); методика диагностики межличностных отношений Т. Лири [4, 5].

В результате исследования были получены следующие эмпирические данные. 44% сотрудников (исключая руководство) находятся под постоянным влиянием стресса. 28% персонала адекватно относятся к стрессовым ситуациям, могут их своевременно предотвращать, и 28% – особенно подвержены стрессу из-за своих личностных черт.

По ответам на вопросы анкеты выявлено, что 78% опрошенных редко испытывают головные боли после трудового дня, 56% – испытывают приятное оживление и бодрость во время работы, 89% – считают, что могут легко создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе, которую сочли таковой 50% опрошенных.

По результатам анкетирования работников торговых залов было выявлено, что 83% опрошенных не устраивает их график работы, 67% – не считают оплату своего труда адекватной, 61% – замечают иногда, что не навидят свою работу, 67% – уверены, что их работа полезна обществу, 56% – отмечали когда-либо, что работа ожесточает их, 61% – утверждают, что не сделали в жизни ничего действительно ценного благодаря своей работе, 78% respondentов признали, что испытывают стресса на работе, а 61% – чувствуют потерю интереса ко многому, что радовало их в работе раньше.

Следует отметить, что респонденты – работники торговли – чаще испытывают стрессы из-за личностных особенностей непосредственно-го руководителя (44%), чем из-за необходимости постоянно работать с людьми (33%).

Большинство сотрудников, участвовавших в исследовании, коммуникабельны и доброжелательны, что следует из результатов тестовых методик (89% – считают, что могут сделать атмосферу в коллективе доброжелательной и позитивной, 67% – уверены, что их работа общественно полезна, 56% – испытывают бодрость и оживление во время работы). Наряду с этим, руководители придерживаются авторитарного и агрессивного стилей взаимодействия с подчиненными.

Следует отметить, что абсолютно все руководители по результатам теста «Стили управления» [4] характеризуются склонностью к минимальным заботам о сотрудниках, качеству выполняемой работы и достаточно холодным отношением с персоналом [6]. В случае такого типа взаимодействия руководитель придерживается мнения о том, что прилагаемых им усилий вполне достаточно для того, чтобы остаться со-трудником организации [4]. По мнению авторов примененной нами для диагностики управленческого стиля методики Р. Блейка и Дж. Моутона,

СТРЕССОГЕННЫЕ СТРАТЕГИИ РУКОВОДСТВА

И.В. Собгайда,

*студент факультета психологии Саратовского государственного
университета имени Н.Г. Чернышевского (Саратов)*

Данная научная статья описывает процесс выявления наиболее стрессогенных стратегий руководства и личностных качеств руководителя и определяет уровень стрессовой нагрузки в организации. В результате работы выделен главный стрессовый фактор для персонала: определенный стиль руководства в совокупности с набором личностных черт руководителя.

Ключевые слова: стрессогенность организации, стрессогенный стиль руководства, стрессогенные факторы.

В современной профессиональной среде с каждым годом возрастает актуальность вопроса о стрессовой нагрузке персонала в организациях. Дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера являются одним из факторов профессионального выгорания по Фрейденбергу [1], их влияние на рабочий процесс, а также на физическое и психическое состояние сотрудников сложно переоценить. Стрессогенность организационной среды понимается исследователями как характеристика, определяющая отношением сумми значительных показателей заботливости, девиантности и конфликтности к уровню удовлетворенности персонала условиями труда [2]. Мы вкладываем в понятие стрессогенности организационной среды совокупность менеджерских умений и личностных качеств руководителя, которые являются главными стрессорами для подчиненных – отрицательно влияющими на организм воздействиями [3].

Выявление стрессогенных факторов в организации, обусловленных личностными особенностями руководителя и стилем его управленческого взаимодействия представляет собой сложную, но актуальную исследовательскую задачу, именуемую, кроме того, высокою практическую ценность. Под стрессогенными факторами нами понимаются личностные особенности руководителя и определенный стиль руководства, который в наибольшей степени повышает уровень стрессогенности организационной среды.

