

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ  
МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ АКМЕОЛОГИЧЕСКИХ НАУК

# АКМЕОЛОГИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2012, № 2 (42)

Издается с 2001 г.

*Журнал входит в «Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий  
для опубликования основных научных результатов диссертаций»*

---

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР – **ДЕРКАЧ Анатолий Алексеевич**  
Заслуженный деятель науки РФ, академик Российской академии образования,  
Президент Международной академии акмеологических наук,  
доктор психологических наук, профессор

---

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

**Бодалев Алексей Александрович** – председатель,  
Заслуженный деятель науки РФ, академик РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Сайко Эди Викторовна** – заместитель председателя,  
член-корр. РАО, доктор исторических наук, профессор

*Члены редакционного совета*

**Абульханова Ксения Александровна** – академик РАО,  
доктор философских наук, профессор  
**Климов Евгений Александрович** – академик РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Рубцов Виталий Владимирович** – академик РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Фельдштейн Давид Иосифович** – академик РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Зимняя Ирина Алексеевна** – академик РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Купцов Владимир Иванович** – академик РАО,  
доктор философских наук, профессор  
**Кузьмина Нина Васильевна** – член-корр. РАО,  
доктор психологических наук, профессор  
**Михайлов Геннадий Степанович** –  
доктор психологических наук, профессор  
**Перельгина Елена Борисовна** –  
доктор психологических наук, профессор

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

**Газарин Александр Валерьевич** – первый заместитель  
главного редактора (шеф-редактор), академик МААН,  
доктор педагогических наук, профессор  
**Раскова Людмила Федоровна** – ответственный  
секретарь, кандидат психологических наук

*Члены редакционной коллегии*

**Асеев Владимир Георгиевич** – академик МААН,  
доктор психологических наук, профессор  
**Агапов Валерий Сергеевич** – академик МААН,  
доктор психологических наук, профессор  
**Москаленко Ольга Валентиновна** – академик МААН,  
доктор психологических наук, профессор  
**Соловьева Наталья Викторовна** – академик МААН,  
доктор педагогических наук, профессор  
**Галицкая Лидия Анатольевна** –  
кандидат философских наук, профессор

---

Журнал зарегистрирован в Министерстве печати и информации РФ  
Регистрационный номер 012108

*Адрес редакции:* 119606, Москва, проспект Вернадского, 84

*Телефоны:* +7 (495) 436 95 31, +7 (495) 436 98 82

*E-mail:* [akmeo@bk.ru](mailto:akmeo@bk.ru) *Сайт:* <http://acmeology.migsu.ru/journal>

*Редакционный совет, редколлегия и редакция не располагают возможностью  
вести частную переписку, рецензировать и возвращать не заказанные им материалы*

Индекс журнала в каталоге подписных изданий  
Агентства «Роспечать» – 42119

ISSN 2075-7577

© Международная академия акмеологических наук, 2012

## СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS

*Деркач А.А.*

**Модернизация образования как условие опережающего социально-экономического развития страны..... 12**

*Derkach A.A.*

**The modernization of education as a condition for allowing the country's socio-economic development..... 12**

### **Акмеология профессиональной подготовки личности**

Psychology Training of Personality to the Profession

*Мельничук А.С.*

**Многомерный подход к анализу субъективных стратегий развития профессиональных компетенций ..... 23**

*В статье рассматриваются варианты использования модальностей «хочу», «могу» и «надо» для изучения отношения к развитию профессиональных компетенций. Описаны варианты многомерного анализа индивидуальных и групповых данных субъективного шкалирования компетенций по этим модальностям. Представлены типы позиций и субъективных стратегий развития компетенций. **Ключевые слова:** компетенция, личностно-профессиональное развитие, модальность, позиция, субъективная стратегия.*

*Melnichuk A.S.*

**Multidimensional approach to analysis of subjective strategy of development of the professional competences..... 23**

*The article considered the employment of modalities «want», «can», «necessary» for investigation of attitudes to development of professional competences. The variants of multidimensional analysis of individual and group data of subjective scaling of competences by modalities are described. The types of positions and subjective strategies of development of competences are presented. **Key words:** competence, modality, personal and professional development, position, subjective strategy.*

*Марасанов Г.И.*

**Проблема совершенствования профессионализма субъектов психологической работы и пути её решения ..... 31**

*Показано, что личностно-профессиональное развитие психолога осуществляется через проживание этапных кризисов и преодоление субъектом психологической работы проблем собственного роста как личности и как профессионала. Предлагается периодизация профессионального развития субъекта психологической работы, построенная на идеях В.Н. Мясищева. **Ключевые слова:** совершенствование профессионализма, периодизация личностно-профессионального развития, психологическая работа, задачи и проблемы.*

*Marasanov H.I.*

**The problem of professionalism improvement of psychological work subjects and ways to solve it..... 31**

*In the article has been shown, that the psychologist's personal-professional development is realized through his experience of stage crises and through psychological work subject overcoming his own growth problems as a personality and a professional. Here is proposed a periodization of professional development of psychological work subject, based on V.N. Myasishev's ideas. **Key words:** professionalism improvement, periodization of personal-professional development, psychological work, goals and problems.*

Кириченко А.В., Шеремета И.В.

**Развитие профессиональных способностей специалистов**

**юридического консалтинга..... 37**

*Статья посвящена проблеме развития профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга. Анализируется состояние разработанности проблемы способностей. Дается определение профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга. Выделяются наиболее значимые профессиональные специальные способности специалистов юридического консалтинга. Описывается содержательная сторона консультационно-правовой компетенции. Анализируются результаты проведенного исследования. **Ключевые слова:** юридический консалтинг, профессиональные способности, развитие, критерии, показатели и уровни развития, консультационно-правовая компетенция.*

Kirichenko A.V., Sheremeta I.V.

**Development of specialists professional abilities of the juridical consulting ..... 37**

*This article is devoted to the problem of development of professional abilities of the professional legal consulting. This article examines the State of maturity problems. Defines the professional abilities of the professional legal consulting. There are notable professional legal consulting professionals special abilities that are described using a system specifically designed for this purpose, criteria, indicators and levels. Describes a content Advisory and legal competence, determining the effectiveness of legal consulting. Analyses the results of the study. **Key words:** legal consulting, professional ability, development, criteria, indicators and levels of development, advisory and legal competence.*

Пачина Н.Н.

**Развитие полипрофессиональной компетентности субъекта высшей школы 49**

*Представлена акмеологические аспекты развития полипрофессиональной компетентности. Описана сущность полипрофессиональной компетентности. Раскрыты этапы, особенности механизма, факторы и условия ее развития. **Ключевые слова:** развитие полипрофессиональной компетентности, акмеологическая концепция, полипрофессиональное образование, полипрофессионализм, полипрофессиональная подготовка.*

Pachina N.N.

**The development multiprofessional competence of the subject's high school ..... 49**

*In this article is presented akmeological concept of the development multiprofessional capacity. It is described its structure, contents and directions to its realization. **Key words:** development multiprofessional capacity, akmeological concept, multi-professional formation, multiprofessionalism, multiprofessional preparation.*

Шнина Т.В.

**Подготовка кадров управления сферой социального обслуживания**

**в системе дополнительного профессионального образования..... 54**

*Обозначены ключевые проблемы подготовки руководящих кадров системы социального обслуживания города Москвы. Показана уникальность и значимость работы руководителя в условиях модернизации системы. Намечены ключевые позиции в формировании и обучении кадрового резерва на базе Институт переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы (ИПК ДСЗН). **Ключевые слова:** руководитель, кадровый резерв, обучение, инновации.*

Chinina T.V.

**Managerial training of social services in the system of the additional professional education ..... 54**

*In article key problems of preparation of the managerial personnel of system of social service of a city of Moscow are designated. Uniqueness and the importance of work of the head in the conditions of system modernization is shown. Key positions in formation and training of a personnel reserve on base Institute of retraining and improvement of professional skill of the managerial personnel and experts of system of social protection of the population of a city of Moscow are planned. **Key words:** the head, a personnel reserve, training, innovations*

**Акмеология и психология личности**

**Acmeology and Psychology of Personality**

Васильева О.В.

**Психолого-акмеологическая сущность самоорганизации личности ..... 59**

*Рассматривается и уточняется сущность самоорганизации личности как психолого-акмеологического феномена. Представлен междисциплинарный анализ явления самоорганизации. В статье проанализированы и описаны общие характеристики, принципы и функции процесса самоорганизации. Дано оригинальное определение самоорганизации личности. **Ключевые слова:** самоорганизация, синергетика, акмеологическое развитие, субъектность, саморегуляция.*

Vasilyeva O.V.

**Psychological and acmeological essence of the phenomenon of self-organization of personality ..... 59**

*This article discusses and clarifies the essence of phenomenon of self-organization of personality in acmeology and psychology. Presented by an interdisciplinary analysis of the phenomenon of self-organization. The article analyzes and describes the general characteristics, principles and functions of self-organization. Invited own definition of self-organization of personality. **Key words:** self-organization, synergetics, acmeological development, subjectivity, self-regulation.*

Захватова Л.С.

**Теоретические аспекты изучения проблемы саморегуляции личности в психологии ..... 63**

*Рассматриваются некоторые теоретические вопросы изучения саморегуляции. Показана научная целесообразность и актуальность изучения типов саморегуляции функционального состояния личности. **Ключевые слова:** саморегуляция, копинг, копинг-механизмы*

Zakhvatova L.S.

**Analyzing the problem of studying self-regulation of personality in psychology ..... 63**

*Some theoretical questions of studying self-regulation are discussed by the author of this article. Scientific feasibility and relevance of studying the types of self-regulation of functional status of personality is explained by the necessity to study the mechanisms, which can solve the problem to optimize the current state, as well as in finding the system of psychological tools allowing a human to rule his state. **Key words:** self-regulation, coping*

## Приглашение к дискуссии

Invitation to the debate

Зазыкин В.Г.

### **Об определении акмеологии как науки..... 68**

*Обсуждается проблема определения акмеологии, прежде всего, как науки о прогрессивно (то есть продуктивно и поступательно) развивающейся зрелой личности, самореализующейся, главным образом, в профессиональной деятельности и достигающей вершины в своем развитии (преимущественно личностно-профессиональном).*

**Ключевые слова:** акмеология, наука, определение.

Zazikin V.G.

### **On the definition of acmeology as science..... 68**

*Discusses the definition of acmeology – the science of progressive (productive and progressive) developing a mature personality. It is implemented in professional activities and reaches the top in development (personal-professional). **Key words:** acmeology, science, definition.*

## Социальная психология

Social Psychology

Герасимов В.М.

### **Социально-психологическая природа и сущность общественного мнения ..... 73**

*Исследуется сущность общественного мнения как социально-психологического явления. Подробно анализируя многочисленные подходы к определению общественного мнения, автор показывает эволюцию представлений о содержании данного феномена, его роли и функций в социально-психологическом регулировании общественных процессов. **Ключевые слова:** общественное мнение, психология, процессы, регулирование.*

Gerasimov V.M.

### **Socio-psychological nature and essence of the public opinion ..... 73**

*Article is devoted to scientific research of essence of public opinion as social and psychological phenomenon. In detail analyzing numerous approaches to definition of public opinion, the author shows evolution of ideas of the maintenance of this phenomenon, its role and functions in social and psychological regulation of public processes. **Key words:** public opinion, psychology, processes, regulation.*

Михайлова О.Б.

### **Психологические причины сопротивления персонала**

### **нововведениям в организациях..... 79**

*Представлен анализ понятия «психологический барьер» и выделены основные причины психологических барьеров в инновационной деятельности, а также рассмотрены ключевые задачи по предотвращению сопротивлений нововведениям. Для решения представленных задач автор предлагает внедрять в современную практику управления технологии развития инновационного потенциала личности работника и организации. **Ключевые слова:** психологический барьер, инновационная деятельность, потенциал, инновационный потенциал личности.*

Mikhailova O.B.

**Psychological reasons of resistance to innovation in business companies..... 79**

*The article provides an analysis of the notion «psychological barrier» and emphasizes the main reasons for the existence of psychological barriers in innovative activity. It also examines basic tasks to prevent resistance to innovation. To solve the problems given the author suggests putting into contemporary practice of management the technologies of innovative capacity development in an employee's personality and a business company. **Key words:** psychological barrier, innovative activity, capacity, innovative capacity of a personality.*

## Точки пересечения

### Points of Intersection

Климов Е.А.

**О языковой картине психики..... 83**

*Об отображении в народном сознании явлений, процессов, состояний внутреннего мира людей. Сделана выборка «психологических слов и выражений» обычного (не научно-психологического) языка. Для тех, кто изучает или собирается изучать научную психологию, и для совершенствования психологической культуры в любой профессии, в обыденной жизни. **Ключевые слова:** психология, народное сознание, слова и выражения, психологическая культура.*

Klimov E.A.

**On the linguistic picture of the psyche ..... 83**

*Display in the popular consciousness phenomena, processes, states of inner world of people. Made fetching «psychological words and expressions» is not a scientific language. For those who are studying or going to study scientific psychology. To improve the psychological culture in any profession, in everyday life. **Key words:** psychology, consciousness, speech and expression, the psychological culture.*

Казаков Ю.Н.

**Медико-философские аспекты культуры здоровья**

**в профилактике нарушений «акме» и достижения его самости..... 90**

*Раскрыты медико-философские аспекты акмеологии самости в биологическом отражении саморегуляции и формировании культуры здоровья субъекта. **Ключевые слова:** профилактика, здоровье, культура, самость, акмеология.*

Kazakov Yu.N.

**Philosophical and medical aspects of the culture of health in the prevention**

**of violations of the «acme» and attain its self ..... 90**

*Revealed medical-philosophical aspects of acmeology self reflection and self-regulation in biological culture health subject. **Key words:** prevention, health, culture, self, acmeology.*

Сидельников А.Ю., Глебов В.В.

**Акмеологический подход в формировании здоровой личности и**

**профессиональной адаптации будущего специалиста строительного дела ..... 95**

*Раскрывается позиция о том, что важным условием профессионального роста и комплексной адаптации в работе будущего специалиста строительного дела является получение качественного профессионального образования и формирование ценностного отношения к своему здоровью. **Ключевые слова:** акмеологический подход, комплексная адаптация, молодой специалист, профессионализм, строительное дело.*

Sidelnikov A.U., Glebov V.V.

**The acmeological approach in formation of the healthy personality and professional adaptations of future expert of construction business ..... 95**

*Important condition of professional growth and complex adaptation in work of future expert of construction business is receiving quality professional education and formation of the valuable relation to the health. This orientation gives the chance to acquire necessary knowledge, abilities, skills and spiritual and moral installations which help to adapt for often changing conditions of environment quickly. **Key words:** acmeological approach, complex adaptation, young specialist, professionalism, construction business.*

## **Эмпирические исследования**

### **Empirical Studies**

Анцупов А.Я., Монахова К.В.

**Гендерные особенности взаимоотношений в малой группе ..... 99**

*Отражены результаты исследования гендерных особенностей взаимоотношений в малой группе на примере спортивных команд. Представлена статистическая база данных по модульному социотесту для женских и мужских спортивных команд, состоящая из двух разделов: общая оценка спортивной команды и оценка каждого спортсмена. **Ключевые слова:** модульный социотест, гендерные особенности взаимоотношений, статистическая база данных, спортивные команды.*

Antsupov A.Ya., Monakhova K.V.

**Gender peculiarities of interpersonal relations within a small group ..... 99**

*This paper presents the result of the study of the gender peculiarities of interpersonal relations within a small group in the example of a sports team. The article contains a statistical database for the modular sociotest for a female and a male sports team, consisting of two sections: the overall assessment of a sport team and assessment of the athlete. **Key words:** modular sociotest, gender peculiarities of interpersonal relations, statistical database, sport teams.*

## **Молодые имена**

### **Young Names**

Баранова С.В.

**Акмеологические механизмы духовно-нравственного наставничества ..... 104**

*Анализируются основные механизмы и психолого-акмеологические функции духовно-нравственного наставничества как одного из перспективных направлений оптимизации личностно-профессионального и общего духовного развития личности в современных условиях. **Ключевые слова:** духовно-нравственное развитие, наставничество, акмеологические механизмы, оптимизация процесса личностного развития.*

Baranova S.V.

**Acmeological mechanisms of moral coaching ..... 104**

*Analysis of the basic mechanisms and psychological-acmeological functions of spiritual-moral guidance. This is one of the perspective directions of optimization of the personal-professional and spiritual development of the individual. **Key words:** spiritual-moral development, coaching, acmeologic mechanisms, optimization.*

Бекасов И.Д.

**Особенности акмеологической оценки качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих .....108**

*Рассмотрена акмеологическая оценка качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих как интегративная совокупность социальных, социально-психологических, педагогических, политологических, управленческих методов и методик диагностики личности профессиональных качеств субъекта профессиональной деятельности. **Ключевые слова:** профессиональная деятельность, акмеологическая оценка, качество, государственный гражданский служащий.*

Bekasov I.D.

**The features of acmeology quality assessment of professional public civil servants.....108**

*Reviewed by acmeologic quality assessment of professional civil servants. This integrative set of social deficit, socio-psychological, pedagogical, political management, management methods and techniques for the diagnosis of personality – the subject's professional competencies. **Key words:** career, acmeologic score, quality of, public civil servant.*

Беспалов Д.Е.

**Развитие профессионализма руководителя в системе непрерывного образования .....111**

*Показано, что развитие профессионализма руководителя здравоохранения в системе непрерывного образования представляет собой целостную систему акмеологического воздействия на личность руководителя в процессе непрерывного профессионального образования. **Ключевые слова:** руководитель, личность, профессионализм, здравоохранение, непрерывное образование, акмеологическое воздействие.*

Bespalov D.E.

**The development of professional leadership in continuing education.....111**

*Shows that the development of professional health care leader in continuing education is a holistic system of acmeological impact on the identity of the head in the process of continuing professional education. **Key words:** head, personality, skill, health, continuing education, acmeology.*

Бехтер А.А.

**Рефлексивное оценивание трудных жизненных ситуаций в выборе копинг-стратегий будущими специалистами .....114**

*Описаны факторы, влияющие на копинг-поведение будущих специалистов. Статья содержит результаты психологического исследования феномена личностной рефлексии и выбора копинг-стратегий поведения на примере студентов-психологов. **Ключевые слова:** будущий специалист, копинг-поведение; рефлексия.*

Bekhter A.A.

**Reflective estimation of difficult reality situations as a basis of a choice of coping-strategy at the future specialists.....114**

*The article is devoted to professional education students. The author described factors influencing the coping-behavior of students-psychologist. The article contains the results of the psychological research of a reflection and coping-strategy choice. **Key words:** coping-behavior, coping-strategy, reflection.*



Болтенко М.Н.

**Психолого-акмеологические механизмы формирования смыслового потенциала личности.....118**

*Раскрыта роль, функции и психолого-акмеологические механизмы формирования содержательно-смыслового, мотивационного потенциала личности, включая ранние этапы онтогенеза и период взрослости. Рассматриваются механизмы актуализации и блокирования развития содержательно-смыслового потенциала личности. **Ключевые слова:** формирование, личностный потенциал, смысловой потенциал, психолого-акмеологические механизмы, духовное богатство.*

Boltenco M.N.

**Psychology-acmeological mechanisms of formation sense potential of personality ..118**

*The role, functions and psycho-acmeological mechanisms of syntactic-semantic, motivational potential of the person, including early stages of ontogenesis and during adulthood. Describes mechanisms for mainstreaming and blocking the development of contextual semantic potential of the person. **Key words:** formation, personal potential, meaning the potential psychological and acmeological mechanisms, spiritual wealth.*

Качаев Р.И.

**Акмеологические механизмы борьбы с коррупцией .....121**

*Показаны компоненты психолого-акмеологических механизмов противодействия коррупции в органах государственной власти. **Ключевые слова:** коррупция, борьба с коррупцией, акмеология, акмеологические механизмы.*

Kachaev R.I.

**Acmeological mechanisms to fight corruption.....121**

*Shows the components of acmeological psychological mechanisms of counteraction of corruption in government. **Key words:** corruption, anti-corruption, acmeology, acmeological mechanisms.*

Мочалова К.П.

**Мифотворчество в политическом процессе современной России.....126**

*В статье рассматривается феномен политической мифологии в современном массовом обществе, а также приводятся примеры использования мифов в политическом процессе XX века в различных странах. Особое внимание уделено анализу развития политической мифологии России в новейший период, в частности, после парламентских выборов 2011 года. **Ключевые слова:** политическая мифология, мифология, идентичность, политическая коммуникация, масс-медиа.*

Mochalova K.P.

**Myth-making in the political process of modern Russia .....126**

*The phenomenon of political mythology in modern mass society is considered in the article, and the examples of using myth in political process of the XX century in the different countries is given. The analysis of development of Russian political mythology in the modern history, particularly after parliamentary elections in 2011, is highlighted. **Key words:** political mythology, mythologem, identity, political communication, mass media.*

Мухамедов Т.Н.

**Индивидуальные стили управления и руководства .....130**

*Приведен анализ индивидуальных стилей управления, их эффективности и оптимальности, результаты диагностического обследования, особенностью которого является применение ситуационного подхода: каждый из семи стилей управления анализируется набором ситуаций, подтверждающих или искажающих данный стиль. **Ключевые слова:** стиль управления, стиль руководства, управление и руководство, руководитель и лидер, индивидуальный стиль управления, эффективность стиля управления, оптимальность стиля управления.*

Muhamedov T.N.

**The individual styles of administration and management .....130**

*The article is devoted to the analysis of the individual styles of administration, their effectiveness and optimality. In this article are presented the results of the diagnostic research. The feature of this research is application of the situational approach. Each of seven management styles are analyzed by a set of the situations which confirm or deform this style.*

**Key words:** style of administration, style of management, administration and management, the head and the leader, an individual administration style, the effectiveness of administration style, the optimality of administration style .

Однокурцев Н.М.

**Акмеологический подход в современном образовании дошкольников .....133**

*Поставлена проблема системного подхода к воспитанию и образованию ребенка с дошкольного возраста. Проанализированы различные подходы к решению этой проблемы. Раскрыта роль дошкольного физического образования как необходимого компонента всестороннего развития ребенка. **Ключевые слова:** системный подход, образование, воспитание, дошкольный возраст, развивающая педагогика.*

Odnokurtsev N.M.

**Akmeology approach to the modern preschoolers education .....133**

*In the present article the author defines a problem of system concept of upbringing and education of the children of preschooler age. Various approaches to this problem solution have been analyzed. The role of preschoolers physical education has been disclosed and pointed out as a necessary component of comprehensive child upbringing. **Key words:** system concept, education, upbringing, preschoolers, evolutive pedagogics.*

Оболонский Ю.В.

**Управляемые конфликты в промышленной организации .....137**

*Рассматриваются конфликты на предприятиях с точки зрения возможности управления ими. Показывается, что управляемый конфликт может выступать в качестве регулятора социально-производственных отношений в организации. Представлены сущность, содержание и роль управляемого конфликта в развитии предприятия. **Ключевые слова:** конфликт, конфликт на предприятии, управляемый конфликт*

Obolonskiy Yu.V.

**Managed conflicts in industrial organization .....137**

*Discusses conflicts companies in terms of capacity management. It is shown that managed conflict can act as a regulator of socio-labour relations within the organization. Represented the essence, contents and role conflict in the development of enterprise-managed. **Key words:** conflict, conflict in the enterprise managed conflict, conflict management.*

Рыбачек Г.В.

**Формирование экологической культуры в профессиональной подготовке специалистов в сфере туризма .....141**

*Актуализирована проблема формирования экологической культуры у будущих специалистов в сфере туризма. Определена сущность экологической культуры личности. Раскрыты актуальные технологии ее формирования в современном профессиональном образовании. **Ключевые слова:** сфера туризма, будущий специалист, экологическая культура, технологии формирования.*

Ribachek G.V.

**The formation of ecological culture in training specialists in tourism .....141**

*Updated issue of ecological culture in the future specialists in the field of tourism. Defined the essence of ecological culture of personality. Disclosed relevant technology of its formation in the modern vocational education. **Key words:** tourism, future specialist, environmental culture, technology of formation.*

## Рецензии

Reviews

*Анисимов С.А.*

**Рецензия на книгу: Гагарин А.В. Экологическая компетентность личности: психолого-акмеологическое исследование .....146**

*Anisimov S.A.*

**Book review: Gagarin A.V. Ecological competence personality: psycho-akmeological study .....146**

*Пацула А.В.*

**Рецензия на книгу: Павлов Б.С., Бердник Л.П., Разикова Н.И. Экология и социально-валеологическое самочувствие населения на Урале.....147**

*Pacula A.V.*

**Book review: Pavlov B.S., Berdnik L.P. Razikova N.I. Ecology and socio-valeological feeling of the population in the Urals.....147**

**Наши авторы .....150**

Our Authors

# МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ<sup>1</sup>

*Деркач А.А.*

**Развитие системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров управления на основе компетентного и личностно-ориентированного подходов.** В настоящее время одним из главных направлений деятельности ведущих университетов страны становится организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов различных профилей подготовки, прежде всего своих выпускников, в целях повышения их профессионализма в различных видах деятельности, в том числе в управленческой.

Для подготовки квалифицированных управленческих кадров первостепенное значение имеет овладение ими управленческими знаниями и умениями на основе компетентного и личностно-ориентированного подходов. Решению этой задачи способствует целенаправленная разработка и внедрение в процесс профессиональной переподготовки кадров управления методической системы формирования профессионально-управленческой компетенции, обеспечивающей качественную подготовку их как менеджеров в различных областях.

Современное общество предъявляет к кадрам управления высокие требования: не только глубины и широты знаний, умений и навыков в управлении, но и качеств, которыми проявляется профессиональная готовность специалиста к выполнению профессиональных обязанностей руководителя. Все организационно-педагогическое обеспечение процесса переподготовки и повышения квалификации кадров управления, должно быть направлено на определение и удовлетворение потребностей слушателей, т.е. реализацию права каждого человека на профессиональное и общее развитие в течение всей жизни. Такой подход в полной мере соответствует положениям компетентного и личностно-ориентированного подходов к обучению, позволяет организовать подготовку, направленную в итоге на повышение конкурентоспособности специалистов, соответствующих реальным запросам рынка труда.

Недооцененным аспектом профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров управления становится следующее положение: ориентация на развитие слушателя как личности и отношение к нему как субъекту деятельности, когда актуализация потребностей в знаниях самого слушателя выступает в качестве определяющего начала, направленного на развитие ценностного отношения к исполнению профессиональных функций управленческой деятельности.

При компетентном и личностно-ориентированном подходах в системе переподготовки и повышения квалификации кадров управления различного уровня меняются образовательные приоритеты: в основном внимание должно уделяться вопросам управления информацией и организации эффективных коммуникаций в организационном пространстве, переход на современные теории в организации ме-

---

<sup>1</sup> Окончание. Начало см.: «Акмеология». – 2011. – №4; 2012 – №1.

недждмента, активизация инновационной деятельности, внедрение международных стандартов управления.

Образовательный процесс в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов различного профиля призван содействовать расширению познавательной деятельности, активизации их интеллекта и культурных и нравственных ценностей и норм поведения, становлению личности современного руководителя. Для преодоления ошибок при выполнении профессиональных обязанностей и для осуществления высокого уровня управленческой деятельности руководителю любого ранга необходимо владеть сформированной профессионально-управленческой компетенцией.

Компетентностный подход отражает инновационные процессы в теории и практике российского образования и соотносится с процессом формирования учебных знаний, интеллектуальных умений и навыков как значимого компонента организации учебно-воспитательного процесса в системе переподготовки и повышения квалификации кадров управления. Исследователи начинают не только изучать компетенции, но и строить на их основе процесс обучения и формировать конечный результат процесса образования (А.К.Маркова, Л.А.Петровская). Восприятие компетентностного подхода в российской практике методологически опирается на достижения теории личностно-ориентированного обучения, в том числе, на признание субъективного опыта слушателей факультетов переподготовки и повышения квалификации, построение педагогического воздействия с максимальной опорой на личностный смысл, согласование в ходе обучения смыслов деятельности – общественного и индивидуального – через анализ способов учебной работы.

Личностно-ориентированный подход предполагает соответствие социально-демократическим изменениям в обществе уровню современного научного знания, гуманистическую направленность и современные подходы к содержанию образования, учет личных потребностей руководителей в развитии профессиональной управленческой компетентности.

Личностно-ориентированный подход в процессе переподготовки и повышения квалификации кадров управления предполагает:

- целостное отражение в содержании переподготовки и повышения квалификации целей развития личности руководителя, его профессионально-управленческой компетенции, способности к управлению в условиях опережающего социально-экономического развития страны;

- научную и практическую значимость содержания образования, соответствие социально-демократическим изменениям в обществе, уровню современного научного знания;

- гуманистическую направленность и современные подходы к содержанию образования, учет личных потребностей руководителей в формировании профессионально-управленческой компетенции;

- деятельностный характер содержания образования;

- соответствие образовательной программы требованиям к ней как средству управления содержанием образования (аналитичность, прогностичность, концептуальный подход, мотивационно-целевое регулирование, мониторинг качества образования, организация ресурсов).

Создание образовательных программ с применением модульно-компетентностных технологий, которые позволяют индивидуализировать обучение слушателя, требует разработки структуры профессионально-управленческой компетенции для решения задачи готовности слушателя к профессиональной управ-

ленческой деятельности. Таким образом, компетентностный подход в российской практике методологически опирается на достижения теории личностно-ориентированного обучения.

Как отмечает А.М. Некрасов (2010), формирование профессионально-управленческой компетенции в системе переподготовки и повышения квалификации целесообразно регулировать следующими принципами:

– принцип целостности и комплексности требует создания единого, взаимосвязанного по содержанию, структуре, функциональным характеристикам целостного процесса формирования профессионально-управленческой компетенции кадров управления;

– принцип научности обучения и его связи с практикой предполагает знание слушателями основных теоретических положений, понятийного аппарата, методов и способов, закономерностей системы управления;

– принцип воспитания ответственности означает формирование ответственной личности руководителя, который отвечает за создание организационной инфраструктуры, знает права и обязанности руководителей, соблюдает нравственные принципы, отвечает за безопасность и здоровье коллектива;

– принцип подчинения личных интересов общественным означает приоритет общественных интересов перед индивидуальными в области менеджмента, с учетом разнообразных личных интересов работников, поиска мотивации к повышению эффективности их труда;

– принцип доминанты развития заключается в том, чтобы научить руководителей до принятия управленческого решения определять основные перспективы и главный фактор, от которого зависит достижение поставленной цели, что позволяет минимизировать усилия на исследования различных направлений развития организации посредством уменьшения числа анализируемых вариантов.

К профессионализму руководителя как лица, на которое официально возложены функции управления коллективом и учреждением, предъявляются требования с учетом категорий компетентностного и личностно-ориентированного подходов. Как профессиональный менеджер, он выполняет функции, обеспечивающие: повышение качества труда и творческой активности коллектива; ориентацию на сокращение доли и численности работников; разработку и реализацию политики подбора и расстановки кадров; решение вопросов, связанных с повышением квалификации сотрудников. Для реализации этих функций руководитель, по мнению А.М. Некрасова, должен обладать следующими качествами:

профессиональными – профессиональные знания, широта взглядов, стремление к приобретению новых знаний, постоянному самосовершенствованию, критическому восприятию действительности, поиск новых форм и методов работы, умение планировать работу;

личными – высокие моральные стандарты, физическое и психологическое здоровье, внутренняя культура, отзывчивость, благожелательное отношение к людям, оптимизм и уверенность в себе;

деловыми – умение создать коллектив, обеспечить его деятельность, поставить задачи и распределить их между исполнителями, обеспечить их всем необходимым, координировать и контролировать работу; доминантность, честолюбие, личная независимость, высокий уровень притязаний, смелость, решительность, напористость, воля, бескомпромиссность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, повести за собой, инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное, при необходимости легко перестроиться;

способность управлять собой, своим поведением, рабочим временем, взаимоотношениями с окружающими; стремление к преобразованиям, инновациям.

Содержание и структура профессионально-управленческой компетенции предопределяется основными компонентами управленческой деятельности. А.М. Некрасов выделяет в содержании данной компетенции следующие составляющие:

- знание основ теории управления, принципов и методов управленческой деятельности;
- умение использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность;
- владение общими формами организации профессиональной деятельности, методами, приемами, средствами организации и управления кадрами;
- владение методами организации исполнения управленческих решений;
- владение инновационным методом управления и умение творчески применять его в профессиональной деятельности.

А.М. Некрасов разработал и апробировал модель развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей сферы образования на основе компетентностного и личностно-ориентированного подходов.

В основу обучающего этапа опытно-экспериментальной работы были положены образовательные программы (расчитанные на 36, 72, 108, 260, 560 часов обучения), имевшие целью обеспечения формирования профессионально-управленческой компетенции и эффективного использования информационных ресурсов в практике управленческой деятельности.

В соответствии с выделенными компонентами сформированности профессионально-управленческой компетенции в задачи предложенных программ входило:

- формирование и закрепление знаний теории и технологии управленческой деятельности, особенностей ее осуществления в постоянно обновляющемся информационно-образовательном пространстве;
- развитие инновационных подходов к организации учебно-воспитательного процесса в условиях модернизации образования;
- воспитание ценностного отношения к управленческой культуре и профессионально-значимым качествам менеджера образования;
- развитие направленности личности руководителя на осуществление инициативной управленческой деятельности с использованием современных информационных технологий;
- формирование умений эффективной управленческой деятельности.

Реализация программ предполагала проведение цикла компьютерных деловых игр, а также проведение модульного тренинга, структурными компонентами которого стали следующие тематические модули: «Педагогический менеджмент», «Управление персоналом», «Личностный рост».

А.М. Некрасов выделяет следующий комплекс педагогических условий развития системы переподготовки и повышения квалификации кадров управления, обеспечивающий высокое качество формирования профессионально-управленческой компетенции:

- формирование специальных знаний и умений в области управления на основе их интеграции с имеющимися фундаментальными знаниями и умениями (применение модульных технологий с учетом специфики различного профиля подготовки слушателей);

–приоритетность личности в выборе и построении своей образовательной траектории в соответствии со своими возможностями и способностями, потребностями, своей позицией;

–преимущественное использование активных методов и форм работы в процессе формирования профессионально-управленческой компетенции в контексте инновационных программ обучения;

–развитие личностных и профессиональных качеств, соответствующих квалификационной характеристике специалиста-управленца (включая усвоение опыта самоорганизации, владение своей личностью, управления поступками, специфическим элементом содержания обучения).

Таким образом, переподготовка и повышение квалификации управленческих кадров должна осуществляться в системе переподготовки и повышения квалификации на основе идей компетентностного и личностно-ориентированного подходов, применения модульно-компетентностных технологий, которые позволяют разрабатывать содержание образовательных программ с учетом индивидуализации обучения для каждого слушателя, исходя из уровня его знаний и умений и предыдущей профессиональной подготовки (или трудового опыта) путем комбинирования необходимых модулей и отдельных единиц модулей, оптимизируя методы обучения, учитывая преемственность и интеграцию стандартов высшего профессионального образования с целью создания целостной, оптимально действующей системы переподготовки и повышения квалификации специалистов.

**Развитие кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности на основе инновационной деятельности.** В современных условиях реформирования всех уровней образования с инновационностью связывается представление о развитии образовательного учреждения, приводящем к повышению качества его образовательной деятельности. В исследованиях инновационных процессов акцентирован уровень среднего общего образования (от опыта педагогических новаторов середины XX в. до инновационных программ развития в рамках Национального проекта «Образование» в настоящее время) и, в последние 10–15 лет, – уровень высшего образования.

Понятие «инновация» появилось в науке в конце XIX века. В тридцатые годы XX века на Западе возникла специальная отрасль исследования нововведений – инноватика. Она появилась как отражение обострившейся в кризисные и послекризисные времена потребности фирм в деятельности по разработке и внедрению новых услуг, идей.

Первоначально предметом изучения инноватики были экономические и социальные закономерности создания и распространения научно-технических новинок. Но довольно быстро интересы новой научной отрасли расширились и стали охватывать и собственно социальные новшества в организациях и на предприятиях (изменение их структуры, способов принятия решений, освоение новой деятельности).

Инноватика изначально становилась как меж- и междисциплинарная сфера исследований. Свое начало она получила из философии и социологии, теории управления и психологии, экономики и культурологии.

В трудах отечественных ученых (Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, И.П. Подласова и др.) сложилось представление об инновации как целенаправленном изменении, которое вносит в определенную социальную единицу – организацию, поселение, общество, группу, – новые, относительно стабильные элементы.

Рассматривая педагогическую инновацию как процесс, необходимо отметить его возникновение, развитие и результат. В инноватике это отражается в понятии



«жизненный цикл нововведения» (по Н.И. Лапину). Теоретическое исследование, проведенное Т.В. Волченковой (2010), позволило констатировать, что педагогическая инноватика полидисциплинарна, для ее анализа существенную роль играют культурология, психология, социология и другие науки. Это позволило автору проанализировать психолого-педагогический, аксиологический, культурологический и рефлексивно-креативный аспекты в становлении педагогической инноватики, выявить основные подходы к сущностной характеристике инноваций и инновационных процессов. Психолого-педагогический подход рассматривает инновационные процессы как направление демократизации, фундаментализации, гуманитаризации и гуманизации, компьютеризации образования, а также индивидуализации обучения и учебного труда учащихся. Аксиологический подход трактует инновационные образовательные процессы, инновационную деятельность педагогов как отражение ценностной концепции учреждения и ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности. С позиций культурологического подхода инновационные образовательные процессы выступают как явление культуры, которая задает им социально-гуманистическую программу и избирательную направленность. Рефлексивно-креативный подход описывает инновационные образовательные процессы как процессы творчества, включая его высший уровень – разработку и создание авторских педагогических систем, установку педагогов на непрерывное самопознание, самоизменение, саморазвитие.

В инновационных процессах имеет место как объективный (социальный), так и субъективный компоненты. Инновационная деятельность в образовательном учреждении создает рефлексивно-креативную акмеологическую среду, наилучшим образом благоприятствующую развитию педагога и педагогического коллектива (Н.В.Вишнякова).

В работах современных исследователей (В.С. Леднев, Б.Т. Лихачев, В.А. Поляков, В.Д. Шадриков и др.) утверждается, что образование – не столько способ просвещения индивида, сколько механизм развития культуры, присвоения ее ценностей, формирования образа мира и человека в нем. Соответственно, инновационные образовательные процессы должны включить в свое содержание новые ценностные ориентиры, которые помогут современным и будущим поколениям обеспечить выживание и прогресс человечества, преодолеть негативные тенденции в образовании, рефлексировать соотношение образования с другими формами социальной жизни, культуры, перспективами мирового развития.

Важной задачей изучения инновационных процессов является раскрытие возможностей управления процессами создания и применения педагогических новшеств в практике образовательных учреждений. Высокий динамизм деятельности современных образовательных учреждений, изменчивость внешних условий предполагают целенаправленную организацию инновационной деятельности. Модернизация, концептуализация, моделирование и обеспечение результативной организации инновационной деятельности как механизмы развития образовательного учреждения становятся важным направлением обеспечения этого развития.

В современной ситуации образовательные учреждения начинают рассматриваться не только как педагогическая система (В.П. Беспалько, Н.В. Кузьмина, В.П. Симонов и др.), но и как социально-педагогическая (Ю.А. Конаржевский и др.), социокультурная (Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина и др.), социально-психологическая (Т.С. Кабаченко, В.А. Розанова и др.), социотехническая (М.В. Удальцова и др.), социально-экономическая (Закон РФ «Об образовании»), особая социальная деловая организация (В.С. Лазарев). Подобные трактовки объясняются тем, что внешняя среда активно проникает во внутреннюю среду образовательного учреждения,

раздвигает ее границы, меняет ее структуру и культуру. То есть образовательное учреждение начинает терять свое родовое понятие «педагогическая система», обретает много новых характеристик, обуславливающих актуальность инновационных преобразований.

Инновационный процесс в образовании есть процесс организации образовательной среды, в которой обучение и воспитание рассматриваются с культурологических позиций, когда причастность педагога к культурным ценностям становится важным фактором развития общественного и национального сознания, а также – образовательного учреждения, реализующего инновации.

В основе инновационного процесса лежит противоречие между социально обусловленной потребностью в созидании нового и отсутствием условий и средств, необходимых для ее удовлетворения. Для утверждения нового необходимо отчуждение хотя бы от части старого, традиционного. Отталкиваясь от этого старого и ориентируясь на педагогические ценности, педагоги делают выбор в пользу преобразования сложившейся образовательной практики, при этом они должны придерживаться принципа «не навреди». На очередном витке инновационной деятельности наступает, проявляется рассогласование между сущим и должным, возникает неудовлетворенность ранее принятыми решениями, созревает новая проблема, требующая новых подходов.

Для обеспечения целенаправленного развития кафедры нами была разработана концептуальная модель процесса развития на основе инновационной деятельности. В основе создания модели – положения педагогического и акмеологического моделирования (М. Вартофский, Н.В. Кузьмина, И.Б. Новик, В.Н. Садовский), положения системно-ориентационного и программно-целевого подхода к организации развития образовательного учреждения (В.С. Лазарев, С.Н. Митин, А.П. Тряпицина и др.).

Концептуальное основание модели исходит из совершающегося во времени и пространстве перехода в новое состояние образовательной системы и одновременно перевода в желаемое состояние образовательной структуры, знаменующее его развитие. Логика организации инновационной деятельности, способствующей развитию кафедры, строится на основании признанной в акмеологической и педагогической науке последовательности:

- проблемно-ориентированный анализ образовательной системы;
- формирование концептуального проекта желаемого состояния (будущего);
- разработка стратегии, основных направлений и задач перехода к обновленной образовательной системе;
- формулирование целей движения к обновленной системе;
- разработка операционального плана осуществления преобразований (плана деятельности);
- экспертиза (оценка) программы инновационного развития.

Проблемно-ориентированный анализ направлен на выявление основных проблем, требующих решения и тормозящих развитие образовательной системы. Для этого необходимо было изучить цели и результаты образования, состояние образовательного процесса и организационно-педагогических условий образовательной деятельности.

Формирование концептуального проекта желаемого состояния включало следующие этапы: определение миссии кафедры, поиск новшеств, реализация которых позволяет решить имеющиеся проблемы, формулирование основной идеи, лежащей

в основе обновления образовательной системы, формирование обобщенного образа кафедры.

Разработка стратегии перехода к обновленной образовательной системе включает следующие действия: группировка изменений по степени приоритетности; оценка продолжительности каждого направления деятельности, подлежащего преобразованию; построение обобщенного графика осуществления преобразований; определение сроков их реализации. Применительно к каждому из направлений должны быть сформулированы конкретные прогностически заданные цели.

Операциональное планирование должно осуществляться по каждому из направлений обновления и включать: определение состава конкретных действий, обеспечение их координации и целостности, ресурсное обеспечение, систематический контроль осуществления целей.

В процессе исследования были выявлены и реализованы

В качестве основных организационно-педагогических условий развития кафедры мы выделили следующие:

–целенаправленная педагогическая организация инновационной деятельности, приводящая к созданию инновационной развивающей среды;

–формирование готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности.

Суммируя позиции исследователей по вопросам управления инновационными процессами и опираясь на исследование Т.В. Волченковой, мы определили ряд принципиальных позиций, лежащих в основании организации инновационной деятельности: приоритет прогнозирования, плановости, стимулирования преподавателей к творческому поиску; ориентация на успех, создание ситуации привлекательности творческого подхода к работе; создание ситуаций коллегиальности в решении проблем внутренней жизни кафедры и стимулирование инициативы сотрудников в нахождении решений; поэтапность осуществления целей; создание «поля» эмоциональной привлекательности нововведений; личное осознание преподавателями значимости предпринимаемой работы.

Логическая схема организации инновационной деятельности представлена на рис. 1. Данная логическая схема демонстрирует один цикл организации инновационной деятельности на кафедре. Достижение определенного положительного результата знаменует некоторое промежуточное состояние развития. После стабилизации данного состояния осуществляется следующий организационный цикл.

Готовность преподавателя к инновационной деятельности во многом определяется состоянием потребностно-мотивационной сферы его личности. Формирование готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности должно осуществляться посредством целенаправленного включения преподавателей в аналитическую и проектную деятельность, повышение квалификации в области владения современными образовательными технологиями, стимулирование творческой деятельности, развитие инновационной компетенции преподавателей.

Структурная характеристика концептуальной модели развития кафедры на основе инновационной деятельности представлена на рис. 2.

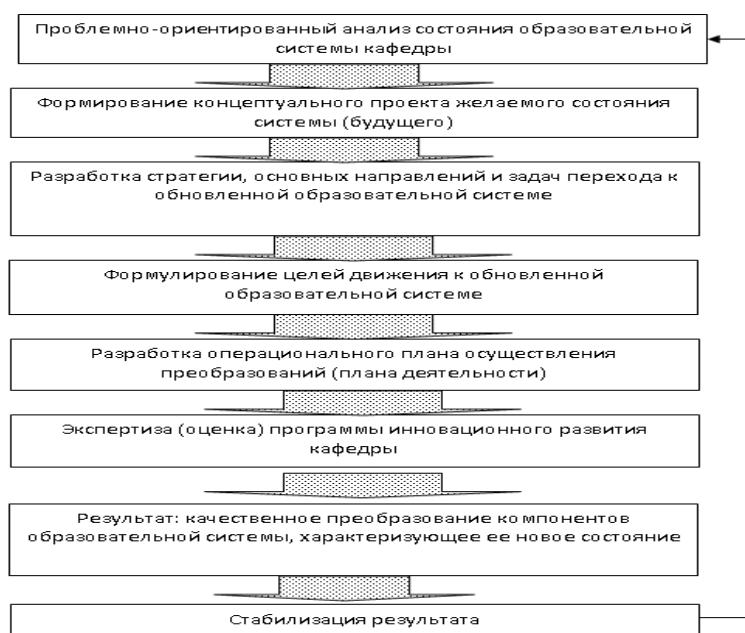


Рис. 1. Логическая схема организации инновационной деятельности на кафедре

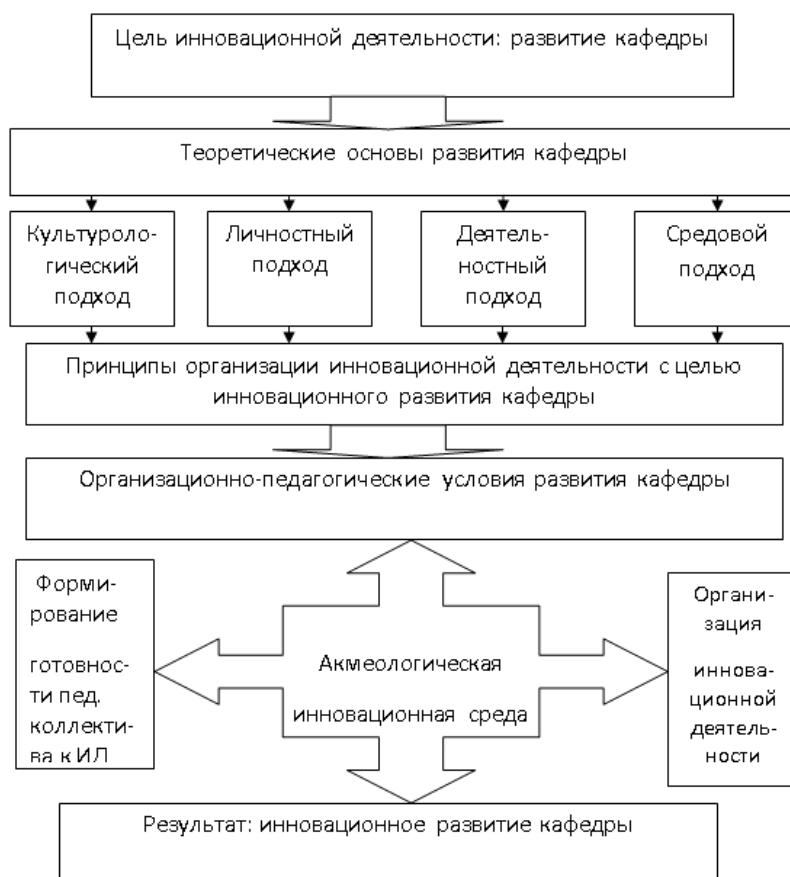


Рис. 2. Концептуальная модель процесса развития кафедры на основе инновационной деятельности

При оценке программы инновационного развития кафедры должна учитываться как управляемость системы, так и ее относительная автономность, что связано с присутствием и активной деятельностью субъектов образовательной системы (студентов, преподавателей, заказчиков, социальных партнеров кафедры). В связи с этим должна применяться разнонаправленная оценка эффективности инновационной деятельности в плане достижения развивающего эффекта. Так, могут применяться балльные оценки инновационного потенциала новшества, надежности получения ожидаемого полезного эффекта, перспективности.

Опираясь на исследование Т.В. Волченковой, мы предлагаем следующие критерии:

- результативности, или соответствия нормативам и стандартам (показатели: рост или стабилизация результатов); методика выявления: экспертиза и объективные данные комиссий – экзаменационных, аттестаций и т.д.;

- результативности на уровне роста научно-методического обеспечения (показатели: рост профессионализма преподавателей, конкретные научно-методические разработки); методика выявления: эмпирический анализ.

- удовлетворенности всех субъектов развития; методика выявления: опросы, анализ конфликтности.

- «углубления развития», наличия тенденции к развитию всех педагогических подсистем; методики выявления: экспертиза положения дел во всех подсистемах

- роста достижений кафедры в целом и всех ее субъектов (методики: анализ поля достижений);

- непротиворечивости и соответствия принципам развития системы более высокого порядка; методика выявления: целевая экспертиза.

- экономического и материального развития (объективные показатели ресурсов трудозатрат и т.д.)

Т.В. Волченкова предлагает рассматривать указанные критерии как «критерии факта» и «критерии качества». Первые помогают ответить на вопрос о наличии требуемых соответствий: соответствие содержания, объема и характера образовательной практики возможностям и условиям кафедры; целесообразное размещение новшеств во времени и пространстве; скоординированность ситуаций и мероприятий; согласованность программ, планов; связь учебной и внеучебной деятельности; наличие правил, традиций; законов; интегрированность содержания и организационных форм педагогической работы в подсистемы. «Критерии качества» помогают определить достижения системы, эффективность ее развития: адекватность поставленным целям, реализация педагогической концепции, самочувствие всех субъектов системы, эмоциональный климат, стиль отношений и пр.

Как отмечает Т.В. Волченкова, развитие образовательной системы носит прогрессивный характер, если: образовательные результаты учащихся не снижаются, а растут; имеет место удовлетворенность положением дел и собственным положением в образовательной системе со стороны коллектива и каждого преподавателя; гарантирован рост научно-методического обеспечения образовательного процесса (включая кадровый потенциал); ярко выражена тенденция к развитию всех подсистем; не ухудшается (а, возможно, улучшается) материально-техническая база образовательного процесса; идет процесс большей согласованности образовательной деятельности и концепции развития образовательной системы с достижениями системы более высокого порядка; имеет место ярко выраженный рост личностных и системных достижений.

По динамике вышеизложенных показателей в течение ряда лет можно судить о развитии педагогической системы.

Для оценки динамики развития кафедры можно использовать оценочную матрицу баллов «Радар», построенную в рамках *Модели высокого качества* Европейского фонда управления качеством (**R**esults – результаты, **A**pproach – подход (прием), **D**eployment – развертывание (моделирование), **A**ssesment – оценка и **R**eviw – анализ). Критерии, по которым осуществляется оценка в логике «Радар», относятся к деятельности любой организации и не противоречат критериям и показателям развития кафедры, что позволяет применять их для суммарного представления количественных результатов изменений.

Таким образом, концептуальная модель процесса развития кафедры на основе инновационной деятельности реализует непротиворечивое единство системно-ориентационного и программно-целевого подходов к развитию образовательной системы и позволяет целенаправленно организовать процесс инновационного развития, обеспечивая связи инновационной системы деятельности кафедры и вуза в целом.

### Литература

- [1]. *Богданова С.В.* Проектирование дидактической модели повышения эффективности учебной деятельности студентов магистратуры на основе активных методов обучения // Вестник университета (Государственный университет управления). – М.: ГУУ, 2007. №6 (32). С. 37–41.
- [2]. *Богданова С.В., Горовая В.И., Таранова Т.Н.* Методы активного обучения и их применение: учебное пособие. – Ставрополь: Альфа Принт, 2009.
- [3]. *Волкова Ж.В.* Управление разработкой и реализацией образовательной программы: построение гипотезы исследования // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – №330. – С. 156–159.
- [4]. *Волкова Ж.В.* Теоретические основы технологизации образовательного процесса // Современные образовательные технологии: опыт применения в учреждении профессионального образования / под ред. Е.А.Сухановой, Ж.В.Волковой, Н.Н.Лазаренко, А.Н.Трушкиной. – Северск, 2007. – С. 7–14.
- [5]. *Волкова Ж.В.* Современные образовательные технологии как инновация Российского образования // Современные образовательные технологии: опыт применения в учреждении профессионального образования / под ред. Е.А.Сухановой, Ж.В.Волковой, Н.Н.Лазаренко, А.Н.Трушкиной. – Северск, 2007. – С. 15–30.
- [6]. *Волченкова Т.В.* Социально-педагогические основы развития инновационных процессов в отечественном образовании // Проблемы теории и практики подготовки современного специалиста / Отв. ред. М.А. Викулина. – Н. Новгород: Нижегород. гос. лингвистич. ун-т, 2009. Вып. 10. С. 75–79.
- [7]. *Волченкова Т.В.* Теоретико-методологические предпосылки инновационной деятельности в образовании // Актуальные проблемы науки и гуманитарного образования / отв. ред. В.В.Рыжов. – М.: Рос.-Америк. ин-т, 2010. – Вып. 15. – С. 60–68.
- [8]. *Королева А.В.* О сущности понятия «критическое мышление социального педагога» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – Вып. 3 (83). С. 116–123.
- [9]. *Королева А.В.* Характерные особенности критического мышления социального педагога // Повышение профессиональной компетенции работников образования: актуальные проблемы и перспективы решения. – М., 2010. С. 113–121.
- [10]. *Некрасов А.М.* Профессиональная переподготовка управленческих кадров в сфере образования // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – Вып. 6 (54). С. 149–154.

# АКМЕОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ЛИЧНОСТИ

---

*Мельничук А.С.*

## МНОГОМЕРНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СУБЪЕКТИВНЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Движение к акме в профессиональной сфере неразрывно связано с повышением компетентности субъекта деятельности. При этом человек может выбирать весьма разнообразные пути и способы совершенствования, отражающие специфику его взгляда на себя как профессионала, на содержание и условия своего труда. Для целостной характеристики представлений личности о целях собственного развития, его значимых аспектах, предпочитаемых вариантах реализации мы предложили использовать термин «субъективная стратегия личностно-профессионального развития» [3].

Важным структурным компонентом такой стратегии является содержательный блок – представления о значимых для конкретного человека направлениях самосовершенствования, а также особенности выбора человеком таких направлений (в частности, совершенствуемых компетенций). Выявление специфики данного аспекта стратегии оказывается ключевым моментом психолого-акмеологического сопровождения как саморазвития, так и работы с персоналом организации.

В качестве основы для получения и интерпретации информации об отношении человека к тем ли иным компетенциям представляется продуктивным одновременно использовать несколько модальностей:

- «могу» («умею») – отражает интегральную самооценку владения соответствующими знаниями, умениями и навыками или развитость личностно-профессиональных качеств;
- «хочу» – характеризует стремление человека совершенствоваться по данному направлению, опирающееся на личностные интересы и склонности;
- «надо» – оценивается субъективная значимость компетенции для выполняемой деятельности.

Отметим, что указанные модальности в различных сочетаниях достаточно часто применяются в психолого-акмеологических исследованиях. В теоретико-методологическом аспекте большой интерес представляют работы В.Г. Асеева, посвященные мотивационной сфере и проблеме модальностей значимости побуждений. Модальности «хочу», «могу», «умею», «должен», «добиваюсь», «делаю» используются Е.В. Селезневой для характеристики целостности человека в процессе жизнеосуществления [7, с. 67-68]. В.Н. Марковым при анализе личностно-профессионального потенциала выделяются факторы «могу» (легкость тех или

иных достижений для человека, способности и опыт личности) и «хочу» (желательность достижений для человека, мотивационная составляющая потенциала) [1, с. 44-45]. Близкая позиция представлена в статье С.С. Сагайдак. По её мнению, вектор карьеры определяется соотношением «размера» и «направленности» вектора способностей («могу») и вектора склонностей («хочу»). Указанный подход был дополнен нами вектором «надо» (влияние со стороны социальных условий и требований), а также рассмотрением динамического взаимодействия векторов в ходе профессионально-карьерного движения человека [2; 6].

По существу об упомянутых модальностях речь идет в различных вариантах методики диагностики ролевой позиции в управленческой команде (В.Г. Асеев, Ю.В. Синягин). В качестве параметров, по которым оценивается совокупность функциональных обязанностей, в ней используются «умение» и «желание» их выполнять, а также необходимость (частота реального выполнения) [4, с. 44-45]. На принципы построения данной методики мы опирались при разработке инструментария для изучения специфики отношения к развитию компетенций. При проведении обследования человеку предлагается осуществить оценку ряда компетенций по каждой из модальностей в диапазоне от 1 до 10 баллов. Применение такого опросника позволяет получить достаточно большой объем данных. При этом объектом анализа могут стать как особенности отдельных респондентов, так и групповая специфика.

Первым шагом может стать рассмотрение оценок одного человека в отношении одной компетенции. В качестве примера используем часть данных, полученных при опросе сотрудников регионального подразделения ООО «Газпромтрансгаз» (табл. 1).

Таблица 1

**Результаты самооценки одной из компетенции сотрудниками организации**

Сотрудник	«Умение разбираться в людях, понимать и прогнозировать их поведение (владение навыками проницательности)»		
	«Умею»	«Хочу»	«Надо»
1	8	10	10
2	5	10	10
3	1	10	1
4	9	10	10
5	3	8	6
6	2	10	10
7	3	10	6

На основе приведенных данных можно увидеть несколько типов позиций: отличающихся близостью оценок по всем модальностям (респонденты № 1, 4); оценка по одной из модальностей существенно меньше или больше оценок по другим (респонденты № 2, 3, 6, 8); оценки по всем трем модальностям достаточно сильно «разбросаны» (респонденты № 5, 7).

Напрямую сравнивать числовые оценки по каждой из модальностей не вполне корректно. Вместе с тем, следует обратить внимание на наличие или отсутствие существенного расхождения оценок по модальностям. Если использовать две модальности (субъективная оценка владения компетенцией и желание её развивать) два уровня оценок (высокие и низкие)<sup>2</sup> можно выделить следующие позиции (табл. 2).

<sup>2</sup> Исходя из принципа интерпретации стэновых шкал, к низкому уровню уместно отнести оценки



Таблица 2  
Расхождение оценок по модальностям

«Могу»	«Хочу»	Позиция
Низкий	Низкий	«Игнорирующая (избегающая)»
	Высокий	«Догоняющая»
Высокий	Низкий	«Сохранение статус-кво»
	Высокий	«Развивающая (акмеологическая)»

Качественный анализ по всем трем модальностям дает возможность выявить более детальную типологию позиций субъекта в отношении к своему совершенствованию по конкретному направлению (табл. 3).

Таблица 3  
Типология позиций субъекта в отношении развития отдельной компетенции

		«НАДО» (низкий)	«НАДО» (высокий)
«МОГУ» (низкий)	«ХОЧУ» (низкий)	1 «Блокирование ненужного и неинтересного развития»	2 «Субъективное неприятие профессионально востребованного развития»
	«ХОЧУ» (высокий)	3 «Устранение недостатков» («на всякий случай», «про запас» или ради решения задач вне текущего профессионального контекста)	4 «Устранение профессионально значимых недостатков»
«МОГУ» (высокий)	«ХОЧУ» (низкий)	5 «Субъективно достаточный уровень развития «лишней» компетенции» (невостребованной или которую невозможно реализовать)	6 «Субъективно достаточный уровень развития компетенции» (дальнейшее развитие не имеет смысла или уже неинтересно)
	«ХОЧУ» (высокий)	7 «Совершенствование невостребованных достоинств» («на всякий случай», «про запас» или ради решения задач вне текущего профессионального контекста)	8 «Совершенствование профессионально значимых достоинств»

Если в отношении совершенствования отдельной компетенции можно говорить о *личностной позиции*, то при описании оценок по совокупности компетенций более уместно вести речь именно об *аспекте стратегии*.

Первым показателем предпочитаемой стратегии в отношении своего лично-профессионального развития выступает количество компетенций с высокими и низкими показателями по каждой модальности (табл. 4).

Таблица 4

## Пример распределения оценок компетенций по уровням

Сотрудник	Количество компетенций, получивших высокие самооценки (8 и более баллов из 10)			Количество компетенций, получивших низкие самооценки (3 и менее баллов из 10)		
	«Хочу»	«Могу»	«Надо»	«Хочу»	«Могу»	«Надо»
№ 1	14 (77,8%)	7 (38,9%)	14 (77,8%)	---	4 (22%)	---
№ 3	12 (66,7%)	8 (44,4%)	14 (77,8%)	6 (33,3%)	8 (44,4%)	4 (22,2%)

Из таблицы видно, что между сотрудниками № 1 и 3 существует как сходство, так и достаточно сильное различие. Сотрудник № 3:

- в большей мере ставит под сомнение личностную значимость развития по каждой третей компетенции;
- одновременно оценивает свой уровень владения почти половиной из компетенций как весьма низкий;
- каждую пятую считает субъективно «ненужной».

На основе этих обобщенных данных можно предположить наличие у данного сотрудника выраженной поляризации отношений к группам компетенций. Так, детальный анализ показывает:

- по модальности «хочу» 2/3 компетенций получили наивысшие оценки в 10 баллов, а остальные – низкие (по 1 баллу), причем средние оценки вообще отсутствуют);
- по модальности «могу» – по 8 компетенций имеют оценки в 8-10 баллов и в 1 балл и т.д.

В свете этого достаточно значимым может стать *второй возможный показатель стратегии лично-профессионального совершенствования* – распределение компетенций по выделенным выше вариантам позиций. На основе данного подхода (табл. 5), мы видим, что у человека присутствует явное стремление «совершенствовать свои достоинства» (8 компетенций). Вместе с тем, три из оцениваемых компетенций воспринимаются как объективно и субъективно «лишние» (несмотря на признание невысокого уровня владения ими), в силу чего можно говорить о смысловой блокировке их совершенствования. Такое же количество компетенций отнесено к субъективно «неинтересным» (хотя они профессионально востребованы и, одновременно, слабо сформированы). В случае направления сотрудника на обучение по таким направлениям высока вероятность его ориентации на получение формального результата («документа»). В этом случае также можно говорить о проявлении феномена «противодействия обучению». Одним из его проявлений является ситуация «обучения других людей тому, что противоречит их желаниям, намерениям, интересам» [5, с. 119].

Таблица 5

**Распределение оценок компетенций по группам у сотрудника № 3**

Модальности оценки			Количество компетенций
«Могу»	«Хочу»	«Надо»	
Высокий	Высокий	Высокий	8 <sup>3</sup>
Низкий	Низкий	Низкий	3
Низкий	Низкий	Высокий	3
Низкий	Высокий	Низкий	1
Низкий	Высокий	Низкий	1

Явное предпочтение используемых градаций оценок (только высокие или только низкие) может служить основанием для рабочей гипотезы о специфике процесса саморазвития (табл. 6).

Таблица 6

**Характер оценок как показатель специфики саморазвития**

Почти все оценки	Возможная интерпретация
Высокие	«могу» – возможность блокирования развития в силу завышенной самооценки; «хочу» – отсутствие выраженных приоритетов в профессиональном совершенствовании («широкая готовность»).
Низкие	«хочу» – низкая мотивационная готовность к профессиональному развитию; «надо» – специфичность видения сотрудником своей работы или недостаточная содержательная валидность списка компетенций относительно профессиональной деятельности конкретного субъекта.

При достаточно большом списке оцениваемых компетенций важно выявить общую направленность оценок и стоящую за ними субъективную реальность. В качестве достаточно интересного интегративного показателя мы предлагаем рассматривать корреляцию между рядами оценок компетенций по различным модальностям. В данном случае содержательный блок стратегии личностно-профессионального развития непосредственно «стыкуется» с мотивационно-смысловым. Каждая из корреляций характеризует определенную грань стратегии, а все вместе – обобщенную интенцию на профессиональное развитие. При этом достаточно важно помимо знака взаимосвязи учитывать её «направленность». Поэтому, описывая варианты взаимосвязей, мы в каждом случае приводим несколько возможных интерпретаций. Также отметим, что однозначное определение конкретного «направления» взаимосвязи на основе только статистических процедур вряд ли возможно и требует учета иных данных (например, преобладающего характера оценок, или полученных в ходе беседы).

В акмеологическом аспекте наиболее значимыми нам представляются взаимосвязи между двумя парами модальностей – «хочу – могу» и «хочу – надо» (табл. 7).

<sup>3</sup> К этой же группе можно отнести две компетенции, имеющие оценки в 7 баллов по модальности «могу», а по остальным модальностям – по 10 баллов.

Таблица 7

**Содержательная интерпретация корреляционных связей  
модальностей оценки компетенций**

Характер связи	Возможные смыслы взаимосвязи	Специфика стратегии личностно-профессионального развития
Между «могу и «хочу»		
Прямая	«Чем больше умею, тем больше хочу совершенствоваться» <sup>4</sup>	«Усиление достоинств»
	«Чем более интересно развитие по данным компетенциям, тем уже более подготовленным в этой сфере себя ощущаю»	«Создание субъективной основы для успешного развития» («уже многое знаю, но хочу знать больше»)
	«Чем меньше владею компетенциями, тем меньше стремлюсь к их развитию» («не очень-то и хочется...»)	«Нежелание начинать развитие «с нуля» (психологическая защита от субъективно чрезмерной «дистанции» до более высокого профессионального уровня)
Обратная	«Чем меньше владею компетенцией, тем больше стремлюсь к развитию»	«Стремление устранить недостатки»
	«Чем выше стремление к развитию, тем в меньшей степени ощущаю себя полностью компетентным»	«Субъективная некомпетентность как мотивационная основа для самосовершенствования»
	«Чем больше умею, тем менее хочу совершенствоваться»	«Поддержание субъективной достаточности» (низкая субъективная оценка ожидаемого прироста компетентности и «нерентабельность» усилий на развитие) <sup>5</sup>
	«Чем менее интересно развитие, тем выше оцениваю свой профессионализм»	«Блокировка неинтересного саморазвития как излишнего»
Прямая	«Чем больше субъективно востребованы компетенции, тем больше хочу совершенствоваться»	«Профессионально-детерминированное саморазвитие» (самотивация развития через профессиональную значимость)
	«Чем более интересно развитие, тем более применимым в профессиональном контексте оно кажется»	
	«Чем менее востребованными видятся компетенции, тем меньше стремление их совершенствовать»	«Избавление (отказ) от субъективно ненужного» (даже если в реальности возможность его использования существует)
	«Субъективно неинтересное рассматривается как менее применимым в работе»	
Обратная	«Чем выше необходимость в компетенциях, тем менее хочу совершенствоваться»	«Реактивное сопротивление развитию»
	«Чем больше желание развиваться, тем менее востребованными видятся компетенции»	«Обесмысливание развития его потенциальной невостребованностью»
	«Чем меньше востребовано работой, тем больше стремлюсь к развитию»	«Развитие вопреки» («ориентация на развитие вне актуальной деятельности»)

<sup>4</sup> Иллюстрацией этого смысла может служить часто присущее опытным работникам субъективное занижение своего профессионализма (обеспечивает внутреннюю мотивацию профессионального совершенствования).

<sup>5</sup> Смысловым оправданием такой стратегии может стать поговорка «Умного учить – только портить».

Отметим, что данные о корреляции между оценками по модальностям «могу» и «надо» способствуют более глубокому пониманию организационно-профессионального контекста развития (табл. 8)

Таблица 8

**Корреляция оценок компетенций по модальностям «могу» и «надо» как отражение контекста личностно-профессионального развития**

Характер связи	Возможные смыслы взаимосвязи	Возможное влияние на процесс личностно-профессионального развития
Между «могу» и «надо»		
Прямая	«Чем больше умею делать что-либо, тем более это представляется важным для деятельности»	Основа для самореализации в профессиональной деятельности
	«Чем выше субъективная важность компетенций для деятельности, тем выше самооценка своего уровня владения ими»	Потенциальная возможность блокирования развития по востребованным аспектам в силу завышения самооценки
	«Чем ниже субъективный уровень владения компетенциями, тем меньше их субъективная востребованность в работе»	Психологическая защита от осознаваемой некомпетентности («не очень то и надо...»)
Обратная	«Чем лучше могу делать что-либо, тем менее считаю это необходимым для работы»	Ощущение профессиональной невостребованности
	«Чем более значимы компетенции для работы, тем ниже уровень самооценки владения ими»	Осознание своего профессионального «оставания» и наличия пространства для развития («есть куда и ради чего совершенствоваться»)

Для выбора наиболее адекватной из возможных интерпретаций корреляционных взаимосвязей можно обратиться к данным, полученным на основе анализа распределения оценок. Так, у респондента №3, на примере которого мы рассматривали особенности ориентации на развитие компетенций, выявлены взаимосвязи между всеми тремя модальностями – «могу» и «хочу» ( $r = 0,718$ ;  $p = 0001$ ), «надо» и «хочу» ( $r = 0,543$ ;  $p = 002$ ), «хочу» и «надо» ( $r = 0,472$ ;  $p = 005$ ). Как представляется, наиболее «весомая» корреляция достаточно явно отражает стратегию «усиления имеющихся достоинств», до того выявленную на основе распределения оценок компетенций.

Отметим, что далеко не все корреляционные зависимости между модальностями оценки будут статистически значимы или же их не будет выявлено вообще (например, в случае нелинейных взаимосвязей). В этом случае для выявления специфики субъективной стратегии совершенствования может быть продуктивно использован подход, отталкивающийся от разработок в сфере психосемантики. Модальности при этом рассматриваются в качестве своеобразных осей, задающих многомерное субъективное пространство профессионального саморазвития (подобно универсальным измерениям семантического пространства по Ч. Осгуду – «оценке», «силе» и «активности»). Оценки по каждой из модальностей выступают как «координаты» компетентности в многомерном субъективном пространстве. Соответственно, появляется возможность визуальной презентации распределения компетентностей как в трехмерном пространстве, так и в его плоскостях (например «хочу» – «могу»). На этой основе становится возможным:

– определить группы компетентностей со сходным отношением к ним («субъективные группировки»);

– общий характер отношения к компетентностям и их развитию (диффузное или структурированное распределение оцениваемых компетентностей в пространстве).

Выше мы рассмотрели варианты оценки субъективных стратегий совершенствования применительно к данным отдельного респондента. Однако информацию о предпочтениях в развитии важно иметь и при работе с группами профессионалов. Для её получения также применимы описанные подходы к многомерному анализу полученных оценок. В данном контексте мы можем рассматривать:

1) отношение группы к развитию конкретной компетенции на основе:  
распределения оценок компетенции по каждой из модальностей;  
распределения позиций членов группы по отношению к каждой компетенции (с одновременным учетом двух или трех модальностей);  
корреляций оценок членами группы компетенции по модальностям;  
визуализации положения членов группы в пространстве развития данной компетенции.

2) отношение группы к совершенствованию совокупности компетенций исходя из:

средних оценок компетенций по каждой из модальностей;  
распределения компетенций с высокими или низкими оценками по модальностям;

группировки компетенций по доминирующим позициям членов группы в отношении каждой из них;

сопоставления корреляционных взаимосвязей усредненных групповых оценок каждой компетентности по модальностям;

визуализации положения компетенций в двух- или трехмерном пространстве профессионального развития (на основе усредненных групповых оценок).

Подводя итог сказанному, можно отметить, что субъективное шкалирование компетенций по нескольким модальностям, с одной стороны, является достаточно простым для респондентов, а с другой – позволяет гибко настраивать инструментарий для решения конкретных теоретических и прикладных задач. Опора на учет нескольких модальностей отношения к компетенциям обеспечивает многомерность рассмотрения феномена личностно-профессионального совершенствования, более глубокое понимание субъективных основ выбора той или иной стратегии этого процесса.

При этом полученные данные (как по одному человеку, так и по группе) могут анализироваться под различным углом зрения, давая информацию о силе мотивации развития компетенции, субъективной иерархии приоритетов в этом процессе, восприятии субъектом деятельности своих служебных обязанностей, организационно-профессиональном контексте развития и т.д. Как отмечалось в начале статьи, такая информация крайне важна для оказания продуктивного содействия личностно-профессиональному совершенствованию.

Речь в данном случае может идти:

об определении наиболее значимых направлений развития и оптимизации на этой основе программ подготовки и состава учебных групп;

об оценке акмеологичности установок конкретных профессионалов или группы членов группы, о прогнозировании восприятия предлагаемых программ развития и ожидаемом поведении в учебном процессе;

о выявлении потенциальных трудностей и барьеров в ходе личностно-профессионального совершенствования.

## Литература

- [1]. *Марков В.Н.* Проблемы профессиональной реализации кадров управления: монография/ под общ ред. А.А. Деркача – М: Изд-во РАГС, 2004.
- [2]. *Мельничук А.С.* Профессиональная неопределенность и карьера: от поля к пространству// Акмеология, 2007, № 4.
- [3]. *Мельничук А.С.* Субъективные стратегии личностно-профессионального развития кадров управления: монография/А.С. Мельничук; под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009.
- [4]. Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации: методическое пособие; под общ. ред. Ю.В. Синягина. – М.: Изд-во РАГС, 2009.
- [5]. *Поддьяков А.Н.* Философия образования: проблема противодействия // Вопросы философии, 1999б. № 8.
- [6]. *Сагайдак С.С.* Вектор карьеры и поле профессиональной неопределенности: теоретические аспекты// Акмеология, 2007. № 1.
- [7]. *Селезнева Е.В.* Развитие акмеологической культуры личности/ Под ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004.

*Марасанов Г.И.*

### **ПРОБЛЕМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СУБЪЕКТОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ПУТИ ЕЁ РЕШЕНИЯ**

В любой профессиональной деятельности периоды наращивания, оттачивания, улучшения имеющихся навыков и способов работы сменяются моментами пересмотра пути, пройденного в профессии. В эти моменты люди могут либо отказываться от дальнейшей профессиональной карьеры, полностью меняя работу и получая новую специальность, либо меняют в своей работе что-то существенное, но не обрывают полностью свой профессиональный путь, либо, окинув внутренним взором пройденное в профессии, продолжают когда-то начатое, но уже осознавая достигнутое как новый уровень профессионализма.

В данной работе мы рассмотрим в основном периоды стабильности, в течение которых профессионал совершенствуется, улучшает свои навыки, осознает динамику своих профессиональных побуждений, решает задачу каждодневного приращения профессионализма. Но кризисные моменты, во время которых происходят существенные изменения в целях, интересах, побуждениях, профессиональном самоотношении психолога, переоценка и переосмысление пройденного в профессии пути, мы не сможем не отметить.

Актуальность выявления условий и факторов, влияющих (как подспорья и как препятствия) на совершенствование профессионализма субъекта психологической работы, состоит в том, что именно такие, относительно стабильные периоды развития профессионала обеспечивают продуктивность прохождения момента бифуркации, т.е. кризиса роста профессионала, когда субъект деятельности оказывается готов резко изменить свою профессиональную (и нередко личную) жизнь под влиянием, казалось бы, незначительных воздействий.

Среди методов исследования, использованных нами, следует отметить контент-анализ многочисленных интервью с психологами, работающими в самых разных областях психологической практики и прикладной психологии, тексты боль-

шинства из которых опубликованы (Марасанов, 2009), а также изучение соответствующей литературы.

Для того, чтобы обоснованно выявить наиболее подходящие пути, способы, методы совершенствования профессионализма психолога, было бы правильным всмотреться в сущность и в особенности психологической работы.

Ещё немногим менее двадцати лет тому назад наиболее распространённым видом работы психолога были научные исследования (Василюк, 2003). Прикладная психология обнаруживала себя в педагогических, медицинских учреждениях и отчасти в промышленных организациях. Психологическая практика была почти незаметной. Здесь мы, вслед за Ф.Е.Василюком, под психологической практикой подразумеваем такие виды психологической работы, где психолог является не «приложением» и не помощником человеку иной специальности, а такую работу, где психолог становится единственным и главным действующим лицом. Прикладная психология понимается нами как деятельность, обеспечивающая, сопровождающая работу педагога, врача, инженера, милиционера, спасателя, политика, генерального директора, руководителя службы персонала и т.д., где в каждой из названных деятельностей психолог – это помощник, консультант, эксперт, советник основного исполнителя. В психологической практике основным исполнителем, подлинным субъектом профессиональной деятельности становится сам психолог.

Сегодня конкретными формами и видами психологической практики являются:

- немедицинская психотерапия (или, если пользоваться детализацией, принятой многими специалистами, это такие виды психологической помощи, как психологическое консультирование, психологическая коррекция и собственно психотерапия);

- психологическая работа с группой (тренинги различной направленности);

- психологическая диагностика (экспертизы, обследования).

Кроме того, традиционной сферой приложения сил психолога является научно-исследовательская работа, выполняемая как с целью получения нового знания по конкретному направлению развития психологии, так и работа, осуществляемая по заказу коммерческих или государственных организаций.

Представления о профессионализме личности и профессионализме деятельности рассмотрены на общепсихологическом и на общеакмеологическом уровне настолько же подробно, насколько недостаточно эти вопросы освещены в отношении профессионализма деятельности субъекта психологической работы.

Так, наиболее полно и целостно проблема профессионализма личности и деятельности освещена в работах А.А. Деркача (1999). Под профессионализмом деятельности А.А. Деркач понимает качественную характеристику, отражающую высокую профессиональную компетентность, владение способами решения профессиональных задач. Профессионализм личности по А.А. Деркачу – это качественная характеристика, отражающая высокий уровень профессионально важных качеств, мотивационной сферы, ценностных ориентаций, уровня притязаний, направленных на прогрессивное развитие специалиста.

Но особенности психологической работы заключаются, кроме прочего, еще и в том, что личность и деятельность субъекта этой работы находятся в особенно сложных связях, возникновение и системное саморазвитие которых воплощается в подвижном, динамическом и не всегда устойчивом соотношении. Отсюда проблемы совершенствования профессионализма субъекта психологической работы полезно рассматривать интегративно и одновременно в двух аспектах. Первый аспект – профессионализм деятельности, т.е. деятельностный аспект профессионализма.



Здесь главным критерием выступит компетентность. Второй аспект – профессионализм личности, т.е. личностный аспект профессионализма. Здесь главным критерием выступит мотивационный компонент.

В одной из своих прежних работ (Г.И. Марасанов, 2009) мы показали, как под влиянием внешних и внутренних причин психолог коренным образом меняет содержание и направленность своей работы, а в ряде случаев вообще уходит из профессии, переходя на работу к своему клиенту. Здесь к внешним причинам относились запросы общества, готовность коммерческих организаций более высоко оплачивать ранее невостребованные формы психологической работы, популяризация работы психолога в средствах массовой информации и пр.

Внутренние причины были связаны с «постакмеальным» кризисом личности, достигшей субъективного пика, «потолка» в своей карьере, в своём профессионализме, стремящейся тем или иным путём преодолеть переживания пустоты, бессодержательности, избавиться себя от ощущения, что «всё лучшее в прошлом».

Здесь, в периоды так называемых бифуркаций, человек как сложная система стремится к кардинальной перестройке, и задача совершенствования профессионализма перерастает в проблему. Говоря о таком перерастании, используя подобные дефиниции, мы опираемся на сложившиеся в психологии мышления, а точнее, в психологии решения задач, различия между задачей и проблемой (см., например, В.Ф. Спиридонов, 2006). Задачей в психологии мышления принято называть трудность, для преодоления которой существуют апробированные способы, а также необходимая и достаточная информация, позволяющая принять верное решение. Проблема – это, образно говоря, «плохая задача». Исходных данных в необходимом и достаточном количестве нет. Способов преодоления трудности не существует, их приходится изобретать. Критериев оценки правильности принятого решения часто тоже нет, проверка решения на верность оказывается сильно отсроченной. Таким образом, задача перестройки своей личностно-профессиональной жизнедеятельности у субъекта психологической работы превращается в подлинную проблему.

Известно, что ни один вид психологической практики, ни одно направление прикладной психологической работы не имеет на сегодня четких, устоявшихся критериев продуктивности, эффективности, результативности. Нет даже общепринятых профиограмм психологической работы. Отсутствуют общепринятые и устоявшиеся представления об уровнях профессионализма субъекта психологической профессиональной деятельности. Здесь следует отметить, что речь идет не о научно обоснованных и выявленных в ходе специальных исследований критериев, даже не о корпоративных нормах и характеристиках профессиональной работы психолога, принятых и успешно используемых в ряде крупных и не очень крупных организациях. Речь идет о том, насколько эти нормы стали общепринятыми и общеизвестными, насколько критерии работы психолога, да и сама профессия психолога включены в социальный контекст обыденной жизни народонаселения. Достаточно лишь упомянуть о растянувшемся на столетие диспуте между терапевтами психоаналитической и рационально-эмотивной, когнитивно-поведенческой ориентаций на тему о возможности или недопустимости измерять эффективность психологической помощи.

Отсюда можно сделать предположение о том, что субъект психологической работы, во-первых, не всегда уверен в правильности выбранных путей и средств совершенствования своего профессионализма, а во-вторых, оказываясь в кризисе, выходит из него, опираясь на критерии, плохо поддающиеся какой-либо оценке на предмет их соответствия внутреннему ощущению верности совершенного реше-

тельного шага. Следовательно, облегчить такое положение может модель, отражающая периоды личностно-профессионального развития психолога.

Во-первых, очевидно, что эта модель должна иметь вид спирали, на каждом витке которой располагаются три или четыре периода развития профессионала. Каждый новый виток возникает или рождается при условии, если психолог, находясь в очередном акме своего профессионального развития, присваивает новые для себя задачи через осознание своего профессионального пути как проблемы. А новые задачи, в свою очередь, могут быть сформулированы психологом для самого себя и личностно присвоены, если у него есть ответ на вопрос «ради чего, собственно?», то есть если психолог видит личностный смысл в присвоении новых задач. Иначе явно или неявно, но психолог, переходя в состояние «ветерана», не осознавая этого, превращается только в носителя прошлых заслуг, но фактически исчерпанного в профессиональном плане человека. Здесь уже внешние обстоятельства, локальная социальная и профессиональная среда вынуждают психолога отходить от активной профессиональной деятельности. Человек так или иначе перестает функционировать на прежнем профессиональном уровне. Переживая кризисы опустошенности и субъективно воспринимаемой бесперспективности, он генерирует, фантазирует, создает в своих мечтах новый образ желаемого профессионального будущего. Оказываясь перед такой проблемой, психологи нередко начинают заниматься административной, предпринимательской, политической, научно-организационной деятельностью. Известны примеры, когда психолог, внесший существенный вклад в психологическую науку или в психологическую практику, начинает успешно заниматься популяризаторской, литературной деятельностью, наставничеством. Эти резкие и неожиданные для окружающих «скачки» интересов приводят субъекта психологической работы не только к новой содержательно наполненной профессиональной жизни, но позволяют формулировать новые проблемы, ставить новые вопросы научного и практического плана.

Варианты возможных сюжетов или сценариев совершенствования профессионализма психолога мы будем группировать в соответствии с периодами или эпохами, которые составляют завершённый виток спирали профессионального развития.

Итак, период первый. Здесь мотивация по своей, если можно так сказать, силе, опережает профессиональную компетентность. Начиная новую для себя деятельность психолог нуждается в наставнике. Многие в сложной профессии передаются, что называется, «из рук в руки». Потребность в неформальном общении с учителем очевидна. Если учитель способствует расширению «зоны ближайшего развития» ученика, то профессиональное совершенствование последнего во многом может быть успешным. Многие участники наших интервью уделяли существенное внимание этому фактору. Кроме того, результативность психолога, переживающего эпоху своих профессиональных перспектив, в не меньшей степени зависит от самостоятельной регулярной, разумно организованной каждодневной работы с литературой. Здесь наиболее успешные и достигшие значительных результатов специалисты, получившие признание в научных кругах (и сообществах практикующих психологов, если интервьюируемый был практиком), отмечали важность рационально организованного времени каждодневной жизни. Выход на более высокий уровень профессионализма, открытие для себя своей «эпохи профессионально-личностного акме» для этих исследователей и практиков был итогом многолетних неотступных каждодневных самостоятельных занятий по написанию аналитических текстов, обзоров специальной литературы, по планированию и проведению исследований (или проведению различных видов практической работы). Как правило, большинство

опрошенных отмечало, что для достижения того высокого уровня профессионализма, на котором они сейчас находятся, им потребовалось не менее десяти лет каждодневного многочасового труда. В основе мотива такой работы лежал либо научно-исследовательский интерес академического характера, либо поиск и апробация новых путей взаимодействия с клиентом (группой клиентов) с целью оказания ему (или им) психологической помощи.

Психологи, переживающие «эпоху акме», когда речь в интервью заходила о сегодняшних путях совершенствования профессионализма, наряду с уже упомянутой необходимостью рационально организованной каждодневной и неотступной самостоятельной работы (осознанной практики), указывали на актуальность таких форм профессиональной жизни, как активное участие в деятельности профессиональных сообществ (постоянно действующих научно-практических семинаров, конференций и т.д.). Здесь же многие отмечали необходимость выступлений в специализированных печатных изданиях, необходимость выпуска собственных публикаций. Это, по мнению опрошенных психологов, позволяет получать отклики коллег, участвовать в дискурсе по профессиональным вопросам, создает условия для постановки новых задач и проблем. Среди практикующих психологов нередко были упоминания о том, что для дальнейшего совершенствования необходим постоянный или регулярный диалог с супервизором.

Психологи, переживающие в своей профессиональной жизни «эпоху ветерана», отмечали важность поиска новых тем, трудность и необходимость постановки принципиально новых проблем. Здесь особенно часто можно было услышать размышления о перманентном кризисе в психологии. Отметим, что в этой группе оказывались далеко не только специалисты, так сказать, убедительного паспортного возраста. Среди переживающих такой «постакмеальный» кризис в своей профессиональной жизни, такое комфортное уныние было немало тех, кто лишь недавно перешел сорокалетний возрастной рубеж. Критерием, по которому опрошенные были отнесены к третьему периоду профессионально-личностного развития, были, во-первых, их несомненные успехи в профессии, признание, которое они получили в своем профессиональном сообществе, а также отсутствие энтузиазма, пониженный эмоциональный фон, скепсис, сомнения, отсутствие ясных очертаний профессиональных целей. Психологи этой группы искали выход из этого «постакмеального» периода в наставничестве, в преподавательской работе, в организации и ведении постоянно действующих профессиональных семинаров. Любопытно было фиксировать суждения опытных профессионалов о том, что некоторые из них осознают необходимость учиться у своих более молодых коллег. Ряд опрошенных «ветеранов» отмечали, что наиболее продуктивным средством собственного профессионального развития они видят настойчивый поиск и постановку принципиально новых проблем в науке и практике. Именно в этом вопросе молодые и менее опытные коллеги часто оказываются полезными.

Острота и сложность вопроса личностно-профессионального развития психолога, и как часть этого вопроса – задача совершенствования профессионализма в той работе, которой он сейчас занят, связана с тем, что профессия психолога далеко не в полной мере укоренилась в общественном массовом сознании. Эта профессия, несмотря на её нарастающую массовость, всё еще не включена в социальный контекст обыденной жизни большинства. Отсюда возникает сложность в осознании критериев профессионализма психолога, прежде всего как специалиста, оказывающего психологическую помощь людям. А раз нет устоявшихся и легко понимаемых критериев профессионализма, то и вопрос совершенствования профессиональных навыков не имеет очевидных ответов.

Сложность решения задач совершенствования профессионализма психолога связана с существенно более быстрой, чем в других профессиях, сменой актуальных приемов, методов и способов работы. Психологические знания устаревают нередко раньше, чем заканчивается активный период жизнедеятельности профессионала. Однажды освоенные приемы работы не позволяют психологу бесконечно долго соответствовать высокому уровню профессионализма. Знания, навыки, теоретические модели, еще вчера казавшиеся единственно верными, завтра подвергаются пересмотру, опровергаются, и на их основе образуются новые научно-практические конструкты. А профессионал высокого уровня должен не просто не отставать, но опережать развитие знаний и навыков в своей отрасли.

Кризисные явления в психологии проецируются на субъекта психологической работы, который переживает кризисные явления в своей профессиональной жизни более остро, чем специалисты других профессий. Кризисы профессионально-личностного развития психолога носят циклический характер. Развитие профессионализма, вероятно, осуществляется по спирали, на каждом витке которой можно выявить три или четыре периода (эпохи). Смена одного периода другим происходит в форме кризиса, преодоление которого возможно через осознание возникших проблем. На основе этого осознания рождаются новые цели, формулируются новые задачи и изменяется содержание работы по совершенствованию профессионализма.

Каждый период цикла-витка личностно-профессионального развития порождает собственные средства и методы профессионального совершенствования. Общими здесь являются:

- наставничество
- неотступная, регулярная, напряжённая и рационально организованная работа по саморазвитию (анализ литературы, проведение исследований, психологическая практика, публикации)
- вовлеченность в профессиональную среду (работа в семинарах, на конференциях и т.д.)
- сочетание преподавательской и ученической деятельности (обучение молодых и обучение у молодых коллег).

#### Литература

- [1]. *Ахмеров Р.А.* Биографические кризисы личности. Автореферат дис. канд. психол. наук. М., 1994.
- [2]. *Бальтес П.* Всевозрастной подход в психологии развития: исследование динамики подъёмов и спадов на протяжении жизни // Психологический журнал. 1994. Т.1. №1. С. 60–81.
- [3]. *Васильюк Ф.Е.* Методологический анализ в психологии. М., 2003.
- [4]. *Деркач А.А.* Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М.: РАГС, 1999.
- [5]. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д: Феникс, 1996.
- [6]. *Марасанов Г.И., Роттаева Н.А.* Социальная компетентность: психологические условия развития в юношеском возрасте. М., Когито-центр, 2003.
- [7]. *Марасанов Г.И.* Психология в организационном консультировании. М., Когито-центр, 2009.
- [8]. *Мясищев В.Н.* Личность и неврозы. Л., 1960
- [9]. *Спиридонов В.Ф.* Психология мышления. Решение задач и проблем. Учебное пособие. М., 2006.

## **РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА**

В современных условиях всестороннего развития международных связей, построения эффективной системы международных отношений, усиления конкуренции на рынке услуг юридического консалтинга, роста правовой культуры и правосознания потенциальных потребителей данного вида правовых услуг, проблема развития профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга является актуальной как с точки зрения построения теории, так и практики решения приоритетных задач развития нашей страны на современном этапе.

Профессиональные способности специалистов юридического консалтинга – это индивидуально-личностная, природно обусловленная система потенциальных возможностей специалистов юридического консалтинга, обеспечивающая успешность их профессиональной деятельности.

Развитие профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга служит основой формирования профессионализма, обеспечения успешности и высокой эффективности в решении профессиональных задач на рынке услуг юридического консультирования.

Однако, невзирая на столь высокую актуальность разрабатываемой проблемы, современной практикой юридического консалтинга выявлены целый ряд противоречий, препятствующих успешной реализации данной государственной стратегической задачи:

- между острой потребностью в решении задач юридического консалтинга и недостаточным уровнем научных разработок в этой области;
- между необходимостью повышения консультационно-правовой компетентности специалистов и отсутствием модели ее формирования;
- между необходимостью развития профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга и отсутствием разработок в этой области.

Исследование профессиональных способностей является одной из наиболее сложных проблем в современной психологической науке. Исследование проблемы развития профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга базируется на анализе различных подходов в изучении способностей, влияния особенностей профессиональной деятельности на процесс формирования и развития специальных способностей.

Анализ траектории развития современной науки показывает, что процесс развития в своей основе содержит определенный алгоритм, состоящий из ряда этапов, отражающих эволюционный или революционный путь формирования, развития и внедрения новых парадигм, конкурентную борьбу со старыми, процедуру смен старых парадигм на новые. Парадигма (от греч. *paradeigma* – пример, образец), «модель постановки проблем, принятая в качестве образца решения исследовательских задач; господствующий способ научного мышления»; в феноменологическом и методологическом понимании науки – это система научных теорий и подходов, доминирующих в науке и практике на определенном этапе ее развития, а также комплекс ее инструментального сопровождения в виде методов, методик и технологий, используемых научным сообществом в рамках устоявшихся научных традиций для сбора эмпирических данных и решения прикладных практических задач. Использование категории «парадигма» в методологии науки было введено и

апробировано американским историком и философом науки Т.С.Куном. Кун выявил закономерность, состоящую в том, что история науки развивается не линейным образом, а через смену научных парадигм, регламентирующих разработку и практическое использование как концептуального, так и инструментального аппарата науки в течение определенного (иногда длительного) периода времени.

Психологическая наука в разработке проблемы способностей как базовую использовала естественнонаучную парадигму, основанную на получении (при всей субъективности психологической науки) объективных данных посредством научно выверенных валидных экспериментальных и квалитетических процедур.

На основе классической естественнонаучной парадигмы исследования способностей на протяжении всего периода развития психологической науки начиная с конца 19 до настоящего времени строились на основе «психометрического» подхода, в основе которого лежит определение количественных параметров различных видов способностей.

Современный период исследования способностей характеризуется выделением двух дополняющих друг друга направлений направления в разработке проблемы способностей.

Первое направление, в основе которого лежит личностно-деятельностный подход (Б.Г. Ананьев, Т.И. Артемьева, А.Г. Ковалев, В.А. Крутецкий, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, П.М. Теплов, С.Л. Рубинштейн), определяет способности свойствами личности, детерминирующие успешность деятельности, в рамках которой способности и развиваются. Приоритет в рамках данного направления отдается психическим свойствам личности.

Б.Г. Ананьев связывал образование способностей с развитием высших психических функций, представляющих из себя сложное взаимодействие трех механизмов – функционального, операционного и мотивационного. Способность по Б.Г. Ананьеву – результат творческого развития личности [3]. Он полагал, что при исследовании способностей необходимо основываться на функциональном составе той или иной деятельности. Б.Г. Ананьев считал, что в основе функционального механизма лежит генетически обусловленные свойства человека, развивающейся под влиянием условий и факторов. Операционный механизм формируется и развивается на основе сложной системы действий, в процессе накопления индивидуального опыта человека. И, наконец, мотивационный механизм управляет функциональным и операционным механизмами, оказывая регулирующее воздействие, определяя направленность и напряженность поведения и деятельности человека. Мотивационный механизм является фактором индивидуального развития психической функции в четырех направлениях: органическом, гностическом, этическом и эстетическом. Органическое направление связано с обслуживанием основных безусловных рефлексов организма; гностическое направление регулирует познавательную сторону психической функции и связано с духовными потребностями индивида в знаниях и методах; этическая мотивация отражает нравственные устои жизни, а эстетическая проявляется во взаимодействии гностических и этических мотивов и обуславливает индивидуальное развитие функции в этом аспекте.

К.К. Платонов [9] считал, что человек рождается существом биологическим, а личность формируется и обогащается путем усвоения общественно-исторического опыта. Способности тесно связаны со структурой личности, состоящей из четырех подструктур: биологически обусловленные особенности личности (свойства темперамента; особенности отдельных психических процессов личности (чувства, мышление, восприятие, память и т.д.); опыт личности (знания, умения, навыки и привычки); социально обусловленные качества личности, направленность

и моральные черты личности. Без личностных характеристик и регуляции способностей не существует, и хотя задатки способностей относятся к первой подструктуре личности, в развитии способностей доминирует социально обусловленные качества личности, интересы, идеалы и стремления личности. В соответствии с точкой зрения К.К. Платонова [9] способности – совокупность таких свойств и качеств личности, которые определяют успешность обучения какой-либо деятельности и совершенствования в ней. Способности классифицируются на элементарные и сложные, каждая из которых, в свою очередь, могут быть общими и частными. Сложные частные способности называют специальными или профессиональными.

Изучая способности человека в плане индивидуальных различий, Б.М. Теплов [11], выделил три основных признака. Под способностями он понимал индивидуально-психологические особенности, которые: а) позволяют отличать одного человека от другого; б) имеют отношение к успешности выполнения одной или многих деятельностей; в) обеспечивают легкость и быстроту приобретения знаний и навыков. При этом ни способности, ни одаренность, как своеобразное сочетание способностей, не обеспечивают успеха, а создают только возможность его достижения. Кроме способностей, для достижения успеха, считал он, необходимы и другие психические средства – умения, навыки, мотивация и т.д.

С.Л. Рубинштейн [10], под способностями понимал свойства и качества человека, делающие его пригодным к успешному выполнению какого-либо из видов общественно-полезной деятельности, сложившегося в ходе общественно-исторического развития. По его мнению: «Способности не могут быть просто насаждены извне ... не проецируются в человека из вещей, а развиваются в нем в процессе его взаимодействия с вещами и предметами, продуктами исторического развития. Психический процесс переходит в способность по мере того, как связи, определяющие его протекание, «стереотипизируются» [10]. Деятельность является основой развития способностей. Легкость усвоения новой деятельности, а также широта переноса выработанных индивидом способов восприятия и действия с одной деятельности на другую являются показателями развития способностей. С.Л. Рубинштейн считал, что реализация возможности, которая представляет способность одного уровня, открывает новые возможности для дальнейшего развития способностей более высокого уровня [10].

В.А. Крутецкий определяет, что основой способностей являются индивидуальные свойства психических процессов: «Способности – это в том числе и индивидуальные особенности психических процессов – восприятие, память, воображение, мышление» [7]. Способности, будучи психосоциальными по своей природе, формируются в процессе овладения конкретным видом деятельности. В.А. Крутецкий подчеркивал необходимость различать уровень развития способностей и способность к развитию, под которой понимал динамику овладения деятельностью и качество достижения.

Л.С. Выготский определял, что развитие способностей неразрывно связано с развитием высших психических функций, и выделял в развитии высших психических процессов не только функциональный, но и культурный аспекты. По его мнению, высшие психические функции детерминируются культурой, оказывающей трансформирующее влияние на природные задатки и функции, формируя социально-культурно обусловленные способности [4].

Второе направление, в основе которого лежит функционально-генетического подход (Э.А. Голубева, В.Н. Мясищев, Б.М. Теплов), исследует способности через их соотношение с психическими функциями и процессами, в которых они реализуются. В соответствии с данным подходом функциональные системы формируют-

ся под влиянием природно обусловленного генотипа психических процессов и затем развиваются в процессе деятельности.

Б.М. Теплов [11] определял, что задатками способностей могут быть только анатомо-физиологические компоненты. Другие авторы, например, В.Н. Мясищев [8], Э.А. Голубева [5,6], к задаткам относят, кроме психофизиологических компонентов, еще и психические образования. В.Н. Мясищев [8] считает, что исходными в психической жизни человека являются элементарные психические процессы, на основе которых формируются психические свойства.

Б.М. Теплов [11] и В.А. Крутецкий [7] считают, что не все специальные виды способностей (например, в области математики), имеют некоторые специфические для них задатки. В качестве доказательства наличия специфических задатков авторами приводятся факты существования индивидуальных различий в формировании способностей, а также факты их раннего проявления при отсутствии видимых внешних причин у отдельных людей.

А.В. Брушлинский, анализируя эти две точки зрения [3] пишет, что в первом случае физиологическое рассматривается «как врожденное и пренатальное, а психическое – как приобретенное и постнатальное...». Но во втором случае допускается и пренатальное существование психического. Он полагает, что первые проявления психического в пренатальной жизни ребенка можно допустить, прежде всего, по отношению к речевым и музыкальным звукам, и они имеют, по его мнению, безусловно-рефлекторную основу.

Целый ряд ученых, исповедующих эмпирический подхода к изучению способностей (А. Бине, Ф. Гальтон, А.Ф. Лазурский, В. Штерн) на основе теоретических и эмпирических исследований, определяют способности как результат взаимодействия двух параметров – природно обусловленных врожденных свойств и качеств, а также влияния условий внешней среды. Наследственные задатки человека под влиянием условий и факторов составляют основу, на базе которой формируются и развиваются способности, в том числе профессиональные способности. Так, например, используя приборы для исследования у испытуемых чувствительности, времени реакции и другие психические качества, зависящие от наследственности, Ф. Гальтон диагностировал и изучал дифференциальные признаки интеллектуальных способностей человека.