Гипотеза исследования: стиль руководства и личностные качества руководителя (авторитарность, агрессивность) повышают стрессогенность организации.

Цель работы: выявить качества личности руководителя и стиль управления, являющиеся стрессогенными факторами для сотрудников.

Эмпирический базис нашего исследования составили сотрудники нескольких филиалов торговой компании – всего опрошено 25 человек из трех филиалов.

ного образования в частности, и недостаточное материальное обеспечение системы дополнительного образования в целом. Это препятствует их (тренеров) дальнейшему карьерному росту, а так же не позволяет раскрыть потенциал воспитанников школы, так как вследствие недостаточного финансирования спортсмены из малообеспеченных семей не имеют возможности самостоятельно оплачивать поездки на соревнования.

Среди причин трудностей работы тренера по боксу также называются: ежедневная физическая нагрузка, напряженность работы в детской спортивной группе и неизменно сопряженная с этим ответственность.

Анализ сфер деятельности тренеров-преподавателей бокса показал, что наиболее значимыми для них являются работа с детьми и групповая форма организации образовательного процесса, базирующиеся на взаимопонимании между тренером и воспитанниками, а также на уважении со стороны последних.

У сотрудников коммерческой организации были выявлены такие стрессогенные факторы, как жесткие временные рамки, напряженность работы с документами, частые командировки.

С целью выявления основных стратегий преодоления стресса был использован опросник «Индикатор стратегий преодоления стресса».

В целом по группе наиболее популярными стратегиями преодоления стресса как у тренеров-преподавателей бокса, так и у офисных сотрудников, являются разрешение проблемы (44% и 50% испытуемых) и поиск социальной поддержки – 33,3% тренеров-преподавателей бокса и 35% офисных сотрудников.

Таким образом, в выборе стратегий совладающего поведения наблюдаются самые общие тенденции в виде решения возникающих проблем и отсутствия их избегания.

Для конкретизации полученных данных была использована методика «Определения индивидуальных копинг-стратегий» Э. Хайма.

Наиболее популярными в группе тренеров являются относительно продуктивные копинг-стратегии (55,6% испытуемых). Продуктивные копинг-стратегии используют 33,4% испытуемых. Непродуктивные копинг-стратегии встречаются у 11% испытуемых.

Когнитивные стратегии выявлены у 63,8% испытуемых, поведенческие – у 24,2%, эмоциональные – у 12% тренеров.

Наиболее популярными в группе офисных сотрудников так же являются относительно продуктивные копинг-стратегии (52,5% испытуемых). Продуктивные копинг-стратегии используют 31,5% испытуемых. Непродуктивные копинг-стратегии встречаются у 16% испытуемых.

Когнитивные стратегии выявлены у 57,1 % испытуемых, поведенческие – у 31,4%, эмоциональные – у 11,5 % офисных сотрудников.

Подводя итоги, можно отметить, что к общим особенностям рабочего поведения так же относится выраженная тенденция снижения уровня значимости профессиональной деятельности с увеличением стажа при

сохранении ее субъективной значимости на оптимальном уровне (согласно данным проведенного опроса).

Наиболее значимой среди трудностей работы в сфере дополнительного образования детей является проблема недостаточного материально-стимулирования труда работников. Наряду с этим можно отметить, что для офисных сотрудников значительно важнее материальное вознаграждение труда, чем для тренеров-преподавателей.

Анализ полученных данных показал, что совладающее поведение характеризуется выбором наступательного решения проблемы, предпочтением относительно продуктивных и превалированием когнитивных, поведенческих стратегий. Значительно реже оказываются востребованными эмоциональные стратегии совладающего поведения.