Е.П. Ильин анализируя личностно-деятельностный и функционально-генетический подходы в решении проблемы способностей определяет, что основным недостатком личностно-деятельностного подхода является не учет физиологических и биохимических свойств, оказывающих, по его мнению, существенное влияние на эффективность деятельности субъекта. В соответствии с его точкой зрения, функционально-генетический подход устраняет противоречия, присущие первому, и позволяет изучать способности не только в онтогенетическом, но и в филогенетическом аспектах, а также является теоретической основой практических технологий развития способностей. В рамках функционально-генетического подхода способности рассматриваются с позиции реализации функций, основы работы функциональных систем, а генезис способностей – с позиции природно обусловленных врожденных параметров человека. В соответствии с этим подходом, способности определяют степень выраженности качественных сторон функции, которые обусловлены задатками. При этом, по мнению автора, чем большее число задатков способствует проявлению некоторой стороны функции, тем в большей мере выражена способность, характеризующая данную функцию.

Таким образом, общепринятым является положение о том, что детерминация способностей обусловлена внешними причинами и, прежде всего, соответствующими



щими видами деятельности. Поскольку все виды деятельности имеют социально-историческое происхождение, то и детерминация способностей также рассматривается преимущественно как социальная. Именно на эту точку зрения мы и будем опираться в рамках нашего исследования, при этом отметим, что сам механизм подобной детерминации до настоящего времени остается малоизученным.

Исследование научных первоисточников показывает, что в психологической науке традиционно разделяют общие и специальные способности. При этом общие способности обеспечивают легкость, быстроту и продуктивность в овладении знаниями, являются основой высокой эффективности различных видов деятельности. Специальные способности, в отличие от общих способностей, являются базовой основой достижения высших результатов в какой-либо определенной специальной области деятельности (правоприменительной, инженерной, медицинской, музыкальной, организаторской, педагогической и т.д.). Однако следует отметить, что разделение способностей на общие и специальные способности является весьма условным, так как вопрос о соотношении общих и специальных способностей является до сих пор неясным. В.Д. Шадриков, в связи с этим отмечает, что «... феномен специальных способностей, как отличных от общих способностей, является фантомом». По его мнению, специальные способности есть общие способности, «... приобретшие черты оперативности под влиянием требований деятельности» [12]. То есть специальные способности являются оперативной формой общих способностей. Способности [12] рассматриваются как сущностные качества, благодаря которым реализуется конкретная психическая функция. По мнению В.Д. Шадрикова, способности имеют сложную структуру, отражающую системную организацию мозга, межфункциональные связи и деятельностную основу психических функций.

А.Г. Ковалев трактует способности как синтез свойств человеческой личности, отвечающих требованиям деятельности. По его мнению, включенность эмоциональных и волевых особенностей человека в деятельности обуславливают развитие способностей.

В.Н. Мясищев под способностями понимал комплекс качеств и свойств, например, способность к изобразительной деятельности, а отдельные его личностные качества считал компонентами способностей. Человек, по его мнению, имеет дело не с абстрактными способностями, а с единством механизма нервно-психической деятельности и отношения личности к задаче, совместно мобилизующим человека и побуждающим его к ее разрешению. По мнению автора, «формально-функциональное безличное понимание способностей должно быть заменено содержательно-личностным пониманием, учитывающим не только функциональную характеристику человека, но и его избирательное отношение к деятельности» [8].

Проведенный теоретический анализ научных первоисточников по проблеме профессиональных способностей позволил сформулировать рабочее определение профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга, на которое мы будем опираться при проведении исследования по разрабатываемой проблематике.

Профессиональные способности специалистов юридического консалтинга – это индивидуально-личностная, природно обусловленная динамическая система потенциальных возможностей специалистов юридического консалтинга, интегративно (с использованием компенсаторных механизмов) обеспечивающая надежность, успешность, высокую эффективность и конкурентоспособность их профессиональной деятельности.

Проведение анализа профессиональной деятельности субъектов правоприменительной деятельности является традиционной апробированной процедурой установления закономерностей влияния профессионализма на эффективность самой деятельности, а также выявления системы компетентностей, на базе которых он формируется. Основу системы компетенций составляют профессиональные способности специалистов юридического консалтинга. Рассматривая его как базовую основу технологического развития профессионализма субъектов правоприменительной деятельности мы и обратимся к анализу юридического труда специалистов юридического консалтинга различного профиля. В диссертационном исследовании изучаются профессиональные способности специалистов юридического консалтинга, поэтому необходимо учитывать особенности и специфику их профессиональной деятельности.

Анализ научных работ, посвященных развитию способностей показывает, что исследований, предметом которых является изучение профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга, практически нет. В связи с этим необходимо было построить самостоятельную логически выверенную систему проведения исследования.

Логика нашего исследования состояла в том, что, в начале, были выявлены общие и специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга, влияющие в той или иной мере на эффективность юридического консалтинга. Данную совокупность составили 43 профессиональные способности специалистов юридического консалтинга.

Затем при помощи процедуры экспертной оценки, в которой приняли участие 27 отобранных и обученных по специальной программе экспертов, были выделены (коэффициент конкордации – согласованности мнений экспертов  $W = 0,0755$ )\*<sup>6</sup> наиболее значимые, играющие ключевую, доминирующую роль в профессиональной деятельности специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга. Используя данную технологию, эксперты отобрали восемь специальных профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга, описав критерии, показатели и уровни их развития по специально разработанной нами методике. В систему базовых специальных профессиональных способностей специалиста юридического консалтинга вошли следующие способности: 1. интеллектуально-правовые, 2. социально-психологические, 3. регулятивные, 4. экспертно-консультационные, 5. информационно-аналитические, 6. инновационно-креативные, 7. предпринимательские, 8. лингвистические.

*Интеллектуально-правовые* специальные профессиональные способности охватывают реальные и потенциальные возможности специалистов юридического консалтинга высокоэффективно работать с нормами права, решать сложные юридические задачи.

*Критериями* оценки уровня развития данных специальных профессиональных способностей являются: уровень развития правосознания, правовой культуры, наличие правового нигилизма, уровень использования юридических алгоритмов в решении актуальных проблем в рамках широкой социальной практики.

*Показателями* уровня развития данных специальных профессиональных способностей являются:

– глубокие знания действующих норм права и механизмов их реализации на практике;

---

<sup>6</sup> Чем  $W$  ближе к единице, тем выше уровень согласованности экспертов.

- успешность и эффективность в вопросах оказания услуг юридического консалтинга;
- умение выделять зоны профессиональной деятельности для правового урегулирования и находить оптимальные юридические решения сложных проблем;
- чувство правовой перспективы в решении юридических проблем;
- умение эффективно использовать юридические механизмы в решении актуальных проблем юридического консалтинга.

*Социально-психологические* специальные профессиональные способности отражают реальные и потенциальные параметры специалистов юридического консалтинга, обеспечивающие высокий уровень эффективности в работе с клиентами юридического консалтинга.

*Критериями* являются успешность и эффективность в работе с клиентами, завоевание высокого авторитета на рынке услуг юридического консалтинга.

*Показатели:*

- успешное установление психологических контактов,
- развитие межличностных отношений,
- эффективное взаимодействие с различными категориями людей,
- умение обаять клиентов юридического консалтинга,
- умение формировать высокий авторитет (доверие) в глазах реальных и потенциальных клиентов юридического консалтинга.

*Регулятивные* специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга определяют реальные и потенциальные параметры специалистов юридического консалтинга в управлении поведением и деятельностью подчиненных, реальных и потенциальных клиентов при помощи психолого-правовых технологий.

*Критерии:* высокий уровень управления профессиональной деятельностью специалистов юридического консалтинга.

*Показатели:*

- эффективность управления профессиональной деятельностью специалистов юридического консалтинга;
- умения и навыки по использованию технологий психологического воздействия в целях регулирования различных сторон профессиональной деятельности специалистов юридического консалтинга;
- знания юридических механизмов решения проблем, связанных с коммерческой деятельностью, конфликтами интересов юридических и физических лиц;
- владение технологиями регулирования отношений юридических и физических лиц на рынке услуг юридического консалтинга.

*Экспертно-консультационные* специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга отражают уровень специальных юридических знаний, развития умений и навыков в оказании консультативных юридических услуг.

*Критерии:* авторитет специалистов на рынке услуг юридического консалтинга, наличие у специалистов юридического консалтинга постоянных клиентов.

*Показатели:*

- хорошая ориентация в ситуации, сложившейся на рынке услуг юридического консалтинга;
- умение видеть правовые проблемы, преобразовывать проблемы в задачи;
- владение технологиями экспертной оценки сложных юридических проблем;

- положительный практический опыт разрешения сложных юридических проблем;
- владение технологиями формирования высокого авторитета на рынке услуг юридического консалтинга;
- умение давать авторитетные экспертные советы, точно формулировать оптимальные решения юридических проблем в интересах юридических и физических лиц;
- высокая ответственность за качество оказываемых услуг юридического консалтинга.

*Информационно-аналитические* специальные профессиональные способности охватывают реальные и потенциальные возможности специалистов юридического консалтинга высокоэффективно работать с обширной правовой информацией.

*Критерии:* уровень анализа правовой информации, конъюнктуры рынка юридического консалтинга, выводов и даваемых рекомендаций.

*Показатели:*

- умение самостоятельно получать новые юридические знания;
- умение работать с современными поисковыми информационными системами;
- умение определять наиболее перспективные направления поиска необходимой юридической информации;
- умение анализировать правовые ситуации с различных точек зрения;
- умение собирать исчерпывающие сведения по сложным юридическим проблемам и ситуациям;
- умение оценивать и анализировать информацию с позиции профессиональной юридической задачи;
- умение анализировать конъюнктуру, сложившуюся на рынке услуг юридического консалтинга;
- умение анализировать юридические ресурсы и рассчитывать предполагаемые риски;
- умение представлять юридическую информацию в разных форматах, в соответствии с запросом;
- умение формировать логически выверенную систему доказательств, делать обоснованные выводы.

*Инновационно-креативные* специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга – индивидуально-личностные системные образования, обеспечивающие успешность и высокую эффективность в реализации творческого подхода в освоении новых направлений юридического консалтинга.

*Критерии:* высокий творческий потенциал, нацеленность на создание новых направлений, подходов, продуктов юридического консалтинга.

*Показатели:*

- личностный вклад специалистов юридического консалтинга в разработку новых направлений, подходов, продуктов юридического консалтинга;
- разработка и внедрение новых алгоритмов решения актуальных юридических проблем;
- использование новых системных юридических подходов в разрешении проблемно-конфликтных ситуаций;
- разработка и внедрение в широкую социальную практику новых, конкурентоспособных продуктов юридического консалтинга.

*Предпринимательские* специальные профессиональные способности отражают уровень конкурентоспособности и коммерческой успешности специалистов юридического консалтинга.

*Критерии:* достижение высоких коммерческих результатов на рынке услуг юридического консалтинга.

*Показатели:*

– умение проводить высокоэффективную маркетинговую политику на рынке услуг юридического консалтинга;

– умение продвигать новые технологии и продукты на рынке услуг юридического консалтинга;

– умение привлекать других людей и социальные институты в решении профессионально-юридических задач;

– умение представлять интересы компании, работать на общий корпоративный результат;

– умение находить из числа физических и юридических лиц клиентов юридического консалтинга, формировать портфель заказов;

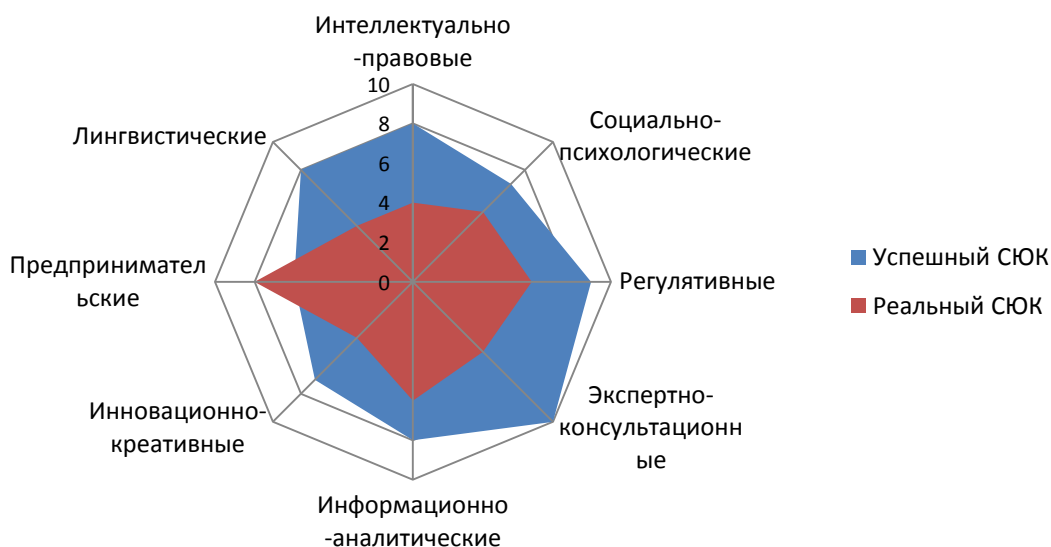
*Лингвистические* специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга – реальные и потенциальные возможности усвоения и практического использования юридического тезауруса и иностранных языков в рамках юридического консалтинга.

*Критерии:* уровень владения юридическим тезаурусом и иностранными языками.

*Показатели:* хорошее понимание иностранной речи, знания норм международного права, владение иностранным юридическим тезаурусом, знание особенностей и специфики иностранного юридического языка, техникой синхронного перевода, быстрое нахождение адекватных форм выражения иностранной речи, постоянная иноязычная практика, владение правильной беглой иностранной речью, ведение переписки, грамотное составление юридических документов на иностранном языке.

Все выделенные специальные профессиональные способности специалистов юридического консалтинга разделены по степени выраженности на следующие уровни: высокий (акмеологический), средний и низкий, отражающие соответственно высокую, среднюю и низкую степень развития представленных специальных способностей.

Проведенное исследование позволило экспертным путем установить роль каждой из групп выделенных базовых специальных способностей и построить модель успешного специалиста юридического консалтинга (рис. 1).

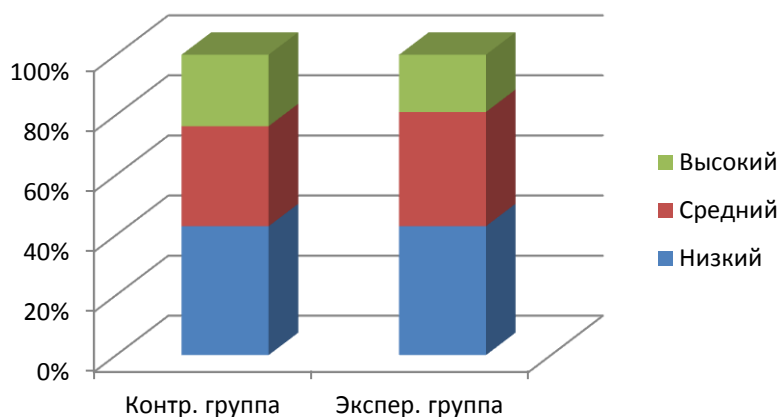


**Рис 1. Диаграмма базовых специальных профессиональных способностей успешного специалиста юридического консалтинга (СЮК).**

Сравнительный анализ диаграммы успешного (идеального) специалиста юридического консалтинга с диаграммой реального специалиста юридического консалтинга показал их существенное отличие и позволил определить направления дальнейшего развития специальных способностей данного специалиста юридического консалтинга.

Проведенное исследование показало, что интегративным критерием развития специальных профессиональных способностей специалистов юридического консалтинга является высокоэффективная реализация профессиональной успешности специалистов юридического консалтинга на уровне профессионализма личности и профессионализма деятельности. Таким интегративным показателем в рамках реализованного нами исследования экспертным путем была определена *консультационно-правовая компетенция*, состоящая из выделенных нами наиболее значимых специальных способностей, комплексно обеспечивающая стабильность, надежность и конкурентоспособность профессиональной деятельности специалистов юридического консалтинга.

Для проверки полученных результатов нами был проведен эксперимент, в рамках которого было случайным образом сформировано две группы специалистов юридического консалтинга: экспериментальная и контрольная – по 21 человеку в каждой. На первом этапе была проведена диагностика уровней развития консультационно-правовой компетенции специалистов юридического консалтинга до проведения эксперимента, в результате были получены следующие данные (рис. 2).



Группы \ уровни	Низкий	Средний	Высокий
Контрольная	42,9%	33,3%	23,8%
Экспериментальная	42,9%	41,6%	19,0%

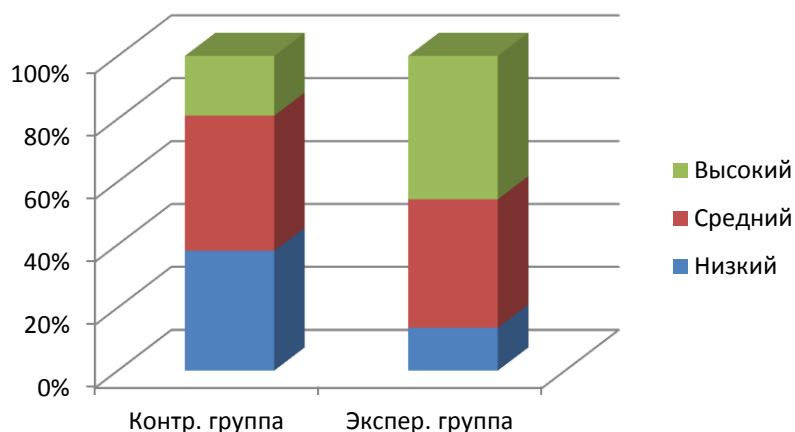
**Рис. 2. Распределение уровней развития консультационно-правовой компетенции СЮК до проведения эксперимента (в % ко всей выборке).**

Анализ полученных результатов предварительной диагностики уровней развития консультационно-правовой компетенции специалистов юридического консалтинга до проведения эксперимента показал незначительные расхождения по уровню низких, средних и высоких показателей развития в каждой из двух выделенных групп.

На втором этапе со специалистами, вошедшими в экспериментальную группу, были проведены акмеориентированные тренинги, отражающие конкретную специфику, особенности и этапы юридического консалтинга, а также профессионально развивающие игры, направленные на развитие специальных профессиональных способностей и предполагающие выработку оптимальных юридических алгоритмов решения актуальных проблем, в рамках поставленных задач с использованием технологий экспертного оценивания и выработки экспертного мнения в отношении перспектив решения практических вопросов в рамках предложенных практических ситуаций. При этом со специалистами, вошедшими во вторую – контрольную группу подобных занятий не проводилось.

На третьем этапе, после реализации эксперимента, была проведена повторная диагностика уровней развития консультационно-правовой компетенции специалистов юридического консалтинга в контрольной и экспериментальных группах, в результате были получены следующие данные (рис. 3).

Сравнительный анализ показал, что в контрольной группе распределение уровней развития консультационно-правовой компетенции специалистов юридического консалтинга изменилось незначительно. Следует особо отметить, что распределение уровней развития консультационно-правовой компетенции специалистов юридического консалтинга в контрольной группе качественно изменилось: существенно уменьшилось на уровне низких показателей и значительно выросло на уровне высоких показателей развития данной компетенции, отражающей высокие показатели развития выделенной системы специальных способностей специалистов юридического консалтинга, детерминирующих высокую эффективность их профессиональной деятельности.



Группы \ уровни	Низкий	Средний	Высокий
Контрольная	38,1%	42,9%	19,0%
Экспериментальная	14,3%	42,9%	47,6%

**Рис 3. Распределение уровней развития консультационно-правовой компетенции СЮК после проведения эксперимента (в % ко всей выборке).**

Таким образом, анализ и последующая интерпретация полученных результатов подтвердили научную корректность используемой методологии, правильность избранной логики и алгоритмов концептуальных построений, валидность используемого диагностического инструментария и прикладных технологий, а также доказательно определили, что гипотеза исследования полностью подтверждена, поставленные задачи реализованного диссертационного исследования реализованы в полном объеме.

### Литература

- [1]. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. Д.: Изд-во ЛГУ, 1960.-336
- [2]. *Артемьева Т.И.* Методологические аспекты проблемы способностей / Т.И. Артемьева. М.: Наука, 1977.
- [3]. *Брушлинский А.В.* Субъект: мышление, учение, воображение: Избр. психол. труды. М.: НПО «МОДЕК», 1996.
- [4]. *Выготский Л.С.* Избранные психологические исследования / Л.С. Выготский.– М.: АПН РСФСР. 1957.
- [5]. *Голубева Э.А.* Способности и индивидуальность / Э.А. Голубева. М.: Прометей, 1993.
- [6]. *Голубева Э.А.* Способности. Личность. Индивидуальность / Э.А. Голубева. -Дубна: Феникс+, 2005.
- [7]. *Крутецкий В.А.* Психология математических способностей школьников / В.А. Крутецкий. М.: «Просвещение», 1968.
- [8]. *Мясищев В.Н.* Способности и потребности // Психология. Способности и потребности. Ученые записки ЛГУ. Серия философских наук. – Л.: ЛГУ, 1960. – Вып. 19. – № 287. – С. 3-19.
- [9]. *Платонов К.К.* Проблемы способностей / К.К. Платонов. М.: Наука, 1972.
- [10]. *Рубинштейн С.Л.* О мышлении и путях его исследования / С.Л. Рубинштейн. М.: Изд-во АН СССР, 1958.
- [11]. *Теплов Б.М.* Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961.
- [12]. *Шадриков В.Д.* Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. М.: Изд. корпорация «Логос», 1994.



## **РАЗВИТИЕ ПОЛИПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СУБЪЕКТА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

В «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» указываются вызовы, с которыми сталкивается не только наша страна, но и человечество в целом: усиление в мировом масштабе конкурентной борьбы за высококвалифицированную рабочую силу и инвестиции, привлекающие в проекты новые знания, технологии и компетенции, то есть за факторы, определяющие конкурентоспособность инновационных систем. На первый план выходит качественная профессиональная подготовка специалиста, своевременное повышение его профессиональной квалификации, овладение знаниями, умениями из смежных сфер профессиональной деятельности, переподготовка по ряду специальностей для расширения функциональных обязанностей, для продуктивного совмещения нескольких профессиональных деятельностей. Высшее профессиональное образование все больше ориентируется на специфику потребностей региона, заказ конкретной организации, повышенные требования работодателя.

Разрешение противоречий становится базовым, как для профессиональной подготовки специалиста по нескольким специальностям, так и в дальнейшей полипрофессиональной его самореализации. Выделим основные противоречия и проблемы:

– противоречие между потребностью общества в полипрофессиональном образовании и в ситуативности его проявления (проблема продуктивного функционирования полипрофессионального образования как системы, процесса, результата);

– противоречие между потребностью региона в полипрофессионально подготовленных специалистах и отсутствием системы соответствующей подготовки в высшей школе (проблема полипрофессиональной подготовки специалистов в высшей школе с учетом потребностей региона);

– противоречие между необходимостью в акмеологическом сопровождении полипрофессионального развития будущего специалиста и отсутствием подготовленных кадров способных его осуществлять (проблема акмеологического сопровождения квалифицированными специалистами полипрофессионального развития обучающихся);

– противоречие между потребностью личности приобретать в течение жизни, востребованные на рынке труда профессии, продуктивно их совмещать и отсутствием планомерного развития и саморазвития полипрофессиональной компетентности позволяющей полипрофессионально самореализоваться (проблема планомерного развития и саморазвития полипрофессиональной компетентности обучающихся);

– противоречие между необходимостью развития полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы и отсутствием теоретико-методологического и практического обоснования модели ее развития (проблема отсутствия акмеологической концепции развития полипрофессиональной компетентности);

– противоречие между факторами, влияющими на развитие полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы и созданием условий, способных обеспечить успешное ее развитие (проблема обеспечения условий развития

полипрофессиональной компетентности с учетом факторов, влияющих на ее развитие).

Исходя из противоречий и сформулированных проблем основная цель исследования заключается в разработке и реализации акмеологической концепции развития полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы. Системообразующей мыслью данной концепции стало утверждение А.А. Деркача о том, что должны быть выявлены с одной стороны, критерии целевого направления развития, критерии желательного качества, а затем, в соответствии с ними – выделены уровни его настоящего, данного состояния, классифицированы средства, содействующие развитию, и факторы ему препятствующие [2, с. 368].

Базовыми понятиями разрабатываемой акмеологической концепции развития полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы являются полипрофессиональная компетентность, полипрофессиональное образование, полипрофессионализм, полипрофессиональная подготовка. Ниже раскрывается ряд ключевых аспектов разработки указанной концепции.

Полипрофессиональная компетентность специалиста представляет собой сложный феномен, имеющий гибкую структуру, меняющуюся в зависимости от конкретного регионального пространства; она включает в себя специальные компетентности профессиональных деятельностей, а также профессиологическую, интегративную, аутопсихологическую, акмеологическую компетентности. Специальные компетентности связаны с осуществлением профессиональных деятельностей. Профессиологическая компетентность – с ориентацией в мире профессий, интегративная – с осуществлением процессов интеграции-дифференциации в овладении и совмещении профессиональных деятельностей при их реализации, аутопсихологическая – со знанием своих сильных и слабых сторон в рамках конкретной профессиональной деятельности, акмеологическая компетентность связана с оптимальным владением приемами самореализации, развития индивидуальности в рамках профессий, готовностью к профессиональному росту. Каждая из компетентностей состоит из мотивационного, когнитивного, технологического, рефлексивного компонентов личности.

Исследование проблемы развития полипрофессиональной компетентности субъектов образования основывается на компетентностном, интегративно целостном, акмеологическом, профессиологическом, культурологическом, инновационном подходах. Данные подходы методологически обосновывают развитие полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы.

Реализация развития полипрофессиональной компетентности связана с полипрофессиональным образованием, которое нами рассматривается как акме – форма профессионального образования. В рамках полипрофессионального образования осуществляется полипрофессиональная подготовка специалиста – процесс многоуровневого взаимодействия обучающихся и обучающихся с целью овладения вершинами различных профессиональных деятельностей. Результатом полипрофессиональной подготовки является развитие полипрофессиональной компетентности субъекта высшей школы.

Авторская система развития полипрофессиональной компетентности университетского преподавателя является отправной точкой моделирования авторской системы развития полипрофессиональной компетентности студента. Конструирование авторской системы развития полипрофессиональной компетентности осуществляется с опорой на паспорт полипрофессиональной компетенции, с учетом этапов и механизмов развития [1].

В паспорте полипрофессиональной компетенции (сокращенно ППК) даны определение, содержание и основные сущностные характеристики полипрофессио-

нальной компетенции. Так, полипрофессиональная компетенция – компетенция, связанная с оптимальным овладением и осуществлением двух и более профессиональных деятельностей. Определяются ключевые понятия в полипрофессиональной компетенции в данном случае ее видовой состав – профессионалогическая, индивидуальная, интегративная, специальная, акмеологическая, специальные компетенции.

Далее в паспорте определяются место и значимость данной компетенции в совокупном ожидаемом результате образования выпускника вуза по завершении освоения компетентностно-ориентированной ООП ВПО. Так, полипрофессиональная компетенция ППК включена в блок, как общекультурных компетенций, так и профессиональных. Приводятся планируемые уровни, их содержательное описание и показатели сформированности полипрофессиональной компетенции у студентов-выпускников вуза. Первый уровень – оптимальный полипрофессиональный пороговый уровень. В содержательном описании уровня отмечается, что необходимы знания в области профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций и умение их использовать в овладении и осуществлении различных видов деятельности. Владение методами, способами, приемами развития профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций.

Второй уровень – полипрофессиональный повышенный уровень. В содержательном описании уровня отмечается, что необходимы знания в области профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций и умение их использовать в овладении и осуществлении различных видов деятельности с целью повышения конкурентоспособности студента. Владение методами, способами, приемами развития профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций, позволяющих творчески решать различного рода задачи исходя из потребностей конкретного региона.

Третий уровень – полипрофессиональный превосходный уровень. В содержательном описании уровня отмечается, что необходимы знания в области профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций и умение их использовать в овладении и осуществлении различных видов деятельности с целью повышения конкурентоспособности студента в инновационной среде. Владение методами, способами, приемами развития профессионалогической, интегративной, аутопсихологической, акмеологической, специальных компетенций, позволяющих создавать в результате авторской системы деятельности инновационный продукт.

Паспорт полипрофессиональной компетенции соотносим с этапами развития полипрофессиональной компетентности. Мы выделяем следующие этапы. Первый этап – это полипрофессиональное самоопределение, когда личность определяется в сфере выбора профессиональных деятельностей. Основания для самоопределения могут быть различными: престиж одной из профессий, высокооплачиваемая одна из профессий, познавательный интерес, увлечение, расширение сферы деятельности одной из профессий за счет другой, повышение квалификации по одной из профессий. Второй этап связан с полипрофессиональным образованием, то есть с получением субъектом образования двух и более специальностей. Может быть, как одновременное синхронное приобретение профессий, так и последовательное. Третий этап – это полипрофессиональная самореализация, которая связана с продуктивным осуществлением нескольких профессиональных деятельностей.

В развитии полипрофессиональной компетентности важную роль играют психофизиологические аспекты действия интеграционных механизмов [3]. Большой интерес в связи с этим вызывает построение системы механизмов интегративного усвоения знаний на основе концепции поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и теории ассоциативно-рефлекторной природы умственной деятельности Ю.А. Самарина.

Исходя из того, что механизмы выражают трансформационно-преобразовательную сторону интеграции, есть основания считать в качестве ведущей категории, способной описать действие интегративных механизмов, ассимиляцию. Рядом с ассимиляцией современная психология располагает понятиями аккомодации и уравнивания. Именно эта тройка категорий и отражает собой центральную группу инвариантных механизмов развития полипрофессиональной компетентности. Согласно Ж.Пиаже, ассимиляция – включение объектов структуры организма, аккомодация – изменение данных структур под влиянием внешней среды, уравнивание – компенсация внешних нарушений, приводящих к образованию новых структур. Представленные механизмы носят универсальный характер. Они «срабатывают» на всех уровнях развития полипрофессиональной компетентности.

На основании выделенных сущностных признаков интеграции, анализа существующих механизмов интеграции нами разработан следующий интегративный механизм развития полипрофессиональной компетентности. Для его осуществления необходимо присутствие нескольких разнокачественных компонентов, наличие реальных связей, целесообразность, интегрирующие факторы и определенный способ интеграции. Применение интегративного механизма возможно при наличии определения оптимальности интеграции-дифференциации специальных компетентностей в полипрофессиональной компетентности при овладении и совмещении профессиональных деятельностей [3].

Развитие полипрофессиональной компетентности предполагает выделение факторов, влияющих на ее развитие и создание соответствующих условий. Нами определены следующие группы факторов: владение информацией о мире профессий, наличие качеств, способствующих эффективному осуществлению нескольких профессий, достижения профессионалов в нескольких профессиональных деятельностях, востребованность данных специалистов на рынке труда.

На основании данных групп факторов развития полипрофессиональной компетентности будет проходить продуктивно при выполнении следующих условий:

- наличие социально-экономического заказа государства, региона на специалистов, владеющих несколькими профессиями, создающими инновационный продукт;
- наличие обучения средствами акмеологических авторских программ в компетентностном формате, обеспечивающее развитие полипрофессиональной компетентности;
- развитие мотивации: развитие интереса к освоению нескольких профессий, мотивации достижения, направленной на осуществление нескольких деятельностей;
- развитие физических и психологических качеств, способствующих освоению нескольких профессий;
- осуществление взаимодействия с профессионалами, достигших успеха в нескольких профессиях;
- поднятие престижа овладения несколькими профессиями информационными, воспитательными, познавательными средствами;

- созидание инновационной, интегративной акме-среды;
- акмеологическое сопровождение полипрофессионального развития будущего специалиста и университетского преподавателя.

Данные факторы и условия развития полипрофессиональной компетентности значимы для стратегического планирования достижений выпускником вуза. В данном случае проблемой является выбор стратегий достижения, способствующих эффективному использованию личных ресурсов в профессиональной деятельности. На наш взгляд имеют определенное значение реализация стратегий, направленных как на отдельный вид полипрофессиональной компетентности, так и на всю систему в целом. Для развития полипрофессиональной компетентности целесообразно применять культуротворческую стратегию – стратегию культуры умственного труда. Данная стратегия имеет широкий спектр действий, поскольку направлена на развитие всех видов полипрофессиональной компетентности. Стратегия самоорганизации или здоровьесберегающая стратегия эффективна как в развитии аутопсихологической компетентности, так и акмеологической. Имиджевая стратегия важна для самопрезентации будущего специалиста в освоении специальных компетентностей. Продуктивная стратегия достижения направлена в первую очередь на развитие интегративной компетентности [3, 4, 5]. Когнитивная, акмеологическая, мотивационные стратегии, стратегия коммуникативного менеджмента универсальны в развитии всех видов полипрофессиональной компетентности.

Все выше сказанное, позволяет определить модель развития полипрофессиональной компетентности субъектов высшей школы, которая состоит из следующих параметров: параметр целеполагания (цели, задачи и принципы развития полипрофессиональной компетентности); параметр проектирования (структурно-функциональная характеристика, компоненты и содержание, акмеологические критерии и показатели, уровни развития полипрофессиональной компетентности, факторы, условия, механизмы, этапы развития); параметр технологического обеспечения (включающий акмеологическую технологию, стратегии развития полипрофессиональной компетентности будущего специалиста: акмеологические технологии (саморазвития, самосовершенствования, самообучения), стратегии достижения (продуктивная, культуротворческая, коммуникативная, имиджевая, когнитивная, мотивационная) методы и формы, средства и приемы, техники.

Разработка и внедрение в деятельность регионального университета акмеологических программ «Основы профессионального успеха», «Педагогика и психология высшего профессионального образования», «Психология и педагогика профилизации общеобразовательной и высшей школы» «Акмеологическое сопровождение компетентностной подготовки будущего специалиста», «Развитие полипрофессиональной компетентности будущего специалиста», образовательных программ курсов повышения квалификации «Акмеологические стратегии в деятельности академического консультанта, тьютора», интегративных акмеологических проектов развития, саморазвития, достижений – «Портфолио достижений как образовательно-профессиональная технология развития будущего специалиста», «Виртуальная интегративная акме-среда развития полипрофессионала», семинары по педагогике высшей школы, круглые столы с работодателями позволили реализовать концепцию развития полипрофессиональной компетентности субъекта высшей школы.

## Литература

- [1]. *Азарова Р.Н.* Разработка паспорта компетенции: методические рекомендации. – М., 2010.
- [2]. *Деркач А.А.* Объект и предмет акмеологии на современном этапе ее становления // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – С. 352-375.
- [3]. *Пачина Н.Н.* Интегративная компетентность будущего специалиста: структура, содержание, диагностика, развитие. Учебное пособие. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2011.
- [4]. *Пачина Н.Н.* Мотивационная стратегия достижения. Монография / Н.Н. Пачина, Р.К. Пачин // Стратегии достижений: на пути к профессиональному мастерству. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2011.
- [5]. *Пачина Н.Н.* Когнитивная стратегия достижения в компетентностном формате. Монография / Н.Н. Пачина, Н.П. Фетискин // Стратегии достижений: на пути к профессиональному мастерству. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2011.

*Шинина Т.В.*

### ПОДГОТОВКА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Модернизация системы социальной защиты населения со всей очевидностью требует оптимизации и обновления руководящих кадров. Этой цели можно достичь при наличии оптимальной и эффективной системы отбора, профессионального обучения и рационального использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных работников.

Современное состояние теории управления характеризуется последовательной и все возрастающей психологизацией менеджмента, т.е. направленностью его на формирование у специалистов. Основные задачи при переходе к современным парадигмам управления является – это признание ведущей роли в нем социального человеческого аспекта, широкое использование понятия «менеджмент» вместо ранее применяемого понятия «управление», развитие в деятельности менеджеров поведенческого направления, которое опирается на привлечение знаний и научных достижений в области психологии. В связи с этим большое теоретическое и практическое значение имеет решение проблемы формирования и развития психологической компетентности руководителей (менеджеров) нового типа.

Институциональные формы обучения менеджеров прежде всего связаны с практикой работы. Поэтому сегодня перед отраслью социальной сферы ставится задача подготовить менеджера, умеющего актуализировать свой потенциал, проявлять компетентность, связывать свои действия с ожидаемыми результатами, видеть проблемы, моделировать профессиональное мастерство. Это связано с проблемой смены образовательной парадигмы и ориентации на компетентностный подход.

Один из основных аспектов успешного профессионального поведения руководителя социальной сферы – это его инновационная деятельность. В условиях динамичных социокультурных трансформаций большинство видов деятельности в области управления требует от руководителя умения ориентироваться в постоянно

изменяющейся социально-экономической ситуации и чутко реагировать на эти изменения, т.е. гибкости и высокой способности к саморазвитию.

Инновационная деятельность руководителя вплетена в обычную, традиционную жизнь учреждения и поэтому может быть рассмотрена в качестве одной из функций управленческого труда [2].

Вызовы сегодняшнего дня диктуют общий контент профессионально-личностной успешности руководителя социозащитного учреждения, обусловленный творческой направленностью его личности. Процессы профессионального развития личности руководителя социозащитного учреждения чаще всего характеризуются профессиональной деформацией, наиболее общая сущность которой состоит в том, что управленцы (по ряду объективных и субъективных причин) выбирают адаптационные стратегии профессионального поведения. Как социально-психологическое явление адаптационное поведение в профессии – вполне естественный путь развития личности руководителя. Деструктивным является лишь то обстоятельство, что специалист замыкается исключительно (или почти исключительно) на адаптационных функциях профессионального развития и не стремится реализовать в деятельности возможности творческого потенциала личности.

Успех развития профессионального пути руководителя во многом зависит от полезного и конструктивного влияния субъекта психолого-педагогического процесса на его формирующуюся личность. В данном контексте профессиональная готовность специалиста, объективно необходимые для его успешной деятельности, определяют успешность выполнения служебных задач, функций и обязанностей. Ему необходимо уметь всесторонне анализировать цели и задачи труда в социальной сфере, планировать и продуктивно осуществлять практическую деятельность в соответствии с законами и приказами, анализировать ее результаты и добиваться ее оптимизации.

В связи со сказанным важно разработать стратегию развития кадров отрасли, в рамках которой будут предложены ответы на следующие вопросы: – «Кто такой руководитель социозащитного учреждения?», «Какими качествами и способностями должен обладать сегодняшний руководитель, чтобы эффективно осуществлять управленческую деятельность в новых экономических условиях?», «Как необходимо формировать кадровый потенциал отрасли?» [1].

В институте переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы в 2010 г. проходила аттестация руководящего корпуса. Аттестация показала, что средний возраст директоров центров социального обслуживания составляет 53,1 года, руководителей стационарных учреждений – 59 лет. Высока доля руководителей, достигших пенсионного возраста, – порядка 35 %. При этом среди аттестованных директоров было всего 18% в возрасте до 45 лет и не было ни одного в возрасте до 35 лет.

Только за последний год, по причине недостаточной профессиональной компетентности, отсутствия профильного образования были аттестованы сроком на 1 год: 7 директоров, 5 заместителей директоров, 16 главных бухгалтеров социозащитных учреждений и 3 руководителя учреждений социального обслуживания признаны не соответствующими занимаемым должностям.

Необходимость создания целостной системы воспроизводства и обновления профессиональной когорты социальной сферы в городе Москве – стратегическая задача, инструментом для осуществления которой является формирование городского резерва эффективных управленческих кадров. Обновление кадров, появление новых людей на соответствующих должностях в системе социальной защиты насе-

ления проходит очень медленно. Формирование кадрового резерва должно стать отлаженным и открытым процессом.

Необходимость формирования кадрового резерва системы социальной защиты населения, обуславливает так же рядом причин.

Создание кадрового резерва окажет положительное влияние на функционирование системы. Во-первых, его наличие повысит мотивацию персонала. Сотрудников будет мотивировать возможность сначала профессионального развития, затем карьерного роста. Кадровый резерв – это своеобразный «социальный лифт» для перехода на более высокий должностной уровень. Наличие грамотного организованного кадрового резерва позволит повысить профессиональную отдачу от сотрудников за счет их развития и ротации.

Во-вторых, грамотно организованный кадровый резерв способствует уменьшению текучести кадров, дает возможность сохранить успешных сотрудников, продлить время их работы в системе, в полной мере реализовывать их знания и опыт. Кадровый резерв должен быть создан на все должностные категории, в том числе и исполнительские. Не всегда целесообразно принимать на работу специалиста «с улицы», нужно иметь возможность подготовить его в уже сложившемся трудовом коллективе за счет организации «фабрики кадров»: курсов повышения квалификации, стажировок, обмена опытом, наставничества.

Любой руководитель стремится принять на работу наиболее перспективного сотрудника, способного раскрыться и самореализоваться, как можно скорее адаптировать его к работе и по возможности продлить период его развития в должности. Этот период можно назвать вступительной фазой (адаптационной). Через определенный промежуток времени (в зависимости от занимаемой должности длится до года) наступает фаза интенсивного роста и характеризуется значительным увеличением производительности сотрудника. Специалистов привлекает масштаб задач, возможность реализовывать собственные проекты, новые идеи и постоянно находиться в процессе обучения и развития. Следующая фаза цикла – фаза зрелости. Работник достигает «потолка» на этой должности, он знает свою работу, но она начинает ему надоедать и он теряет к ней интерес. В этот момент его необходимо занять чем-либо, например, сделать наставником, иначе он может уволиться и система потеряет специалиста. Еще через какое-то время наступает фаза насыщения, или деградации, когда сотрудник постепенно отстает от жизни и становится все менее эффективным. Этого момента нельзя допустить. Сотрудник либо должен быть уволен, либо переведен на более высокую должность. Определенная текучесть кадров в системе неизбежна, но она должна быть прогнозируема. Необходимо своевременно обновлять кадровый состав, высвобождать места для способных и мотивированных сотрудников, иначе систему ждет застой.

В третьих, формирование кадрового резерва позволит проводить диагностику профессиональных качеств и перспектив сотрудников, выявлять талантливых людей, избавляться от лиц с неадекватной самооценкой.

В четвертых, наличие кадрового резерва дает возможность экономить денежные средства, так как адаптация руководителей со стороны очень длительный и затратный процесс. Руководитель из резерва лоялен и знаком с работой организации.

Обычно он гораздо более эффективен, за исключением редких случаев, когда требуется свежий взгляд на ситуацию в работе, внедрение опыта более успешных учреждений из других ведомств, регионального, международного уровня.

Практика показывает, что неудачная расстановка на руководящие должности в системе может привести ее к кризису и развалу.



Острота и важность данной проблемы привели к решению об открытии в Институте переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы факультета кадрового резерва. Стратегическая цель факультета – создание единой отраслевой системы формирования и подготовки резерва наиболее квалифицированных перспективных управленческих кадров: руководителей районных управлений социальной защиты населения города Москвы и учреждений социального обслуживания.

Для достижения этой цели были поставлены следующие основные задачи: применение эффективных форм и методов оценки кадров для отбора и включения в резерв; определение порядка и условий профессионального развития сформированного резерва, создание единой системы его подготовки; создание механизма оценки степени подготовленности лиц, включенных в резерв, для их назначения на руководящие должности; формирование механизма выдвижения лиц, включенных в резерв; создание системы мониторинга имеющихся и образующихся вакансий руководящих должностей, ведения единой базы данных лиц, включенных в резерв.

В сентябре с 2010 г. факультет кадрового резерва начал свою работу. Первыми слушателями стали 78 человек, из которых 27 занимались по программе подготовки резерва руководителей учреждений социального обслуживания населения, 25 – по программе резерва руководителей районных управлений, 26 – в рамках подготовки резерва кадров Департамента социальной защиты населения города Москвы.

В течение года в соответствии с образовательной программой «Государственное и муниципальное управление в социальной сфере» (540 учебных часов) слушатели овладевали знаниями по ключевым темам: «Актуальные проблемы модернизации системы социальной защиты населения»; «Теория и практика управления социальной сферой»; «Инновационные социально-психологические технологии управления»; «Маркетинговые и проектные технологии в организации социального обслуживания»; «Технологии управления персоналом в социальной сфере» и др.

Общий подход к содержанию обучения был ориентирован на подготовку современного руководителя (менеджера). Как уже неоднократно отмечалось, чтобы быть успешным руководителем, помимо профессиональных знания и навыков современный руководитель должен уметь: сопоставлять факты, статистические данные, анализировать документы, изучать материалы экспертиз, проводить самостоятельные исследования для обеспечения полноты знания о существе проблемы, составлять служебные записки; владеть навыками командообразования; быть стратегом и тактиком; уметь прогнозировать и моделировать. Данные темы легли в основу учебных программ факультета кадрового резерва и вызвали особый интерес у слушателей.

Важное место в программах подготовки резерва отведено стажировке, которая рассчитана на 140 академических часов: 120 часов работа в управлениях Департамента, районных управлениях и учреждениях социальной защиты населения и 20 часов -ознакомление с практикой социальных служб и учреждений других регионов Российской Федерации и за рубежом. Во время ознакомительных стажировок слушатели посетили пансионат для ветеранов труда №31, психоневрологический интернат № 30, социально-реабилитационный центр «Красносельский», комплексный центр социального обслуживания «Новогиреево», «Сокольники», выезжали в Ленинградскую область, Великобританию, Швецию, Финляндию, Польшу.

Для активизации самостоятельной работы слушателей, обеспечения системного, планомерного усвоения дисциплин учебного плана была внедрена модульно-рейтинговая система оценки знаний.

Процесс обучения включал в себя подготовку и защиту выпускных прикладных социальных проектов. Объектом социального проектирования были: социальные явления – проблемы семейного неблагополучия, социальной реабилитации инвалидов, доступности и качества социальных услуг, эффективного управления, профилактики конфликтов; деятельность социальных институтов – учреждений социального обслуживания, образования, культуры, здравоохранения, районных администраций, органов управления; социальные проблемы среды – территории округа, улицы, микрорайона, детских площадок.

Итогом подготовки кадрового резерва как своеобразного новаторского социального лифта стал карьерный профессиональный рост ряда слушателей факультета.

В целях дальнейшего развития программы подготовки кадрового резерва для отрасли считаем целесообразным:

1) консолидировать усилия органов управлений, учреждений социального обслуживания населения и ИПК по разработке единой стратегии и тактики отбора, подготовки и рационального использования потенциала выпускников факультета кадрового резерва. Включать в списки сотрудников, направляемых на обучение на факультете кадрового резерва ИПК, лиц, с высшим образованием в возрасте не старше 45 лет, имеющих стаж работы в системе социальной защиты населения не менее 3 лет и перспективы должностного роста;

2) организовать ведение единой базы данных кадров, зачисленных в группу резерва руководящего состава. С этой целью: отслеживать количественно-качественные характеристики лиц, включенных в резерв, прошедших обучение и выдвинутых на руководящие должности; определять наиболее эффективные формы и методы отбора лиц в резерв, их профессионального обучения и выдвижения на вакантные должности; изучать вопросы мотивации и стимулирования лиц, включаемых в резерв; выявлять на основе проведенных наблюдений позитивные и негативные тенденции развития резерва.

3) учитывать результаты обучения сотрудников в ИПК при назначении их в установленном порядке на вышестоящие должности, а также при прохождении аттестации, принимая во внимание, что лица, успешно прошедшие обучение имеют, при прочих равных условиях, преимущественное право на назначение на вышестоящую должность и на оставление на работе при сокращении численности или штата сотрудников.

Социальная работа – человековедческая профессия. Она обуславливает необходимость «пожизненного» образования, тем более в условиях значительных изменений в окружающем мире [3]. Поэтому формирование резерва эффективных управленческих кадров является залогом успешной деятельности по модернизации системы социальной защиты населения города Москвы.

## Литература

- [1]. *Иоголевич Н.И.* Возможности использования типологических моделей профессионального образования в процессе подготовки и формирования специалиста / Н.И. Иоголевич, Е.Ю. Зимица // Вестник ЮУрГУ. Серия «Социально-гуманитарные науки». – 2006. – № 8 (48). – Вып. 6. – С. 115–121.
- [2]. *Тамбиев Б.Н.* Теоретико-экспериментальное исследование профессиональной успешности личности руководителей образовательных учреждений: Монография. [Текст] / Б.Н. Тамбиев. – Ставрополь: Ставропольское книжное издательство, – 2010.
- [3]. *Холостова Е.И.* Модернизация зависит от профессионализма кадров // Вестник МАГ. – №3 (31) 2011. – С.92-93.

# АКМЕОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

---

*Васильева О.В.*

## ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ САМООРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Для достижения успеха и соответствующего акмеологического развития личности необходима самоорганизация личности, которая предполагает создание условий обеспечивающих саморазвитие, самореализацию и успех. В науке существует понятие саморегуляция, саморазвитие и самореализация. Однако понятие самоорганизации не получило достаточного научного обоснования. Вместе с тем в психологии и акмеологии существует исследования, отражающие в определенной степени понятие и явление самоорганизации. Данные исследования создают основания для более полного научного исследования явления самоорганизации личности.

В связи с широким подходом к употреблению понятия самоорганизация в различных областях научного знания, уточним его сущность. В науке существует наиболее общее определение понятия самоорганизации. Под самоорганизацией понимается «процесс создания, воспроизводства, или совершенствования сложной динамической системы. Такая самоорганизация присуща, с точки зрения исследователей только системам высокого уровня сложности, имеющим в своем составе большое количество элементов, связи между которыми не жесткие, а вероятностные. К таким системам принадлежат объекты самой различной природы: живая клетка, организм, биологическая популяция, биоценоз, человеческий коллектив. Самоорганизация предполагает перестройку существующих и образование новых связей между элементами системы. Самоорганизация характеризуется целенаправленностью и в тоже время естественностью, спонтанностью» [4, с.323]. В связи с приведенным определением важно, что оно не отражает понятие личности или человека как самоорганизующуюся систему, хотя человек в полной мере соответствует приведенному определению, как сложная динамическая система.

Проведенный нами анализ позволяет утверждать, что впервые термин «самоорганизующая система» ввел английский кибернетик У. Р. Эшби в 1947 году. «Самоорганизующиеся системы» в кибернетике – это системы, способные автоматически находить свое оптимальное состояние при любых изменениях внешних условий, самонастраиваться, самостоятельно переходить из произвольного начального состояния в определенное устойчивое состояние. У.Эшби использует термин «ультраустойчивость», характеризуя способность сложных динамических систем направлять свое поведение, самонастраиваться и самоизменяться путем запоминания и воспроизводства лучших реакций, необходимых для их успешного функционирования и благополучной адаптации к изменениям внешней среды [12]. Однако

приведенные описания связаны с кибернетическими системами и поэтому с точки зрения нашего исследования носят преимущественно механистический характер. Приведенное обоснование может быть интересным для нашего исследования, так как оно предполагает воздействие кибернетической системы на саму себя.

Исследование У. Эшби способствовало распространению понятия самоорганизации в науке и явилось значимым в понимании сущности процессов протекающих в живой и неживой природе. Кибернетика предложила достаточно четкое обоснование самоорганизации неживых систем. Однако такое определение в некоторой степени соотносится и с другими системами. Проблема самоорганизации имеет значение для разных наук. К проблеме самоорганизации обращаются философы (В. И. Аршинов, В. Г. Буданов, В. С. Степин, М. С. Коган, Е. Н. Князева, В. С. Лукай, В. А. Лекорский, В. А. Шевлоков и другие), химики (И. Р. Пригожин, М. Эйген и другие), физики и математики (А. А. Андронов, В. И. Арнольд, С. П. Капица, С. П. Кудрямов, Л. И. Мандельштам, Г. Г. Малинецкий, Н. Н. Моисеев, Л. Онзагер, А. Пуанкаре, А. А. Самарский, Р. Ф. Том, Г. Хакен и другие), биофизики (М. В. Волькенштейн, Д. С. Чернавский и другие), биологи (И. И. Шмальгаузен и другие), социологи и экономисты (А. В. Коротаев, В. Л. Романов и другие), психологи (В. А. Куринский, А. П. Назаретян, и другие), а также представители других научных дисциплин. Исследование явления самоорганизации на современном этапе предполагает междисциплинарный характер и системный подход.

Проблема самоорганизации становится все более актуальной для исследователей последнего пятидесятилетия. Интерес к данной проблеме связан с распространением синергетического подхода в наукознании, который представляет собой «междисциплинарное направление научных исследований, в рамках которого изучаются процессы перехода от хаоса к порядку и обратно (процессы самоорганизации и самодезорганизации) в открытых нелинейных средах самой различной природы» [9, с. 220]. С точки зрения синергетического подхода под самоорганизацией понимают «процессы спонтанного упорядочивания (перехода от хаоса к порядку), образования и эволюции структур в открытых нелинейных средах» [9, с. 220]. Таким образом синергетика исследует качественные изменения системы в тех условиях неустойчивости, которые вызваны параметром управления. В условиях нового управляющего параметра система сама в качестве ответа на воздействие создает специфические структуры, что и определяется как самоорганизация.

Проведенный анализ существующих исследований позволяет заключить, что самоорганизация во всех научных дисциплинах рассматривается как процесс эволюции сложных систем, ведущий к образованию более совершенных структур. Важным моментом самоорганизации выступает взаимодействие объекта (системы) со средой. Самоорганизация рассматривается как процесс самодвижения, самоконструирования природных и естественных систем и процессов. Заметим, что понятие самоорганизации характеризуется исследователями неоднозначность и сложностью.

Понимание общих характеристик, принципов и функций процесса самоорганизации, приведенное в научных исследованиях, позволяет сформировать более полное представление о данном явлении. К общим характеристикам самоорганизации большинство исследователей относят спонтанный характер, что предполагает незапланированность, самопроизвольность и неуправляемость. Другой важной характеристикой процесса самоорганизации является хаотичность, заключающаяся в стихийности и неопределенности. Важным в связи с этой характеристикой является гибкость, приспособляемость системы, способность реагировать на непредсказуемые условия. В тоже время в качестве базовой функции самоорганизации большин-

ство исследователей определяют принцип регуляции. Регулирующая функция самоорганизации отвечает за самосохранение, которое само по себе является основой существования любой системы. Не менее значимой функцией самоорганизации выступает способность воздействовать на себя, которую особо отмечают в синергетике и кибернетике. Стоит отметить, что процессы самоорганизации происходят всегда в открытых системах, то есть системах обменивающимися со средой веществом, энергией или информацией – это наиболее ярко выраженным принцип самоорганизации. Именно открытые системы, с точки зрения синергетики имеют самоорганизующееся начало.

Исследование самоорганизации неживых систем позволяет сделать предположение о том, что явления самоорганизации может быть свойственно и живым системам, к каковым относят организмы, которые организуются в экосистемы и составляет биосферу. При этом неживые системы представлены в виде вещества и поля, которые обладают энергией. В тоже время стоит различать живые и неживые системы. Базовым основанием для различения является способность живых систем к воспроизводству самих себя. Процесс самоорганизации в неживых системах включает устойчивость и воспроизведение, но в самоорганизации живых системах имеет место процесс самовоспроизведения. Также самоорганизация в живых системах отличается от неживых способностью к росту и развитию, активной регуляцией своего состава и функций, способностью к движению, раздражимостью и приспособленностью к среде [8].

На основании проведенного анализа можно утверждать, что процессы самоорганизации существуют как в живой, так и в неживой природе и выходят за рамки объектов, исследуемых естественными науками, а проявляются также в обществе и относятся к человеку. В связи с проблемой нашего исследования представляет особый интерес исследование явления самоорганизации применительно к личности. Самоорганизация личности является частным случаем самоорганизации живых систем. Принципиальное отличие самоорганизации личности заключается в том, что она может осуществляться самой личностью и является процессом и результатом работы сознания человека на самопознающем уровне.

Вместе с тем исследования понятия самоорганизации личности относятся к категории менее разработанных в психологии сравнительно с понятиями организации и саморегуляции, которые находятся в одном смысловом поле. Теоретический анализ и осмысление психологической сущности понятия самоорганизации личности позволяет рассмотреть это явления через феномен субъектности. Мы предполагаем, что понятие самоорганизации личности выступает одним из ключевых образующих субъекта. С точки зрения целостного подхода личность «становится субъектом только тогда, когда она выступает центром самоорганизации и саморегуляции, который позволяет ей соотноситься с действительностью целостным, а не парциальным способом» [10]. Приведенное определение позволяет нам принять позицию автора о том, что личность способна к самоорганизации только тогда, когда она способна относиться к своей субъектности, как к ценности, и выбирая стратегию поведения, стремиться к соответствию, с одной стороны, миру и, с другой — самому себе.

Феномен субъекта в психологии представлен целым рядом исследований. Основным методологическим принципом субъектного подхода в психологии (С. Л. Рубинштейн, А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская, А. Н. Леонтьев, В. А. Петровский, Б. Г. Ананьев, Л. И. Анцыферова и других) является признание активной роли человека в реализации своих многообразных отношений с миром и с собой. Активность субъекта, по мнению многих ученых (С. Л. Рубинштейна, К. А.

Абульхановой-Славской, В. А. Петровского, Б. Г. Ананьева, Л. И. Анцыферовой, П. Я. Гальперин и других) заключается в способности соотносить внешние условия и требований с собственными притязаниями, мотивами и целями, что включает в себе процесс самоорганизации.

В концепции С. Л. Рубинштейн категория «субъект» занимает ключевое место. Субъектный подход Рубинштейна создает основания для исследования личности проективно в масштабах жизненного пространства и времени, рассмотреть личность как многоуровневую систему, имеющую образования разного уровня сложности. Л. Рубинштейн отмечал, что «к высшим образованиям человека как субъекта относятся – активность, сознание, способность к организации времени», что является, на наш взгляд неотъемлемыми компонентами самоорганизации [11].

Для нашего исследования представляет интерес мнение К. А. Абульхановой-Славской о том, что субъект обладает специфическим способом организации, в том смысле, что он обладает способностью «сознательно организовывать свою жизнь» [1, с. 36-53]. Такая способность к организации приводит человека к саморазвитию, самодвижению и преобразованию себя как личности. Л. И. Анцыферова выделяет следующие наиболее важные особенности человека как субъекта: «иницирующее начало», «инициатор собственной активности», «деятель», «действующее лицо» и другие. [2, с. 29-41]. Все эти отличительные особенности субъекта, так или иначе, отражают способность личности к самоорганизации.

По определению А. В. Брушлинского «субъект – творец своей истории, вершитель своего жизненного пути в определенных социально-экономических условиях. Он инициирует и осуществляет специфически человеческие виды активности – творческой, нравственной, свободной, ответственной»[5, с.272]. В этом определении большая роль отводится «инициативе» и «осуществлению» активности – понятиям, которые вне самоорганизации не имеют смысла существования.

Вместе с тем, «именно личность является носителем свойств человека как субъекта» – отмечает Б. Г. Ананьев [3, с.243]. И мы считаем, что самоорганизация является необходимой предпосылкой приобретения личностью такого качества как субъектность. Процесс становление субъекта неразрывно связан с такими характеристиками личности как целенаправленность и активность (В. А. Петровский, К. А. Абульханова-Славская, А. Н. Леонтьев, А. К. Осницкий и др.), ответственность и самоконтроль (С. Л. Рубинштейн, К. А. Абульханова и др.), воля (В. А. Иванников и др.), инициативность (А. В. Брушлинский, Л. И. Анцыферова и др.). Самоорганизация, как процесс, в свою очередь выступает интегратором вышеописанных характеристик и обеспечивает более успешное саморазвитие личности на пути формирования субъекта.

Обобщая результаты анализа исследований (С. Л. Рубинштейна, А. В. Брушлинского, К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой), можно сделать вывод, что субъект – прежде всего, «творец», «конструктор», «организатор» собственной жизнедеятельности, субъект целенаправленных действий. Тем самым субъект имеет определенный уровень преобразовательной активности, которая невозможна, по нашему мнению, без включенности процессов самоорганизации. Таким образом, способность к самоорганизации соотносена с категорией субъектности. Самоорганизация как процесс является образующим элементом на пути движения личности к субъекту и позволяет субъекту решать задачу самосовершенствования, саморазвития и самоосуществления.

В акмеологии субъектный подход является одним из основных, а категория субъекта обозначает то качество человека, при котором он целенаправленно и оптимально использует все свои психические, личностные ресурсы для решения про-

фессиональных и жизненных задач [6]. При этом принципы саморегуляции и самоорганизации рассматриваются как «присущие субъекту» [7]. Поэтому для нашего исследования является важным раскрытие принципов самоорганизации как одного из базовых оснований трансформации личности в субъект.

Проведенный междисциплинарный анализ позволяет вывести определение понятия «самоорганизация». Самоорганизация применительно к личности – присущее личности как живой системе высокого уровня сложности способность к интегральной саморегуляции имеющихся психических и физических ресурсов, что проявляется в жизнедеятельности. Самоорганизация личности предполагает создание, воспроизводство и совершенствование элементов (слагаемых) структуры самоорганизующейся личности на пути к постижению субъектности.

### Литература

- [1]. *Абульханова-Славская К.А.* Проблема определения субъекта в психологии/ К.А. Абульханова-Славская // Субъект действия, взаимодействия, познания (Психологические, философские, социокультурные аспекты). – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2001.
- [2]. *Анцыферова Л.И.* Психологическое содержание феномена «субъект» и границы субъектно-деятельностного подхода/ Л.И. Анцыферова// Проблема субъекта в психологической науке. — М., 2000.
- [3]. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1997.
- [4]. Большая энциклопедия в шестидесяти двух томах. Том 43. – М.: ТЕРРА, 2006.
- [5]. *Брушлинский А.В.* Психология субъекта/Отв. ред. проф. В. В. Знаков – М.: Институт психологии РАН.: издат. «Алетейя», 2003.
- [6]. *Деркач А.А.* Субъектные феномены: акмеологический подход: монография / А.А. Деркач. – М.: Изд-во РАГС, 2010. С. 30.
- [7]. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. –М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004.
- [8]. Карпенков С. Х. Концепции современного естествознания. – М., 1997
- [9]. *Князева Е.Н., Кудрямов С.П.* Основания синергетики: Синергетическое мировидение. Изд. 3-е, доп. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010.
- [10]. Психологическая наука в России XX столетия: проблемы, теории и истории. М.: Изд-во ИП РАН, 1997.
- [11]. *Рубинштейн С.Л.* Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии/ С. Л. Рубинштейн – М., 1997.
- [12]. *Эйби У.Р.* Принципы самоорганизации. – М.: Наука, 1994.

*Захватова Л.С.*

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

Проблема преодоления личностью стрессовых и критических ситуаций исследуется учеными в различных областях знания, и в настоящее время остается одной из наиболее актуальных в науке. В этой связи особую значимость приобретает изучение психологических способов совладания как фактора успешной адаптации человека в современном мире.

Практическая актуальность данной исследовательской линии связана с прикладными задачами оптимизации текущего состояния и повышения работоспособности в трудовой деятельности, профилактики накопления неблагоприятных последствий утомления и стрессовых состояний и развития пограничных расстройств. Решение данных задач обусловлено необходимостью сохранения здоровья и обеспечения успешного личностного и профессионального развития современного человека.

Ряд состояний приводит к дезорганизации поведения и деятельности, которые могут оказывать влияние и на профессиональную деятельность человека, в связи с этим, необходимо эти состояния регулировать. Тем более, если речь идет о профессионалах, опасных профессий, саморегуляцию, которых мы изучаем в нашем исследовании. Сами по себе условия труда, являются уже серьезным стрессором для человека работающего в них.

Труд профессионалов опасных профессий по своему психологическому содержанию своеобразен, его необычность и большая эмоциональность обусловлены спецификой деятельности: нервно-психическим напряжением в особых условиях труда. Все это в совокупности дает особо выраженный негативный эффект.

В самом широком смысле регуляция состояний может осуществляться двумя путями: предупреждением их возникновения и ликвидацией уже возникших состояний. Каждый из этих путей может осуществляться либо через воздействия на психику человека извне (например, воздействие психолога на пациента путем использования психорегулирующей тренировки, использование цвета, музыки), либо через самовоздействие (самовнушение, самоубеждение, самоприказы). Во втором случае речь идет о саморегуляции. В нашем исследовании мы изучаем саморегуляцию профессионалов, опасных профессий (на примере профессионалов трех групп: пожарные МЧС РФ, электромонтеры высотники и моряки гражданского флота РФ).

Следует заметить, что эффективность многих приемов регуляции состояний зависит от ряда факторов: регулярности их использования, опыта специалиста, психологических особенностей человека, на которого оказывается воздействие, наконец, от того, верит ли сам человек в их эффективность.

Проблема противодействия стрессу у западных исследователей получила отражение в понятии «копинг» (coping — от англ. «cope», которое согласно Оксфордскому английскому словарю, предлагается употреблять в значении «успешно справиться, преодолеть»). В российской психологии понятие «копинг» включено в структуру стресса и переводится как психологическое преодоление или совладание, включающее комплекс способов и приемов преодоления дезадаптации и стрессовых состояний.

В настоящее время можно выделить три подхода в толковании понятия «копинг»: 1) как один из способов психологической защиты (трактуются в терминах динамики Эго в психоаналитическом подходе), используемой для ослабления напряжения; 2) как относительно постоянную предрасположенность отвечать на стрессовые события определенным образом (рассматривается в терминах черт личности); 3) как динамический процесс столкновения субъекта с внешним миром, который определяется особенностями их взаимодействия на различных стадиях развития этого процесса [3].

Термин «преодолевающее поведение» (копинг-поведение) в отечественной психологии появился в 1990-е годы, хотя стоящее за ним явление давно известно и изучается. Теоретические, методические и практические вопросы развития стресса и противодействия ему нашли отражение в работах Л. П. Гримака, Л. Г. Дикой, А. Б. Леоновой, В. И. Медведева, П. В. Симонова и ряда других исследователей.



В настоящее время признанными являются основные три теоретические модели: модель Эго-психологии, модель характерной черты или склонности и контекстуальная модель. Каждая из этих моделей обуславливает своеобразный взгляд на механизмы преодоления стресса и на оценку его результатов.

Эго-психологическая модель базируется на концепции систем защиты, таких как бессознательные адаптивные механизмы. Г. Вайлант считает, что существует иерархия таких механизмов в соответствии с уровнями их развития. В наивысший уровень входят такие адаптивные процессы, как альтруизм, подавление, сублимация и юмор. Следующий, менее «зрелый», уровень состоит из невротических механизмов, таких как смещение, формирование реакций, диссоциация и интеллектуализация. Далее идет «незрелый» уровень, механизмы которого включают пассивно-агрессивное поведение, воображение, ипохондрию, проекцию и выход из действия. И наконец, наименее развитыми являются психические механизмы, содержащие отрицание внешней реальности, искажения и обманчивую проекцию [3].

Модель личностных черт. Предположение, лежащее в основе этой модели, заключается в том, что преодоление стресса как изменчивая особенность личности влияет на поведение в широком спектре ситуаций. Полагают, что действия индивида при преодолении стресса в разных условиях можно прогнозировать на основе оценки характерной индивидуальной особенности или склонности к преодолению стресса. К сожалению, измерения характерных особенностей и предрасположенностей преодоления стресса вообще не определяют то, как человек справляется со стрессом в реальных стрессовых ситуациях [3].

Контекстуальная (ситуационная) модель – преодоление стресса оценивается относительно определенных стрессовых условий или ситуаций. Предположение, лежащее в основе этой модели, заключается в том, что на намерения и действия при преодолении стресса оказывает влияние взаимосвязь между человеком и контекстом потенциально стрессовой ситуации [3].

С позиции когнитивной теории стресса и адаптации процесс преодоления начинается с когнитивной оценки человеком его взаимосвязи с условиями среды. Таким образом, на копинг влияют: оценка степени угрозы; оценка ресурсов, необходимых для совладания с ситуацией; оценка собственных действий, их успешности в преодолении стресса.

Следует заметить, что применительно к конкретной ситуации люди могут использовать разные стратегии, и один и тот же человек в различных ситуациях может применять либо разные стратегии, либо наиболее типичные для него, причем в ряде случаев для преодоления стресса в конкретной ситуации возможна реализация нескольких разнородных копинг-стратегий. Можно выдвинуть предположение о том, что чем больше количество возможных стратегий, которыми человек может воспользоваться, тем более адаптивным он будет в ситуациях стресса. Успешность использования какой-либо стратегии в одной конкретной стрессогенной ситуации не гарантирует ее эффективность в других ситуациях.

В настоящее время отсутствует единая классификация копинга. Большинство классификаций построено вокруг двух предложенных Р. Лазарусом и С. Фолкманом модусов психологического совладания, направленного на: решение проблемы; изменение собственного состояния и установок в отношении ситуации.

И. Г. Сизова и С. И. Филипченкова на основании экспериментальных исследований определили базовые и функционально-ситуативные стратегии преодоления, к которым относятся: 1) конструктивные преобразующие стратегии («когнитивная репетиция», «коррекция ожиданий и надежд», «идущие вниз сравнения», «идущие вверх сравнения», «антиципирующее преодоление», «предвосхищающая

печаль»); 2) конструктивные приспособительные стратегии преодоления («позитивное истолкование ситуации», «придание нетривиального смысла ситуации», «изменение личностных свойств», «идентификация со счастливыми»); 3) неконструктивные стратегии преодоления («фиксированная на эмоциях стратегия», «уход или бегство из трудной ситуации», «стратегия отрицания») [2].

Исследователи отмечают, что важную роль в преодолении стресса играет социокультурная среда, которая предрасполагает человека к проявлению реакций на стресс тем или иным образом. Особенности этой среды определяют выбор способов поведения для преодоления стресса в зависимости от характера ситуации, социального и профессионального статуса человека, его демографических, национальных и других особенностей, которые могут стать как ресурсом для преодоления, так и источником стресса [3].

Отечественные психологи также внесли свой вклад в решение этой проблемы. Л. И. Анцыферова предложила следующую классификацию стратегий совладания.

1. Преобразующие стратегии совладания: принятие решения о возможности позитивного изменения трудной ситуации и формирование ее как проблемы: определение конечной и промежуточной цели, человек намечает план решения, определяет способы достижения цели. Здесь человек пытается сформировать новую систему психической саморегуляции.

2. Приемы приспособления: изменение собственных характеристик и отношения к ситуации: изменение отношения к ситуации, придание ей нейтрального смысла. Сюда относится также специальный прием - «позитивное истолкование».

3. Вспомогательные приемы самосохранения в ситуациях трудностей и несчастий: «техники» борьбы с эмоциональными нарушениями, вызванными неустранимыми, с точки зрения субъекта, негативными событиями. Это уход или бегство из трудной ситуации, которые могут осуществляться не только в практической, но и в чисто психологической форме — путем внутреннего отчуждения от ситуации или подавления мыслей о ней. Такие ситуации часто возникают в сфере здоровья [2].

В исследованиях В. А. Бодрова [2] было установлено, что профессиональный опыт так же может влиять на систему оценки человеком стресса и стратегию его преодоления. Рабочие условия, содержание трудовых задач, выполнение которых требует самостоятельных решений, выбора способов их решения, реализации новых трудовых приемов, а также поддержка соратников по работе способствуют активному преодолению стресса.

В проводимом нами исследовании копинг-стратегий у профессионалов опасных профессий, по результатам методик, была выдвинута гипотеза о том, что с возрастом и с увеличением стажа работы, профессионалы становятся все более толерантны к стрессу. Для выхода из стрессовых ситуаций они используют не один копинг-механизм, что само собой является следствием меньшей сохранности личности в стрессе, а наоборот, увеличивают варианты копинг-стратегий, что позволяет быть более толерантным к стрессовым ситуациям и увеличивает сохранность личности в стрессе. Наиболее эффективны в совладании со стрессом оказались респонденты, у которых трудовой стаж, в данной профессии, был более 5 лет. Возможно, это связано с тем, что трудовой путь в фазе адаптанта (по Е.А. Климову) уже пройден, профессионал уже научился справляться с рабочими ситуациями не только штатными, но и внештатными способами, уже выработал определенные схемы поведения, которые работают в данном коллективе и теперь ступив в фазу интернала уже комфортно и свободно чувствует себя в профессии.

В заключении необходимо отметить, что в дальнейшем мы предполагаем эмпирически подтвердить предположение о влиянии стажа работы на толерантность к стрессу у профессионалов опасных профессий, либо опровергнуть его.

Процессы преодоления стресса обуславливаются сложным взаимодействием, во-первых, личных и социальных факторов, во-вторых, типом стрессовой ситуации (стрессоров) и, в-третьих, различиями в стратегиях противодействия стрессу, что требует дальнейших исследований проблемы общности и специфичности способов преодоления стресса в различных жизненных ситуациях разными категориями людей.

### Литература

- [1]. *Анцыферова Л.И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994.– Т.15. №1.
- [2]. *Бодров В.А.* Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕР-СЭ, 2006.
- [3]. *Водопьянова, Н.Е.* Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009.
- [4]. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). – М.: Изд-во: «Институт психологии РАН», 2003.

## ПРИГЛАШЕНИЕ К ДИСКУССИИ

---

*Зазыкин В.Г.*

### ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ АКМЕОЛОГИИ КАК НАУКИ

Когда речь идет о какой-либо новой науке в первую очередь необходимо дать ее определение. Определение выполняет как минимум две функции:

- объяснительную, как так в определении должны отражаться принципы и цели науки, ее содержание, объектная и предметная сферы, возможно, миссия;
- имиджевую, определение должно формировать образ науки, особенно у тех людей, которые с ней непосредственно не связаны, но могут использовать ее возможности и достижения.

Процесс формирования определения науки довольно долгий, по своему содержанию он представляет собой последовательное приближение к какой-то компактной и емкой формулировке, которое отражает состояние науки в данное время и, в конце концов, становится каноническим на определенный период. Новые научные результаты и факты дают основания для коррекции определения науки. Иногда эта коррекция представляет собой расширительное толкование науки, иногда «углубляет» формулировки, но чаще делает их более содержательными и компактными. Повторимся, это длительный процесс, имеющий свою динамику, поэтому окончательное определение какой-либо науки вряд ли будет когда-нибудь дано в силу бесконечности процесса познания.

Случается, что на определение науки оказывают влияние идеологические факторы. Так, например, случилось с психологией. Еще сто лет назад психология определялась как «наука о душевных явлениях». Описание содержания психологии в значительной мере находилось под влиянием идей Платона и Аристотеля. В то же время в нем уже отражались представления о «рациональном изучении души и ее способностей» (И.Кант), представлялись результаты реалистического и экспериментального направления исследований от В.Вундта до Челпанова. В середине XX века психология определялась как «наука о психике, как особом свойстве высокоорганизованной материи, заключающемся в отражении объективной реальности в мозгу человека (животных)». В начале XXI века психология определяется уже как «наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности». Является ли это определение окончательным? Вряд ли, ведь психология – интенсивно развивающаяся наука, постоянно обогащающаяся новыми научными фактами.

Сказанное в полной мере относится и акмеологии, которая насчитывает всего лишь два десятка лет. Акмеология, к сожалению, не так хорошо известна в научном мире и, особенно, на практике, к тому же имидж у нее неясный, поэтому, когда говорят об акмеологии, сразу возникает вопрос, а что это за наука, каковы ее возмож-

ности, можно ли с ее помощью решать актуальные научные и практические проблемы? Естественно, лучшим ответом является понятное определение акмеологии как науки, описание ее объекта и предмета. И здесь возникают проблемы: существующее научное определение акмеологии все-таки довольно сложно для восприятия и формирования интереса к ней у неспециалистов, а определение акмеологии для ее позиционирования на уровне обыденных представлений (имиджевое), пока не создано. К тому же существующее научное определение акмеологии дает неполное представление об этой науке. Чтобы не быть голословным, обратимся к определению акмеологии.

В настоящее время каноническим является следующее определение акмеологии, представленное в акмеологических научных, учебных и справочных изданиях: акмеология – наука, возникающая на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин и изучающая закономерности и феномены развития человека на ступени его зрелости и, особенно, при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии.

Следует заметить, что данное определение обладало парадигмальным статусом на протяжении многих лет, но особенно велика его роль была на начальных этапах становления и развития акмеологии, когда эта наука только заявляла о себе, завоевывала свое место в системе человекознания. В этом определении отражены наиболее существенные характеристики акмеологии как науки, в частности:

- интегративный характер;
- главные характеристики объекта исследований – личностной зрелости человека и его развития до вершинного уровня;
- констатация достижения вершинного уровня за счет продуктивного развития человека.

Ценность данного определения выражается в ясной и конкретной представленности этих трех отличительных особенностей акмеологии, подчеркивающих ее уникальность и самостоятельный статус. Кроме того, в нем отражена и цель акмеологии – «закономерности и феномены развития человека на ступени его зрелости». Отметим, что закономерности – это устойчивые отношения, проявляющиеся в определенных условиях. Понятие «феномен» в общих энциклопедических изданиях представляется как необычное, особенное явление, иногда редкий факт, в философской логике И. Канта феномен – это явление, данное в опыте и постигаемое при помощи чувств.

Это определение и сейчас является базовым, хотя при его трансляции сразу возникают вопросы, на которые непросто ответить, особенно, что такое «наиболее высокий уровень в развитии» или вершина развития? в чем проявляется вершинность развития? как это определить? Необходимость ответов на данные вопросы и проведенные научные акмеологические исследования показали, что содержательной точки зрения определение акмеологии должно быть шире. В результате возникла необходимость коррекции существующего определения. Какая коррекция необходима, в чем она должна состоять? Обоснуем свою позицию.

На наш взгляд, основным недостатком существующего определения акмеологии является то, что в нем не представлен результативно-деятельностный аспект, вследствие чего возникло несоответствие важному методологическому принципу психологии и акмеологии – единства личности и деятельности. Заметим, данное несоответствие проявлялось и в первых научных определениях профессионализма как акмеологической категории. Если опираться на данный методологический принцип, а делать это надо обязательно, в акмеологии вершинные уровни развития человека следует изучать в неразрывной связи с достижениями субъекта развития,

которые и являются результатом его деятельности (в большинстве своем деятельности профессиональной). Действительно, о высоком или вершинном уровне развития зрелой личности можно судить по проявлениям этого развития, а они отражаются, прежде всего, в направленности, характере и результативности деятельности и особенно в достигнутых результатах и их объективной значимости. Перефразируя известное высказывание из Священного Писания – «... всякое дерево доброе приносит и плоды добрые. Не может дерево доброе приносить плоды худые, ни дерево худое приносить плоды добрые» – можно утверждать, что вершинные уровни развития обязательно должны сопровождаться выдающимися достижениями. Человек, имея посредственный уровень развития, вряд ли может добиться знаковых, прорывных результатов в своей деятельности, во всяком случае, убедительных примеров тому найдено не было. Заметим, о великих и выдающихся людях мы знаем или помним, прежде всего, по их делам, вернее достижениям, а потом уже узнаем о них как о личностях. Каким в жизни был И.В. Курчатов, знают немногие, но все знают о его главном достижении – создании ядерного щита для нашей страны. Не так много людей знают, как он работал, как шел к поставленной цели, как совершенствовалась его научная и организаторская деятельность. Однако все же в памяти поколений останутся его великие достижения. Каким в жизни был Д.И. Менделеев, опять же знают немногие, но все знают о его главном научном достижении – создании периодической системы химических элементов. Можно привести немало других таких же примеров.

О вершинном уровне развития человека можно судить и по его личностным свойствам, например, по уровню развития личностно-профессиональных качеств, эталонах, стандартах, особенностям мотивации, по отношениям. Однако если они не сказываются на результативности деятельности и достижениях, их значимость существенно снижается. К примеру, отличается человек очень высоким уровнем способности к прогнозированию, но если эта способность никак не отражается на результативности его профессиональной деятельности, можно ли говорить о высокой значимости вершинного развития данного свойства?

Теперь о деятельности. Очевидно, что в соответствии с методологическим принципом единства личности и деятельности личностное развитие и совершенствование, обязательно должно сопровождаться и совершенствованием регулятивной стороны, то есть самой деятельности. Нельзя достигнуть выдающихся результатов, если используются методы, приемы и алгоритмы деятельности, присущие начальному уровню профессиональной квалификации, в которых творческому компоненту отведено самое скромное место. Данное положение было обосновано и наглядно продемонстрировано при введении категорий профессионализм личности, профессионализм деятельности, когда было доказано, что между ними существуют не только диалектические связи, обуславливающие их единство, но и взаимно однозначное соответствие.

Из сказанного следует, что в определении акмеологии как науки обязательно должна быть отражена логическая цепочка: человек – прогрессивное развитие до вершинного уровня – обретение зрелости – все возрастающая результативность деятельности – выдающиеся достижения.

Таким образом, представляется необходимым в существующем определении акмеологии как науки дать отражение результативно-деятельностной составляющей в дополнении к существующим. Тогда главными характеристиками акмеологии как науки, представленными в ее определении, должны стать:

– интегративный характер;

- основные характеристики объекта исследований – личностной зрелости человека и его развития до вершинного уровня;
  - констатация достижения вершинного уровня за счет продуктивного развития человека;
  - постоянно совершенствуемая деятельность субъекта развития, достигающая высочайшего уровня эффективности, соответствующей категории «суперпрофессионализм деятельности»;
  - выдающиеся достижения субъекта, достигшего вершин в своем развитии.
- Образно говоря, главное в акмеологии – не столько что сделал, а каким стал, чтобы это сделать.

Если ориентироваться на данный вариант «научных составляющих» акмеологии, можно предложить следующий вариант определения акмеологии: акмеология – наука, возникшая на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин и изучающая закономерности и феномены прогрессивного развития зрелой личности до вершинных уровней, а также ее достижения.

Данный вариант определения акмеологии представляется более точным существовавшего ранее, его объяснительная функция представлена более полно, однако, вследствие этого дополнения, его формулировка требует «оттачивания» до более совершенной формы. Такая работа будет продолжена.

Сказанное актуализировало поиск формулировок или определений для реализации имиджевой функции акмеологии. Иными словами, нужен имиджевый аналог данного определения, адекватно отражающий сущностные характеристики акмеологии, но доступный для понимания на уровне смысловых ценностей обыденного сознания. Естественно, что этот аналог определения должен быть более компактным и образным.

Заметим, данная проблема стояла в акмеологии практически с момента ее создания. Было время, когда для имиджевых целей акмеологию позиционировали как науку о профессионализме, причем это полностью соответствовало особенностям обыденного восприятия, поэтому и стало весьма распространенным. Отрицать или бескомпромиссно бороться с мнением, что акмеология – это наука о профессионализме, тогда не было смысла, хотя это, конечно же, упрощенное понимание акмеологического, значительно сужающее ее предметные и объектные поля, ограничивающее ее проблематику.

В то же время, данное имиджевое определение возникло не случайно. Оно, вообще говоря, в целом правильно отражало состояние акмеологической науки в те годы, когда отчетливо доминировали исследования профессионализма. К тому же это вызвано как отмечалось необходимостью формирования своеобразного практико ориентированного восприятия акмеологии, чтобы вызвать спрос на акмеологическое знание. Сейчас, разрабатывая акмеологические проблемы, необходимо стремиться решать задачи разного уровня, ориентированные как на узкое, так и широкое предметные поля, соответствующие истинному статусу акмеологии. Борьба же с позиционированием акмеологии как науки о профессионализме будет только препятствовать ее развитию, исследованиям других ее направлений, в которых АКМЕ рассматривается на уровне личности, индивида и индивидуальности. К тому же это может расколоть акмеологов, отвлечь их от решения актуальных научных и практических проблем, что станет крайне нежелательным для акмеологии.

Не отрицая роль позиционирования акмеологии как науки о профессионализме, все же рассмотрим и другие ее определения имиджевого характера. Они были разработаны в процессе мозговой атаки проблемы и в разной степени соотносятся с предложенным базовым понятием.

Акмеология – это наука о закономерностях и феноменах вершинного развития зрелого человека и связанных с этим развитием достижениях.

Акмеология – это наука, изучающая высшую ступень развития человека, связанную с выдающимися достижениями, закономерности движения к ним.

Акмеология – это наука о зрелых людях, достигших вершин в своем развитии и связанных с этим развитием достижениями.

Акмеология – это наука о людях великих и выдающихся, которые таковыми стали за счет своего личностного развития.

Повторимся, это всего лишь варианты для обсуждения, а не законченные определения, претендующие на парадигмальный статус.

Закончить обсуждение проблемы определения акмеологии на современном этапе хотелось бы призывом к акмеологической общественности включиться в эту проблему и рассмотреть представленные варианты определения акмеологии. Думается, что аргументированная критика или конструктивные предложения и дополнения позволят выбрать вариант определения акмеологии, который точно отражает ее нынешний статус и состояние.



# СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

*Герасимов В.М.*

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

Многообразие точек зрения о природе и предназначении общественного мнения во многом связано с тем, что в истории и современности нет ни одного крупного ученого (мыслителя), политического и государственного деятеля, не давшего своей характеристики общественному мнению. Анализ, описание отдельных сторон данного явления встречаются в религиозных учениях и мифологических преданиях, индийской, китайской, древнегреческой философии, более поздних научных исследований, а также в работах современных ученых, в т.ч. философов, социологов, политологов и конечно психологов.

В первую очередь выделим два направления, связанных с оценкой общественного мнения как явления и предмета научного анализа. В числе сторонников первого направления – ученые, придерживающиеся точки зрения об объективном существовании общественного мнения, наличии у него характерных для социально-психологических явлений черт и особенностей. Второе направление, объединяет лиц, считающих эфемерным данное явление массовой психологии. Так, значительное число современных американских исследователей называют бесплодными конструкции коллективных образований наподобие «группового разума».

Об этом писал П. Сорокин, утверждая, что «термины, подобные «социальному сознанию», «душе народа», «национальному духу» могут существовать только в качестве поэтических образов; взятые же в своем буквальном смысле, они не соответствуют действительности» [12]. Такова, в частности, и позиция Г. Лебона, утверждающего, что «никакие названия, присваиваемые мнениям, ни ложное применение их в жизни не могут изменить сущности вещей» [7].

Сторонникам данной точки зрения пренебрегают коллективными психическими процессами в пользу индивидуальной психики. Опираясь на данную логику рассуждения, П. Бурдьё считает, что общественное мнение реально не существует, что оно делается профессионалами. По его мнению, социологи, социальные психологи не измеряют «общественное мнение», а лишь производят артефакты. В полемической статье «Общественного мнения не существует» П. Бурдьё предостерегает от неправильного и некритического включения массовых оценок в процессы государственного управления [2].

В дальнейшем данная точка зрения получает развитие у П. Шампаня, который считает, что не существует не только реального общественного мнения, но и «мнения, измеренного опросами общественного мнения» [14]. В действительности

существует социальное, социально-психологическое пространство, которым управляют продавцы опросов, политологи, психологи, советники по коммуникациям и политическому маркетингу, журналисты и другие профессионалы. Эти «социальные агенты» выступают создателями любого заказанного «общественного мнения», которое есть не что иное, как «символическое оружие в политике в символической борьбе».

Отрицание коллективного характера общественного мнения, сосредоточенность на проблемах типологизации индивидуальных психологических черт и установок закономерно приводит к гипертрофированным выводам об объективном существовании только индивидуального мнения каждого индивида. Отсюда следует вывод, что поскольку индивид озабочен лишь своими проблемами, зачастую противоречащими общественным, коллективная позиция должна искусственно формироваться внешними методами. Соответственно социально-психологическая природа общественного мнения как продукта общения, взаимодействия, общественной дискуссии имеет искусственный характер.

Таким образом, общественное мнение подменяется совокупностью индивидуальных мнений, позиций. В результате общественное мнение рассматривается как процентное соотношение тех или иных позиций, точек зрения, установок. Такой подход сводит общественное мнение к сумме единичных оценочных суждений, высказанных в ходе опроса и не связанных с общей материей массовой деятельности, поведения, массового (общественного) сознания.

Другая крайность – надделение общественного мнения футурологической направленностью. Среди исследователей, признающих существование общественного мнения, выделяется группа авторов, которые приписывают общественному мнению «футураправленность», либо представляют его состояние как «доминирование демонстративной иррациональности». В результате определенная часть исследователей даже признает существование в общественном мнении мистического элемента. Общественное мнение заранее знает, что произойдет в обществе и подготавливает массы к восприятию этого будущего.

В данном случае границы общественного мнения очерчены иррациональными значениями фетишизированных символов, выполняющих роль ориентира при выборе модели поведения (рациональной/иррациональной).

Данный подход во многом связан с абсолютизацией связи общественного мнения с чувственным восприятием. Истоки подобной характеристики общественного мнения можно встретить уже у элеатов, которые утверждали, что мнение знакомит лишь с субъективной видимостью вещей и не дает знания их сущности. Мнения – лишь видимость знания. Мнения – это то, во что верят, но не знают. Мнение основано на чувственном восприятии.

Абсолютизируя связь общественного мнения с чувственным восприятием многие современные исследователи также считают, что общественное мнение относится к чувственно воспринимаемому. Вместе с тем, еще древнегреческий философ Ксенофан считал, что «довериться мнению, основанному на чувствах, значит не постичь истинную сущность. То есть принять многообразие и изменчивость за подлинную реальность» [9].

Признание эмоциональной компоненты общественного мнения основной, преобладающей над рациональной компонентой, влечет за собой фетишизацию иррационального стихийного фактора в формировании и содержании общественного мнения, порождает веру в возможность полной управляемости коллективным поведением посредством внешнего влияния (внушения) на эмоции объекта управления.

При таком подходе подвергается сомнению принцип рациональной устойчивости общепризнанных смыслов и ценностей в общественном сознании. Более того очевидно, что эмоциональные проявления настроения толп сами по себе кардинально отличаются от содержания общественного мнения. Стихийные митинги, демонстрации, волнения имеют мало общего с характером, содержанием и проявлениями общественного мнения.

Основой изучения общественного мнения как рассудочного процесса являются классические теории, развитые: Л. Доубом, Э. Ноэль-Нойман, Г. Тардом, Д. Труменом, Ж.Б. Фуко, Ю. Хабермасом и др.

Для сторонников точки зрения объективного существования общественного мнения данное явление массовой психологии предстает как духовная реальность, одна из форм проявления состояния массового сознания. В общественном мнении отражается заинтересованно ценностное отношение социального субъекта к затрагивающим его интерес дискуSSIONным, информационно доступным и понимаемым объектам, функционирующим в духовной или духовно-практической форме.

Объективное существование общественного мнения проявляется в массовой оценочно-практической деятельности в процессе социальной регуляции. Общественное мнение как явление, присущее коллективной психологии выступает в роли атрибута общественного сознания, одной из форм его проявления. Наиболее частыми проявлениями общественного мнения являются коллективные суждения и коллективные поведенческие акты, обычаи, традиции.

Для общественного мнения характерна погруженность практику повседневной жизни, конкретность, асимметричность в выборе объекта оценки.

Анализ содержания работ Аристотеля, Канта, Гегеля, Тарда и др. позволяет выделить перечень характерных черт, содержания общественного мнения. Наиболее ярко это отражено в высказываниях: «рассудок впадает в предположения и мнения»; «мнение бывает основанное на знании причин и не основанное на нем»; «мнения делятся на те, которые основываются на общих рассуждениях, плохо проверенных фактах, и на те, которые покоятся на чувственном опыте»; «мнение основано на чувственном восприятии в форме здравого смысла»; «мнение знакомит лишь с субъективной видимостью вещей и не дает знания их сущности»; «мнения – лишь видимость знания»; «мнения – это то, во что верят, но не знают»; «мнение есть сознательное признание чего-то истинным, недостаточное как с субъективной, так объективной стороны».

Гегель выделяет принадлежащие общественному мнению субстанциальные принципы справедливости в форме здравого смысла, наличие большой силы во все времена. К отрицательным качествам он относит случайность мнения, его невежество, извращенность, лжезнание и лжесуждение [3].

В целом для общественного мнения характерно содержание как рациональных оценок, так и нерациональных, неосознанных чувств, восприятий, намерений и т.д. Данные лингвистики, психолингвистики и др. показывают, что общественное мнение самодостаточно, что оно обладает возможностями особого массового жизнепонимания.

Для общественного мнения характерны три уровня самовыражения. На первом уровне мнение проявляет себя как заинтересованное ценностное суждение, выражающее духовное отношение. На втором – оно приобретает качества позиции, побудительного мотива. Наконец, на третьем уровне общественное мнение способно выступать как практическое отношение, действие. В данном случае оно проявляется в соответствующем массовом поведении (например, электоральном поведении, участии в акциях политической поддержки или противостояния и т.п.).

Таким образом, можно утверждать, что под общественным мнением подразумевается продукт коллективного осмысления социальной среды, общезначимых представлений, отражающих потребности и интересы социальных общностей, выражающееся в оценочных, социально-психологических суждениях по отношению к общественно значимым фактам и поведенческим актам.

Как духовная реальность, инструмент социально-психологической самоорганизации, самовыражения общества общественное мнение соединяет в едином пространственно-временном интервале устойчивую систему коллективного консенсуса ценностных ориентиров, сформированных на основе длительного исторического опыта (в т.ч. с учетом трансформации содержания массовых социальных оценок). В этой связи следует привести высказывание Хосе Ортега-и-Гассет о том, что в мире, где система ценностей не существует в виде институциональных норм, нет культуры и, следовательно, не может быть и мнения [10].

Общественное мнение, являясь одним из способов социально-психологического (рационально-чувственного) самовыражения народа, способно как непосредственно, так и опосредованно влиять на формирование гражданского общества, становление, устройство и осуществление государственной власти. Данное влияние может быть как положительным, так и отрицательным. История полна примеров, когда при определенных исторических обстоятельствах общественное мнение способствовало утверждению не только демократических режимов, но и диктатур, авторитарных и тоталитарных правлений с политической практикой, однозначно порицаемой обществом. В истории немало случаев, когда «общественное мнение маргинальных и люмпенизированных масс реально возносило к власти своих выразителей, санкционируя произвол и беззаконие с их стороны» [6].

Как социально-психологический институт общественное мнение обеспечивает социальную регуляцию общественных отношений, играет особую роль в системе общественного взаимодействия, имеет свои функции, особый характер взаимодействия с другими институтами.

В общественном мнении находят свое концентрированное выражение социально-политические устремления, интересы, волевые побуждения народа. Общественное мнение тесно связанное с коллективной психологией, политикой, властью, обладает способностью влиять на массовое сознание, массовую психологию, тем самым, ускоряя или, напротив, тормозя социальные процессы, становясь либо положительным, либо отрицательным фактором массового сознания, существующей социально-политической системы.

Общественное мнение через определенным образом сформированные массовые настроения, оценочные суждения воздействует на массовые установки, поступки, действия. Для общественного мнения свойственна нормотворческая функция, направленная на выработку системы социальных нормативов, позволяющих элементам социальной системы (от личности до больших социальных групп) адаптироваться к изменяющейся среде их существования. В общественном мнении находят свое концентрированное выражение политически значимые интересы и потребности, чувства и переживания, настроения и поведенческие установки достаточно большого числа людей, оно выступает одним из побудительных источников коллективного поведения масс.

Ценность общественного мнения заключается в его способности удовлетворять социально-психологические потребности в преемственности поколений, стабильности, прочности и устойчивости социально-политической системы, гармонизации интересов различных частей социума, обеспечения принципа легитимности

власти. В то же время функциональная роль общественного мнения в сфере социально-психологических отношений не только сложна, но и многопланова.

Входя в сферу общественного сознания, общественных отношений, общественное мнение выступает в роли важнейшего инструмента гражданского общества, с его помощью общество может и должно активно влиять на содержание, характер и эффективность власти. В рамках данной парадигмы общественное мнение рассматривается как один из эффективных способов взаимодействия общественности с властными и иными политическими институтами, гражданского общества с государством [4, 5, 13].

В общественном мнении находит свое выражение общественное сознание, имеющее особые свойства, структуру и функции, а также массовое сознание разных социальных групп, неклассических общностей, например, массовидные социально-психологические образования типа толпы.

Реальность объективного существования общественного мнения подтверждается его сущностными характеристиками, как: «особого рода морального надстроечного учреждения», «ценностно окрашенного суждения и способа поведения», «духовной деятельности, продукты которой имеют духовную природу», «социально-психологического суждения осознающего себя сообщества» (М.К. Горшков, А.К. Уледов).

В данном случае общественное мнение рассматривается в контексте «массового сознания», «состояния массового сознания», «осознающего себя сообщества», «массового явления групповой психологии», «концентрированного выражения коллективного разума общества».

Оценочная функция общественного мнения проявляется через раскрытие его роли как индикатора системы ценностей, превалирующих в массовом сознании.

Наряду с характеристикой общественного мнения как духовной деятельности, продукты которой имеют духовную природу, важное значение имеет рассмотрение данного явления в контексте реального поведения больших социальных групп. Под воздействием общественного мнения поведение больших социальных групп имеет не только духовный, но и материальный характер.

Непосредственная связь общественного мнения с «поведением», «поступками», «волей», «правом», «политикой» реализуется через совокупность коллективных мнений относительно вопросов, представляющих общественный интерес; мнений по конкретному вопросу, затрагивающих интересы значительной группы людей.

В качестве инструмента самоорганизации социальной системы общественное мнение содержит рациональный компонент, проявляющийся в виде внутреннего фактора обоснования причин конкретного поведенческого акта. Эмоциональный компонент общественного мнения устанавливает положительный контакт между субъектом, совершающим действие, и референтной группой, расширяет круг носителей данного мнения и подкрепляет принятое решение.

В целом можно констатировать, что общественное мнение – это продукт коллективного осмысления социально-психологической действительности, интегрирующий общезначимые представления и направления, отражающие потребности, интересы, ценности социальных общностей как субъектов общественного мнения.

Общественное мнение представляет собой результат сложного взаимодействия психологических, социально-психологических и социальных факторов, реализующийся в социально-политической сфере в виде разделяемых большинством суждений и в коллективных типах поведения.

Как интегративный показатель состояния социума общественное мнение отражает степень организованности и стабильности социальной системы, эмпирически фиксируемый посредством анализа системы социальных ценностей и одобряемых способов их достижения.

Внутреннее содержание, наполненность общественного мнения обусловлено психологическим и социальным опытом поколений, историко-культурная среда, системой норм и ценностей, передаваемых посредством глубинных архетипов.

Общественное мнение представляет не только оценку социальной ситуации, но, прежде всего, – рациональную оценку с выходом на поведенческий акт. Исследование показывает, что общественное мнение как интегративный показатель осмысления социальной ситуации конкретной общностью и ее отдельными элементами имеет разные уровни проявления: а) уровень, отражающий гражданскую позицию и нормы поведения (степень интеграции личности в социальную систему в целом); б) бытовой уровень, отражающий систему нормативов на уровне узкой субкультуры (способы решения индивидуальных бытовых проблем).

Проведенный анализ определений общественного мнения показывает, что в основе большинства представленных подходов лежит тезис о коллективном субъекте общественного мнения, имеющем непосредственное отношение к такому явлению, как социальные факты. В то же время исследование показывает, что, не смотря на значительное число лиц, не признающих или отводящих общественному мнению незначительную роль, большинство ученых, общественно-политических деятелей признают за общественным мнением существенную и неоспоримую роль в регулировании социально-психологических и политических процессов в обществе.

Таким образом, общественное мнение как выразитель, зеркало души, чувств и нравов народа имеет непосредственную связь с социально-психологическими процессами в обществе. Чтобы понимать динамику общественного мнения, необходимо понимать динамику психических процессов, стремление и мотивы массовой деятельности, их результаты.

### Литература

- [1]. Антология мировой философии. – М., 1969.
- [2]. Бурдые П. Общественного мнения не существует // Социология политики – М., 1994.
- [3]. Гегель Г.В. Философия права // Сочинения. – М.-Л., 1934.
- [4]. Герасимов В.М. Формирование и функционирование общественного мнения в политической сфере. – М., 2002.
- [5]. Горшков М.К. Общепародное общественное мнение. – М., 2006.
- [6]. Житенев В.Б. Общественное мнение в социальном управлении. – Новосибирск, 1987.
- [7]. Лебон Г. Психология толп. – М., 1999.
- [8]. Макиавелли Н. Избранные сочинения. – М., 1969.
- [9]. Маковельский А.О. Досократики. – Казань, 1915.
- [10]. Ортега-и-Гассет Х. Восстание масс // Вопросы философии. – 1989. – № 5.
- [11]. Письма Плиния младшего. – М.-Л., 1950.
- [12]. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992.
- [13]. Уледов А.К. Актуальные проблемы социальной психологии. – М., 1981.
- [14]. Шампань П. Делать мнение: новая политическая игра. – М., 1997.

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НОВОВВЕДЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Успешность введения инноваций осуществляется при грамотной организации инновационного процесса. В инновационный процесс входят организационно-экономические и социокультурные условия нововведения, так как управление внедрением нововведений предполагает определённое взаимодействие подразделений в организации, обучение и переподготовку специалистов, планирование, разработку необходимых стимулов, преодоление барьеров и последствий.

В большинстве случаев нововведения в обществе и профессиональной деятельности сопровождаются конфликтами на субъективном уровне в форме сопротивления изменениям. Сопротивление изменениям заложено в самой природе человека. Известно, что поведение каждого человека ориентировано, прежде всего, на устойчивость, социальный порядок. При традиционных условиях действия членов организации привычны, во многом основаны на автоматизме (т.е. из активного сознания вытесняются рутинные нормы и правила поведения); другими словами, стабильная ситуация представляется как обыденная и удобная. Для внедрения инноваций приходится преодолевать сопротивление изменениям.

Поскольку видение нового, необходимость перемен чаще всего понимают на верхних уровнях управления организацией, сопротивление может происходить практически на всех нижестоящих уровнях. Сила сопротивления во многом зависит от степени информированности членов организации относительно ее внешней политики, от понимания не только важности проводимых изменений для всей организации, но и видения собственной роли в измененной организации. При этом каждый член организации должен соотносить инновации с собственными целями и собственной выгодой.

Для понимания сущности причин сопротивления важно проанализировать природу психологических барьеров в условиях внедрения нововведений. В научной литературе психологические барьеры рассматриваются как: 1) форма социально-психологического климата коллектива в условиях инноваций в виде негативных психических состояний работников, вызванных нововведениями; 2) совокупность действий, суждений, понятий, умозаключений и эмоциональных переживаний работников, в которых осознаваемые или неосознаваемые, скрыто или явно, преднамеренно или непреднамеренно выражаются негативные психические состояния.

В качестве параметров психологических барьеров выделяют [4]: 1) составляющие барьера, т.е. конкретные факторы, вызывающие негативную реакцию людей; 2) степень психологического барьера, определяемую количеством людей, имеющих негативные психические состояния; 3) характер и формы проявления негативных реакций работников: пассивные формы проявления, активные, крайние.

Выделяют следующие положительные факторы психологических барьеров. Во-первых, барьеры нередко препятствуют проведению в жизнь скоропалительных и недостаточно продуманных волевых инновационных решений, для которых еще не созрели объективные условия или которые не соответствуют имеющимся потребностям. Они также препятствуют таким модификациям нововведения, которые извращают его первоначальный смысл, и предохраняют таким образом соответствующую сферу деятельности людей от преждевременных или вредных для нее нововведений.

Во-вторых, психологические барьеры выполняют катализирующую функцию. Они активизируют деятельность инициаторов нововведения, заставляют их существенно увеличивать свои усилия, не останавливаться на достигнутом, а выявлять недостатки своего первоначального замысла и искать более совершенные варианты. В то же время барьеры активизируют не только новаторов, но и все сообщество, побуждают задуматься над сложившейся ситуацией, обращают внимание на их роль и «весомость» их мнения.

В-третьих, психологические барьеры выполняют индикаторную функцию, оперативно, надежно информируют новаторов о конкретных слабостях принятого решения, выявляют все недостаточно проработанные элементы инновации, показывают основные направления необходимой корректировки [3;4].

Антиинновационный барьер – понятие, традиционно используемое в социологической и психологической литературе. Психологический, внутриличностный барьер обусловлен как индивидуальными особенностями личности, так и социально-психологическими чертами той организации, в которой человек работает. Внешне этот барьер выступает в защитных высказываниях, которые часто отражают стереотипы, существующие в обществе относительно конкретных инноваций. А. И. Пригожин выделяет несколько инновационных стереотипов, построенных по типу: «Да, но...». Большинство из них применимо к ситуациям нововведений в организациях [5]:

1. «Это у нас уже есть». Приводится пример, действительно сходный в некоторых чертах с предлагаемым новшеством. В этом случае оппонент вынужден доказывать значимость различий и обманчивость сходства. Тут есть реальный шанс поставить исход дела в зависимость от искусства полемики обеих сторон, поскольку аргументам различия нетрудно противопоставить контраргументы сходства, ничуть не ставя под сомнение необходимость перемен вообще, а только целесообразность именно данного предложения.

2. «Это у нас не получится». Перечисляется ряд особенностей, объективных условий, которые делают невозможным данное нововведение, причем все они не могут быть известны оппоненту: если он «свой», то преобладают доводы внешнего порядка, если извне, то упор делается на местную специфику («У нас нет материальной базы»).

3. «Это не решает наших главных проблем» – поза сторонника радикальных решений. Инноватор в этом случае получает черты недостаточно смелого и активного проводника подлинного прогресса. Поскольку разведение главного и второстепенного-дело интерпретации, возможность отвода всегда гарантирована («От применения групповых форм обучения на уроке ничего не изменится, устарела вся классно-урочная система»).

4. «Это требует доработки». У новшества выделяются его действительные недостатки, ограничения, недоработанные элементы, которые всегда неизбежны, ибо всякий проект нуждается в апробации и доводке в рабочем режиме. Однако тем самым новшество наделяется характеристикой «сырого», «недодуманного до конца», а значит, хотя и очень нужного, но не готового к применению.

5. «Здесь не все равноценно» — ставка на отсеечение некоторых деталей по любому из названных выше соображений, отчего новшество либо становится «безобидным» по своему инновационному потенциалу, «приручается», либо оказывается бессмысленным по той же причине, т.к. ошутимого эффекта уже не предвидится.

6. «Есть и другие предложения». Подразумевается вполне реальная альтернатива данному новшеству, выдвигаемая другими авторами. Тогда оппонент ставится



в конкурентные отношения с параллельными инноваторами. Это перемещает проблему решения вопроса в сферу их взаимоотношений между собой.

Есть немало вариантов отторжения новшества и тогда, когда его жизненный цикл начался. Но все это характеризует проявление антиинновационного сознания и поведения на стадии восприятия новшества. Когда же начавшийся инновационный процесс все-таки переходит в нововведение, то для его остановки существует не менее отработанный набор методов.

Среди них наиболее распространенными считаются следующие: «метод конкретизирующих документов» – главное не допустить широты распространения новшества, объема содержания; «метод частичного внедрения» – введение только одного элемента; «метод вечного эксперимента» – искусственная задержка в экспериментальном статусе; «метод отчетного внедрения» — искажение подлинного внедрения; «метод параллельного внедрения» – новшество сосуществует со старым. Многие элементы не замещаются новыми, а продолжают действовать вместе с ними.

Существуют и другие внутренние причины, связанные с психологическими барьерами сопротивления новому. Среди них можно назвать страх как боязнь обнаружения собственной некомпетентности, личностной несостоятельности, тревоги по поводу своей самооценки. Одной из причин отсутствия восприятия инноваций является неразвитая мотивация достижений, когда у работника преобладает ориентация на избегание неудач, что влечет за собой уклонение от нововведений, в которых видится риск и работа на сверхусилиях.

Исследования показывают, что для успешного преодоления психологических барьеров необходимо существенно изменить некоторые стереотипы обыденного сознания, которые мешают эффективно осуществлять нововведения.

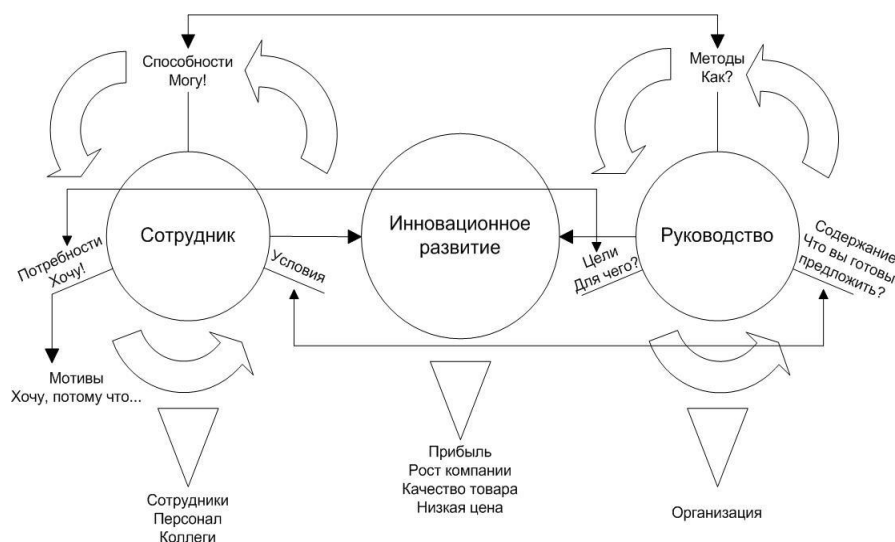
Совокупность целей человека, организующих мышление и поведение, определяется усвоенными ценностями, а вновь поступающие сведения потребуют серьезных коррективов этих ценностей и даже всей иерархии в целом. Когда механизмы защиты человека не допускают глубинных нарушений модели деятельности, наступает период стабилизации личности. Стабилизация проявляется в устранении или сведении к минимуму отрицательных эмоций – страха, тревоги, угрызений совести.

Инновационный риск является одним из важных моментов принятия решения об изменении своего поведения. В это время затрачиваются усилия, средства при неопределенном соотношении выигрыша и потерь, шанса на удачу и краха. Отношение работника строится на смещении боязни и увлеченности новшеством. Суть поискового риска состоит в вероятности выбора верного пути доведения новой идеи до ценного новшества. Внедренческий риск возникает при попытке перевода новшества в нововведение, сопоставления желательных и вредных последствий такого перевода [4].

Для преодоления этих психологических барьеров, то есть для создания условий, способствующих формированию готовности к принятию новых форм и методов профессиональной деятельности, необходимо выполнение следующего ряда задач: формирование доверия к предстоящему нововведению; повышение профессиональной компетентности членов организации; преодоление страха перед изменением; демонстрация и доказательства преимуществ и выгоды предстоящих инноваций; дискредитация настоящего социального статуса; сплочение сторонников преобразования.

Управление инновационными процессами в организации, в том числе и сопротивлениями нововведений, может быть представлено в виде совокупности вза-

имосвязанных форм и методов управления как инновационной деятельностью организации, так и инновационным потенциалом личности. Где потребности, ценности и мотивы работников совпадают с выбранными ценностями и стратегическими целями развития организации, содержание производственной деятельности организации является условием и создаёт возможности для инновационного развития персонала, а выбранные методы руководства развивают профессиональные способности работников (рис. 1).



**Рис. 1. Технология взаимодействия организации и персонала в процессе инновационного развития**

Следует отметить, что инновационное развитие можно рассматривать как двусторонний процесс циклических изменений в практике управления организации, стимулирующей циклические изменения форм активности личности. Инновационный потенциал личности может быть рассмотрен как интегрированная совокупности способностей и возможностей персонала по реализации инновационного развития организации, где инновационный потенциал личности является динамичной системой, управление развитием которой обуславливает эффективное функционирование и развитие организации в целом [6]. Таким образом, диагностика инновационного потенциала организации и личности работников, а также психологических причин сопротивления нововведениям занимает важное место в системе акмеологического сопровождения развития персонала в современных организациях.

### Литература

- [1]. Деркач А.А. Акмеологические стратегии развития. Монография. М.: РАГС, 2006.
- [2]. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- [3]. Коростылева Л.А., Советова О.С. Психологические барьеры и готовность к нововведениям. СПб., 1995.
- [4]. Назметдинова С.С. Психологические барьеры и барьероустойчивость в профессиональной деятельности учителя: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13: Москва, 2004.
- [5]. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
- [6]. Михайлова О.Б. Методологические основы исследования инновационного потенциала личности //Вестник университета (ГУУ), 2010, № 21. С.71-75.

## ТОЧКИ ПЕРЕСЕЧЕНИЯ

---

*Климов Е.А.*

### О ЯЗЫКОВОЙ КАРТИНЕ ПСИХИКИ

Под словосочетанием «научная картина», вообще говоря, имеется в виду отнюдь не наглядная «картинка», а совокупность иной раз весьма общих (и более или менее соответствующих действительности) утверждений о какой-то, например, внеязыковой реальности, системе, например, о Вселенной, о ее составляющих (говорят и пишут, скажем, о физической, о биологической и т.п. картинах мира).

Но языковая картина создается также и не специалистами, обозначаемыми как работники науки (положим, физиками, биологами и др.), а народом. Иногда свою лепту в эту картину вносят даже и дети-дошкольники [7].

Речь пойдет о том, как психика человека отображается в общепринятом, житейском (и отчасти профессиональном, но не научно-психологическом) языке.

Психику иногда обозначают словосочетанием «внутренний мир» человека. Так сейчас принято. Правда, не лишне оговориться, что лингвисты видят родство слов «внутренний» и «нутро», «утроба». Да, так было ясно людям давно, возможно, несколько столетий тому назад. Сейчас же и в русском языке и во многих славянских языках «утроба» означает живот, внутренности [14, с. 1040]. Что ж, языки развиваются, меняя, в частности, значение слов.

Мы условимся, если придется, понимать под выражением «внутренний мир» душу, психику. Что это такое, не всегда и не всем ясно. Даже весьма ученые люди иногда утверждали, что никакой психики нет, а есть поведение (см. книги по истории психологии).

Но даже если «внутренний мир» человека (душа, сознание) существует, то надежно узнать о нем (а тем более оценить, измерить) отнюдь не просто. Надо наблюдать, отмечать, истолковывать его внешние проявления (действия, дела, поступки, деятельность, а также мимику, жесты, позы, интонации речи – т. наз. экспрессию). А любое истолкование можно подвергать сомнению, оспаривать.

Переживания чувств и некоторых других психических состояний (радости, тоски, утомления, бодрости), быть может, как-то узнаются «и так». Но и они находят свое внешнее выражение, по которому их и опознают. Хотите верить, хотите – нет.

Мы далее не будем погружаться в рассмотрение (обдумывание) области всех и любых явлений, процессов, состояний, качеств психики, отображенных в языке. Почему? Дело в том, что существующие словари содержат огромное количество (тысячи) «психологических слов и выражений», например, множество глаголов, обозначающих действия людей (от шахтеров до летчиков и космонавтов).

Есть книга [8], в которой авторы выделили и рассмотрели около шестнадцати тысяч прилагательных, так или иначе связанных (в сознании многих опрошенных людей) с ощущениями, т. е. с психикой. Правда, психика далеко не сводится только к ощущениям и чувствам. Что касается глаголов, то их в языке, вероятно, еще больше, поскольку они отображают несметное количество действий, видов деятельности людей.

Существует очень основательная книга, подготовленная коллективом лингвистов [2], в которой рассмотрены многие явления мира, отображенные в языке, включая и явления, процессы психики. Правда, этот материал рассматривается в связи с тонкостями лингвистики (языкознания) и, честно говоря, многое тут выше моего разумения. Я пойду не от языкознания, а от психологии. И просто постараюсь сделать относительно небольшую выборку некоторых слов и выражений, которые для всякого взрослого человека, владеющего житейским языком, бесспорно (т. е. не буду прибегать к массовым опросам носителей языка), отображают следующие психологические особенности людей — качества человека в целом, его побуждения к действиям, внешние проявления психики (экспрессию, т. е. действия, быть может, мимику, интонации голоса, жесты, позы), а также особенности психики при взаимоотношениях, взаимодействиях людей, их психические состояния. А также постараюсь обратить внимание читателя на некоторые проявления или обозначения познавательной активности, ума, внешней активности или сдержанности человека.

Иногда подмеченные народом (судя по языку) явления, процессы, состояния психики можно оценить как ценные, желательные, иногда — как нежелательные, осуждаемые. Иногда оценка этих реальностей зависит от ситуации. Поэтому хотя в последующих разделах данной публикации есть соответствующие подразделения, их надо понимать не как бесспорные.

Разумеется «языковая картина психики» не может сводиться просто к перечням обозначений психических явлений, качеств, процессов. Насколько удастся, я постараюсь обратить внимание читателя на связи, зависимости между явлениями психики (именно людей; есть ведь еще и психология животных — зоопсихология, но мы ее оставим в стороне). Для чего все это Вам нужно, станет более ясно позднее. Наша задача — обратить внимание на обсуждаемую реальность.

## **I. Язык о психологических качествах человека в целом (о качествах личности)**

1. Относительно ценные качества (качества часто названы в мужском роде — таков привычный «штамп» речи о человеке, но, разумеется, их можно, нужно отнести и к тому и другому полу).

А) Примеры обозначений (названий) некоторых психологических качеств человека приведены далее.

*Великодушный, благожелательный (англ. large-hearted).*

*Внимательный, заботливый (англ. attentive).*

*Доброта, доброжелательность (англ. kindness).*

*Дружелюбный, любезный, милый (англ. amiable).*

*Жизнерадостный, живой, веселый (нем. jovial).*

*Законопослушный (англ. law-abiding).*

*Зрелый, вдумчивый, серьезный (нем. abgeklärt).*

*Ловкий, искусный (нем. anstellig).*

*Молодец! (англ., америк. at -a -boy).*

*Нежный, ласковый (нем. zart).*

Нежность, мягкость (нем. Zartheit).  
Послушный, вежливый, учтивый (нем. artig).  
Приветливость, вежливость (англ. affability).  
Приятный, милый (англ. agreeable).  
Проворный, быстрый (англ. agile).  
Работящий, трудолюбивый (нем. arbeitsam).  
Способный, умелый (англ. able).  
Стыдливый, скромный, пристойный (нем. züchtig).  
Целеустремленный, сознательный (нем. zielbewußt).  
Чуткость, деликатность, такт (нем. Zartgefühl).

Б) Некоторые примеры связей, зависимостей качеств человека (близких по смыслу к приведенным выше в пункте «А») с другими явлениями психики или обстоятельствами жизни (по материалам устойчивых, признанных суждений — по словиц, афоризмов и т.п.).

Заботы, как и верного пса, не прогонишь (японск. посл. [18, с. 90]).  
Учись доброму, худое на ум не пойдет (рус. посл. [9, с. 42]).  
Доброе дело без награды не остается (рус. посл. [9, с. 150]).  
Добром на добро отвечает всякий,  
Добром на зло — тот, кто полон отваги,  
Злом на добро — тот, кто хуже собаки (татарск. посл. [12, с. 34]).  
Добро запомни, а зло забывай (рус. посл. [12, с. 64]).  
Хороший характер полюбить заставит, плохой — отвращение доставит (посл. крымских караимов [13, с. 15]).

Посвети другому, и сам не упадешь (посл. крымск. караимов [13, с. 59]).  
Хлопчи не о прибыли, а о добром имени (япон. посл. [18, с. 16]).  
Сострадание — начало человеколюбия (япон. посл. [18, с. 24]).  
От доброго слова душа сильна, от дурного голова больна (татарск. посл. [12, с. 75]).  
Вежливость порождает и вызывает вежливость (рус. посл. [12, с. 114]).  
Добрый пастух не о себе печется — о скотине (рус. посл. [9, с. 150]).  
Не суди по лицу, суди по глазам (посл. крым. караимов [13, с. 58]).  
Справедливый в деле будет уважаемый (посл. крым. караимов [13, с. 60]).  
Не по хорошу мил, а по милу хорош (рус. посл. [12, с. 87]).  
Жалеющего пожалеют (посл. крымск. караимов [13, с. 68]).  
Прилежность — мать благополучия (япон. посл. [18, с. 18]).  
Увлечешься средством, забудешь про цель (япон. пос. — [18, с. 29]).  
Есть терпение, будет и умение (япон. посл. [18, 33]).  
Богатство украшает дом, добродетель — человека (япон. посл. [18, с. 54]).  
Богатые не милосердны, милосердные не богаты (японск. посл. [18, с. 56]).  
Кто творит добро, тому платят признанием (японск. посл. [18, с. 61]).  
Отправляясь в чужую страну, узнай, что там запрещено (японск. посл. [18, с. 64]).

## 2. Относительно неценные, осуждаемые качества.

А) Обозначения (названия) некоторых психологических качеств человека.

Боязливый, нерешительный, робкий (нем. zaghaft).  
Всегда поддакивающий другим (нем. Jabruder).  
Вспыльчивый, запальчивый (нем. jähzornig).  
Высокомерие, надменность (англ. arrogance).  
Вялый, слабый (англ. languid).  
Жадность, скупость, алчность (англ. avarice).  
Задира, задирала (нем. Zänker).  
Злонамеренный (нем. argbedenkend).  
Изменник, отступник (англ. apostate).  
Ленность (англ. laziness).  
Ленивый (англ. lazy).  
Медлительный, нерешительный человек (нем. Zauderer).

*Медленный, мешкотливый, вялый (англ. laggard).*  
*Надменный, самонадеянный, высокомерный*  
*(нем. anmaßend; англ. assuming).*  
*Недоброжелательный, нерасположенный (нем. abgeneigt).*  
*Паникер (англ. alarmist).*  
*Равнодушный, безразличный (англ. apathetic/al).*  
*Раздражительный, злой (англ. waspish).*  
*Распущенный, недисциплинированный (нем. zuchtlos).*  
*Рассеянный (нем. zerfahren; англ. asent-mindet).*  
*Робкий, нерешительный, боязливый (нем. zaghaft).*  
*Своенравный, капризный (англ. wayward).*  
*Суеверный (нем. abergläubig).*

Б) Некоторые примеры связей, зависимостей качеств человека (близких по смыслу к приведенным выше в предшествующем пункте «А») с другими явлениями психики или обстоятельствами жизни (по материалам устойчивых, признанных суждений – пословиц, афоризмов и т.п.).

*Жить живи, да честь знай: чужого века не заедай (рус. посл. [9, с. 102]).*  
*Даром, что сегодняшний, а никуда не годный (рус. посл. [9, с. 104]).*  
*Не в бороде честь, борода и у козла есть (рус. посл. [9, с. 105]).*  
*Смолоду прорешка, под старость — дыра (рус. посл. [9, с. 105]).*  
*Друг до поры — тот же недруг (рус. посл. [9, с. 111]).*  
*Живут дружно, как кошка с собакой (рус. посл. [9, с. 112]).*  
*Не бойся врага умного, а бойся друга глупого (рус. посл. [9, с. 112]).*  
*С добрыми дружись, а лукавых берегись (рус. посл. [9, с. 112]).*  
*Завистливые [завидущие] глаза не знают стыда (рус. посл. [9, с. 143]).*  
*Вранье не ведет в добро (рус. посл. [9, с. 145]).*  
*Сделав худо, не жди добра (рус. посл. [9, с. 151]).*  
*Без причины нет кручины (рус. посл. [9, с. 198]).*

3. Относительно нейтральные качества (в зависимости от обстоятельств).

А) обозначения (названия) некоторых психологических качеств человека.  
*Зачинщик (нем. Anstifter).*  
*Ловкий, хитрый (англ. artful).*  
*Любящий пошутить, проказливый (англ. larky).*  
*Поборник чего-либо, борец за что-либо (нем. Anstürmer).*  
*Склонность, способность (англ. aptitude).*  
*Склонность (англ. leaning).*  
*Скромный, невзыскательный (нем. anspruchsfrei).*

Б) некоторые примеры связей, зависимостей качеств человека (близких по смыслу к приведенным выше в предшествующем пункте «а») с явлениями или обстоятельствами жизни (по материалам устойчивых, признанных суждений — пословиц, афоризмов и т.п.).

*Без завалы и песня не поется (рус. посл. [9, с. 63]).*  
*Авось да небось да как-нибудь... (рус. посл. [9, с. 51]).*  
*Трутни горазды на плутни (рус. посл. [9, с. 51]).*  
*Грех не беда, да слава не хороша (рус. посл. [9, с. 63]).*  
*Хоть лыком шит, да начальник (рус. посл. [9, с. 65]).*  
*Хитростью поймаешь даже льва; силой не поймаешь и сверчка (рус. посл. [9, с. 68]).*  
*Всяк годится, да не на всякое дело (рус. посл. [9, с. 72]).*  
*Не хитер парень, да удачлив; неказаст, да таланен (рус. посл. [9, с. 74]).*

## II. Язык о побуждениях (мотивах) человека

1. Относительно ценные побуждения.

А) обозначения (названия) некоторых соответствующих качеств человека.

*Желание трудиться (нем. Arbeitslust).*  
*Усердие, прилежание (англ. assiduousness).*  
*Целеустремленный, сознательный (нем. zielbewußt).*  
*Целеустремленность (нем. Zielstreben).*

Б) Некоторые примеры связей, зависимостей качеств человека (близких по смыслу к приведенным выше в предшествующем пункте «а») с другими явлениями психики или обстоятельствами жизни (по материалам устойчивых суждений — половиц, афоризмов).

*Без вдохновения нет достижения (рус. посл. [9, с. 133]).*  
*Дерево смотри в плодах, а человека — в делах (рус. посл. [9, с. 72]).*

2. Относительно неценные, осуждаемые побуждения.

*Мне никуда не хочется (англ. I don't want to go anywhere).*

*Отвращение (англ. aversion).*

*Подстрекательство к ч-л дурному (англ. abetment).*

*Пагубная привычка (англ. addiction).*

*Мало ль чего хочется, да в кармане колется (рус. посл. [9, с. 123]).*

3. Нейтральные побуждения (в зависимости от ситуации).

А) Обозначения (названия) некоторых соответствующих психологических качеств человека.

*Естественное (инстинктивное) желание (англ. appetency).*

*Жаждающий, желающий чего-либо (англ. athirst).*

*Живость, готовность, рвение (англ. alacrity).*

*Намерение (нем. Absehen).*

*Побуждение, стимул (нем. Ansporn).*

*Стремиться, домогаться чего-либо (англ. aspire).*

### **III. Язык о межлюдских взаимоотношениях или их психических регуляторах**

О том, что входит или могло бы входить в предметную область социальной психологии.

1. О желательных, одобряемых явлениях.

*Извещать, уведомлять (нем. anzeigen).*

*Извиняться по поводу чего-либо (англ. apologize).*

*Обсуждать (англ. argue).*

*Привязанность, преданность (англ. attachment).*

*Подбадривать, вдохновлять кого-л (нем. anmuntern).*

*Помогать, содействовать (англ. assist).*

*Просить, ходатайствовать (нем. ansuchen).*

*Спрашивать, осведомляться (англ. ask).*

*Улыбаться кому-либо (нем. anlächeln).*

*Успокаивать, умиротворять (англ. appease).*

*Утешать, смягчать (горе, боль), (англ. assuage).*

2. О нежелательных, осуждаемых социально-психологических явлениях.

*Брань, перебранка (нем. Zank).*

*Выговор, нагоняй (нем. Anschiß).*

*Грубо обращаться к кому-либо (нем. anpöbeln).*

*Лукаво (англ. archly).*

*Мошенничество, плутовство (англ. knavery).*

*Наврать с три короба (нем. zusammenlügen).*

*Надоедать кому-л, нагонять тоску (нем. anöden).*

*Нападающая сторона (зачинщик), (англ. assaulter).*

*Напрягать, утомлять (нем. anstrengen).*

*Ненавидеть, чувствовать отвращение (нем. abhorreszieren).*

Обманывать, надуть (нем. *anschwindeln*).  
Оклеветать, оболгать (нем. *anlügen*).  
Отчужденность, равнодушие (англ. *aloofness*).  
Пугать, устрашать (англ. *appal*).

3. Нейтральные социально-психологические явления (ценные или осуждаемые в зависимости от ситуации).

Заговаривать с кем-либо (нем. *ansprechen*).  
Изъявлять согласие (англ. *assent*).  
Напоминать, предостерегать (нем. *anmahnen*).  
Низкий поклон (англ. *kowtow*).  
Побуждать, склонять к чему-л (нем. *anregen*).  
Покладистый, сговорчивый (англ. *appeasable*).  
Пренебрежение, оскорбление (нем. *Zurücksetzung*).  
Расстраивать чьи-л планы (англ. *apple-kart*).  
Удивлять, изумлять (англ. *astonish*).

#### IV. Язык об экспрессии (внешнем выражении психики)

1. Допустимые, одобряемые проявления.

Видеть что-либо по чьим-либо глазам (нем. *abäugeln j- m*).  
Восхваление (англ. *laudation*).  
Дивиться, смотреть с удивлением на ч-л. (нем. *anstaunen*).  
Обласкать, расцеловать (нем. *abküssen, abherzen*).  
Озадаченно смотреть на кого-л. (нем. *anstutzen*).  
Приветствовать возгласами ликования (нем. *zujauchzen*).  
Разинув рот от удивления (англ. *ogape*).  
Улыбаться кому-л. (нем. *anlächeln, zulächeln*).

2. Неодобряемые проявления.

Вопить, кричать во все горло (нем. *zeteren*).  
Обезьянничанье, подражание (англ. *apery*).

3. Нейтральные проявления

Горестная жалоба, плач (англ. *lamentation*).  
Кивать головой кому-л. (нем. *zunicken*).  
Смеяться (англ. *laugh*).  
Стенать, сокрушаться, оплакивать (англ. *lament*).

#### V. Язык о процессах познания, ума

1. Явления познания, качества их.

Внимание, внимательность (англ. *attention*).  
Знать (англ. *know*).  
Ощупывание (нем. *Antastung*).  
Посмотреть, взглянуть на кого-л. (нем. *anschauen*).  
Притрагиваться, дотрагиваться к чему-л. (нем. *antasten*).  
Слушание, слух, чувство слуха (англ. *audition*).  
Смотреть, глядеть на что-л., кого-л. (*zuschauen, zusehen*).  
Сомневаться в чем-л (нем. *anzweifeln*).  
Уделять внимание (англ. *attend*).  
Усвоить, воспринять что-л (нем. *anstudieren sich*).

Устно, на слух (*aurally*).

2. Желательные проявления познания

Затея (нем. *Anstiftung*).



Изобретение, выдумка (англ. *artifice*).  
 Ловкий, хитрый, проницательный (англ. *knowing*).  
 Находчивый, изобретательный (нем. *anschlägig*).  
 Образ мыслей (нем. *Anschauungsweise*).  
 Осведомленный, знающий (англ. *aware*).  
 Понятливый, сообразительный (англ. *apprehensive*).  
 Проницательность, сообразительность (англ. *acumen*).  
 Сделано полностью, в совершенстве (нем. *von A bis Z*; англ. *from A to Z*).  
 Установить, удостовериться (англ. *ascertain*).  
 Хитрый, проницательный (англ. *astute*).  
 3. Нежелательные проявления познания.  
 Сумасбродный, безрассудный (нем. *aberwitzig*).  
 Двусмысленный (нем. *äquivok*).  
 Невежда (англ. *know – nothing*).

## VI. Язык о психических состояниях, чувствах

1. Желательные, благоприятные состояния.  
 Бдительный, настороженный (англ. *alert*).  
 Быть в изумлении (англ. *agaze*).  
 Вдохновение (англ. *afflatus*).  
 Восхищение, восторг (англ. *admiration*).  
 2. Нежелательные, неблагоприятные состояния.  
 Волнение, тревога (англ. *agitation*).  
 Досада, гнев (нем. *Ärger*).  
 Изнывать от горя, плакаться (нем. *sich abjamern*).  
 Ненавидеть, питать отвращение (англ. *abhor*).  
 Общее недомогание (англ. *all-overishness*).  
 Отвращение (англ. *abomination*).  
 Переутомляться от работы (нем. *sich abarbeiten*).  
 Подавленность, раскаяние (нем. *Zerknirschung*).  
 Пораженный ужасом, ошеломленный (англ. *aghast*).  
 Раздосадованный, сердитый (нем. *ärgerlich*).  
 Усталость (англ. *lassitude*).  
 Утомленный (нем. *abgespannt*).  
 Утомительный, напряженный (нем. *anstrengend*).  
 Утомляться (нем. *sich abjagen*).  
 3. Относительно нейтральные состояния.  
 Гнев (англ. *anger*).  
 Смущение (англ. *abashment*).

## Литература

- [1]. Англо-русский словарь. Сост. В. К. Мюллер. М., 1943.
- [2]. Апресян В. Ю. и др. Языковая картина мира и системная лексикография. Отв. ред. Ю. Д. Апресян. М., 2006.
- [3]. Армянские пословицы и поговорки. Сост. Г. О. Карапетян. Отв. ред. Г. Л. Пермяков. М., 1973.
- [4]. Атеистические пословицы и поговорки народов мира. Сост. Т. Шаргородский. М., 1965.
- [5]. В мире мудрых мыслей. Сост. С. Х. Карин. Научн. ред. А. Г. Спиркин. Изд. 3-е. М., 1962.
- [6]. *Даль В.И.* Толковый словарь русского языка (современная версия Е. Грушко, Ю. Медведев). М., 1999.

- [7]. *Климов Е.А.* К вопросу о становлении языковой картины психики у детей. М., 2011.
- [8]. *Колбенева М.Г., Александров Ю.И.* Органы чувств, эмоции и прилагательные русского языка. Лингво-психологический словарь. М., 2010.
- [9]. *Мудрое слово.* Русские пословицы и поговорки. Сост. А. А. Разумов. М., 1958.
- [10]. *Немецкие пословицы и поговорки.* Сост. В. К. Шалагина. Под ред. Н. Н. Гришина. М., 1962. (Приводятся русские эквиваленты немецких пословиц и поговорок).
- [11]. *Немецко-русский словарь.* Под ред. А. А. Леппинга и Н. П. Страховой. В двух томах. Изд. 2-е. М., 1962.
- [12]. *Петрова Н.И.* Психология для всех. Мысли мудрых. Казань, 2000.
- [13]. *Полканов Ю.А.* Пословицы и поговорки крымских караимов. Бахчисарай, 1995.
- [14]. *Толковый словарь русского языка.* С включением сведений о происхождении слов. Отв. ред. Н. Ю. Шведова. М., 2007.
- [15]. *1340 английских пословиц и поговорок с русскими эквивалентами.* М., 1992.
- [16]. *Фразеологический словарь русского языка.* Сост. Войнова Л. А., Жуков В. П., Молотков А. И., Федоров А. И. Под ред. А. И. Молоткова. Изд. 2-е. М., 1968.
- [17]. *400 немецких рифмованных пословиц и поговорок.* Сост. Г. П. Петлеванный, О. С. Малик. Изд. 5-е. М., 1990.
- [18]. *Японские народные пословицы и поговорки.* Перевод с японского П. Петрова. Под ред. С. Гутермана. М., 1959.

*Казаков Ю.Н.*

## **МЕДИКО-ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВЬЯ В ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЙ «АКМЕ» И ДОСТИЖЕНИЯ ЕГО САМОСТИ**

Медико-философские аспекты акмеологии самости в биологическом отражении саморегуляции и формировании культуры здоровья субъекта связаны с формированием его социальных ценностей [1, с.145-150]. Анализ отражения как психологической составляющей человека, как биологического объекта, необходимо рассматривать с позиций структурной и функциональной основы бытия здоровья [3,4]. Основываться необходимо на том, что самость здоровья – это интеграция целостности здоровья индивида (естественно-биологическое состояние целостности организма), характеризующаяся сбалансированным развитием психических процессов в достижении адаптации к социальной среде и отсутствием каких-либо болезней или психических отклонений. Такая интеграция и является основанием анализа структуры акмеологических оснований самости в биологическом отражении саморегуляции здоровья человека и его коррекции.

В таком варианте подхода автор формирует и акмеологию здоровья – комплексную науку, интегрирующую знания других дисциплин о состоянии здоровья организма, описывает представления человека о состоянии его как организма, индивида и личности в предупреждении расстройств и болезней. Показывает, как самость здоровья – целостность человека, поддерживаемая биологической нормой на основе биогенетических реакций в отражении объемов оптимальности в пределах континуума показателей равновесия метаболизма и патаболизма структур и функций организма. При этом все они зависят от пола, возраста, конституции, национальности, культуры, региона проживания. В этом и заключается смысл определения акмеологии достижения самости здоровья изучающей диахронический аспект развития организма его продуктивности в жизнедеятельности в определенных

уровнях саморазвития на основе биологической нормы, которую можно развивать в организме при подготовке к экстремальным ситуациям, упреждая тем самым развитие фрустрирующих состояний в служебной деятельности.

Кроме того, акмеология самости здоровья дает основания всесторонне рассмотреть проблему безопасности жизнедеятельности организма через формирование и оценку регуляции здоровья. Принципы регуляции включают саморегуляцию, направленную на иерархию результатов развития. Саморегуляция – важнейший принцип обеспечения безопасности жизнедеятельности организма и заключается он в том, что любое отклонение жизненно важного показателя от уровня регуляции, определяющего нормальный метаболизм или жизнедеятельность организма, является стимулом для возвращения этого показателя организма к исходному уровню.

Задача акмеологии здоровья заключается в использовании психических процессов в коррекции самости здоровья в повседневности и подготовки специалистов в тренингах повышения уровня стрессоустойчивости.

Такой акмеологический подход в сохранении безопасности здоровья основывается на поддержке функциональных систем обеспечения достижения самости психического здоровья, и включают принципы и механизмы обеспечения поддержания здоровья человека в различных ситуациях.

Исполнительные акмеологические компоненты этих систем включают рецепторный уровень адаптации, уровень интериоризации, центральный уровень интеракций. Учитывают биоритмические основы жизни и психологические, критические периоды чувствительности (повышенной чувствительности или общей эмоциональной чувствительности), бессознательное в механизмах психических реакций на факторы внешней среды.

Кроме того, акмеологическим основанием исследования биопсихосоциальной целостности-самости здоровья организма, являются физиологические (биологические) основы инстинкта, формы и механизмы его проявления в безопасности здоровья, риски безопасности [9, с.21-25] происхождения и развития здоровой психики человека. Поскольку они не описаны в доступной литературе, что позволило комплексно исследовать и отслеживать изменения различных психических процессов в онтогенезе, безопасные условия возникновения здоровых начал самости психического здоровья (рис.10).

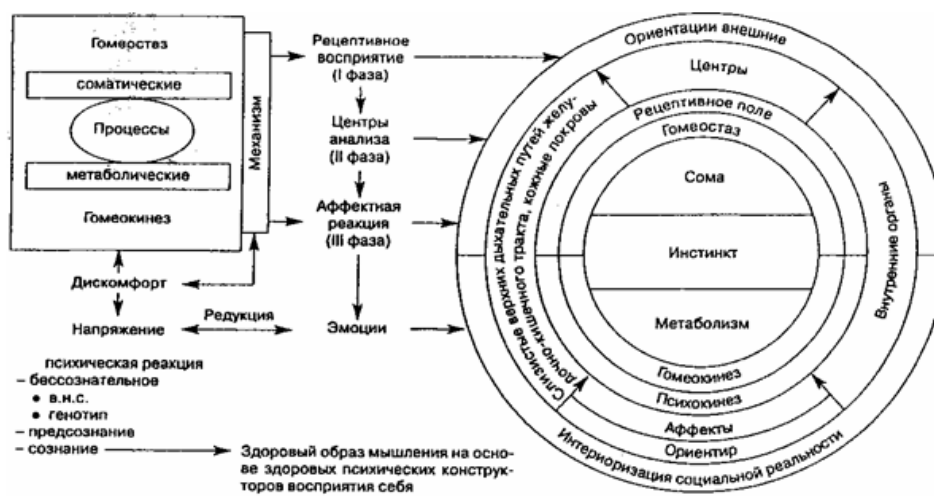


Рис. 1. Здоровые начала самости психического здоровья

При этом основными направлениями исследования определены стадии и этапы развития психического здоровья, его переходов от низших форм к высшим (здоровая целостность-самость личности), что позволило получить знания о психических феноменах самости здоровья в безопасности жизнедеятельности и их динамику формирования.

Таким образом, спецификой исследования явилось выявление акмеологических условий безопасности формирования психических начал самости здоровья человека, периодов их формирования и сопровождения (санаций и аутосанаций) на протяжении всей жизни, умений и приемов приспосабливаться к постоянно меняющейся обстановке, ситуации и регулировать в соответствии с ней свое поведение в экстремальных условиях. Это потребовало обоснования ценностных знаний и навыков в новом направлении знаний о здоровье здорового человека и его самооздоровления-саналогии.

Важно определиться и ценностных знаниях и навыках в саналогии безопасного и здорового образа жизни. Так саналогия (от лат. *sana* – здоровье, оздоровление (санация); *logos* – учение) – область знаний биопсихосоциальных процессов состояния здоровья здорового человека, профилактики здоровья и оздоровления (санации) человека (индивидуального здоровья) и популяции в целом (общественного здоровья).

Санагенез (от лат. *sana* – здоровье, – *genesis* – происхождение) раскрывает механизмы сохранения здоровья здорового человека, профилактики (оздоровления) и формирования приспособительных процессов (включая состояние готовности) на биологическом, психическом, социальном и профессиональном уровнях (включая экстремальные, фрустрирующие ситуации) сохранения здоровья и в механизмах выздоровления.

Санапсихология (от лат. *sana* – здоровье, от греч. *psyche* – душа, психика, *logos* – учение, осмысление, изучение, знание) – направление знаний психологии об оздоровлении организма.

Практика автора показывает, что в достижении целей долголетия существенное значение занимает санация<sup>7</sup> – профилактические навыки оздоровления организма, и аутосанация – приемы самооздоровления.

Для того, чтобы не допускать дискомфорта по причине состояния здоровья, необходимо знать и управлять предпосылками своего здоровья. К основным предпосылкам можно отнести анатомо-физиологические особенности каждого человека, навыки личной гигиены, общепринятые формы и методы санации своего здоровья.

Саналогия [10, с. 28-30] автором строится на исследовании достижений самости здоровья в развитии организма с использованием знаний акмеологии здоровья, акмеологии безопасности жизнедеятельности и медицинской акмеологии. В саналогии автор ориентирует, что самость представляет собой единое целое – интегративное отражение состояния, в котором все его составные элементы тесно связаны между собой и находятся в регулируемом взаимодействии, когда все противоборствующие силы развития, при формировании личности, интегрируются в процессе индивидуации. Саналогия интегрирует процесс достижения самости в продуктивности здоровья, как в повседневности, так и в экстремальности.

---

<sup>7</sup> Санация – оздоровление, мероприятия личной гигиены здоровья с помощью оздоровительных ресурсов (самого организма и факторов среды), позволяющих сохранять, нормализовать процессы жизнедеятельности отдельных органов, систем и организма в целом.

Основной задачей в этом является ценностно-акмеологическая ориентация индивида в саналогии, безопасности и охране здоровья (медицинской, безопасной). Саналогия входит в разработанный автором комплекс рекомендаций, направленный в адрес отдельного человека по созданию наиболее благоприятных и безопасных условий для нормального развития физических и духовных его сил, для обеспечения акмеологических условий высоко-производительной деятельности и здорового быта.

В этом аспекте и акмеология здоровья и саналогия призваны давать научную оценку характера влияния, степени вреда или пользы для человека тех или иных факторов окружающей среды с учетом особенностей поведения и образа его жизни. Это и потребовало разработки основ саналогии и рекомендаций, помогающих устранить неблагоприятные воздействия и эффективно использовать полезные факторы среды.

Поэтому саналогии безопасности в охране здоровья автор строит на основе ценностного подхода к развитию и безопасности организма. Ценностный подход (саматический) к здоровью человека обусловлен государственной системой безопасности и охраны здоровья граждан. Совершенствование общества предполагает все более широкое и действенное использование государственных механизмов безопасности и охраны здоровья, включающих личностную, национальную, экономическую, внутривластную, информационную, социальную, духовную, нравственную и экологическую безопасность. Необходимость развития государственной системы безопасности и охраны здоровья населения признана самой авторитетной международной организацией – Всемирной Организацией Здравоохранения.

В этом ключе в саналогии автор ориентирует на осознание ценности здоровья здоровых, способствует повышению безопасного уровня культуры здоровья граждан, формированию и укреплению позитивных установок на рекомендации работников здравоохранения (медицинской акмеологии), оказанию стимулирующего воздействие на разработку акмеологических программ обучения здоровью, укреплению права и повышения моральной ответственности граждан за поддержание своего здоровья.

Изучение здоровья человека как целостности и ценности, в этих программах, необходимо для того, чтобы выяснив ее философское, политическое, социальное, экономическое, эстетическое, нравственное и психофизиологическое содержание, определить приоритеты социальной политики и государства и самой личности. При этом ценностный подход в акмеологии и саналогии здоровья здорового человека учитывает личностные качества, раскрывающие отношение человека к своему здоровью. Это отношение выражается в виде психологического контроля (самоконтроля) мнений, суждений, может быть адекватным или не адекватным (психически здоровым и нездоровым) и в значительной степени уровень здоровья зависит от навыков самосохранения здоровья, т.е. от самого человека.

Современный человек очень часто поступает неразумно по отношению к своему здоровью, поэтому проблемы акмеологии и саналогии здоровья здоровых людей раскрывают важные социально-психологические, моральные и духовные аспекты. При ценностном подходе к индивидуальному и общественному здоровью раскрываются серьезные психолого-акмеологические задачи по воспитанию общей и индивидуальной культуры здоровья, формированию позитивных моральных и эстетических стимулов.

В целом саналогия здоровья повышает уровень актуальности вопросов о социальной ценности здоровья. Это связано с тем, что количественные и качественные показатели здоровья и индивида и народонаселения определяют социальную

зрелость (не зрелость), гуманность (антигуманность) общественной системы и влияет на воспроизводство населения и потенциальные возможности в профессиональной деятельности. Отсюда основной задачей саналогии является формирование «акме» достижения самости здоровья здорового человека и его готовности к фрустрирующим состояниям.

В целях формирования «акме» здоровья организма и упреждения рисков его безопасности и важно развивать саналогию (санация – оздоровление) – науку об оздоровлении организма, индивидуальном и общественном здоровье, науку и практическую деятельность по безопасности, охране и укреплению здоровья здоровых на основе формирования здорового образа жизни как элемента первичной профилактики болезней и готовности к экстремальным ситуациям. Саналогия в отличие от других наук имеет профилактическое направление знаний и целенаправленно изучает факторы, способствующие и ослабляющие возможности достижения самости здоровья.

Содержание достижение самости здоровья определяет совокупность физических и духовных качеств человека, которые являются основой его долголетия и необходимым условием осуществления творческих планов личности. Внешними и внутренними признаками достижения самости здорового организма являются соматические, психические и духовные показатели развития человека. Соматические включают ритмическое, регулярное дыхание, нормальное артериальное давление и пульс, соответствующие возрасту, перистальтику кишечника. Тонус мышечной системы, тургор кожи, взгляд и речь располагают к общению. Психические включает способности к общению с окружающими, управлению своими чувствами, способностями редуцировать тревогу, управлять психологической защитой, обладать стрессоустойчивостью. Духовные включают способности принимать решения, осознавать самоконтроль в управлении чувствами, рефлексии реальных событий, ответственность за свои поступки.

### Литература

- [1]. *Деркач А.А., Сайко Э.В.* Самореализация – основание акмеологического развития. – М.: МПСМ; Воронеж: МОДЭК, 2010.
- [2]. *Животовский Л.А.* Популяционная биометрия. – М.: Наука, 1991.
- [3]. *Казаков Ю.Н.* Психическое здоровье – основополагающая целостность личности. – М.:2005.
- [4]. *Казаков Ю.Н.* Социальная инфраструктура обеспечения здоровья. – М. 2006.
- [5]. Региональные проблемы здоровья населения / Под. ред. В.Л. Белякова. – М., 1993.
- [6]. *Шляхтенко Л.И., Лялина Л.В., Лебедев А.И.* и др. Основы эпидемиологии и эпидемиологическая диагностика неинфекционных болезней. Учебно-методическое пособие для врачей. – Санкт-Петербург, 1994;
- [7]. Basic epidemiology. R. Beaglehole, R. Bonita, T. Kjellstrom. World Health Organization. – Geneva, 1993;
- [8]. Clinical epidemiology and biostatistica. R.G. Knopp, M.C. Miller. Baltimor, Hing, London. – Sydney, 1992.
- [9]. *Казаков Ю.Н., Шмараев В.В.* Нормы права в административно – правовом механизме регулирования ведомственного финансового контроля в системе экономической безопасности России. Ж.Безопасность бизнеса. 2010. № 4.
- [10]. *Казаков Ю.Н.* Алгоритмы саналогии. Мериалы педагогического форума в Непецино (ноябрь 2009). Ж. Теория и практика дополнительного образования. 2009. № 7.

## АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ФОРМИРОВАНИИ ЗДОРОВОЙ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА СТРОИТЕЛЬНОГО ДЕЛА

При подготовке будущих специалистов в области профессионального образования основная ответственность за обеспечение качества подготовки лежит на высших учебных заведениях. При этом значимым фактором помимо профессиональной подготовки является сохранение и формирование здоровой личности будущего специалиста [1].

Здоровье в единстве психофизических характеристик ныне становится условием социального бытия студента, проявлением его свободы выбора, творчества и самореализации. Самореализация определяется необходимым уровнем его развития в социальной, физической, интеллектуальной, эмоциональной, духовной и профессиональной сферах [2].

В целом для современного студенчества характерны установки на профессиональную и личностную самореализацию, однако ценность здоровья является скорее декларируемым понятием и часто в реальности носят формальный характер [3]. К сожалению, ценность здоровья на уровне их индивидуального самосознания не нашла должного понимания. Поэтому важно в образовательном процессе формировать мировоззренческие основы понимания здоровья студентом не в смысле его свободы от болезни, а в смысле возможностей быть полноценной личностью. С этих позиций важен акмеологический подход, который признает здоровье как категорию воспитания, формирование внутренних резервов человека в единстве его телесных и психологических характеристик [1,6].

Акмеология здоровосберегающего подхода рассматривает следующие 4 компонента психофизического благополучия человека.

*Соматический* – текущее состояние органов и систем организма, задаваемое биологической программой, базовыми потребностями на различных этапах онтогенеза.

*Физический* – уровень развития органов и систем организма, его морфологические и функциональные резервы адаптации.

*Психический* – состояние психики, обеспечивающее достаточный уровень общего душевного комфорта, адекватное удовлетворение биологических и социальных потребностей.

*Нравственный* – система ценностей, чувств, убеждений, установок и мотивов поведения человека, которое определяется его духовностью, уровнем эстетического развития.

Здоровье является основополагающей ценностью, без которой невозможна полноценная реализация личности. Ценностная характеристика здоровья проявляется в различных сферах жизнедеятельности: служит источником духовности и оптимизма, вызывает интерес к творчеству. Ценности здоровья значимы и для жизни общественной. Оно формирует качественные взаимоотношения между людьми, создает нравственную атмосферу и духовные основы общества. Благодаря усвоенной информации в образовательном процессе формируются идеалы, ценности, убеждения и на их основе привычки, которые определяют стиль будущего уклада и жизнедеятельность специалиста.

Несомненно, в развитии профессионализма студентов строительных специальностей выступает образовательный процесс на основе базовых знаний [2]. Умение работать с базовыми знаниями студентом-строителем составляет важное качество самостоятельного усвоения материала в предметной области строительного дела. В этом направлении необходимо целенаправленно формировать познавательную мотивацию студентов, в которой акмеологические технологии могут успешно помогать в становлении профессионализма будущего специалиста [1,5].

Немаловажным значением в профессиональной деятельности специалиста-строителя могут выступать существующие возрастные и гендерные ограничения. На межличностную коммуникацию и профессионализм будущих специалистов строителей может оказывать высокий уровень тревожности или агрессивности, вызывающий рост стрессового напряжения, который ведет к снижению уровня самоконтроля и нормативности поведения. Изучение и выявление этих явлений в личности будущего специалиста позволит разработать систему качественной оценки потенциала личности и возможность корректировать профессиональное становление личности [4].

В настоящее время в связи изменением ценностных установок в обществе громадные сложности вызывают характерологические особенности и нравственные качества личности. Используя комплекс психологических тестов можно определить характерологические особенности личности специалиста. Такие исследования часто помогают нивелировать «негативные» характерологические особенности личности, повышая тем самым профессионализм и адаптивные возможности будущих специалистов. Другое дело обстоит с нравственными установками в личности специалиста строителя, которые достаточно сложно определить. В этом случае очень важным представляется выбор нравственных стандартов и эталонов. К сожалению, в наше время значимыми критериями достоинств человека, его успешности провозглашается материальное благополучие. Поэтому эталонами здесь могут быть выработанные веками общечеловеческие и конфессиональные ценности [3].

Рассматривая вопросы профессионального развития, формирования определенных профессиональных ориентаций в студенческой среде и среди молодых специалистов строителей г. Москвы, нами был проведен опрос по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» [5]. Выборка составила 90 человек. Испытуемыми были студенты и выпускники-молодые специалисты строительного комплекса Москвы. Целью данного опроса было выявление профессиональных устремлений и ценностных установок в среде студентов и специалистов строителей. Испытуемым было предложено оценить по десятибалльной шкале по степени важности профессиональные предпочтения в выборе профессионального пути и построения карьеры (1 балл – совершенно неважно или совершенно не согласен, 10 баллов – исключительно важно или полностью согласен). В результате опроса определялись значимые для них карьерные ориентации и ценностные установки по восьми направлениям: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы и места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Результаты показали, что в рейтинге выборов по всем восьми направлениям у студентов выпускного курса (2011 г.) *первое место* заняло «Автономия», (средний балл – 8,79). В таком выборе студент – выпускник видит себя в освобождении от организационных правил, предписаний и ограничений, где ярко выражена его потребность все делать по-своему.



*Второе место* в рейтинге предпочтений заняло «Предпринимательство» (средний балл – 7,97), в которой выпускник ориентируется на стремление создавать новое и готовность к риску.

*На третьем месте* стал «Менеджмент» (средний балл – 6,61), где карьерной ориентацией была направленность на управления и интеграцию усилий с другими людьми, ответственность за конечный результат.

*На четвертом месте* предпочтение отдано «Профессиональной компетентности» (6,07 балла) в котором выбор был связан с наличием способностей в определенной области и желанием достижения успехов в профессиональной сфере.

*На пятом месте* – «Стабильность работы и места жительства» (средний балл – 5,99). Данная карьерная ориентация показывает потребность выпускника в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы.

*Шестое место* в рейтинге занимало «Служение» (средний балл – 4,03), где студенты строители видели себя в «служении человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше».

*На седьмом месте* – «Вызов» (средний балл – 3,53), в котором важность имеет победа над другими, решение трудных задач, ориентация на то, чтобы бросать вызов и социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша-проигрыша».

*Восьмое место* заняло «Интеграция стилей жизни», средний балл – 3,03) ,в которой выпускник оценивает жизнь в целом, а не только лишь как карьерную составляющую.

Сравнивая результаты опроса студентов выпускников 2011 года с результатами опроса выпускников 2010 и 2009 гг. – молодых специалистов, начавших свою работу в строительном комплексе г. Москвы, мы видим значительные изменения в рейтинге предпочтений карьерных устремлений. Так содержательная сторона выборов, у выпускников 2010 года была следующим: *первое место* было отдано «Профессиональной компетенции», *второе* – «Менеджмент», *третье* – «Интеграция стилей жизни».

У выпускников 2009 года выбор по профессиональным предпочтениям выглядел так: *первое место* было отдано «Стабильность работы и места жительства», *второе* – «Интеграции стилей жизни», *третье* – «Служению».

Как мы видим из вышеизложенного, у выпускников еще не начавших профессиональную карьеру в строительном деле профессиональные предпочтения лежат в области независимости, риска, желание работать на себя, управлять другими людьми (первые три места). У выпускников 2009-2010 гг., работающих уже на стройках столичного мегаполиса содержательная сторона выборов уже более осознана, в которой приоритет отдается профессиональной компетенции, управлению и интеграции стилей жизни, стабильности в работе и служению обществу (первые три места).

Анализ полученных данных дают разные представления о студентах и молодых специалистов-строителей своих видениях карьеры, профессионализма, жизненных предпочтениях и т.д. Влияние на выбор карьерных стратегий будущих специалистов строительного бизнеса оказывают разные условия. Кроме экономических условий в стране, социокультурного контекста жизни, видится важным влияние такого фактора как работа с собственными индивидуальными ценностями, которые являются самыми устойчивыми среди всех доступных жизненных альтернатив человека.

Подводя итог вышесказанному необходимо еще раз подчеркнуть, что готовя будущего специалиста с определенными знаниями, умениями и навыками, нельзя забывать о формировании ценностного отношения индивида к своему здоровью и ценностным установкам. Используя акмеологический подход в образовательном процессе можно совершенствовать базовые личностные характеристики, которые развивают социальную зрелость специалиста и помогают быстро реагировать на изменяющиеся условия жизни, формирует основные блоки компетенций, необходимые для успешной профессиональной адаптации и активного долголетия.

#### Литература

- [1]. Акмеология: учеб. пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003.
- [2]. *Арбенина В.Л.* Общение как фактор социальной адаптации студентов // Проблемы адаптации студентов. – Вильнюс, 2006.
- [3]. *Журавлева И.В.* Отношение к здоровью индивида и общества. – М.: Наука, 2006..
- [4]. *Пряжников Н.С.* Профессионально и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 1996
- [5]. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2002.
- [6]. *Mirvis, P.H.* Psychological success and the boundaryless career / P. H. Mirvis, D. T. Hall // Journal of Organizational Behavior. – 1994. – Vol. 15.

## ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

---

*Анцупов А.Я., Монахова К.В.*

### ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Спортивная команда является основной социально-психологической единицей в спорте и представляет собой коллектив, имеющий свои психологические особенности и определенные взаимоотношения.

С целью повышения качества работы спортивного психолога для женских и мужских спортивных команд была набрана статистическая база по оценке взаимоотношений и профессиональных качеств спортсменов, состоящая из двух основных разделов:

*I. Общая оценка спортивной команды:* 1. Оценки персонального командного среднего, позволяющие выявить команды-лидеры и команды-аутсайдеры по каждому модулю. 2. Общие индексы конфликтности взаимоотношений, отражающие: среднюю выраженность реальных негативных отношений в команде; среднюю выраженность воспринимаемых командой негативных отношений; общую выраженность негативных отношений в команде.

*II. Оценка каждого спортсмена* (тренера, капитана и других членов команды): 1. Персональные средние оценки, выявляющие лидеров и аутсайдеров по каждому модулю. 2. Персональные индексы конфликтности взаимоотношений, характеризующие: среднюю выраженность негативного отношения команды к конкретному игроку; среднюю выраженность воспринимаемого командой негативного отношения конкретного игрока к ней; общую выраженность негативных отношений спортсмена.

Выборку исследования составили 11 спортивных команд, из них 5 женских по мини-футболу, 3 мужских по хоккею с шайбой и 3 мужских по волейболу. Все команды уровня чемпионата России. Всего было исследовано 173 человека (104 мужчины и 69 женщин). Диапазон различий в возрастах игроков находится в пределах от 14 до 30 лет, тренеров – от 40 до 50 лет.

Для оценки взаимоотношений использовался модульный социометр [2]. Опросный лист был сформирован из 6 модулей. Спортсмены оценивали свое отношение к каждому члену команды и то, как к ним, на их взгляд, относится каждый член команды. А также способность работать в команде, индивидуальное мастерство, объем индивидуального вклада в общую победу и важность интересов команды (по сравнению с личными интересами) каждого члена команды.

Рассмотрим общую характеристику взаимоотношений и профессиональных качеств спортсменов. Как видно из табл. 1 среднее значение всех исследуемых показателей в женских командах выше, чем в мужских.

Таблица 1

**Общая характеристика взаимоотношений и профессиональных качеств спортсменов в мужских и женских спортивных командах**

Показатель	Мужские команды		Женские команды	
	Среднее значение	Число команд/ человек	Среднее значение	Число команд/ человек
Реальные отношения	7,98	6 / 104	8,79	5 / 69
Воспринимаемые отношения	8,00	6 / 104	8,53	5 / 69
Взаимоотношения в целом	7,99	6 / 104	8,65	5 / 69
Способность работать в команде	6,92	6 / 104	7,99	5 / 69
Индивидуальное мастерство игрока	6,75	4 / 71	8,00	4 / 55
Командные интересы – личные интересы	6,13	6 / 104	8,12	5 / 69
Индивидуальный вклад игрока в общую победу	7,07	4 / 71	8,85	4 / 55
Статус	7,20	4 / 71	8,57	4 / 55

В мужских командах оценка уровня реальных негативных отношений несколько. Можно сделать вывод, что в женских командах взаимоотношения в целом (их реальный и воспринимаемый уровни) оцениваются более высоко, чем в мужских. В мужских командах в реальности взаимоотношения несколько хуже, чем в их восприятии. А в женских – наоборот, несколько лучше, что является хорошим показателем.

Женские команды, по сравнению с мужскими характеризуются более высокими оценками способности работать в команде, качества индивидуального мастерства, преобладания командных интересов над личными, объема индивидуального вклада в общую победу и статуса.

Рассмотрим общие индексы конфликтности взаимоотношений. Средняя выраженность реальных негативных отношений в мужских командах составляет -0,21 балла, в женских -0,11 балла. Средняя выраженность воспринимаемых командами негативных отношений и в мужских и в женских командах равна и составляет -0,11 балла. Общая выраженность негативных отношений в мужских командах составляет -0,15 балла, в женских -0,11 балла.

В мужских командах оценка уровня реальных негативных отношений несколько ниже, чем оценка уровня воспринимаемых негативных отношений. В женских командах оценка уровня реальных негативных отношений равна оценке уровня воспринимаемых негативных отношений, что является хорошим показателем взаимоотношений. Оценка общей выраженности негативных отношений в женских командах ниже, чем в мужских.

Рассмотрим персональную характеристику взаимоотношений и профессиональных качеств спортсменов. Среднее значение по показателю «Реальное отношение команды к игроку» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 7,87 балла, для тренеров – 8,75 балла, для капитанов – 8,77 балла. Для членов женских команд среднее значение равняется 8,71 балла, для тренеров и капитанов – 9,24 балла.

В мужской команде в реальности члены команды к тренеру и капитану относятся практически одинаково и несколько лучше, чем к другим игрокам. А в женской – к капитану и тренеру относятся одинаково и несколько лучше, чем к другим

игрокам. Это совпадает со структурой власти в команде (тренер – капитан – остальные игроки) и отражает признание лидерства тренера и капитана. По сути, они являются двумя главными людьми в команде.

Среднее значение по показателю «Воспринимаемое командой отношение игрока к ней» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) равняется 7,94 балла, для тренеров – 8,67 балла, для капитанов – 8,27 балла. Для членов женских команд оно составляет – 8,50 балла, для тренеров – 8,61 балла, для капитанов – 8,77 балла.

В восприятии членов мужской команды тренер относится к ним лучше, чем капитан и коллеги. А в восприятии членов женской команды к ним лучше относятся капитан, чем тренер и коллеги.

Среднее значение по показателю «Взаимоотношения игрока» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 7,91 балла, для тренеров – 8,71 балла, для капитанов – 8,52 балла. Для членов женских команд оно равняется 8,60 балла, для тренеров – 8,90 балла, для капитанов – 9,00 балла.

В мужской команде лидером в сфере взаимоотношений является тренер, в женской – капитан.

Среднее значение по показателю «Способность работать в команде» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) равняется 6,75 балла, для тренеров – 8,53, для капитанов – 8,05 балла. Для членов женских команд оно составляет – 7,86 балла, для тренеров – 8,60 балла, для капитанов – 8,97 балла.

По оценке членов мужской команды тренер лучше умеет работать в команде, чем капитан и другие спортсмены. По оценке членов женской команды лучше умеет работать в команде капитан, чем тренер и другие спортсмены.

Среднее значение по показателю «Индивидуальное мастерство игрока» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 6,51 балла, для тренеров – 9,02, для капитанов – 8,27. Для членов женских команд оно равняется 7,91 балла, для тренеров – 8,18 балла, для капитанов – 8,90 балла.

По оценке членов мужской команды мастерство тренера выше, чем капитана и других спортсменов. По оценке членов женской команды мастерство капитана выше, чем тренера и других спортсменов.

Среднее значение по показателю «Командные интересы – личные интересы» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 5,92 балла, для тренеров – 8,26 балла, для капитанов – 7,33 балла. Для членов женских команд оно равняется 7,98 балла, для тренеров – 8,71 балла, для капитанов – 9,25 балла.

По оценке членов мужской команды для тренера командные интересы важнее, чем для капитана и других игроков. По оценке членов женской команды командные интересы важнее для капитана, чем для тренера и других спортсменов.

Среднее значение по показателю «Индивидуальный вклад игрока в общую победу» для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 6,88 балла, для тренеров – 9,00 балла, для капитанов – 8,04 балла. Для членов женских команд оно равняется 8,81 балла, для тренеров – 8,61 балла, для капитанов – 9,49 балла.

По оценке членов мужской команды тренер прикладывает больше усилий для победы команды, чем капитан и другие спортсмены. По оценке членов женской команды больше усилий для победы команды прикладывает капитан, чем другие спортсмены и тренер.

Среднее значение статуса для членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) составляет 7,05 балла, для тренеров – 8,63 балла, для капитанов – 8,16

балла. Для членов женских команд оно равняется 8,51 балла, для тренеров – 8,76 балла, для капитанов – 9,13 балла.

В мужской команде лидирующее положение занимает тренер, а в женской – капитан.

Выявленные различия в оценке взаимоотношений и профессиональных качеств спортсменов в женских и мужских спортивных командах можно объяснить их различной гендерной принадлежностью и частично тем фактом, что в исследованной выборке тренерами женских команд являются мужчины, а капитанами – женщины. Возможно, женщины склонны оценивать представителей своего гендера более позитивно.

Рассмотрим персональные индексы конфликтности взаимоотношений. В мужских командах средняя выраженность реального негативного отношения команды к конкретному игроку для членов команды (без учета тренеров и капитанов) составляет -0,22 балла, для тренеров -0,19 балла, для капитанов -0,10 балла. В женских командах для членов команды она составляет -0,12 балла, для тренеров и капитанов -0,10 балла.

Средняя оценка членов мужской команды выше оценки тренера и капитана, это говорит о том, что члены команды более негативно относятся друг к другу, чем к тренеру и капитану. Средняя оценка членов женской команды выше оценки тренера и капитана. Члены команды в реальности более негативно относятся друг к другу, чем к тренеру и капитану, к которым они относятся одинаково. Это говорит о том, что капитан и тренер одинаково себя проявляют по отношению к членам команды.

В мужских командах средняя выраженность воспринимаемого командой негативного отношения конкретного игрока к ней для членов команды (без учета тренеров и капитанов) составляет -0,11 балла, для тренеров -0,07 балла, для капитанов -0,15 балла. В женских командах для членов команды она составляет -0,12 балла, для тренеров -0,15 балла, для капитанов -0,13 балла.

Средняя оценка капитана мужской команды выше оценки членов команды и тренера. В восприятии членов команды капитан относится к ним более негативно, чем их коллеги и тренер. Средняя оценка тренера женской команды выше оценки капитана и других игроков. В восприятии членов команды тренер относится к ним несколько более негативно, чем капитан и другие члены команды.

В мужских командах среднее значение общей выраженности негативных отношений конкретного игрока для членов команды (без учета тренеров и капитанов) составляет -0,16 балла, для тренеров -0,13 балла, для капитанов -0,12 балла. В женских командах для членов команды она составляет -0,12 балла, для тренеров -0,13 балла, для капитанов -0,11 балла.

Средняя оценка членов мужской команды выше оценки тренера и капитана (их оценки практически равны). Общая выраженность негативных отношений среди членов команды выше, чем у капитана и тренера. Средняя оценка капитана женской команды ниже оценки других членов команды и тренера. Общая выраженность негативных отношений у капитана, тренера и других членов команды практически одинакова.

Таким образом, можно выделить следующие гендерные особенности взаимоотношений в спортивных командах:

1. Взаимоотношения в мужских командах в реальности несколько хуже, чем в восприятии их членов. А в женских – наоборот, в реальности взаимоотношения лучше, чем в восприятии членов команды.

2. В женских командах взаимоотношения в целом (их реальный и воспринимаемый уровни в частности), способность работать в команде, индивидуальное мастерство игрока, преобладание командных интересов над личными, объем индивидуального вклада игрока в общую победу и статус спортсмена оцениваются выше, чем в мужских.

3. Оценка уровня реальных негативных отношений в мужских командах выше, чем в женских. Оценка уровня воспринимаемых негативных отношений в женских и в мужских спортивных командах одинакова. Оценка общей выраженности негативных отношений в мужских командах выше, чем в женских.

4. Оценки членов мужских команд (без учета тренеров и капитанов) и оценки их капитанов по показателю реального отношения команды к игроку, воспринимаемого командой отношения игрока к ней, взаимоотношений в целом, способности работать в команде, качества индивидуального мастерства, преобладания командных интересов над личными, объема индивидуального вклада игрока в общую победу и статуса спортсмена ниже, чем оценки членов женских команд и их капитанов. Оценки тренеров мужских команд также ниже оценок тренеров женских команд почти по всем показателям кроме оценки воспринимаемого командой отношения игрока к ней и объема его индивидуального вклада в общую победу.

5. У мужчин-спортсменов оценка уровня реального негативного отношения друг к другу и оценка общей выраженности негативных отношений выше, чем у женщин-спортсменок. А оценка уровня воспринимаемых отношений – несколько ниже. У тренеров мужских команд оценка средней выраженности негативного к ним отношения выше, чем у тренеров женских команд. А оценка воспринимаемого командой их отношения к ним – ниже. В целом, оценка общей выраженности негативных отношений тренеров и мужских и женских команд равна. У капитанов мужских команд оценка воспринимаемого командой их негативного отношения к ней и их общая выраженность негативных отношений выше, чем у капитанов женских команд. А оценка реального негативного отношения команды в капитану в женских и в мужских командах равна.

Таковы гендерные особенности оценки взаимоотношений в спортивных командах и профессиональных качеств спортсменов. Для выявления значимости и статистической достоверности различий в полученных оценках требуется рассчитать t-критерий Стьюдента. Результаты его расчета представлены в статье «Гендерные особенности межличностных отношений в спортивных командах» [3].

### Литература

- [1]. Анцупов А.Я., Кандыбович С.Л., Крук В.М., Тимченко Г.Н., Харитонов А.Н. Проблемы психологического исследования. Указатель 1050 докторских диссертаций. 1935 – 2007 гг./ Под ред. профессора Анцупова А.Я. – М.: Студия «Этника», 2007.
- [2]. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 062100 «Управление персоналом», 061100 «Менеджмент организации», 020400 «Психология». – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
- [3]. Монахова К.В. Гендерные особенности межличностных отношений в спортивных командах // Научный диалог. – Екатеринбург. – 2012. – №4. – С.263-277.
- [4]. Родионов А.В. Психология физического воспитания и спорта: Учебник для вузов. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2004.

## МОЛОДЫЕ ИМЕНА

---

*Баранова С.В.*

### АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Одним из важных направлений акмеологического развития личности является наставничество во всем многообразии его форм и функций, начиная с родительского наставничества, учительского, влияния системы ценностно-нравственных установлений конкретно-социальной и среды и духовного влияния общечеловеческих ценностей.

Наставничество, как правило, широко используется в практике современного бизнеса, ему придается большое значение, поскольку оно направлено не только на долговременное приобретение и применение навыков в процессе развития карьеры, но и важно для приобщения корпоративной культуре организации, осуществляясь в форме консультирования и предоставления совета.

В наставничестве (руководстве, учительстве) важна функциональная составляющая, функции духовности включают: адаптивную, смыслообразующую, интерактивную, воспитательную, ценностно-ориентационную, регулятивную, эгозащитную, психотерапевтическую, гуманистическую.

Акмеологическое понимание духовности дано О. Ю. Скудновой как процесса непрерывного духовного самосовершенствования и стремления личности к духовному «акме». Духовное «акме» рассматривается как наивысший, идеальный уровень развития духовности личности. Стремление личности к достижению духовного «акме» характеризуется тем, что в каждый данный момент времени в личности сочетается непрерывное духовное самосовершенствование и её способность экстерриоризировать свой духовный опыт, что позволяет добиваться наилучшего результата на каждом этапе развития [2].

Г. Г. Габуния описывает духовный облик учителя набором взаимодополняемых черт: преданность идеалам отечества; эта преданность основана на осознанном понимании целей и задач развития общества, на единстве личных и общественных интересов; высокое чувство общественного долга, лежащее в основе культурно-нравственного поведения и всех видов деятельности личности; мировоззрение как сердцевина духовного облика человека; оно цементирует все элементы духовного мира личности, способствует определённости и направленности её действий; постоянное стремление к повышению общеобразовательных и профессиональных знаний, к творчеству; чувство ответственности перед обществом, непримиримость к несправедливости, забота о соблюдении общественного порядка; постоянное проявление духовно-творческого отношения к труду, к труду учителя и к труду учени-



ка; высокая социальная ответственность в осуществлении профессиональных учительских целей и задач [1, с. 5].

В психологии развития выявлено несколько основных механизмов развития – *интериоризация, идентификация, конформизм*, которые направляют и наполняют содержанием процесс становления психики, в том числе и ту его сторону, которая связана с саморазвёртыванием индивидуальных задатков. В работе этих механизмов развития всегда присутствует эмоциональный компонент, который регулирует деятельность и придаёт ей личностный смысл. Наиболее ценным в плане духовно-нравственного развития личности является механизм внутреннего личностного принятия духовного воздействия. Однако в ходе целенаправленного формирования личности через наставничество важно использовать и механизм вынужденного личностного принятия под влиянием авторитета группы, наставника, руководителя, при задаче адаптации, принятия корпоративных норм поведения.

Кроме механизмов развития, учеными были выделены и механизмы психологической защиты, помогающие процессу развития и оптимизирующие его течение, предотвращая (по возможности) отклонения на этом пути: компенсация, уход в себя, агрессия, вытеснение, сублимация, проекция, с которыми также возможна работа.

В организованном формирующем эксперименте с двумя группами студентов были определены основные возможности и направления духовно-нравственного влияния наставничества. В качестве экспериментальной выступила группа «Рать», с членами которой была реализована обширная программа учебно-образовательной и воспитательной работы с активным участием в общественно полезных мероприятиях и помощи ряду лиц, нуждающихся в помощи. В качестве контрольной выступила группа студентов МЭСИ.

В итоге проведенной достаточно длительной по времени работы в экспериментальной группе произошли следующие основные изменения.

– изменения в индивидуально-личностных характеристиках молодых людей за время занятий по предлагаемым программам обучения (интервал между диагностическими процедурами составил 6 месяцев);

– появилось ощущение ответственности за происходящее «здесь и теперь», а также за отдаленные последствия, т. е. социальную зрелость и самостоятельность (на основе опросника «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е. Ф. Бажина, Е. А. Гольнкиной, А. М. Эткинда), где в качестве основной диагностической единицы использовался интегральный показатель «Интернальность общая (Ио)»;

– выявлены отношения испытуемых к собственному «Я» по методике исследования самоотношения (МИС) С. Р. Панталева.

По итогам обучающего эксперимента получены следующие результаты:

1) у занимающихся в СПМО «Рать»:

– достоверно уменьшилась внутренняя конфликтность (высокие значения по данной шкале свидетельствуют о наличии внутренних конфликтов, сомнений, несогласии с собой, тревожно-депрессивных состояний, сопровождаемых переживанием чувства вины);

– очень близкими к достоверным получились различия (шкала «саморуководство» – значения увеличились); высокий балл по шкале свидетельствует, что человек отчетливо переживает собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий его личность, поведение и общение. Считает, что его судьба находится в собственных руках. Чувствует обоснованность и последовательность своих внутренних побуждений и целей, уверен в своей способности эф-

фективно управлять и справляться с эмоциями и переживаниями по поводу самого себя;

– шкала «самоуверенность» – значения увеличились. Шкала задаёт представления испытуемого о себе как самостоятельном, волевом, энергичном, надёжном человеке, которому есть за что себя уважать. Высокие значения шкалы соответствуют социальной смелости и приспособляемости, что говорит об отсутствии внутренней напряжённости, депрессии и аутичности.

– шкала «внутренняя честность» – показатели понизились, что означает повышение честности.

Утверждения этой шкалы содержат качества, в первую очередь негативные с точки зрения обыденной морали. Такие качества в определённой степени присущи каждому человеку, но требуют достаточно высокой рефлексии и обладания внутренней честностью для их признания. Выступает в роли своеобразного «детектора лжи» и выявляет проявление конформизма – склонности к социальному одобрению своих мнений, мыслей и поведения, представлению себя в наиболее выгодном положении в глазах окружающих.

Низкие значения шкалы говорят о глубокой осознанности Я, повышенной рефлексивности и критичности, способности не скрывать от себя и других даже неприятную информацию, несмотря на ее значимость.

2) у студентов-психологов МЭСИ:

– достоверные различия наблюдаются по шкале «самопривязанность» – значения уменьшились (шкала показывает наличие желания изменяться или оставить всё как есть на данный период времени. Низкие значения свидетельствуют о желании что-то в себе изменить, соответствовать идеальному представлению о себе. Могут быть связаны с глубокой неудовлетворённостью собой).

Методика «Уровень соотношения «Ценности» и «Доступности» в различных жизненных сферах» (УСЦД) Е.Б.Фанталовой выявила ценностные приоритеты молодых людей, а также определила интегральный показатель (R), свидетельствующий о глубине не всегда осознаваемого состояния вовлеченности в собственные внутренние конфликты и степени внутренней неудовлетворенности.

После статистической обработки результатов по методике СЖО Д.А. Леонтьева были получены достоверные различия по шкале «осмысленность жизни» между студентами СПМО «Рать» и МЭСИ, а также между СПМО «Рать» и обучающимися в РПИ. При этом средние показатели по группам, характеризующие степень осмысленности жизни молодых людей, соответствуют следующим значениям: ср. знач. (ОЖ) студентов СПМО «Рать» = 115 баллов ; ср.знач. (ОЖ) студентов МЭСИ = 105 баллов ; ср.знач. (ОЖ) студентов РПИ = 98 баллов.

Статистическая обработка результатов по методике «Уровень соотношения «Ценности» и «Доступности» в различных жизненных сферах» Е.Б.Фанталовой дала возможность увидеть достоверные различия показателя (R), определяющего степень рассогласования в ценностно-смысловой сфере, у занимающихся в СПМО «Рать» и студентов МЭСИ (средние значения  $R=43,7$ (МЭСИ) и  $R=34$ (СПМО «Рать»). Полученные значения показателей свидетельствуют о низкой степени диссоциации между «ценным» и «доступным» в основных жизненных сферах у молодых людей, занимающихся в СПМО «Рать».

Значения интегрального показателя рассогласования в ценностно-смысловой сфере R у занимающихся в СПМО РАТЬ и студентов МЭСИ различаются. Показатель R у занимающихся в СПМО РАТЬ ниже, чем у студентов МЭСИ. Достоверное различие по критерию Манна-Уитни составляет  $U(Ию) = 93$  при  $p = 0,0048$  (рис. 1).

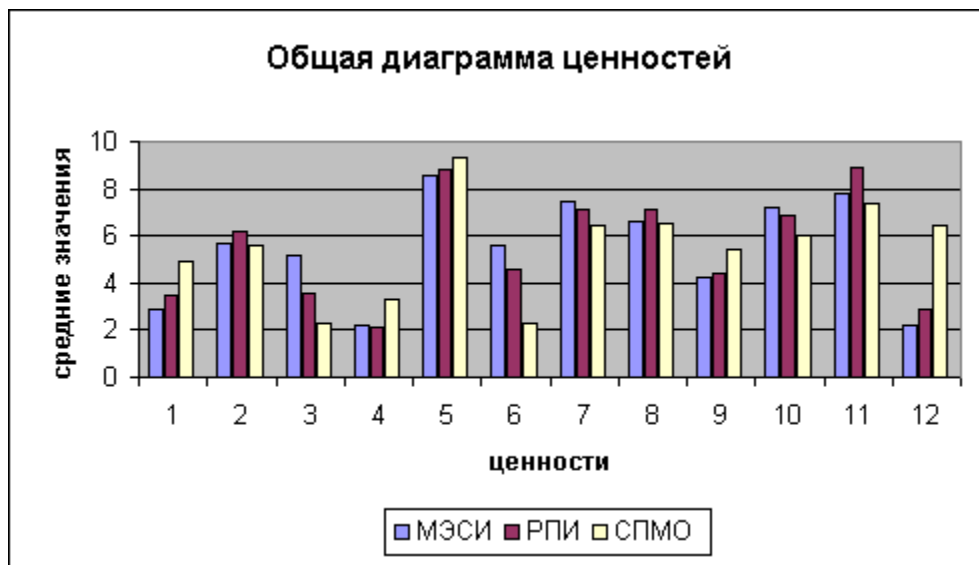


Рис. 1. Общая диаграмма ценностей

Рис. 1 дает возможность увидеть наиболее приоритетные ценности, обозначенные молодыми людьми каждой группы. Чаще всего выбираемые и, соответственно, наиболее привлекательные ценности для всей выборки студентов можно условно объединить в группы по общей направленности. Так, наибольшее предпочтение уделяется ценностям, связанным с интимно-личностным общением, включающим в себя такие понятия, как «Любовь» (духовная и физическая близость с любимым человеком), «Счастливая семейная жизнь», «Наличие хороших и верных друзей».

Следующее место по значимости занимают ценности, дающие возможность ощущать состояние свободы – это «Уверенность в себе» (свобода от внутренних противоречий, сомнений) и «Свобода как независимость в поступках и действиях». Также общей и достаточно важной является для студентов ценность «Здоровье» (физическое и психическое). Рассмотренные ценности могут выступать как значимые смысловые образования, присущие данному возрастному этапу, независящие от влияния социальных факторов.

Необходимо также заметить наличие значительных расхождений по ряду ценностей, появление которых может быть вызвано воздействием на молодых людей культуры определенной референтной группы, частью которой они являются. Наиболее значимыми для студентов МЭСИ являются ценности социального порядка: «Интересная работа», «Материально обеспеченная жизнь», в то же время данные ценности не привлекательны для молодых людей, занимающихся в СПМО «Рать». Их предпочтения наиболее ярко проявляются в области «Активной деятельной жизни» и «Творчестве», а также больше чем в двух других группах уделяется внимание ценности «Красота природы и искусства».

Для шкалы «Общей интернальности (Ио)» установлены достоверные различия между учащимися СПМО «Рать» и студентами МЭСИ, а также между СПМО «Рать» и РПИ. При этом средние значения (Ио) студентов, принадлежащих к СПМО «Рать», соответствуют достаточно высокому показателю. (Ио) студентов

МЭСИ практически не отличается от значений, полученных по данному показателю у студентов РПИ, относящихся к среднему уровню выраженности измеряемого свойства. Таким образом, из полученных результатов видно, что студентам СПМО «Рать» свойственно нести ответственность за происходящие в их жизни события и за всю свою жизнь в целом. Это может характеризовать их как людей волевых, обязательных, целенаправленных.

Таким образом, опираясь на полученные в ходе исследования результаты, можно выявить характерные черты студентов СПМО «Рать», отличающие их от двух других диагностируемых молодежных групп. Необходимо отметить, что молодые люди, занимающиеся в СПМО «Рать», не только считают свою жизнь осмысленной, но также творчески влияют на события, происходящие с ними, т.е. включены в процесс жизнетворчества. Жизнь представляется им значимой и интересной, и они в большей степени, чем респонденты других групп, готовы нести ответственность за происходящее с ними, выбирая активную жизненную позицию.

### Литература

- [1]. *Габуния Г.Г.* Организация изучения этнопсихологии народов Востока в Московском городском психолого-педагогическом университете // Электронный журнал «Психологическая наука и образование» PSYEDU.ru. 2010, №5.
- [2]. *Скуднова О.Ю.* Культура и личность: процессы социализации и инкультурации. Москва: Макс Пресс, 2006.
- [3]. Государственный служащий: профессия, духовность, культура / О.Ю. Скуднова. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2001.
- [4]. *Маркин В.Н.* Мотивационный менеджмент: Учебное пособие. – М.: Изд-во РАГС, 2005.
- [5]. *Соловьева Н.В.* Условия и факторы развития подростка // Мир психологии. 2007. №4.
- [6]. *Фанталова Е.Б.* Методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности». М. 2008.

*Бекасов И.Д.*

### ОСОБЕННОСТИ АКМЕОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Сложность определения понятию «оценка» заключается в том, что оно используется многими науками, научными системами и направлениями, а также является не только важным теоретическим, но и значимым практикоориентированным феноменом.

Так, по мнению Ю.Д. Гранина, оценка это «соотнесение объекта с принятым критерием, образцом или нормой» [4].

Следуя приведённому определению, можно сделать вывод о том, что главным содержательным компонентом оценки является соотнесение двух объектов друг с другом.

Однако, рядом исследователей оценка трактуется как результат сравнения познанного с другим сопоставимым знанием или имеющимся у субъекта представ-

лением о том, каким должно быть желательное положение. В данном определении акцентируется результат сравнения объекта.

В настоящее время в спектре гуманитарных и общественных наук не существует также и единого определения понятию «оценка персонала», которое важно для рассмотрения в данном исследовании.

Стоит отметить, что ни одно из направлений кадровой работы, в полной мере не может быть реализовано без процедуры оценки персонала. Она применяется при подборе, отборе и расстановке кадров, задействована в системе профессионального развития и повышения мотивации деятельности сотрудника. Оценка используется при увольнении, ротации и выдвижении работника на более высокую должность.

Традиционно выделяют три направления, по которым может производиться оценка деятельности работающих. Это прямая оценка, состоящая в учёте результатов труда; косвенная оценка, содержащая в себе анализ деловых и личностных качеств сотрудника, влияющих на его результативность; а также смешанная оценка, включающая в себя первое и второе направление.

Разнообразие применяемых за рубежом методов оценки сотрудников обусловлено историческими и экономическими особенностями развития государств, культурой, менталитетом и т.д. В практике современных российских организаций достаточно активно практикуются все вышеперечисленные подходы, в большей степени с элементами их синтеза и подстройки под особенности нашего государственного и общественного устройства.

Рассмотрим более подробно проблематику методов оценки персонала. М.Р.Феофанова предлагает классификацию методов оценки персонала с её разделением на четыре основных группы.

Акмеологическая оценка является не только констатацией факта соответствия и демонстрации отношения, но и проекцией на будущее. На основании такой комплексности содержания акмеологической оценки, имеется возможность эффективного построения системы кадровой работы – влияния на мотивацию, интересы и склонности работника, для наиболее полной реализации его профессионального потенциала.

При использовании акмеологического подхода в оценке кадров, субъект оценки определяется не в качестве абсолютно объективного эксперта, а в качестве лица, постоянно стремящегося быть таковым. Акмеологический подход предполагает также развитие необходимой компетенции в соответствующей профессиональной деятельности, позволяющей осуществлять её наиболее качественной и эффективно.

Применение акмеологического подхода в оценке государственных гражданских служащих, позволяет решить проблему оценки профессиональных «акме» работников на каждой ступени профессионального и карьерного развития.

Результаты, полученные в ходе акмеологической оценки могут использоваться в обосновании функциональных психолого-профессиональных требований к личности сотрудников, разработке критериев, показателей и уровней профессиональной деятельности государственных служащих, а также ротации служащих.

Рассмотрев научно-практическую проблематику оценки в психологии и социально-гуманитарных науках, и акмеологическую оценку в частности, обратимся к сущностному анализу понятий: деятельность, профессиональная деятельность, качество, качество деятельности, качество профессиональной деятельности.

Толковый словарь С.И. Ожегова трактует деятельность как занятия, труд.

Большой энциклопедический словарь даёт следующее определение: деятельность – специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, со-

держание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей; условие существования общества. Деятельность включает в себя цель, средства, результат и сам процесс.

В философии, деятельность – один из важнейших атрибутов бытия человека, связанный с целенаправленным изменением внешнего мира, самого человека. Именно через деятельность раскрывается сущность человека. В широком понимании, в психологической науке, деятельность трактуется как система различных форм реализации отношений человека к миру, в результате которых отдельные объекты этого мира выделяются субъектом как предметы его направленной активности, изменяются или преобразовываются им и отражаются на смысловом уровне.

А.А. Деркач сформулировал определение деятельности в рамках акмеологии. Деятельность, согласно акмеологической науке – это общественно-организованный способ реализации, социальной и личностной активности, ведущей к удовлетворению жизненных и творческих потребностей. Базовыми характеристиками деятельности при этом является предметность и субъектность. Предметность свойственна только человеческой деятельности [1].

Наиболее важным видом деятельности взрослого человека является профессиональная. Данная деятельность в значительной мере формирует личностную активность, позволяет человеку удовлетворять весь спектр своих потребностей, реализовывать свои способности, а также осуществить успешную социализацию.

Согласно деятельностному подходу (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), существует единство между личностью и выполняемой ею деятельностью. Посредством целенаправленной человеческой деятельности, структура личности может претерпевать изменения. Также и личность, целенаправленно выбирает для себя приемлемые формы собственной деятельности, удовлетворяющие её потребностям.

Стоит отметить, что в именно процессе целенаправленной деятельности может повышаться её качество, это относится и в частности и к профессиональной деятельности.

В связи с этим обратимся к характеристике понятия качество.

Согласно философскому словарю, качество – это сущностная определённость предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других предметов. Качество предмета, как правило, не сводится к отдельным его свойствам. Оно связано с предметом как целым, охватывает его полностью и неотделимо от него. Предмет не может, оставаясь сам собой, потерять своё качество. В отношениях какого либо предмета с другими проявляются различные его свойства или группы свойств. В этом смысле можно говорить о многокачественности предметов и явлений.

В настоящее время проблеме качества деятельности, качества производственных и образовательных процессов, а также управлению качеством деятельности, посвящено большое количество исследований современных ученых в сфере педагогики, психологии, экономики, медицины и др.

На основе теоретического анализа проблематики акмеологической оценки и качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, сформулировано определение акмеологической оценки качества профессиональной деятельности.

Акмеологическая оценка качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих – это интегративная совокупность социальных, социально-психологических, педагогических, политологических, управленческих методов и методик диагностики личностно-профессиональных качеств субъекта

профессиональной деятельности на государственной службе, позволяющая выявить результативность процесса реализации им своих должностных функций.

#### Литература

- [1]. Акмеологический словарь / Под ред. Деркача А.А. – М., 2004.
- [2]. *Барышников Ю.Б.* Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России. – М., 1998.
- [3]. *Галенко В.П.* Управление персоналом и стратегия предприятия. – СПб: СШУЭФ, 1994.-268
- [4]. *Гранин Ю.Д.* О гносеологическом содержании понятия «оценка»// Вопросы философии. – 1987 – №6 – С. 58-72.
- [5]. *Шадриков В.Д.* Психологический анализ деятельности: системогенетический подход. Учебное пособие. — Ярославль, 1976.

*Беспалов Д.Е.*

### РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие профессионализма руководителей здравоохранения можно определить как процесс их индивидуальных, личностных, субъектных, деятельностных и социокультурных изменений, который происходит под влиянием профессионального образования и самосовершенствования и в рамках которого руководители здравоохранения формируются как профессионалы, ориентированные на высокие достижения и творческую самореализацию, открытые для жизненного и социального опыта, умеющие воспринимать жизнь во всем ее многообразии, способные к самоуправлению в профессиональной деятельности, взаимодействиях, саморазвитии и к стратегическому планированию своего жизненного пути.

Теоретический анализ показал, что с позиции акмеологии процесс развития профессионализма руководителя здравоохранения характеризуется закономерностями, связанными с саморазвитием и самоопределением личности. В соответствии с этим, задачи профессионального образования руководителя здравоохранения не могут быть решены без стимулирования способностей к самопознанию и самосовершенствованию, без раскрытия внутренних, часто скрытых, резервов личности, без закрепления стойкой мотивации к профессиональному росту. Личностно-ориентированный подход в процессе переподготовки и повышения квалификации руководителей здравоохранения предполагает: целостное отражение в содержании непрерывного профессионального образования целей развития личности руководителя, его профессионально-управленческой компетенции, способности к управлению в условиях опережающего социально-экономического развития страны; научную и практическую значимость содержания образования, соответствие социально-демократическим изменениям в обществе, уровню современного научного знания; гуманистическую направленность и современные подходы к содержанию образования, учет личных потребностей руководителей в формировании профессионально-управленческой компетенции; деятельностный характер содержания образования; соответствие образовательной программы требованиям к ней как средству управления содержанием образования (аналитичность, прогностичность, концептуальный подход, мотивационно-целевое регулирование, мониторинг качества образования, организация ресурсов).

Переподготовка и повышение квалификации руководителей здравоохранения должна осуществляться на основе идей компетентного и личностно-ориентированного подходов, применения модульно-компетентных технологий, которые позволяют разрабатывать содержание программ обучения с учетом индивидуализации обучения для каждого слушателя, исходя из уровня его знаний, умений и предыдущей профессиональной подготовки (или трудового опыта) путем комбинирования необходимых модулей и отдельных единиц модулей, оптимизируя методы обучения, учитывая преемственность и интеграцию стандартов высшего профессионального образования с целью создания целостной, оптимально действующей системы переподготовки и повышения квалификации руководителей здравоохранения.

Сущностно-содержательный анализ показал, что, опираясь на акмеориентированный подход, можно создать комплексную систему подготовки и совершенствования профессионализма руководителя здравоохранения, динамично реагирующую на потребности практики и включающую в себя: постоянное исследование профессиональной деятельности, ситуаций, в которых она протекает, возникающих в ней проблем; разработку методов и способов их решения; постоянный поиск и внедрение новых эффективных методов обучения будущих руководителей. Выявлено, что в вузе будущие руководители здравоохранения решают по преимуществу класс не столько профессиональных задач, сколько задач, призванных обеспечивать полноценное функционирование их учебно-познавательной деятельности. Следовательно, активизировать и интенсифицировать личностно-профессиональное становление можно, переподчинив первоначально самоценные учебно-познавательные задачи стратегической цели овладения будущей профессиональной деятельностью и достижения профессионального акме: полнота исследования феномена личностно-профессионального становления в условиях высшего профессионального образования, как акмеологической задачи, может быть достигнута в том случае, если рассматривать его как форму проявления самоорганизации человека как целостной психологической системы.

Нами определено содержание развития профессионализма руководителя здравоохранения в системе непрерывного образования – интегративный комплекс, включающий интеллектуальную, ценностную, информационно-коммуникационную, технологическую, рефлексивную составляющие. В этой связи выделены акмеологические критерии и показатели личностно-профессионального развития будущего руководителя здравоохранения. В качестве интегративного акмеологического критерия выделена эффективность процесса развития его профессионализма в системе непрерывного образования. Интегративный акмеологический критерий представлен как система специальных критериев, которая позволяет оценивать уровень сформированности компонентов личностно-профессионального развития будущих специалистов опосредованно, через объективные содержательные и динамические показатели их образовательной и профессиональной деятельности, а также через субъективное отражение этих показателей в их самосознании. Выделены три уровня личностно-профессионального развития будущих специалистов: высокий, средний и низкий.

Разработана интегративная акмеологическая модель развития профессионализма руководителя здравоохранения в системе непрерывного образования, включающая следующие составляющие: базовый и проектируемый уровни развития профессионализма будущего руководителя здравоохранения; форму непрерывного образования (вуз, аспирантура, дополнительное



профессиональное образование-повышение квалификации, профессиональная переподготовка); пути оптимизации развития профессионализма руководителя здравоохранения (использование акмеологических технологий, формирование акмеологической среды развития профессионала в системе непрерывного образования); развиваемые параметры профессионализма руководителя здравоохранения (интеллектуальная компетенция: знание и анализ политики модернизации системы здравоохранения на уровне государства и региона; знание и анализ теории управления в здравоохранении и новых механизмов управления; способность к профессиональному решению управленческих задач в изменяющихся условиях в соответствии с потребностями региона; управленческая компетенция: умение диагностировать потребности и возможности здравоохранения пространства региона; способность проектировать развитие систем с учетом регионально-муниципальных особенностей здравоохранения и потребностей личности; способность взаимодействовать с субъектами регионально-муниципального пространства; информационно-коммуникационная компетенция: умение использовать информационные технологии в поиске новых знаний, обеспечивающих инновационное управление развитием здравоохранения; способность реализовывать информационно-коммуникационные технологии в управлении процессами развития здравоохранения; рефлексивная компетенция самоанализ и самооценка своих действий относительно реальной сложившейся ситуации в образовательной системе с позиций гуманистических и профессиональных ценностей; мотивация управленческих действий (своих и управляемых субъектов) к инновационному развитию здравоохранения на основе ценностно-смысловых ориентиров профессиональной деятельности; способность к самоуправлению и управлению инновационным развитием в аспекте потребностей регионально-муниципального образовательного пространства).

Акмеологическими технологиями организации образовательного процесса, формирующего профессионализм руководителя здравоохранения в системе непрерывного профессионального образования, являются: диагностирование уровней развития компонентов профессионализма с целью прогнозирования их эффективного развития с ориентацией на потребности инновационных изменений в региональном и муниципальном пространстве здравоохранения; целеполагание как процесс постановки тактических целей функционирования образовательного процесса, обеспечивающего развитие компонентов интегративного комплекса профессионализма; проектирование инновационного образовательного процесса; организация и реализация акмеологических условий и факторов функционирования инновационного образовательного процесса; контроль и анализ результатов становления и развития профессионализма руководителя здравоохранения.

Технологическими особенностями процесса развития профессионально-личностных качеств руководителя здравоохранения в условиях инновационной системы непрерывного образования являются: расширение поливариативного содержания знаний (профессиональных, управленческих, психолого-акмеологических) и создание на этой основе модели профессионализма руководителя здравоохранения в системе непрерывного образования; актуализация содержания методологических концептуально-ценностных оснований профессиональной деятельности руководителя здравоохранения в приоритетной ориентации на личностно-ориентированные профессиональные ценности отечественной медицины; технологичность процесса освоения руководителем профессиональных компетенций в системе непрерывного образования на уровне самосознания в процессе субъектной личностно-ориентированной творческой

учебно-познавательной деятельности в условиях регионально-муниципального образовательного пространства; расширение условий в системе непрерывного образования для стимулирования обучаемых к самоопределению, самообразованию, самовоспитанию, самореализации в профессиональной деятельности.

Индивидуализация личностно-профессионального развития руководителя здравоохранения представляет собой динамический, интериоризированный личностью процесс акмеологического взаимодействия, который адекватен как индивидуально-образовательному потенциалу обучаемого, так и системе социальных ценностей, требований и целей, и обеспечивает овладение способами познания мира, профессии и себя для самореализации в жизни и профессиональной деятельности.

Акмеологическая среда профессионального и личностного руководителя здравоохранения включает внешние средовые факторы – социокультурную среду, регионально-муниципальное пространство здравоохранения и образовательный процесс и внутренние средовые факторы – субъектная профессиональная деятельность и саморазвитие. Социокультурная среда, как компонент акмеологической среды, является эффективной движущей силой процесса развития профессионализма руководителя здравоохранения, так как она способна выполнять функции проводника и координатора происходящих изменений в сфере здравоохранения страны и непосредственно в регионе.

#### Литература

- [1]. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004.
- [2]. Деркач А.А. Личностно-ориентированный подход к развитию и саморазвитию госслужащих. – М.: РАГС, 2002. – С. 3-40.
- [3]. Деркач А.А. Формирование образовательной акмеологической среды для достижения профессионального успеха – М.: Изд-во РАГС, 2007.
- [4]. Деркач А.А. Акмеологическая система руководства качеством непрерывного образования. Монография. М.: Изд-ва МААН, 2009.
- [5]. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. – М., 2005.
- [6]. Князев А.М. Психолого-акмеологическое обеспечение в системе высшего образования: Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007.
- [7]. Компетентностный подход к формированию содержания образования: монография / Ермаков Д.С., Иванова Е.О., Осмоловская И.М., Рязанова Д.В., Шалыгина И.В. – Под ред. И.М.Осмоловской – М., 2007 – 210 с.
- [8]. Психолого-акмеологическое обоснование саморазвития личности в системе непрерывного образования. – М.: Изд-во РАГС, 2002.

*Бехтер А.А.*

#### **РЕФЛЕКСИВНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ ТРУДНЫХ ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЙ В ВЫБОРЕ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ БУДУЩИМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

Жизнь человека в современном обществе предполагает его существование и развитие в условиях крайней неопределенности. Нестабильность экономических, политических и социальных условий приводит к проблемам ориентировки в окру-

жающей действительности. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы, связанные с функционированием, адаптацией и выработкой личностью эффективных стратегий преодоления ситуаций, связанных с неопределенностью и стрессом. Преодоление человеком трудных ситуаций получило название *копинг-поведения*, как готовность индивида решать жизненные проблемы.

Студенческий период является наиболее благоприятным периодом для формирования копинг-поведения личности, поскольку это может способствовать повышению физического и психического здоровья молодежи при преодолении кризисов и реализации себя как специалиста в будущей профессиональной деятельности. Таким образом, существует объективная необходимость в изучении содержания преодолевающего поведения студентов во взаимосвязи рефлексией как личностным ресурсом.

Обучаясь на психологическом факультете, студент развивает в себе собственную траекторию самоактуализации, поскольку психологическое знание и ситуация обучения запускает механизмы внутренних противоречий, рефлексивного самопознания, саморазвития внутренних способностей и ресурсов. Это способствует конструированию себя как профессионала и реализации «себя-возможного» [5, с. 52].

В своем исследовании мы опирались на теории копинг-поведения Р.Лазаруса, С. Фолкмана, Л.Н.Анцыферовой Муздыбаева К., С.К.Нартовой-Бочавер, Т.Л. Крюковой и др., а также на современные работы, посвященные изучению копинга у студентов разных специальностей (диссертации М.В.Логиновой, Л.Ю.Субботиной, Е.Ю.Кожевниковой и др.). Исследования последних лет посвящены поиску связей копинг-стратегий с личностными особенностями, уровнем жизнестойкости, локусом-контроля и другими параметрами, которые были обозначены Р.Лазарусом как «копинг-ресурсы», то есть те свойства и качества индивида, позволяющие ему успешно справляться с трудностями.

В целом, копинг-поведение можно определить как набор определенных, соответствующих индивидуально-личностным характеристикам и эмоционально-динамическим свойствам индивида вариантов поведения реагирования в стрессовых ситуациях [4]. Психологическое предназначение копинга состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать человека к требованиям ситуации.

Исследование рефлексии в структуре копинга мало изучено, в работах исследователей это выглядит скорее как «когнитивное оценивание ситуации» (модель Р.Лазаруса, работы Л.И.Анцыферовой), рефлексивное обеспечение принятия решения (Фестингер, А.В.Карпов, С.Ю.Степанов), уровень понимания ситуации как сложной и проблемной (Нартова-Бочавер, Анцыферова и др.). Исследование рефлексии в профессиональной деятельности психолога отражают работы М.Ю.Арутюнян, А.А.Бодалева, С.Г.Вершловского, С.В.Кондратьевой, Ю.Н.Кулюткиной, Г.С.Сухобской и других.

Деятельность самого психолога по своей природе рефлексивна, пронизана рефлексивными процессами. Среди множества определений рефлексии, наиболее близким нам является определение Д.Шона: «практическая рефлексия – способность профессионала интегрировать собственный опыт, имеющиеся теоретические знания с целью поиска оптимального решения неоднозначных практических задач и проблем» [5, с.43].

Рассмотрение рефлексии в контексте преодолевающего поведения выбрано нами не случайно. Рефлексия, как профессионально значимое качество психолога, дает возможность взглянуть на себя со стороны, осознать свои ранее неосознаваемые привычки, особенности поведения, а также осуществлять процесс самопозна-

ния в различных ситуациях, в том числе и проблемных, трудных. Мы допускаем, что рефлексивное оценивание трудной жизненной ситуации может быть основой для выбора той или иной копинг-стратегии и влиять на преодолевающее поведение личности в целом.

Целью нашего пилотажного исследования было определить взаимосвязь уровня рефлексии с выбором конкретных копинг-стратегий у студентов-психологов. Эмпирические методы исследования включали в себя: тест «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер) в адаптации Т.А. Крюковой; копинг-тест Хейма; методика определения уровня развития рефлексивности А.В. Карпова; методика самооценки онтогенетической рефлексии Н.П.Фетискина, методика «Индекс жизненного стиля» Р.Плутчика, Х.Келлермана в адаптации В.М. Бехтерева и Л.И.Вассермана. Так же студентам было предложено эссе на тему «Как я преодолеваю трудные жизненные ситуации».

Пилотажное исследование проводилось на базе Института Психологии и Управления, ДВГГУ Хабаровска. Эмпирическое обследование 60 студентов вуза по специальности «Педагог-психолог» и «Психолог» проводилось с сентября по декабрь 2011 года. В эксперименте участвовали студенты 3,4 и 5 курсов. Выборка составила 60 человек, включала студентов очного и заочного отделения.

Данные проведенного эмпирического исследования по вышеперечисленным методикам были проанализированы с точки зрения нормальности распределения, посчитаны средние арифметические значения основных параметров. Результаты первичной диагностики были проанализированы с помощью методов качественной и количественной обработки данных (критерии Пирсона, критерий Крускала-Уоллиса). Для описания результатов применялся качественный анализ.

Исследование рефлексии (по методике А.В.Карпова) позволило разделить по следующим уровням у студентов: высокий – 4%; средний – 80%; низкий – 16%. Таким образом, больше половины студентов-психологов имеют *средний* уровень развития рефлексивности. Сравнение показателей рефлексии по трем выборкам (3,4, и 5 курсов) с целью определения возрастания уровня рефлексии с помощью непараметрического критерия Крускала-Уоллиса показало положительную слабую связь, то есть уровень рефлексии незначительно возрастает от третьего к пятому курсу обучения.

Психологическое содержание преодолевающего поведения студентов-психологов представлено стратегией как «планирование решение проблемы» (у половины опрошенных), остальные стратегии – «избегание», «эмоциональный контроль», «социальная поддержка» – выражены незначительно. При этом стратегия «Планирование решения проблемы» значимо коррелирует со *средним* уровнем рефлексивности (вычисление корреляционного коэффициента Пирсона подтверждает положительную корреляцию этих двух показателей – 0,66 для  $P \leq 0,05$ ). Данной группы студентов при выборе копинг-стратегии «планирование решение проблемы» имеет уровень рефлексии *средний* или немного выше среднего.

*Высокий* уровень рефлексивности сочетается и имеет слабую корреляционную связь со стратегией «избегания». Опираясь на исследование А.В.Карпова, данный факт можно объяснить следующим образом: чем выше уровень рефлексии, тем больше индивид склонен сомневаться и «тянуть время», прорабатывая различные варианты и не решаясь на какие-либо действия. Таким образом, студент находится в подвешенном состоянии, испытывая эмоциональное и интеллектуальное напряжение, и скорее предпочтет избежать данной ситуации.

*Низкий* уровень рефлексии сочетается со стратегиями, ориентированными на эмоциональный копинг – «эмоциональный самоконтроль», в редких случаях – «избегания». Обращает внимание на себя тот факт, что стратегия «социальной поддержки», то есть обращения за помощью к другим лицам, не проявляется в репертуаре копинг-поведения у студентов– психологов в данных группах.

Результаты эссе на заданную тему («Как я преодолеваю трудности») позволили не только подкрепить данные о содержании копинга студентов (подтверждая результаты тестов), но и рассмотреть феномен рефлексии при выборе стратегий. Оказалось, что студенты с *высоким* и *средним* уровнями рефлексии при столкновении с ситуацией напряжения часто обращаются к прошлому опыту и своим ошибкам, переживаниям и опыту, что вполне закономерно. Более того, анализируя ответы в трех формах копинга (когнитивный, эмоциональный, поведенческий) мы обнаружены разные формы рефлексии, такие как интеллектуальная, коммуникативная и саногенная. Но последние результаты являются неоднозначными, и будет продолжено дальнейшее их изучение. Студенты с низким уровнем рефлексии имеют низкий показатель по рефлексии прошлого опыта, что вполне закономерно.

Таким образом, рефлексирование выступает на разных этапах копинга и как состояние и как способность, как механизм и как ресурс. Уровень развития рефлексии будущих психологов в целом влияет на оценивание трудных ситуаций, а также может являться основой для выбора типа копинга, но не всегда конструктивного и активного. Средний уровень рефлексии обуславливает выбор копинг-стратегий в типах «планирования решения проблемы», низкий – «эмоциональный контроль и избегание», высокий – «избегание».

Следующим шагом в нашем исследовании, основываясь на полученные данные, будет разработан курс тренингов и занятий по развитию профессиональной компетентности для психологов, педагогов и других специалистов круга «помогающих» профессии. Моделирование трудных ситуаций позволит оценить реальные проявления копинга, выявить виды рефлексии, обеспечивающие принятие решения в копинге и позволяющее индивиду действовать активно и конструктивно.

Высшее учебное заведение как социальный институт является пространством для саморазвития профессионала со всей его системой взаимоотношений и взаимодействий. Умение преодолевать трудные ситуации, в первую очередь стрессы и ситуации напряжения – одно из важных и профессионально значимых качеств будущего психолога.

### Литература

- [1]. *Анцыферова Л.И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1.
- [2]. *Карпов А.В.* Психология рефлексивных механизмов деятельности. М.: ИП РАН, 2004.
- [3]. *Леонтьев Д.А. Аверина А.Ж.* Феномен рефлексии в контексте проблемы саморегуляции [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 2(16). URL: <http://psystudy.ru>
- [4]. *Нартова-Бочавер С.К.* «Coping-behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. Т.18. № 5.
- [5]. *Рыбакова Т.Т.* Рефлексия как механизм развития компетентного специалиста: монография / Т.Т. Рыбакова. – Хабаровск: Изд-во ДВГГУ, 2006.

## **ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СМЫСЛОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ**

Одной из важных проблем современной психологической науки и акмеологического направления является проблема системной характеристики личностного потенциала. Основным предметом исследований в большинстве работ современных отечественных и зарубежных ученых является функционально-динамический, деятельностный потенциал личности. Этот потенциал реализуется во внешне развернутой деятельности, представляющей собой осуществление мотивационных установок целевого типа (в широком смысле этого слова). Все выдающиеся отечественные ученые: Б.Г.Ананьев, С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев, Л.И.Божович, Д.Б.Эльконин и другие придавали огромное значение развитию психического потенциала личности во всех его проявлениях. Б.Г.Ананьев в ряде своих работ неоднократно подчеркивал необходимость заботиться не только об оптимизации деятельности, в которой потенциал затрачивается, но и о восстановлении и расширенном «воспроизводстве» личностного потенциала. С.Л.Рубинштейном, А.Н.Леонтьевым, Л.И.Божович, М.И.Лисиной с несколько разных позиций разрабатывались в рамках деятельностного подхода психологические механизмы развития личностного потенциала в процессе деятельности и социального взаимодействия со взрослыми.

Между тем в психологической науке в работах названных ученых и в ряде областей практики (клинической, воспитательной, управленческой и др.) уже давно наметилось и иное, дополнительное к первому понимание психологического личностного потенциала как возможностей актуализации и более или менее длительного поддержания в актуальном состоянии самих мотивационных установок в виде текущих и перспективных задач профессиональной и иной деятельности, понимание потенциала как богатства таких установок, без которых невозможно разнообразие самих деятельностных проявлений личности (В.Г.Асеев, В.Э.Чудновский, В.Франкл и др.). А.С.Макаренко, а затем К.Левин неоднократно обращали внимание на важность формирования у человека побуждений перспективного плана, которые облегчают воспитание, управление, повышают моральную устойчивость личности, обеспечивают более полноценное ее психологическое существование. Любой психотерапевт и психолог, знакомый с психотерапевтической практикой, прекрасно осознают огромное значение актуальных побуждений как своеобразного смыслового потенциала личности и в то же время опасность мотивационного вакуума, истощения интересов, потребностей, мотивов, целей как состояния, способствующего разочарованию в жизни, неудовлетворенности, аморальному поведению и суицидальным тенденциям. Ф.М.Достоевский писал, что человек нередко активно стремится к некоему идеалу, цели, океаны переплывает, жизнью жертвует, но достичь, полностью реализовать эту цель как раз боится, поскольку именно после успешного достижения встает сакраментальный вопрос: а что дальше? Это вопрос, который неоднократно задавал себе Л.Н.Толстой, излагая в своей «Исповеди» процесс поиска смысла жизни. Позиции отечественного психотерапевта С.И.Консторума, зарубежных психологов А.Маслоу, В.Франкла и многих других не оставляют сомнений в наличии достаточно четкой трактовки психологического потенциала как необходимо включающего в себя содержательно-смысловое богатство личности, разнообразие мотивационных установок.

Одной из важнейших тенденций онтогенетического развития является очень быстрое и огромное расширение не только функционально-деятельностного, но и мотивационно-смыслового потенциала личности. Ситуативные и импульсивные мотивы становятся более устойчивыми, они интегрируются в сложные смысловые образования, резко расширяется актуальная временная зона мотивационной регуляции поведения. В негативных условиях личностного функционирования, наоборот, происходит существенное обеднение, сужение смыслового потенциала личности.

Человек стремится удовлетворить все потребности и тем самым как бы «избавиться» от них, преобразовать их в относительно незначимые, неактуальные. Однако диалектика жизнедеятельности такова, что стремясь удовлетворить все конкретные потребности, человек тем не менее не может существовать без актуальных потребностей вообще как смыслообразующих и стимулирующих эту жизнедеятельность. Он должен действовать, удовлетворяя присущие ему потребности в разнообразных видах деятельности, а для этого ему нужно актуализировать и соответствующие потребности целевого типа (в отличие от процессуальных). Поэтому и общество, и отдельный человек, удовлетворив или подготовив удовлетворение одних потребностей, должны позаботиться о формировании, воспитании, актуализации других. Социальные завоевания общества и богатство отдельной личности состоит не только в удовлетворенных или гарантированных потребностях, но и в активированных. Не случайно еще К.Маркс писал, что «Богатый человек – это в то же время человек, нуждающийся во всей полноте человеческих проявлений жизни, человек, в котором его собственное осуществление выступает как внутренняя необходимость, как нужда» (с.596).

Общественный прогресс и развитие личности в этом плане состоит не в том, чтобы избавиться от актуальных задач, целей, потребностей как таковых, а в том, чтобы, решив одни задачи, сразу же поставить другие, более достойные, творческие, но не менее трудные. Прогрессивное развитие заключается, следовательно, не в том, чтобы избавиться от трудностей, функционального напряжения, борьбы, а в том, чтобы освободить человека от нежелательных видов напряжения, заменив их на более достойные и творческие, хотя и не менее трудные. Прогресс общества и личности призван освобождать человека от целого ряда суровых и трагических «необходимостей», создавать прочные гарантии достойного существования человеческой личности. Но вопреки широко распространенной иллюзии сама необходимость не уходит и не должна уходить из жизни человека, точно так же, как не может и не должен уходить из жизни идеал как таковой по мере реализации данных конкретных идеалов (В.Г.Асеев). Но когда это в какой-то степени происходит, это обычно составляет основу ряда негативных тенденций в обществе и в отношении личности. Мотивационный вакуум, обеднение потребностей, интересов, влечений, когда одни удовлетворены, а другие не успели актуализироваться, сформироваться – одна из самых тяжелых трагедий человеческой личности, разрушающая ее психологически, нравственно и физически. Трудность переживаемого в настоящий период состояния заключается, в частности, в отсутствии «национальной идеи», неопределенности ценностных ориентаций, одни из которых дискредитированы, а другие еще не сложились, в поиске и частичном восстановлении прежних ценностей и так далее (см. В.Э.Чудновский и др.).

В чем же суть трактовки содержательно-смысловых образований как особого потенциала личности, особых психологических возможностей? Ведь традиционная трактовка состоит в том, что это скорее «цель», чем «средство», это образование,

которое характеризуется скорее как то, что я «хочу», в отличие от того, что я «могу».

В последнее время как в психологической науке, так и в смежных научных областях ее более актуальной становится разработка вопросов духовного богатства личности, ее духовного потенциала. Особо важным и перспективным направлением в раскрытии этой темы является исследование психологического аспекта, истоков и механизмов, программ и методов формирования психологического потенциала личности, и прежде всего ее мотивационно-смыслового потенциала. Обеднение потребностей, интересов, дискредитация и потеря идеалов, сужение направленности личности, тенденции потребительства, стяжательства, накопительства и другие индивидуалистические и собственно эгоистические проявления стали в последние годы одной из актуальных проблем нашего общества именно в связи с разочарованием и дискредитацией соответствующих ценностей (В.Э.Мильман).

Алкоголизм, наркомания, уход в экстремистские секты и политические группы, группы спортивных и других «фанатов», формирование ряда других неформальных группировок – все эти явления имеют своей общей чертой обеднение содержательно-смысловой сферы личности, упрощение, примитивизацию системы мотивационных установок, стремление избавиться от чрезмерного количества «забот» и тревог, целевых установок, идеалов, жизненных целей. Эти соблазны «управленческой простоты» жизнедеятельности безусловно лежат в основе образа жизни таких категорий людей, как бомжи, алкоголики или члены экстремистских сект.

Следует иметь в виду, что эта тенденция имела и более глубокие общественно-политические и конкретно-социальные истоки. Так, экзистенциалистские течения 50-х – 60-х годов, молодежные движения 60-х годов в Западной Европе и в более приглушенной форме настроения значительной части молодежи в нашей стране конца 70-х – 8-х годов имели одним из своих осознаваемых или неосознаваемых лозунгов преодоление официальной «заорганизованности» личности, карьеризма, политического приспособленчества, навязанности псевдоидеалов. Перегрузка целями, заботами, тревогами, характерная вообще для современного урбанизированного общества, провоцировала другую крайность в устремлениях – полное освобождение от забот, тревог и идеалов, «раскрепощение» личности, формирование «естественного» образа жизни со стихийной актуализацией потребностей и без навязывания внешних потребностей. Одной из драм и даже трагедий личности в условиях урбанизации, с другой стороны, является систематическое неудовлетворение или извращенное удовлетворение потребностей в различных видах активности: двигательной, эмоциональной, интеллектуальной, потребности в общении, в развертывании иных возможностей, развитии способностей. Без «запасных» побуждений содержательного типа функциональные потребности полностью не актуализируются, остаются плохо осознаваемыми тенденциями, гнетущими человека как депривации, что обедняет жизнедеятельность, сферу эмоциональных переживаний, лишает человека ощущения полноты жизни.

Личность высокого уровня развития, действительно полноценный субъект своей жизнедеятельности характеризуется не в последнюю очередь именно высококоразвитыми возможностями актуализации и удержания в актуальном состоянии значительного количества таких установок, реализующихся затем в том или ином временном порядке (см. К.А.Абульханова в плане возможностей проблематизации профессиональных и жизненных задач; А.В.Брушлинский и др.). На другом полюсе можно видеть людей, стремящихся к своеобразной «организационной простоте» в



построении своей жизнедеятельности, проявляющих тенденцию смещать заботы и тревоги, текущие и тем более перспективные задачи на абстрактное будущее.

### Литература

- [1]. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М., 1991. Гл.3, 4.
- [2]. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М., 1977.
- [3]. *Анцыферова Л.И.* Личность в динамике: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. № 5. 1992. С. 12-25.
- [4]. *Асеев В.Г.* Личность и значимость побуждений. М., 1993.
- [5]. *Асеев В.Г.* Психологические особенности личностного потенциала госслужащих // Российское государство и государственная служба на современном этапе. М., 1998.
- [6]. *Марков В.Н.* Потенциал управленца и его оценка. М., РАГС, 2001.
- [7]. *Мильман В.Э.* Мотивация творчества и роста. М., 2005.
- [8]. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. М., 1973, гл. 3.
- [9]. *Толстой Л.Н.* Исповедь. В кн.: Психология личности. Тексты. М., 1982.
- [10]. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М., Прогресс, 1990
- [11]. *Чудновский В.Э.* Смысл жизни и судьба. М., 1997.

*Качаев Р.И.*

### АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ

Решение проблемы коррупции в наше время является одной из самых важных задач стоящих перед государством и обществом. Многочисленные предложения, направленные на борьбу с этим явлением, как правило, упираются в репрессивные методы. Ужесточение наказания, конфискация имущества и многое другое, как показывает мировая практика, не всегда являются действенными средствами.

Историческая ретроспектива и анализ источников показывает, что искоренить коррупцию как явление невозможно, во всяком случае, на данный момент история не знает примеров государств, в которых бы не существовало этого явления. Вместе с тем, существует масса примеров стран, которых коррупция находится на достаточно низком уровне.

Рассматривая коррупцию в широком смысле в качестве важнейшего элемента этого понятия следует выделить наличие у должностных лиц возможности непосредственно распределять выгоды или давать разрешение на подобное распределение, когда искушение получить личную прибыль преобладает над долгом и обязанностью служить интересам государства и общества. В подобном смысле коррупция имеет место, когда государственная функция выполняется чиновником хотя и при наличии установленных правил или процедурного порядка, но при возможности для него действовать и по собственному усмотрению, в том числе сознательно нарушая правила регулирования, с целью получения личной выгоды.

В психологии существует трактовка коррупции как разновидности девиантного (отклоняющегося) поведения, стремления достичь личных целей за счет институтов публичной власти, нарушения ролевых функций членов социума под непосредственным влиянием частных интересов. В такого рода аспекте коррупция как явление юридическое теснейшим образом коррелируется с ее пониманием в морально-этическом ключе. И хотя с точки зрения нормативизма подобное соотно-

сение может носить деструктивный характер, в практической жизни с ним необходимо считаться, вводя в антикоррупционную проблематику такие категории, как «честности», «прозрачности». Недаром в зарубежной теории и практике права коррупция нередко обозначается в качестве несовместимого со статусом государственного служащего корыстного деяния.

В социально-психологическом понимании коррупция достаточно давно воспринимается в качестве объективного показателя степени активности или пассивности, сознательности или иррациональности гражданского общества, поскольку действие «железного закона олигархии», напрямую влияющего на нравственное разложение управленческого аппарата, нейтрализуется только эффективным противодействием со стороны гражданских институтов.

Коррупция, как социальное явление, представляет собой сложное, многомерное явление, которое охватывает все сферы социальных взаимоотношений между гражданским обществом и государством и посягает на многие охраняемые законом блага различными способами. Помимо правовых, она затрагивает целый ряд других проблем: психологических, культурных, межличностных, что, естественно вызывает трудности в выработке ее общего понятия и отличительных признаков, разработке каких-либо конкретных мер борьбы с нею.

Осознавая роль и значение данного фактора в механизме детерминации коррупционных преступлений и задумываясь о путях противодействия данному негативному явлению, следует признать, что сиюминутное повышение уровня нравственности чиновников в результате указов, распоряжений либо специально организованных компаний недостижимо. Вместе с тем необходимо поставить заслон на пути дальнейшего разложения государственных и иных служащих, выработать систему мер, направленных на усиление социального контроля за выполнением ими служебных обязанностей, финансовой деятельностью и поведением в неслужебной сфере. Необходимо дополнить систему требований, предъявляемых к служащим, механизмом контроля за их соблюдением. В этих целях необходимо создать в каждом ведомстве специализированные структуры, например, управления по этике, предназначенные для обнаружения и преодоления этических нарушений, не влекущих уголовной ответственности, которые должны караться с помощью административных санкций и дисциплинарных мер.

Еще одним шагом может стать принятие закона, обеспечивающего свободный доступ граждан к информации о деятельности государственных органов власти, поможет в открытости бюджетов всех уровней. Необходимо утвердить порядок доступа граждан к информации в публичных библиотеках. Закон должен обязывать должностных лиц составлять подробные отчеты о своей деятельности, достоверность которых подтверждается независимыми контрольными органами. Такие отчеты и все принимаемые органами власти решения должны храниться в одном месте, где будут доступны для ознакомления. Следует создавать реестры издаваемых документов, доступные для ознакомления с ними. Закон должен предусматривать меры административной ответственности за уклонение должностных лиц субъекта РФ и местного самоуправления от учета своей деятельности и сокрытие документов от граждан.

Важным элементом осуществления функций управления является институт государственной службы. Сейчас происходит процесс реформирования государственной службы субъектов РФ. Для того чтобы данный механизм действительно заработал, необходимо решить следующие проблемы: во-первых, разработать основные элементы правового статуса служащего; во-вторых, разработать механизм отбора и продвижения кадров на основе объективной оценки профессиональной

пригодности, стабильности положительных карьерных устремлений служащих; в-третьих, обеспечить должную оплату труда и набор необходимых социальных льгот, стимулирующих высокопрофессиональный управленческий труд, гарантирующий престижность положения служащего; в-четвертых, реально обеспечить внешнюю и внутреннюю социальную защиту служащего; в-пятых, разработать механизм оценки труда и продвижения по служебной лестнице; в-шестых, дифференцировать статус государственного служащего в зависимости от уровня образования, наличия ученой степени и ученого звания; ужесточить контроль прозрачности доходов государственных служащих, иных должностных лиц и членов их семей. Желательно, чтобы контроль за доходами властных субъектов и членов их семей осуществляла специальная независимая служба, а не кадровые службы. Декларированию должно подлежать не только имущество, полученное в собственность всеми членами семьи государственного служащего, но и в пользование (аренда дачи, квартиры, машины, иного имущества).

В современной практике государственного управления едва ли не панацеей считается так называемый «принцип одного окна». Следует признать, что данный принцип очень важен для продвижения к более внятно и предсказуемо организованной для понимания гражданами системе управления и принятия относительно простых решений. Гражданину вовсе не нужно ходить по инстанциям. И вообще, исходя именно из данного принципа, вполне правомерно считается, что при решении сугубо технических задач контакт между населением и чиновничеством должен быть сведён к минимуму. Не отрицая значимости данного подхода, следует отметить, что с его помощью всех коррупционных проблем не решить. Тем более иллюзорными являются представления о том, что противодействие коррупции возможно силами только государственных структур, преимущественно силовых и что основу этих действий должны составлять поиск виновных в коррупции и их жёстком наказании.

Наиболее ясной формой действий чиновника на рабочем месте являются технические регламенты, которые, хотя и медленно, постепенно разрабатываются, принимаются и внедряются правительством. Говоря о мерах ответственности за серьёзные прегрешения и коррупционные преступления, следует подчеркнуть, что должен быть выработан механизм, согласно которому повторное поступление провинившегося чиновника на государственную службу должно быть исключено. Мерами ответственности

должны становиться пожизненная (а не временная, как сейчас) профессиональная дисквалификация и, как мера более жёсткая — конфискация всего (а не только нажитого противоправным образом) имущества.

Для практики российского управления достаточно новыми являются действия по формированию прозрачной и открытой для участия граждан системы управления, регламентацию взаимодействия власти с институтами гражданского общества и с бизнесом. Наиболее конструктивную роль здесь могут играть институты гражданского общества, поскольку их деятельности, как правило, в наименьшей степени присущ репрессивный стандарт мышления и действий. К сферам некоммерческой деятельности следует отнести: во-первых, оказание социальных услуг; во-вторых, создание и продвижение гражданских инициатив; в-третьих, защита и продвижение общественных интересов; в-четвертых, осуществление гражданского контроля; в-пятых, осуществление коммуникации между властными структурами, бизнесом и гражданами.

Основу прозрачности деятельности муниципальных служащих составляют: во-первых, доступность информации и обеспечение целевого информирования.

Просто доступности информации в данном случае недостаточно, поскольку сама по себе информация «пассивна» и предполагает заметную активность граждан по её добычанию, наличие у них соответствующих инструментов и навыков для получения информации.

Во-вторых, это готовность к обсуждению возникающих проблем и выработке совместных решений. Если ставить задачу формирования прозрачной системы управления, то в ней изначально должна быть закреплена идея, что гражданам до всего должно быть дело. При неучастии населения в выработке и реализации решения вполне реально можно столкнуться с неприятием идеи и сопротивлении ей или, в лучшем случае, с пассивным отношением.

В-третьих, необходимо назвать овладение технологиями работы, обеспечивающими прозрачность деятельности власти и участия граждан в выработке и реализации социально значимых решений, в осуществлении контроля за эффективностью управленческой деятельности. В этой связи важно отметить значимость такого направления развития институтов гражданского общества, как повышение компетентности в сфере собственной деятельности.

К основным инструментам, обеспечивающим высокий уровень прозрачности власти относятся: во-первых, публичные слушания. Помимо общественных слушаний, для обеспечения обмена мнениями, обсуждения актуальных вопросов на основе непосредственного общения могут быть использованы и многие другие формы взаимодействия общественности с властными органами: конференции, круглые столы, семинары и другие мероприятия.

Во-вторых, участие в заседаниях властных органов. Такое партнёрство для власти представляется более удобным, поскольку позволяет иметь непосредственный контакт со вполне конкретными представителями гражданского общества, а также, при определённом уровне консолидации самих институтов гражданского общества, иметь дело с их солидарной позицией.

В-третьих, общественные советы (палаты). Сама по себе эта форма появилась в России достаточно давно. Сегодня общественные палаты и общественные советы существуют во многих российских регионах, их более 50 в 34 субъектах РФ. По мере разработки и принятия ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» количество общественных палат и аналогичных им советов и иных общественных органов в субъектах РФ существенно возросло. К основным функциям общественных палат можно отнести следующие: содействие в защите общественных интересов и в поддержке гражданских инициатив; обеспечение и осуществление коммуникации между властью, бизнесом и институтами гражданского общества; обеспечение возможности и осуществление гражданского контроля над деятельностью властных органов.

В-четвертых, одним из наиболее действенных инструментов прозрачности власти перед гражданами является система конкурсов, реализуемых для тех или иных государственных (муниципальных) потребностей. В этой сфере в России до сих пор в значительной мере сохраняется государственная монополия, будь то услуги жилищно-коммунальные или связанные с социальным обслуживанием нуждающихся групп населения. Здесь также весьма высоки коррупционные риски. Равным образом, при организации псевдо-конкурсных процедур данные риски многократно возрастают и становятся практически неизбежными.

В-пятых, приёмные. Обращаясь к истории существования приёмных, несложно вспомнить, что результатами жалоб граждан становились, как правило, поручения отреагировать, «спущенное», поручаемое тому самому органу, на который люди жаловались. Поэтому, если всё же представить, что у приёмных может быть

благополучное будущее, то это, предположительно, должна быть форма, с помощью которой возникают реальные рычаги влияния на исправление тех или иных совершённых представителями власти ошибок или намеренно противоправных действий.

В-шестых, электронное правительство. Согласно определению, предлагаемому Всемирным банком, под электронным правительством понимается использование информационных и коммуникационных технологий для повышения эффективности, экономичности и прозрачности правительства и возможности общественного контроля над ним. Целями формирования в Российской Федерации электронного правительства являются: повышение качества и доступности, предоставляемых гражданам и организациям, государственных услуг, упрощение процедуры и сокращение сроков их оказания, снижение административных издержек со стороны граждан и организаций, связанных с их получением, внедрение единых стандартов обслуживания граждан; повышение открытости информации о деятельности органов государственной власти, расширение возможности доступа к ней и непосредственного участия граждан, организаций и институтов гражданского общества в процедурах формирования и экспертизы решений, принимаемых на всех уровнях государственного управления; повышение качества административно-управленческих процессов; совершенствование системы информационно-аналитического обеспечения принимаемых решений на всех уровнях государственного управления, обеспечение оперативности и полноты контроля за результативностью деятельности органов государственной власти, обеспечение требуемого уровня информационной безопасности электронного правительства при его функционировании.

Таким образом, к основным компонентам психолого-акмеологических механизмов противодействия коррупции в органах государственной власти следует отнести: во-первых, создание системы информационной прозрачности в системе декларирования доходов и расходов государственными служащими всех рангов, включая их ближайших родственников; во-вторых, создание механизмов минимального общения государственных служащих и граждан; в-третьих, использование новой формы организации деятельности органов государственной власти «электронного правительства», которая может обеспечить широкое применение информационно-коммуникационных технологий качественно новый уровень оперативности и удобства получения гражданами и организациями государственных услуг и информации о результатах деятельности государственных органов.

#### Литература

- [1]. *Агалии Д.С.* Внедрение «электронного правительства» как антикоррупционная практика в условиях политической модернизации. Автореферат дис... канд.полит.наук. – Краснодар, 2009.
- [2]. *Аксенов Ю.М.* Коррупция: проблемы и условия, ее порождающие // Социология коррупции. Материалы научно-практической конференции (20 марта 2003 года). – М.: Изд-во ИНИОН РАН, 2003. – С 182–188.
- [3]. *Алашкина И.С.* Коррупция как элемент социальной действительности современного российского общества. Автореферат дис...канд.филос.наук.– Краснодар, 2005.
- [4]. Коррупция по списку // Российская газета. – 2008. – 8 августа.
- [5]. Коррупция политические, экономические, организационные и правовые проблемы. Под редакцией В.В. Лунева. – М. : Юристъ , 2001.
- [6]. *Малько А.В.* Антикоррупционная политика России: проблемы формирования // Правовая политика и правовая жизнь. 2003. № 3.

- [7]. *Сатаров Г.А.* Коррупционные отношения: агентская модель и смежные подходы // *Общественные науки и современность*. – 2004. №2. – С. 60-69.
- [8]. *Скобликов П.А.* Актуальные проблемы борьбы с коррупцией и организованной преступностью в современной России. — М.: Изд-во «Норма», 2007.
- [9]. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004. №79-ФЗ // *Собрание Законодательства Российской Федерации*. – 2004. – №31. – Ст. 3215.
- [10]. Федеральный закон от 23 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // *Российская газета*. 30 декабря 2008. № 4823.
- [11]. *Франчук В.И.* Коррупция в государственном аппарате как угроза существованию российского общества и меры по борьбе с ней // *Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России*. – М., 2007.
- [12]. *Шелухин С.И.* Понимание коррупции в международном сообществе// *Философия права*. – 2008. – №2. – С. 7-12.

*Мочалова К.П.*

### **МИФОТВОРЧЕСТВО В ПОЛИТИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Одной из самых востребованных медиатехнологий XX века стало политическое мифотворчество. Значение мифа для современной эпохи определяется двумя ключевыми моментами. Это, с одной стороны, соединение тематики мифа с проблемой социальной «массы», с другой – сочленение его с проблематикой «всевластия» техники в целом и электронных СМИ в частности.

В политическом пространстве современной России процесс конструирования мифов необычайно насыщен: множатся попытки сформулировать национальную идею и укрепить легитимность существующего режима, конструируются различные «партийные» мифы, выдвигаются кандидаты в «герои» и назначаются «злодеи». При этом в мифах новой России часто соединяются, казалось бы, плохо сочетаемые между собой мифы СССР и мифы западного мира, например, мифологема о необходимости наведения порядка посредством сильного авторитарного режима соединяется с мифологемой о необходимости обеспечения демократических прав и свобод.

Для более полного понимания ситуации необходимо обратиться к концепции мифа в целом и кратко проследить развитие политических мифов в XX веке. Если для рационального типа мышления, свойственного Новому времени, миф представлялся сказкой, вымыслом, фантазией, то в первобытных и примитивных обществах миф представлялся как раз наоборот, описанием подлинных, реальных событий, и что еще важнее, событий сакральных, значительных, служащих образцом для подражания [5].

Современные ученые рассматривают миф как способ существования в культуре «священной традиции». Согласно данному подходу, миф есть иносказательная история, трактуемая посредством символических образов, метафор и аналогий реальный, индуктивно обобщенный до архетипичности позитивный и негативный опыт реализации той или иной потребности общества. Архетип, таким образом, выступает одним из элементов мифа, логической схемой ситуации или истории, многократно возникающей в общественной жизни и зафиксированной в обще-

ственном сознании, наполняемой смыслом системой мифологических образов.

Минимальной сюжетной единицей мифа выступает мифологема – содержательное основание мифа. Она программирует основу текстового сообщения мифа, определяя его функциональные особенности.

И традиционные, и политические мифы являются действенной силой, которая организует поведение индивида и человеческих масс. Они реализуются в общественных ритуалах и укрепляют социальные связи, придают осмысленность человеческому существованию, выполняют функции психологической компенсации. Однако политические мифы, в отличие от мифов архаических, распространяются не устным или рукописным путем, а преимущественно через средства массовой информации.

В современном обществе, характеризуемом как общество толпы, массы, затруднена возможность осуществления двусторонней коммуникации с властью, возможности проведения дискуссии, диалога. С. Московичи характеризует характер воздействия СМИ следующим образом: «Отношения взаимности между собеседниками превращаются в отношения невзаимности между читателем и его газетой, зрителем и телевидением. Он может смотреть, слушать, но не имеет никакой возможности возразить» [3, с. 239].

Сегодня мы сталкиваемся с новым образом деспотизма, когда вся политическая власть концентрируется в руках немногочисленной элиты, но при этом сохраняется видимость демократии (например, регулярно проводятся народные голосования, тогда как массы лишены возможности реально участвовать в принятии политических решений и должны лишь «одобрять» проводимую властями политику). В этой ситуации контроль над образованием, прессой, радио, телевидением и другими информационными сетями становится политической необходимостью, так как власть озабочена не столько решением реальных социальных проблем, сколько безудержным тиражированием того образа власти, который делает её легитимной в глазах публики. Господство над массой достигается здесь с помощью искусственно создаваемых и выдаваемых за действительность мифов о политиках, политических партиях, подлинных и мнимых событиях.

Стремительное развитие мифотворчества как политической технологии началось в XX веке. Иррациональная мифология XX века пришла на смену рациональной идеологии века XIX, так как лежащая в основе идеологии научная рациональность перестала быть образцом мышления для масс. В отрыве от эмоционально насыщенных исторических фактов, от архетипов коллективного бессознательного идеологическая рациональность оказалась бессильна [4].

После окончания Первой мировой войны тоталитарные государства (Германия и СССР), установив контроль над СМИ, приступили к построению новых государственных мифологем, пронизанных эмоциональными, внерациональными компонентами. Как в Германии, так и в СССР был разработан комплекс особых символов и ритуалов, легших в основу мировосприятия простых граждан, создан мистический культ политических лидеров, власть которых основывалась не на рациональных программах, а на харизматическом убеждении массы в правильности выбранного курса.

При этом вера в иллюзии оказалась столь основательной не просто в силу природы человеческого сознания, а в силу столь постоянно меняющейся ситуации, в которой очутились массы. В своем стремлении как-то устоять в столь быстро изменяющемся мире массы готовы были поверить всему и не верить ничему. Более того, испытывая невероятные бедствия, которые выпали на их долю во время и после Первой мировой войны, они не возражали быть обманутыми. Иллюзии, мифы

явились терапевтическим средством, которое помогает массам избавиться от шоковых ситуаций.

Еще одним ярким примером политического мифа XX века является миф о демократии в США как о воплощении «вселенского добра». Идея исключительности возникла у американских колонистов еще в XVII веке. Из представлений о богоизбранности и исключительности (уникальный континент, уникальный народ, уникальный демократический политический строй) вытекало ощущение «особой миссии», возложенной на американцев. Первые переселенцы-пуритане истолковывали ее как спасение истинной христианской веры, спасение своей Церкви. Со временем, по мере обретения США мощи, особенно после Второй мировой войны, идея миссии приобрела светское содержание и стала истолковываться как «спасение всего человечества». Поэтому США в силу своей миссии имеют моральное и фактическое право вмешиваться в дела «недемократических» государств.

В России после падения коммунистической мифологии «вакуум» стал заполняться либеральной политической мифологией, сакральным образом которой стала фигура Б. Ельцина. Однако провал социально-политических реформ, кульминацией которого стал дефолт 1998 года, привел в массовом сознании к противоречию между мифическим образом власти и ее реальными делами. Это привело к крушению либерального мифа и делегитимизации властных структур. Кризис породил коллективный запрос на замену либеральной мифологии консервативно-охранительной. Массы, дезориентированные экономической нестабильностью, запуганные террористическими актами, были готовы к принятию нового мифа. Поэтому новый президент в 2000 году идентифицировался массовым сознанием как олицетворение архетипа Чуда, трансформировавшего первоначальный Хаос в новый социальный порядок, в котором новый лидер – В. В. Путин – персонально несет ответственность за всю нацию. Эта политическая реальность получила название «вертикаль власти».

Создание мифа подкреплялось новыми политическими ритуалами: ежегодными посланиями президента к Федеральному Собранию, регулярными телемостами с жителями страны, пресс-конференциями в Кремле. Была создана партия власти, своеобразным тотемом которой стала фигура «национального лидера» – В. Путина. Проводимые «Единой Россией» мероприятия также стали скорее ритуальными, чем политическими, где эмоциональная компонента превалировала над рациональной.

Основой политической риторики последних лет в России стало противопоставление «стабильных нулевых» «лихим девяностым». При этом сам термин «лихие девяностые» было искусственно привнесен в обиход СМИ, придав противоречивому десятилетию реформ однозначно негативную окраску.

Миф о победе национального лидера над Хаосом успешно просуществовал больше десяти лет. Однако после массовых недовольств результатами выборов в Государственную Думу в декабре 2011 года стало очевидно, что мифологема, неплохо работавшая с начала 2000-х годов, стала утрачивать свою действенность. В информационном пространстве сообщения о неудачах проводимой экономической и социальной политики, бессилия правоохранительной системы стали входить в противоречие с постулатом о наведении порядка в стране.

В связи с угрозой разрушения существующей мифологемы, перед президентскими выборами власти оказалось необходимо объединить массы вокруг определенной центральной идеи. В качестве такой объединяющей идеи, очевидно, был выбран концепт, построенный на традиционном для России архетипическом образе внешнего врага, который стремится внести смуту в политическую жизнь страны и



тем самым ослабить российскую государственность. Лейтмотивом материалов СМИ становится угроза «оранжевой революции, оплаченной госдепом США».

Важнейшая функция политического мифа состоит в том, чтобы спланировать «своих», противопоставляя их «чужим», иными словами, культивировать образ внешней угрозы, гораздо более значимой, нежели внутренние противоречия и проблемы. В дореволюционной России противопоставление России и Запада происходило за счет противопоставления «истинной» православной веры католицизму, в СССР – коммунистического строя капиталистическому. В нынешней ситуации используются столетиями закреплённые в сознании россиян мифы о принципиальном противостоянии России и Запада, об особом пути России, обусловленном ее географическим положением между Западом и Востоком. При этом в настоящий момент они актуализируются через прямые или косвенные сообщения о существующем заговоре «мировой закулисы», имеющий целью ослабить суверенитет России, отнять человеческие и природные ресурсы, посягнуть на территориальную целостность страны.

Оппозиционные митинги, начавшиеся в конце 2011 года, посредством СМИ были представлены населению в аналогичном ключе – как попытка прозападных активистов устроить очередную «оранжевую» революцию. Малопонятные большинству населения России митинги, которые организовывали и в которых принимали участие в основном активные интернет-пользователи, были преподнесены как деструктивные начинания «пятой колонны» – соединились традиционный миф о враждебном Западе и относительно новый миф об угрозе возвращения к хаосу 90-х.

Ответом на протестные выступления стала организация аналогичных митингов, но только в поддержку ключевого кандидата, и с привлечением большего количества участников. При этом самими популярными лозунгами на митингах в поддержку кандидата в президенты В. Путина оказались следующие: «Не дадим развалить страну!», «Переменам – да! Революции – нет!» и «Честным выборам – да, оранжевым – нет!». Важной функцией этих митингов, широко освещенных центральными телеканалами, стало создание так называемого «воображаемого большинства», создание иллюзии коллективного единства, национальной солидарности, порождающей уверенность масс в отсутствии альтернативного выбора.

Стоит отметить, что информационная война была проиграна оппозиционерами – широкими массами их цели, декларируемые через интернет (честные выборы, свободные СМИ и т.п.), оказались не услышаны и не поняты.

Выражение массового недовольства результатами выборов в Государственную Думу 4 декабря 2011 г. не повторилось после выборов Президента России 4 марта 2012 г. (или оказалась гораздо меньшим, инерционным по своему характеру). В целом, поддержка населением В. Путина оказалась гораздо выше, чем поддержка «Единой России». Провалы выбранного государством курса, таким образом, электорат связывает с недоработками местной, а не верховной власти. Б. Дубин объясняет данный факт следующим образом: «Первые лица как бы наделены для массы сверхвластью, они не могут и не должны быть призваны к ответу. В лучшем случае, они отвечают лишь за те феномены улучшения отдельных сторон жизни, но никак не за недостатки и провалы системы» [1, с. 13].

Верховная власть в России – это могущественная, даже сверхъестественная инстанция. Достаточно вспомнить таких популярных среди россиян правителей, как Иван Грозный, Петр I, Иосиф Сталин.

Кроме того, для российской политической традиции преемственность и жесткая власть – это норма, поэтому возвращение Владимира Путина в президентское кресло большинством населения было воспринято как закономерность.

## Литература

- [1]. Дубин Б. «Особый путь» и социальный порядок в современной России // Вестник общественного мнения. № 1. 2010. С. 8-18.
- [2]. Лебон Г. Психология народов и масс. – СПб.: Макет, 1995.
- [3]. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс. – М.: Центр психологии и психотерапии, 1998.
- [4]. Фишман Л.Г. Политический миф и идеология: «опасное сближение»? // Полис. № 4. 2006. С.74-86.
- [5]. Элиаде М. Аспекты мифа. – М.: Академический Проект, 2010.

*Мухамедов Т.Н.*

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ И РУКОВОДСТВА

Стиль управления формируется на основе таких критериев, как достижение цели (результата и идеала) наиболее эффективными методами, а также поддержания и развития высокого уровня мотивации в субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношениях участников управленческого процесса. Гносеологический, онтологический, исторический анализ проблемы стиля управления позволяет сделать вывод, что стиль – это социально-психологическая и организационно-нравственная категория, выражающая и формирующая субъектно-объектные социальные связи, отношения взаимодействия персонала, исполняющего функции должности в управлении.

Стиль управленческой деятельности – это категория, раскрывающая уровень единства организации и профессионализма, нравственности, социальной полезности персонала управления.

Стиль действий личности постоянно совершенствуется в процессе социально-психологического и интеллектуального самоуправления личности, приобретения ею социального и профессионального опыта, гностических, конструктивных, коммуникативных и организаторских умений для исполнения должности. Поэтому этапы совершенствования индивидуальности стиля, как правило, формируются следующим образом: индивидуальный стиль, основанный на чертах личности носителя стиля; ситуационный стиль, отражающий степень применения личностных качеств, знаний, умений, навыков, социального опыта для анализа ситуаций действия, выделения основных проблем, подлежащих решению на должности; адаптивный стиль, служащий поиску альтернативных решений в данной ситуации, методов достижения целей и задач исполняемой должности; оптимальный стиль, отражающий эффективность деятельности субъекта управления, достижения максимальных целей при минимуме затрат времени, средств, сил, системы методов для решения функций должности в пределах ее компетенции [1, 2].

В российских условиях реформирования слабо реализуется общая модель процесса формирования стиля управления: плавный переход от ситуационного стиля к адаптивному, а от последнего – к эффективному стилю деятельности. Однако кризисные обстоятельства особо диктуют необходимость выработки оптимального стиля деятельности. Становлению эффективного стиля общения субъекта управления способствуют следующие факторы: социальная направленность деятельности по исполнению должности; широкий диапазон функций должности, иногда исполняемых в экстремальных условиях; критически-аналитическое мышление; творче-

ский, модельно-прогностический, конструктивный характер мышления и действия на должности; высокая ответственность за подготавливаемые и принимаемые решения; профессиональные знания, умения и навыки организации исполнения должности.

Становление оптимального стиля связано не только с преодолением формализма, бюрократизма, неумения применять эффективные методы, но и с реальной угрозой имитации, импровизации при замещении или занятии должности, при внешних формах активной деятельности.

Сущность оптимального стиля заключается в обеспечении эффективной деятельности персонала, достижении целей конкретной должности при наиболее рациональном использовании способов и ресурсов в конкретных условиях.

Основные черты оптимального стиля управления целесообразно рассмотреть в такой иерархии: деловитость, компетентность, профессионализм; порядочность, нравственно-психологическая выдержанность; инновационное мышление; принципиальность; предприимчивость, готовность и способность эффективно действовать в нестандартных, нередко экстремальных ситуациях; ответственность, разумный риск; целенаправленность и целесообразность, адаптивность стиля мышления и действия.

В результате анализа факторов, влияющих на формирование стиля деятельности, можно определить основные условия, соблюдение которых способствует выработке и развитию оптимального стиля управления. Оценка черт стиля управления включает в себя: интеллект, мотивационную систему, темперамент и характер; опыт личности. Его можно назвать индивидуальным стилем руководителя [6,7].

Индивидуальность стиля руководства складывается постепенно и приобретает очень большую устойчивость. Этот процесс протекает первоначально под решающим влиянием стиля руководства, но в дальнейшем инерция индивидуального стиля все больше превосходит инерцию стиля руководства. Игнорирование этого обстоятельства служит частой причиной неудач при попытках изменить стиль управления.

Нами адаптирована методика стилей руководства, наиболее отвечающая целям нашего исследования: через анализ ситуаций, подтверждающих или искажающих стиль руководства [4, с.656].

По стилям руководства было опрошено 175 госслужащих РАГС, по специализации «Управление персоналом». Из них: мужчин 65,2%, женщин – 34,8%, в возрасте до 30 лет – 8,7%, 31-39 лет – 34,8%, 40-49 лет – 47,8%, свыше 50 лет – 8,7% (табл. 1).

Как видим из табл. 1 ранжирование этих стилей руководства на первые места выдвигает интегрирующий, поддерживающий, планирующий стили, близкий по процентам к последнему, конфронтрующий стиль, затем оценивающий, теоретический и практический.

Близко к понятию «руководство» понятие «лидерство» [3,7]. Большинство зарубежных авторов не различают эти понятия. В отечественных исследованиях в случае назначенного (формального, официального) лидерства – речь идет о руководстве, а в случае лидерства, носящего неформальный (неофициальный) характер – о собственно лидерстве [5].

Общая характеристика лидерства и руководства во многом, хотя и на разных уровнях управления групповым процессом (лидерство – преимущественно на психологическом, а руководство – на социальном), обуславливают координацию индивидуальных усилий, организуют их в единый коллективный процесс, направляют на достижение стоящих перед группой целей.

Таблица 1

## Стили руководства и ситуации, подтверждающие или искажающие их (в %)

Стиль руководства	Ситуации, подтверждающие стиль руководства	Искажение стиля руководства
Конфронтрующий – 41,1	утверждение своих идей – 36,2 желание сообщить о своем несогласии с чьим-то мнением – 20,8 желание указать на непоследовательность чьих-то высказываний – 6,9 желание оспорить чьи-то гипотезы – 9,7 предложение действий – 26,4	проявление агрессивности, нетерпимости, высокомерия, властности – 9,7
Поддерживающий – 48	оказание помощи и поддержки – 39,3 выслушивание собеседника – 22,7 желание быть терпимым и неортодоксальным – 19,0 желание помочь человеку, которому не дают возможности выразить свое мнение – 19,0	излишняя мягкосердечность – 14,3 апатия и замкнутость – 7,1 излишняя доверчивость – 16,7
Теоретический – 26,3	ссылки на соответствующие теории при объяснении ситуации или решении проблемы – 26,1 желание обобщить происшедшее – 56,5 сдача экзамена – 17,4	излишнее увлечение теорией и потеря связи с реальными проблемами – 6,5 использование теории ради самой теории – 8,7 обращение к книгам и специалистам при решении каждой проблемы – 28,3 убеждение, что книжные знания и мудрость – синонимические понятия – 10,9
Практический – 21,7	необходимость неожиданных действий – 47,4 необходимость принятия практических и осуществимых решений – 52,6	прагматичность, рациональность, постоянная склонность к принятию импровизированных решений – 23,9 недооценка предварительного обдумывания решения – 128,4 неспособность распознать общие тенденции и выяснить их причины – 13,2
Планирующий – 42,8	необходимость составления планов, определения целей – 36,0 определение ресурсов, необходимых для достижения этих целей – 22,6 подготовка прогнозов и сметы – 14,7 необходимость предусмотреть последствия своих действий – 26,7	составление грандиозных, но абсолютно непрактичных планов – 2,7 обдумывание будущих проблем в ущерб решению настоящих проблем – 10,7
Оценивающий – 32,6	желание дать оценку происходящему, чтобы определить эффективность сделанного вами – 49,1 желание оценить знания, полученные в процессе работы над проектом или при решении задачи – 19,3 необходимость дать оценку своей работы – 31,6	мысленное пребывание в прошлом, неверие в настоящее или будущее – 5,3 воспоминания о прошлых успехах или сожаление о прошлых неудачах – 8,8 чувство вины – 22,8
Интегрирующий – 72,0	применение при любой ситуации – 13,5 осознание происходящего – 16,7 учитывание требований ситуации и ее участников – 14,3 проявление чувства юмора и наличие хорошего настроения – 14,3 урегулирование конфликтов между сотрудниками – 15,1 сохранение баланса между конфронтацией и поддержкой – 12,7 сочетание теории и практики, прошлого и настоящего – 13,1	убеждение в наличии постоянного права командовать людьми – 4,8 пренебрежение интересами других людей ради удовлетворения собственных интересов – 2,4

В диагностике степени выраженности стиля лидерства уровни лидерства проанализированы в зависимости от пола и возраста респондентов (табл. 2).

Таблица 2

**Уровни лидерства в зависимости от пола и возраста респондентов (в%)**

Уровни лидерства	Возраст				Пол	
	до 30 лет	31-39 лет	40-49 лет	свыше 50 лет	мужской	Женский
Слабое – 20	13,3	6,6	–	–	6,6	13,3
Среднее – 60	20	13,3	20	6,6	26,6	33,3
Сильное – 20	–	–	13,3	6,6	6,6	13,3
Склонность к диктату – 0	–	–	–	–	–	–
<b>ИТОГО: 100</b>	<b>100</b>				<b>100</b>	

Таким образом, на индивидуальный стиль общения руководителя оказывают влияние следующие факторы: стиль управления, стиль руководства, уровни лидерства, характеристики общения в зависимости от психотипа личности и ее пола (уровни общения и самооценка самоконтроля в коммуникации), характеристика основных направлений самосовершенствования, его методов и видов.

#### Литература

- [1]. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии. М., 1995.
- [2]. Зазыкин В.Г., Деркач А.А. Психологические характеристики государственных служащих и их личностно-профессиональное развитие. М.: НИИВО, 1997.
- [3]. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. М.: Дело, 1983.
- [4]. Синягин Ю.В. Руководитель организации и его команда (теоретическая модель). М., 1996.
- [5]. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Самара, 1998.
- [6]. Сулова Е.А. Конфликт как парадигма акмеологического взаимодействия в системе управленческой деятельности //Мир психологии. М., 2005. № 2. С. 63-67.
- [7]. Сулова Е.А. Факторы самосовершенствования руководителя, влияющие на формирование стилей управления //Акмеология и психология развития кадров управления. М., 2006.

*Однокурцев Н.М.*

#### **АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ ДОШКОЛЬНИКОВ**

Приоритетными направлениями государственной политики по улучшению положения детей в Российской Федерации должны стать меры, направленные на постоянное развитие детей на всех онтогенетических стадиях. Предпосылкой этого является содействие их здоровому образу жизни, обеспечение качественного обра-

зования и воспитания детей. В этой связи актуальность развития и реализации программы «Дети России образованны и здоровы» несомненна.

Большая роль в дальнейшем совершенствовании процесса воспитания и развития детей отводится их осмыслению с акмеологической точки зрения, предполагающей системный подход к решению этой задачи. Важная роль для детей дошкольного возраста отводится переосмыслению процесса физического воспитания, недостаточно изученного в нашей науке.

В этом плане встает задача нового, более системного понимания здоровья детей, их благополучия и поведения в социальном контексте.

На современном этапе развития образования существует несколько концепций физического развития детей дошкольного возраста. В основе философии той или иной программы лежит определенный взгляд авторов на ребенка, на закономерности его развития, а, следовательно, и на создание условий, которые способствуют становлению личности, оберегают его самобытность и раскрывают творческий потенциал каждого воспитанника. Развитие двигательной активности детей должно протекать в форме их приобщения к физической культуре как естественной составляющей общечеловеческой культуры в собственном смысле слова.

Модернизация содержания физкультурно-оздоровительной работы дошкольного учреждения связана с разработкой особого междисциплинарного научно-практического направления, которое доктор психологических наук, директор Института дошкольного образования и семейного воспитания РАО В.Т. Кудрявцев назвал «Развивающей педагогикой оздоровления» [4]. Его концепция связана с индивидуально-дифференцированным подходом, включающим: развитие творческого воображения; формирование осмысленной моторики; создание и закрепление целостного позитивного психосоматического состояния при выполнении различных видов деятельности; формирование у детей способности к содействию и сопереживанию.

Анализ практики показывает, что оздоровительная работа в дошкольном учреждении зачастую воспринимается как сугубо прикладная — она направлена на поддержание общего жизненного тонуса ребенка. Сегодня, однако, очевидно, что важен комплексный и системный подходы к оздоровительной работе, что в практике работы с детьми остается весьма проблематичным. Выход из создавшейся ситуации видится в том, что оздоровительно-коррекционные средства должны стать средствами медико-педагогического и психологического проектирования, расширения и обогащения перспективы телесно-психических (психосоматических) возможностей ребенка как ближайшей, так и более отдаленной.

Отсюда первый принцип оздоровительно-развивающей работы с детьми — это развитие творческого воображения — главного психологического завоевания дошкольного возраста. Развитие воображения становится необходимым внутренним условием при построении и проведении оздоровительной работы с дошкольниками. Недостаток существующих педагогических практик состоит в попытках получения непосредственного оздоровительного эффекта. При этом ребенок условно предстает лишь объектом тех или иных медицинских и педагогических воздействий, поскольку в действительности такого не бывает. Связь между этими воздействиями, состоянием здоровья и уровнем физического развития в принципе не может быть прямой и однозначной, она всегда носит опосредованный характер. И опосредует эту связь развивающаяся психика ребенка, ядром которой служит воображение.

Особую роль в этом процессе играют регулярные занятия физическими упражнениями, в результате которых у ребенка наступает чувство «мышечного

удовольствия», комфортности, удовлетворения, что связано с позитивными изменениями в гормональной сфере. Постепенно вырабатывается потребность в систематических движениях. Однако следует учитывать так называемый эффект задержанной обратной связи. Занятия физкультурой, закаливание приносят ощутимый эффект далеко не сразу, чаще через месяцы и даже годы. Не получив быстрых результатов от полезных для своего здоровья действий, дети зачастую теряют к ним интерес.

Второй принцип оздоровительно-развивающей работы тесно связан с первым. Это — формирование осмысленной моторики. В связи с этим отметим, что традиционная практика физического воспитания вопреки этому исповедует принцип «управляемости без ощущаемости и осмысленности».

Третий принцип оздоровительной работы — создание и закрепление целостного позитивного психосоматического состояния при выполнении различных видов деятельности.

Четвертый принцип — формирование у детей способности к содействию и сопереживанию.

Следует также отметить, что дети обладают способностью к творчеству, любой имеющийся под рукой предмет они умеют превратить в игрушку, в источник радости, но если окружающая их среда дает мало пищи для развития, эмоция интереса не возникает, и это непосредственно сказывается на развитии навыков и умений.

Формирование позиции созидателя своего здоровья происходит в результате реализации принципа резонанса при организации физического воспитания детей. Сущность его заключается в создании взрослыми бесчисленных ситуаций для бесконечного проявления детьми своих растущих физических возможностей. В физическом воспитании критерии физической подготовленности, развития физических качеств должны быть доступны пониманию детей, а результаты, к которым они должны стремиться, предельно ясны. Реализация принципа резонанса возможна в различных формах работы с детьми, но самыми эффективными являются соревновательные виды деятельности, физкультурные досуги-зачеты, занятия-зачеты.

Отметим в связи с этим, что аналогичная цель дошкольного образования ставится в комплексной программе развития и воспитания дошкольников в Образовательной системе «Школа 2100» («Детский сад 2100») авторским коллективом под руководством А.А. Леонтьева [5]. В программе отмечается необходимость в дошкольном возрасте создать условия для максимального раскрытия индивидуального возрастного потенциала ребенка, гармоничного развития его личностных качеств, осознания ребенком самого себя, своих возможностей и индивидуальных особенностей, умения общаться и сотрудничать со взрослыми и сверстниками, овладения основами физической культуры и здорового образа жизни, готовность к школьному обучению.

Основными принципами образования, по мнению авторов программы, которую можно назвать перспективной, должны быть следующие:

Принцип адаптивности. Он предполагает создание открытой адаптивной модели воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Принцип развития. Предполагается целостное развитие личности ребенка.

Принцип психологической комфортности. Предполагает психологическую защищенность ребенка, обеспечение эмоционального комфорта.

Принцип целостности содержания образования. Представление дошкольника о предметном и социальном мире должно быть единым и целостным.

Принцип систематичности. Предполагает наличие единых линий развития и воспитания.

Принцип ориентировочной функции знаний. Содержание дошкольного образования не есть некий набор информации, отобранной и систематизированной нами в соответствии с нашими «научными» представлениями. Задача дошкольного образования – помочь формированию у ребенка ориентировочной основы, которую он может и должен использовать в различных видах своей познавательной и продуктивной деятельности.

Принцип овладения культурой. Обеспечивает способность ребенка ориентироваться в мире и действовать в соответствии с результатами такой ориентировки и с интересами и ожиданиями других людей.

Принцип обучения деятельности. Главное – не передача детям готовых знаний, а организация такой детской деятельности, в процессе которой они узнают что-то новое путем решения доступных проблемных задач. Необходимо, чтобы творческий характер приобрели специфические детские виды деятельности – конструирование, рисование, лепка и т.п. Используемые в процессе обучения игровые моменты, радость познания и открытия нового формируют у детей познавательную мотивацию, развивают волевую сферу.

Принцип опоры на предшествующее (спонтанное) развитие. Следует опираться на предшествующее спонтанное, самостоятельное, «житейское» развитие.

Креативный принцип. В соответствии со сказанным ранее необходимо учить творчеству, т.е. «выращивать» у дошкольников способность переносить ранее сформированные навыки в ситуации самостоятельной деятельности, инициировать и поощрять потребность детей самостоятельно находить решение нестандартных задач и проблемных ситуаций. В дошкольном возрасте берет свое начало творческий процесс, выражающийся в способности преобразовывать окружающую действительность, создавать что-то новое.

В оздоровительно-развивающей работе с дошкольниками большое значение имеет также формирование осмысленной моторики. А.В.Запорожец в своих классических исследованиях показал, что движение может стать произвольным, управляемым только в том случае, если оно будет ощущаемым и осмысленным [1, 2, 3].

В дошкольном детстве у ребенка стихийно складывается определенный опыт двигательного творчества. Однако в силу своей стихийности этот опыт не закрепляется в виде устойчивых психомоторных характеристик, которые лежат в фундаменте общей двигательной умелости ребенка. Иначе, тело и телесные движения должны стать для детей особым объектом проектирования, преобразования, познания и оценки. Формирование у дошкольников такого отношения к миру движений предполагает развитие у них творческого воображения, осуществляемое разнообразными средствами специально организованной двигательной-игровой деятельности.

Конечно, в повседневной жизни ребенка имеют место самые разнообразные формы творческой двигательной активности. В числе примеров можно назвать самостоятельное создание детьми вариантов известных движений, комбинацию элементов этих движений в новые сочетания и т.п. В дошкольном детстве у ребенка стихийно складывается определенный опыт двигательного творчества. Однако в силу своей стихийности этот опыт не закрепляется в виде устойчивых психомоторных характеристик, которые лежат в фундаменте общей двигательной умелости ребенка.



Среди таких характеристик центральное место занимает двигательное воображение. Его целенаправленное развитие у детей выступает ключевым приоритетом образовательной работы в настоящее время.

Тело для растущего человека – особая реальность, которой ему предстоит овладеть. Иначе оно так и останется чем-то внешним, индифферентным по отношению к его специфически человеческим потенциям, тем более – по отношению к его становящейся личности. Двигательное воображение обеспечивает одушевление и одухотворение детских движений, что делает их по-настоящему управляемыми. Это, в частности, значит, что ключ к воспитанию воли и произвольного внимания – психических функций, которые всегда выступали на передний план в физическом воспитании детей, следует искать в сфере развития двигательного воображения. А это возможно при целенаправленно организованной работе с детьми с самого младшего возраста.

### Литература

- [1]. *Запорожец А.В.* Значение ранних периодов детства для формирования детской личности // Хрестоматия по возрастной психологии: Учебн. пос. для студ. / Сост. Л.М. Семенов, под ред. Д.И. Фельдштейна. М.: Международная педагогическая академия, 1994.
- [2]. *Запорожец А.В.* и др. Основы дошкольной педагогики. М., 1980. С.25-48.
- [3]. *Запорожец А.В.* Развитие эмоциональной регуляции действий у ребенка // Избранные психологические труды. В 2 т. М.: Педагогика, 1986. Т. 1. С. 258-259.
- [4]. *Кудрявцев В.Т.* Развивающая педагогика оздоровления. М.: 2000. С. 168-175.
- [5]. *Леонтьев А.А.* «Детский сад 2001» [www.childpsy.ru/index.php/view/person/item/](http://www.childpsy.ru/index.php/view/person/item/)

*Оболонский Ю.В.*

### УПРАВЛЯЕМЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

При нарастании динамизма и конкурентности ведения бизнеса менеджеры промышленной организации должны постоянно осуществлять поиск новых инновационных путей конструктивного разрешения широкого спектра конфликтов с целью повышения эффективности управления и обеспечения устойчивого развития предприятия.

Усложнение структуры ресурсов промышленной организации для того, чтобы обрести и поддерживать свою конкурентоспособность порождают необходимость постоянных организационных изменений. В этих новых условиях конкуренции менеджеры эффективной, а значит и конкурентоспособной промышленной организации должны отойти от традиционного стратегического планирования. Новая философия – это философия «стратегических намерений» и «стратегической архитектуры», которая «разводит» стратегические цели и ресурсы промышленной организации, т.к. контуры отраслей промышленности и оперирующих в них промышленных организаций невозможно заранее просчитать с высокой степенью вероятности. Такая возможность появляется по мере вовлечения конкретных ресурсов, их специфической комбинации и выявления конфликтов как «узлов», несущих сигнал о направлении развития.

Помимо усиления сигнальной функции конфликта следует обратить внимание на то, что изменился подход менеджеров к промышленной организации. Это уже не механически собранная система, где организационный конфликт вызван нарушениями в выполнении этой системой своих функций и необходимо ликвидировать все дисфункции системы, заменяя их на те, или иные элементы, отлаживая работу управленческих механизмов. Промышленная организация – это органическая системы. Конфликты в ней зарождаются при естественном ходе развития предприятия и обусловлены ее сложностью и фазностью развития в рамках жизненного цикла организации.

Управление конфликтами является важной стороной процесса регулирования социально-производственных отношений в организации. В этой связи эффективное управление конфликтами в промышленной организации является одной из сторон формирования и поддержание ее конкурентоспособности. Иногда конфликты в организациях не только возможны, но и желательны. Их роль зависит от того, насколько эффективно они управляются. Менеджеры как субъекты управления конфликтами должны определить стратегическую линию поведения и программу действий, а также тактику влияния на данный сложный объект управления. Это требует принятия управленческих решений, проверки их практической реализации, внесения при необходимости корректировок, оперативного получения сведений об эффективности или неэффективности принимаемых мер с целью нахождения оптимального варианта преодоления конфликта. Однако для этого, прежде всего, необходимо осознание руководителями вероятностных предпосылок и диагностика причин возникновения конфликтов и их перевода в позитивное русло.

На данный момент существует несколько различных подходов к решению этой проблемы [4, 5], но они, к сожалению, позволяют решать только частные задачи. В этой связи, особую актуальность представляет собой задача разработки универсальной методики диагностики состояния промышленной организации.

В подобной постановке, безусловно, потребуются решение более общих вопросов: выделения видов конфликтов в промышленной организации; систематизации групп факторов, приводящих к конфликтному взаимодействию структур организации.

В социальной конфликтологии и теории управления конфликтами выделены несколько критериев классификации конфликтов [1, 2, 4].

Конфликтотенность ситуации в промышленной организации, где можно диагностировать признаки конфликтной ситуации, как в латентной, так и в активной форме задается, в то числе, следующими факторами: готовность или неготовность коллектива к организационным стратегическим изменениям; разнонаправленность восприятия ситуации менеджментом и коллективом, особенности внутренней культуры и психологического климата в коллективе. Следует учитывать и имеющиеся установки на реализацию конкретных способов и методов управления конфликтами у самого менеджмента организации с учетом производственных или межличностных отношений. Последние в большей степени предопределять интенсивность развития и направленность конфликтов в промышленной организации.

Вместе с тем, конфликты в промышленной организации можно классифицировать исходя из тех сфер, которые они затрагивают.

Это, прежде всего, такая разновидность социальных конфликтов как трудовые. В этом случае трудовой коллектив и собственники промышленной организации, интересы которых представлены топ-менеджментом, занимают противоположные позиции по вопросы распределения созданной в организации ценности и

определения пропорции труда (вознаграждения). Часто институциональной стороной таких конфликтов выступают общественные объединения — профсоюзы.

Конфликты в эмоциональной сфере могут возникать безотносительно к другим причинам и быть реакцией отдельного сотрудника, или группы, на отдельные ситуации. Но чаще всего это проявление внутриличностного, личностно-ролевого и межличностного конфликта человека. Психолого– поведенческие особенности важны для управления конфликтами в промышленной организации и требуют от субъекта управления знаний в области психологии и взрослой педагогики [6]. Затяжные эмоциональные конфликты в организации, не связанные с трудовыми и организационными конфликтами, является сферой деятельности профессиональных социальных психологов, а также врачей.

В определенных ситуациях, когда негативные эмоционально-окрашенные взаимоотношения между членами промышленной организации контролируемы, и, по крайней мере, одна из сторон отстаивает не только личные, но и организационные интересы в целом, конфликты помогают сплотиться окружающим, мобилизовать волю, ум на решение принципиально важных вопросов, а при разрешении конфликта – улучшить морально-психологический климат в коллективе.

Однако наибольшее значение для развития промышленной организации имеют именно организационные конфликты. Внедрение инноваций в организации наталкивается на существующую организационную структуру, на регламентацию и нормы, ее поддерживающие. Распознавание организационной проблемной ситуации, когда один участник воспринимает нововведения как угрозу своей должностной позиции, а другой, наоборот, стремится использовать ее и оба направляют усилия на получение ресурсов для укрепления своих позиций, вступая в конфликтное взаимодействие, выступает условием успешного управления организационным конфликтом в промышленной организации. Сторонами конфликта выступают представители внутриорганизационных звеньев промышленной организации – менеджеры и руководители внутренних подразделений промышленной организации (департаментов, отделов, служб, участков и др.).

В реальной практике управления конфликтами каждый конкретный конфликт необходимо рассматривать в единстве всех его сторон и характеристик. В правильном анализе всех его черт, их последующем синтезе и выстраивании модели конфликта состоит успех использования конфликта как инструмента управления позитивными изменениями в промышленной организации в целях обретения новых черт ее конкурентоспособности.

В управлении конфликтами в промышленной организации менеджменту особо следует выделять принципиальные объекты воздействия и отслеживать изменения под влиянием управленческих решений. В управленческой литературе, как правило, к ним относят: основную структуру организации, в которой в процессе управленческих мер изменяется правовая структура, структура собственности и источники финансирования организации, изменяется ассортимент продукции и набор оказываемых услуг, появляются новые рынки, клиенты и поставщики; применяемую технологию, т.к. обновляется оборудование, материалы и энергия, технологические и информационные процессы; управленческие процессы и их наполнение; организационную культуру, т.к. меняется миссия организации, неформальные отношения, мотивация, процессы, стиль руководства; человеческий фактор, поскольку вовлекаются новые сотрудники, уровень их компетентности, функции отношения, поведение и эффективность в работе [5].

Вместе с тем, эффективность работы организации, которая включена Е.Б. Моргуновым в вышеперечисленные объекты, следует отнести к показателю

результативности воздействия субъекта управления конфликтами на объект управления.

Исходя системного подхода к причинам возникновения организационного конфликта на промышленном предприятии, необходимо выделить доминирующие факторы, лежащие в основе возникновения и развития данного типа конфликта на определенном этапе функционирования промышленной организации.

Организационные конфликты вне зависимости от их непосредственных причин проявляется через столкновения противоположных позиций линейных руководителей внутренних организационных звеньев (цехов, участков, отделов) между собой, а также линейных руководителей и аппаратом заводоуправления.

Основной конфликт может сопровождаться производными (или периферийными) для конкретной ситуации конфликтами (внутриличностными, внутригрупповыми, межгрупповыми внутри структурных подразделений организации). Это затрудняет установление доминирующих факторов, обуславливающих основные причины организационного конфликта в конкретной промышленной организации.

Наибольшее значение для развития организации имеют именно организационные конфликты.

Внедрение инноваций в организации наталкивается на существующую организационную структуру, на регламентацию и нормы, ее поддерживающие. Распознавание организационной проблемной ситуации, когда один участник воспринимает нововведения как угрозу своей должностной позиции, а другой, наоборот, стремится использовать ее и оба направляют усилия на получение ресурсов для укрепления своих позиций, вступая в конфликтное взаимодействие, выступает условием успешного управления организационным конфликтом в организации.

Сторонами конфликта выступают представители внутриорганизационных звеньев организации – менеджеры и руководители внутренних подразделений промышленной организации (департаментов, отделов, служб, цехов, участков и др.).

В этой связи управление организационными конфликтами является важной стороной процесса регулирования социально-производственных отношений в организации. Соответственно эффективное управление организационными конфликтами на логистическом предприятии является одной из сторон формирования и поддержание ее конкурентоспособности.

В такой ситуации, зачастую, конфликты в организациях не только возможны, но и желательны. Их роль зависит от того, насколько эффективно они управляются.

Эффективность управления зависит от того, насколько менеджеры как субъекты управления конфликтами сумеют определить стратегическую линию поведения и программу действий, а также тактику влияния на данный сложный объект управления.

Это требует принятия управленческих решений, проверки их практической реализации, внесения при необходимости корректировок, оперативного получения сведений об эффективности или неэффективности принимаемых мер с целью нахождения оптимального варианта преодоления конфликта.

Для этого, прежде всего, необходимо осознание руководителями вероятностных предпосылок и диагностика причин возникновения конфликтов и их перевода в позитивное русло.

Промышленное предприятие, является по своей сути малой социальной группой, с характерной именно для этой группы и для этого типа предприятий микросредой и в этом масштабе микросреды мы можем говорить о совокупности условий взаимодействия людей, непосредственно влияющих на межличностный и межгрупповой конфликт. Именно исходя из этого, в реальной практике управления

конфликтами каждый конкретный конфликт необходимо рассматривать в единстве всех его сторон и характеристик. В правильном анализе всех его черт, их последующем синтезе и выстраивании модели конфликта состоит успех использования конфликта как инструмента управления позитивными изменениями в промышленной организации в целях обретения новых черт ее конкурентоспособности.

В рамках реализации организационного конфликта, мы можем выделить ряд частных правил и рекомендаций, которые позволят говорить об эффективности их применения на предприятии вообще и логистическом предприятии в частности: рационализация конфликта, снижение его эмоциональной окраски. Концентрация внимания на реальных интересах оппонента; расширение коммуникаций между сторонами конфликта с целью получения достоверной информации и укрепления доверия; ограничение сферы соперничества; определение на ранних стадиях конфликта цены победы и поражения; проведение различия между участником и предметом конфликта; временное ограничение конфликта; расширение временного горизонта конфликта; результаты урегулирования должны основываться на ясно и четко сформулированном соглашении, допускающем эффективный контроль; определение круга возможных альтернатив, допустимых уступок до принятия совместного решения. Без этого каждой из сторон трудно найти компромиссное решение на переговорах.

#### Литература

- [1] *Анципов А.Я., Ковалев В.В.* Социально-психологическая оценка персонала. 2-е изд. М.: ЮНИТИ, 2008.
- [2] *Зазыкин В.Г., Нечаева Н.С.* Введение в психологию конфликтов /на примерах конфликтов в коллективах организаций. М., 1996.
- [3] *Лысенко А.С.* Искусство интеллектуального боя — Эффективное разрешение конфликтов. Киев, 2010.
- [4] *Моргунов Е.Б.* Организационное поведение. — М., 2004.
- [5] *Семенов В.А.* Конфликтология: история, теория, методология. СПб., 2008.
- [6] *Цой Л.Н.* Организационный конфликтменеджмент: 111 вопросов и 111 ответов. — М.: Книжный мир, 2007.

*Рыбачек Г.В.*

#### **ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ТУРИСТСКОЙ СФЕРЫ**

Развитие цивилизации, ведущее к разрушению биосферы, к дальнейшей деструкции протекающих в ней процессов, не является и, по сути, не может быть названо прогрессивным, а развитие человечества по техногенному пути привело к возникновению и обострению глобальных экологических проблем, к экологическому кризису, постепенно, но с каждым годом быстрее, охватывающему всю биосферу. Это путь социального регресса, путь самоуничтожения человеческой цивилизации. Истинно прогрессивное, поступательное развитие общества возможно только в гармонии с природой, при условии решения экологических проблем.

В этой связи формирование экологической культуры личности и общества признаётся на сегодняшний день целью экологического образования наибольшим количеством учёных, методологов, теоретиков и педагогов-практиков (О.С. Анисимов, С.Н. Глазачев, С.С. Кашлев [1, 3]). Важнейшее значение мы в свою очередь придаем проблеме формирования экологической культуры будущих специалистов в целом, и в частности туристской сферы.

Экологическая культура специалиста туристской сферы в силу специфики его деятельности и взаимодействия с людьми и природой как субъектами и объектами профессиональной деятельности – по сути своей должна быть культурой целостного мировосприятия, содействия жизни, культурой, в которой сбалансированы свобода личностного выбора и ответственность за него перед собой, себе подобными и природой; этнокультурной толерантности, терпимости, культура, направленная на взаимодействие, поиск выхода из кризисных ситуаций, на совместный поиск оптимального пути жизнедеятельности человека во взаимодействии с природой, с помощью не только внутреннего диалога, но и диалога с окружающими людьми различных возрастов, рас, верований, а также диалога с природой.

Следует признать, что система образования в современной России и в целом, и в частности в системе профессиональной подготовки до сих пор в недостаточной степени ориентирована на развитие экологической культуры. Экологическое образование ни в коем случае не должно сводиться к информированию об экологических законах и развитию экологических навыков. Сутью экологического образования является обеспечение целостности мировоззрения личности, формирование в сознании человека целостной и непротиворечивой картины мира, а также адекватных представлений о своём месте и роли в мире, формирование экологической культуры.

Очевидно, что такое комплексное качество, как экологическая культура, не может формироваться в рамках одного урока, темы, даже учебного года. Процесс развития экологической культуры будущего специалиста должен быть непрерывным в течение всего времени обучения в образовательном учреждении. С другой стороны, не следует ограничивать воспитание экологической культуры и другими рамками - стенами учебного кабинета, колледжа. Более того, педагогический процесс формирования экологической культуры станет значительно эффективнее, если обучающиеся смогут реализовывать полученные знания, умения вне урока и аудиторных занятий.

Создание условий, мотивации для проявления достигнутого личностью уровня экологической культуры в деятельности; вовлечение образовательного учреждения в социальную жизнь микрорайона, района, города; увеличение контактов образовательного учреждения с общественными организациями, муниципальными руководящими структурами; включение образовательного учреждения в реализацию глобальных проектов (с помощью, например, компьютерной сети Интернет и международных экологических и образовательных организаций) -такова суть принципа расширения образовательного пространства.

Экологическая культура, заключая в себе всё накопленное человечеством, становится и целью, и средством достижения целостности мировоззрения, а расширение образовательного пространства представляет собой способ формирования целостного мировоззрения и один из основных принципов разработки и реализации педагогических технологий формирования экологической культуры личности.

Для разработки технологий формирования экологической культуры будущих специалистов туристской сферы значительный интерес представляет модель экологизации образования, связанная с концепцией личностного подхода к организации

образовательного процесса, предложенная В.И. Данильчуком и В.В. Сериковым [6]. Согласно этой модели, экологическими в собственном смысле этого слова являются такие конструкции образования, которые направлены на актуализацию личностных функций индивида, его активной позиции в отношении экологической проблемы. В этом случае любое познание, в том числе естественнонаучное, становится экологически значимым.

Феномен экологичности связан, таким образом, не с самим познаваемым предметом как таковым, а со способом его постижения, своеобразной самоорганизацией субъекта познания как представителя социоприродной реальности и предполагает ориентацию не только в самом предмете, материале, но и восприятие изучаемого предмета (науки или области культуры) в целом, в его отношении к человеческому бытию в масштабе ноосферы.

Необходимость экологической ориентации естественнонаучного образования продиктована потребностью заново определить смысл постижения человеком фундаментальных законов мироздания, внести в методологию познания природы оправдавшие себя в других сферах «гуманитарные» регулятивы. Среди них: отказ от неизблемых истин, включение науки в систему культуры, множественность мировосприятия и диалогичность как стиль мышления эпохи, целостность и социоприродная ориентация познания, творческое отношение к науке и др.

И в этом смысле, интересен подход А.В. Гагарина и А.А. Кузина [2]. В связи со сказанным авторы выносят правомерный вопрос о продуктивных технологиях развития профессионально-экологической культуры будущего специалиста, направленных на создание у него непосредственно культурологической, компетентностной и мировоззренческой готовности для успешной реализации идей устойчивого развития. И в данном случае необходимо говорить об экологическом образовании, нацеленном на развитие профессионально-экологической культуры будущего специалиста как меры и способа реализации сущностных сил человека в эко-социальном бытии, а в рамках профессиональной деятельности – на реальное воплощение указанной культуры, прежде всего, в форме проявления экологической компетентности специалиста, экоцентрических установок его сознания и мировоззрения. Тогда, по их мнению, на первый план выходят акмеологические технологии развития такого рода личности. При этом, важнейшую роль в продуктивном развитии профессионально-экологической культуры имеет активное включение будущих специалистов в специально организованную экологоориентированную деятельность, имеющую эколого-практические, природоохранные, природосохранные и т.п. цели – в деятельность, ориентированную на освоение обучающимися окружающего природного мира; на обогащение их когнитивно-познавательной, эмоционально-ценностной, коммуникативно-поведенческой и морально-волевой сфер; на созидательный и охранительный аспекты воздействия человека на окружающий природный мир; на изменение самих себя, включающем совершенствование мировоззренческой и мотивационно-потребностной сфер, а также в изменение характера экологического сознания.

Резюмируя изложенное выше и осуществляя переход к технологической стороне формирования экологической культуры, ещё отметим, что экологическая направленность образования рассматривается как дидактический феномен, т.е. как своеобразная ситуация учебной деятельности, обусловленная не только включением в содержание предмета дополнительной «экологической» информации, но и качественным преобразованием самой познавательной деятельности, позиции субъекта в этом процессе. Экологоориентированное обучение востребует субъектность, личностное отношение обучаемого.

Как свидетельствуют многочисленные исследования сторонников личностно ориентированного подхода к образованию, эффективными методами актуализации личностной позиции обучаемых является диалог и имитационно-игровой подход при решении учебных задач. Триада «задача - диалог - игра» представляет собой своеобразный технологический комплекс. Его применение обеспечивает двусторонний характер познавательной деятельности: познающий субъект ведёт своеобразный диалог о смысле познания и получает удовлетворение от игры.

Следовательно, подлинная эффективность педагогического процесса, направленного на формирование экологической культуры, может быть выявлена путём более широкого набора педагогических измерителей. Диагностируемыми параметрами в этом случае являются не только (и не столько!) экологические знания, умения и навыки, но и отношения человека: к природным объектам, к природе, к окружающим людям и самому себе, а также, любые формы проявления этих отношений в деятельности. Именно изменения в отношениях свидетельствуют о личностной значимости экологических знаний для человека.

Алгоритм «знание + отношение», таким образом, является одним из важнейших при организации и осуществлении педагогического процесса формирования экологической культуры, а также при организации и проведении диагностических процедур, направленных на выявление структурных компонентов экологической культуры личности.

Для диагностики знаний, полученных учащимися после изучения экологизированного естественнонаучного материала, могут быть использованы различные тесты, методики, контрольные работы, образцы которых содержатся во многих учебных и методических пособиях. Педагог может разработать собственный вариант проведения контроля знаний или использовать имеющиеся (в предложенном или адаптированном виде) в пособиях Т.Г. Каленниковой, Т.В. Кучер, А.С. Прутченкова и В.А. Самковой и других. При изучении экологических знаний учащихся обязательно следует учитывать не только наличие, но и глубину, системность, степень целостности знаний о той или иной экологической проблеме.

Значительно более сложной задачей является диагностика отношений личности. Особое внимание следует обратить на то, что отношения целесообразно изучать в динамике, для чего в обязательном порядке проводить входной контроль (перед началом изучения экологизированного материала) и итоговый. При этом необходимо использовать один и тот же или максимально близкий диагностический инструментарий. В нашем исследовании предполагается использовать, прежде всего, оригинальные методики, разработанные в Научно-образовательном центре «ТЭКО» под руководством С.Н. Глазачева [4]. Для разностороннего выявления экологических отношений личности целесообразно также применение проективных методик и анкет, значительное количество которых содержится в пособии С.С. Кашлева и С.Н. Глазачева [6]. С помощью методик, предлагаемых этими авторами поставлена дальнейшая задача определить особенности экологических интересов учащихся – будущих специалистов туристской сферы, их ожиданий при взаимодействии с природой, особенности мотивации учащихся к практической экологической деятельности и др. показатели сформированности экологической культуры личности.

Таким образом, результаты педагогического процесса, нацеленного на формирование экологической культуры, выражаются в изменении субъективных отношений человека к природе, окружающим людям, самому себе, в изменении уровня знаний, в личностном росте и развитии.



Изучение эффективности процесса формирования экологической культуры является сложным, поскольку диагностируемые качества и конкретные измерители лежат в поле внутренних параметров личности и динамичны по своей сути. Это требует от педагога высокой внутренней дисциплины, такта, аккуратности в интерпретации результатов диагностики.

### Литература

- [1]. *Анисимов О.С., Глазачев С.Н.* Педагогические технологии в экологическом образовании: проблемы и подходы // Экологическое образование: концепции и технологии: Сб. науч. труд. / Под ред. С.Н. Глазачева. – Волгоград, 1996. – С. 92-108.
- [2]. *Гагарин А.В., Кузин А.А.* Профессионально-экологическая культура личности: сущность, интегральный критерий проявления, акмеологические условия развития // Акмеология. №1. 2012. С. 20-24.
- [3]. *Глазачев С.Н., Кашилев С.С.* Экологическое образование : природа как педагогическое средство // Вестник экологического образования в России. – 2011. – № 1. – С. 6-9.
- [4]. *Гришаева Ю.М.* Экологическая культура в педагогической деятельности. М.: МГПИ, 2012.
- [5]. *Данильчук В.И., Сериков В.В.* Личностный подход в системе принципов экологизации естественнонаучного образования // Экологическое образование: концепции и технологии: Сб. науч. тр. / Под ред. проф. С.Н. Глазачева. – Волгоград: Перемена, 1996. – С. 84-91.
- [6]. *Кашилев С.С., Глазачев С.Н.* Педагогическая диагностика экологической культуры учащихся: Пособие для учителя. – М.: Горизонт, 2000.

## РЕЦЕНЗИИ

---

### РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ: «ГАГАРИН А.В. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ: ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ: МОНОГРАФИЯ /. – М.: РУДН, 2011. – 160 С.»



Вышла в свет книга профессора Гагарина Александра Валерьевича «Экологическая компетентность личности: психолого-акмеологическое исследование: монография / А.В. Гагарин. – М.: РУДН, 2011. – 160 с.»

Автор монографии Александр Валерьевич Гагарин – известный ученый, педагог, эколог. Книга написана на основании проведенного комплексного психолого-акмеологического исследования. В работе раскрывается сущность, структура и содержание экологической компетентности личности как психологического и акмеологического феномена, психологические принципы, детерминанты, условия и факторы ее развития.

Теоретическая часть книги представляет собой, по сути, концепцию развития экологической компетентности личности.

Представительной выглядит и эмпирическая часть проведенного автором исследования. При этом автор знакомит читателя и с инструментарием проведенного исследования.

Более того, обширные приложения к книге содержат также программы дисциплин «Экологическая психология» и «Экологическая акмеология».

В целом, не вызывает сомнений, что акмеологическое решение проблемы развития экологической компетентности личности, предложенное профессором А.В. Гариным, вызовет интерес у ученых исследователей в сфере психологии развития и акмеологии, экологической психологии и педагогики, у студентов, аспирантов и преподавателей.

*Профессор Анисимов Сергей Алексеевич*

**РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ: «ПАВЛОВ Б.С., БЕРДНИК Л.П., РАЗИКОВА Н.И.  
ЭКОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНО-ВАЛЕОЛОГИЧЕСКОЕ САМОЧУВСТВИЕ  
НАСЕЛЕНИЯ НА УРАЛЕ (НА ПРИМЕРЕ ВУРС) / ИН-Т ЭКОНОМИКИ УРО  
РАН, 2011. – 562 С.»**

В научной монографии представлены методологические, теоретические и практические подходы к изучению общественного мнения различных социально-демографических групп населения о жизни, самочувствии и деятельности людей в экологически кризисных условиях радиоактивного загрязнения селитебных территорий.

Книга базируется на результатах многолетних (1992 – 2009 гг.) мониторинговых социально-экономических и социально-валеологических исследований, проведенных авторами из Института экономики Уро РАН в городах и сельских поселениях Челябинской, Свердловской и Курганской областей, входящих в Уральский федеральный округ и пострадавших от радиоактивного загрязнения в результате деятельности ПО «Маяк» в 40-х, 50-х и 60-х годах XX века.

Актуальность и востребованность фундаментальной научной работы, опубликованной уральскими учеными, подтверждается на международном уровне – ядерная авария в японском городе Фукусима, произошедшая 11 марта 2011 года, свидетельствует о том, что радиационная угроза носит глобальный характер.

Репрезентативные социологические исследования авторов диагностируют, что социально-психологические позиции населения относительно опасности радиоактивного облучения, которой они потенциально подвергаются в процессе своей жизнедеятельности, характеризуются устойчивой тревожностью – так называемой радиофобией.

Это боязнь, страх перед радиационной опасностью, которая возникает либо как накапливаемый результат деятельности предприятий, либо вследствие произошедших на них аварий, поскольку на указанных производствах осуществляются работы с применением радиационных веществ и других источников ионизирующих излучений. Эмоциональный компонент радиофобии включает в себя всё многообразие переживаний и чувств, которые порождаются у людей событиями и изменениями в социальной жизни и окружающей среде.

Авторы книги аргументированно подчеркивают, что радиофобия может являться одними из компонентов социально-психологического состояния (самочувствия) населения, которое формируется на основе восприятия и оценки людьми того социального мира и среды, в которых они живут, сложившейся ситуации в населенном пункте, где обитают их семьи, а также на предприятии, где они работают. Индикаторами социально-психологического самочувствия выступают совокупность оценок социальной ситуации, удовлетворенность отдельными сферами жизнедеятельности, природной и окружающей средой, своим положением в социуме, будущими перспективами, а также уверенность в завтрашнем дне.

К ведущим вопросам реабилитации населения исследователи относят ослабление его стрессового состояния и психофизиологической подавленности. Разработка и практическое использование психологических и медицинских средств реабилитации людей, пострадавших на территориях ВУРС, возможны в рамках создания отчетливого представления о размерах бедствия. Поэтому выделение уровней развития стресс-синдрома радиофобии у людей, подвергшихся радиационному воздействию, является необходимым условием успешного предупреждения дальнейшего ухудшения состояния их здоровья и сохранения полноценной жизни.

Уральские ученые приходят к важному выводу, что стресс-синдром радиофобии, связанный с глубоким осознанием отдаленных последствий радиоактивного поражения, может быть снят средствами психофизиологического и психолого-педагогического воздействия, лекарственной терапией и повышением устойчивости к радиоактивному загрязнению с помощью биологических протекторов.

По мнению авторов книги, в этих целях необходимы: изучение психолого-физиологических особенностей детей-школьников, взрослых людей со стресс-синдромом радиофобии; объективная оценка социально-бытовых условий жизни, семейного воспитания, использования средств психолого-педагогического ослабления стресс-синдрома радиофобии в семье; осуществление радиационного и социально-психологического мониторинга с широкой и правдивой информацией о реальном положении дел с радиационной безопасностью, ее нормах и оценкой риска на территории проживания; профилактические мероприятия, направленные на снятие напряжения и укрепление здоровья у всех категорий населения (индивидуальные курсы выдачи радиопротекторов, витаминов, специальная диета, организация консультаций); практическое внедрение программы снятия стресс-синдрома радиофобии, включающей в себя специальные курсы; формирование у населения адекватной реакции на фактор облучения (знание людьми, что надо делать в аварийных, чрезвычайных и кризисных ситуациях, а также знание возможных последствий облучения в малых дозах).

Опросы населения пострадавших территорий, проведенные учеными, выявили, что введение мелких льгот и мизерных пособий трактуется респондентами как распыление средств и неэффективный способ социальной защиты. Приоритетное значение люди отдают завершению строительству объектов социальной инфраструктуры сельских населенных пунктов, вложению средств в обновление технической базы производства и пр.

В связи с этим, как обоснованно замечают авторы книги, в настоящее время всё более актуализируется задача формирования благоприятного общественного мнения по поддержке развития безопасной атомной энергетики. Функционирование указанного общественного мнения, его формирование и корректировка являются одной из важнейших составляющих государственной и региональной реабилитационной политики на территориях, входящих в ВУРС.

В этой роли общественное мнение выступает целью реабилитационной политики, поскольку его состояние по данной проблеме является существенным фактором и индикатором социальной напряженности. Она возникла на территориях радиоактивного загрязнения под влиянием развернувшегося в стране в 80-ые годы процесса демократизации и гласности всех сфер общественной жизни, в том числе социально-экологических проблем атомной энергетики и обострилась под влиянием долгосрочных экологических и социальных последствий Чернобыльской катастрофы.

Авторы книги убедительно доказывают, что стратегической целью формирования благоприятного для развития атомных объектов общественного мнения выступает получение и распространение объективной информации об энергетике региона, научных и конструкторских разработках, профессиональной работе и гражданской активности выдающихся ученых и работниках атомной промышленности.

В общем и целом в монографии представлен богатый и уникальный эмпирический материал, связанный с развитием атомных производств в Уральском регионе, жизнедеятельностью населения в условиях чрезвычайного экологического неблагополучия.

Книга адресована и будет полезна представителям властных и управленческих структур, предпринимателям, психологам, социологам, экологам и экономистам – всем тем, кто на научном и практическом уровнях занимается изучением и преодолением экологических проблем, исследованием и улучшением качества жизни населения, обеспечением безопасности труда, организацией социальной защиты и реабилитацией здоровья людей.

Важно также подчеркнуть, что материалы, представленные в книге, могут быть использованы при подготовке бакалавров, магистров, специалистов высшей квалификации, а также аспирантов и докторантов по социально ориентированным направлениям научных исследований академических институтов и высших учебных заведений.

К бесспорной заслуге авторов опубликованной монографии следует отнести их профессиональную добросовестность и смелую научную позицию, позволяющую высветить целый спектр нерешенных вопросов, сопряженных с обоснованием основных направлений и конкретных механизмов оптимизации реабилитационной политики на российских территориях, пострадавших от радиационно-экологических катастроф, и комплексной оценкой ее эффективности.

*Профессор Пацула Андрей Валерьевич*

## НАШИ АВТОРЫ

*Анисимов Сергей Алексеевич* – профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доктор философских наук, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Президента РФ в области образования; e-mail: anissimov@yandex.ru; *Sergey A. Anisimov* – Doctor of Philosophy, Professor. Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Анциупов Анатолий Яковлевич* – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: Dima050147@yandex.ru; *Anatoly Ya. Antsupov* – Doctor of Psychology, Professor. Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Баранова Светлана Васильевна* – аспирантка кафедры акмеологии кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: aseev@ur.rags.ru; *Svetlana V. Baranova* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Бекасов Илья Дмитриевич* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; электронная почта: ilyabec@mail.ru; *Ilja D. Bekasov* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Беспалов Денис Евгеньевич* – аспирант кафедры акмеологии кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: stepnova@ur.rags.ru; *Denis E. Bespalov* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Бехтер Анна Александровна* – аспирантка кафедры психологии и педагогики филологического факультета Российского университета дружбы народов; e-mail: behter2004@mail.ru; *Anna A. Behter* – postgraduate student, Department of Psychology and Pedagogic, The People's Friendship University of Russia.

*Болтенко Марина Александровна* – аспирантка кафедры акмеологии кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: aseev@ur.rags.ru; *Marina A. Boltenko* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Васильева Олеся Вячеславовна* – аспирантка кафедры акмеологии кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: vas-ov@mail.ru; *Olesya V. Vasilyeva* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Герасимов Вячеслав Михайлович* – профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, доктор психологических наук; e-mail: gerasimov@ur.rags.ru; *Vyacheslav M. Gerasimov* – Doctor of Psychology, Professor. Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Глебов Виктор Васильевич* – доцент кафедры экологии человека, экологический факультет Российского университета дружбы народов; e-mail: vg44@mail.ru; *Viktor V. Glebov* – professor assistant, The People's Friendship University of Russia.

*Деркач Анатолий Алексеевич* – академик РАО, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Президента РФ в области образования; e-mail: akmeo@list.ru; *Anatoly A. Derkach* – Ph.D., D.Ps., Professor, Head of Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Зазыкин Владимир Георгиевич* – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: zazikin@rambler.ru; *Vladimir G. Zazikin* – Ph.D., D.Ps., Professor, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Захватова Любовь Сергеевна* – аспирантка кафедры психологии факультета психологии Морского государственного университета им. адм. Г.И. Невельского; e-mail: zak-lyubov@yandex.ru; *Lyubov S. Zakhvatova* – postgraduate student, Psychological Department of the Humanitarian University of the Naval State University named after Admiral Nevelskoy

*Казakov Юрий Николаевич* – доктор медицинских наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: anita\_kazakova@rambler.ru; *Yuriy N. Kazakov* – Ph.D., D.M., Professor, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Качаев Руслан И.* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: anissimov@yandex.ru; *Ruslan I. Kachaev* – postgraduate student, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Кириченко Александр Викторович* – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: AlVKirichenko@yandex.ru; *Alexander V. Kirichenko* – Ph.D., D.Ps., Professor, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Климов Евгений Александрович* – академик РАО, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Президента РФ в области образования; e-mail: labppk@mail.ru; *Evgeniy A. Klimov* – Ph.D., D.Ps., Professor, Department of Akmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Марасанов Герман Игоревич* – кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: info@academcenter.ru; *German I. Marasanov* – Ph.D., the candidate of psychological sciences, Associate Professor, Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

*Мельничук Андрей Степанович* – кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: melnichuk@rambler.ru; *Andrey S. Melnichuk* – Ph.D., the candidate of psychological sciences, Associate Professor, Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

*Михайлова Ольга Борисовна* – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной и дифференциальной психологии, Российский университет дружбы народов; e-mail: olga00241@yandex.ru *Olga B. Mikhailova* – Ph.D., the candidate of pedagogical sciences, Associate Professor. The Chair of Social and Differential Psychology, Peoples' Friendship University of Russia

*Монахова Ксения Владимировна* – преподаватель кафедры психологии Московского гуманитарно-экономического института (МГЭИ); e-mail: Monachovaksennya@mail.ru; *Ksenia V. Monakhova* – Faculty Member, Department of Psychology, Moscow Institute of Humanities and Economics (MGIEI).

*Мочалова Ксения Павловна* – аспирант кафедры социологии Сибирского федерального университета; e-mail: draggone@mail.ru; *Kseniya P. Mochalova* – postgraduate student, Sociology subdepartment in Siberian Federal University.

*Мухамедов Тимур Нурмухамедович* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: timurbek-78@mail.ru; *Timur N. Muhamedov* – the postgraduate student, Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

*Однокурцев Н.М.* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; *N. M. Odnoкурцев* – the postgraduate student, Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation.

*Оболонский Юрий Владимирович* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: office@sod7.ru; *Yury V. Obolonsky* – postgraduate student, Department of Acmeology and Professional Psychology of the Russian Academy of National Economy and the Public Service under the President of the Russian Federation.

*Пацула Андрей Валерьевич* – доктор социологических наук, профессор кафедры управления в экономических и социальных системах Государственного университета управления; e-mail: racula@fridas.ru; *Andrey V. Pacula* – Ph.D., D.S., Professor, State University of Management.

*Пачина Наталья Николаевна* – доцент, кандидат педагогических наук, докторант, директор Центра акмеологического сопровождения профессионального развития будущего специалиста ЕГУ им. И.А. Бунина; e-mail: pachina@yelets.lipetsk.ru; *Natalia N. Pachina* – professor assistant, candidate of the pedagogical sciences, person working for doctor's, director of the Centre acmeological accompaniments of the professional development of the future specialist EGU im. I.A. Bunina

*Рыбачек Галина Владимировна* – аспирантка Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова; e-mail: rgaline@mail.ru; *Galina V. Ribachek* – postgraduate student, Sholohov State University for the Humanities

*Сидельников Андрей Юрьевич* – аспирант кафедры экологии человека, экологический факультет Российского университета дружбы народов; e-mail: lidich@mail.ru; *Andrey Yu. Sidelnikov* – postgraduate student, The People's Friendship University of Russia.

*Шеремета Иван Владимирович* – аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; тел.: (926) 706-85-71; *Inna V. Sheremeta* – postgraduate student, Department of acmeology and psychology, Russian Academy of National economy and State Service under President of Russian Federation.

*Шинина Татьяна Валерьевна* – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики, декан факультета кадрового резерва Института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы; e-mail: schinina@list.ru; *Tatyana V. Shinina* – the candidate of psychological sciences, the dean of faculty of a personnel reserve of , associate professor of department of Institute of retraining and further qualification of executive staffs and specialists of the social safety net in Moscow.



## УВАЖАЕМЫЕ АВТОРЫ!

Научный журнал «**Акмеология**» приглашает к сотрудничеству преподавателей вузов, научных работников, магистрантов, аспирантов, соискателей ученой степени кандидата и доктора наук.

Журнал публикует материалы завершенных самостоятельных исследований, выполненных в сфере акмеологии, психологии и педагогики, в частности психологии развития и акмеологии (психологические и педагогические науки), социальной психологии, юридической психологии, безопасности в чрезвычайных ситуациях (психологические науки).

Поскольку издание профильное, редакцией поощряются материалы с выраженной ориентацией на следующие акмеологические проблемы