Таким образом, стиль совладающего поведения в обеих группах может быть охарактеризован преимущественно как проблемно-ориентированный, связанный с созданием и выполнением плана разрешения трудной ситуации, и проявляющийся в таких формах поведения, как самостоятельный анализ случившегося, обращение за помощью, поиск дополнительной информации.

С целью выявления внутригрупповых различий выборка по средним экспертной оценки была разделена на две подгруппы. Менеджеры высшего звена и тренеры-преподаватели высокой категории (9 человек) объединены в первую подгруппу, ко второй подгруппе отнесены рядовые сотрудники (29 человек).

Таблица 19
Средние значения и стандартные отклонения шкал АВЕМ

Шкала	Первая подгруппа		Вторая подгруппа	
	M	SD	M	SD
BA – Субъективное значение деятельности*	7,8	1,1	3,9	1,7
BE – Профессиональные притязания*	7,3	0,6	5,2	1,3
VB – Готовность к энергетическим затратам*	7,7	0,1	4,9	1,1
PS – Стремление к совершенству*	8	0,4	4,7	1,5
DF – Способность к подерживанию дистанции по отношению к работе*	4,3	1,5	7	1,4
RT – Тенденция к отказу в ситуации неудачи*	2,3	0,6	6,1	1,6
OP – Активная стратегия решения проблем*	8,3	0,6	5,2	2
IR – Внутреннее спокойствие и равновесие**	5,8	1,3	6,6	1,8
EE – Чувство успешности в профессиональной деятельности*	7,6	0,8	5,5	1,3
I.Z – Удовлетворенность жизнью**	7,3	0,9	7,1	1,1
SU – Чувство социальной поддержки**	6,4	1,4	6,6	1,7

Примечание: * – $p < 0,01$; ** – $p > 0,01$

Как показывают приведенные данные, первая подгруппа характеризуется высокой активностью в сфере профессиональной деятельности, что проявляется в повышенной склонности к энергетическим затратам и высоким профессиональным притязаниям. Одновременно обращает на себя внимание низкая способность испытываемых первой подгруппы дистанцироваться от рабочих проблем, то есть высокая степень их вовлеченности в трудовую деятельность при недостаточном умении организации отдыха. Существенные различия так же наблюдаются в стратегиях решения проблем: в первой подгруппе наблюдается активное преодоление трудностей, в то время как испытываемые второй подгруппы на фоне недовлественности результатами своей деятельности ожидают скорее неудач и поражений, чем успехов, вследствие чего отказываются от решения профессиональных задач при столкновении с трудностями.

Таким образом, тренер-преподаватель высокой категории, в равной степени как и высококвалифицированный менеджер, способен успешно осуществлять свою деятельность, эффективно решая стоящие перед ним задачи и успешно преодолевая трудности.

Анализ совладающего поведения представителей различных профессиональных групп является важной научной проблемой, широко исследуемой в теории и имеющей практическую ценность для современного общества. Затронутая нами проблема нуждается в дальнейшей доработке, накоплении теоретических и эмпирических материалов.

Список литературы

1. Знаков В.В. Психология человеческого бытия и трудные жизненные ситуации // Материалы международной научно-практической конференции «Психология совладающего поведения» / под ред. Е.А. Сергиенко, Т.Л. Крюковой. Кострома, 2007. С. 35–37.
2. Coyne J.C., Lazarus R.S. Cognitive style, stress perception and coping // Handbook of stress and anxiety / Eds. J.L. Kutash, L.B. Schlesinger, 1980. P. 144–158.
3. Scharschmidt U., Fischer A.W. AVEМ – ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit // Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie. 1997. V. 18. Heft 3. S. 151–163.
4. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека. СПб.: Издательство Петербургского университета. 2006. С. 182–187.
5. Змановская Е.В. Девиантология (Психология отклоняющегося поведения) // Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2003. С. 262–265.

Научный руководитель: А.Ю. Смирнова, к.п.н., доцент кафедры общей и социальной психологии Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского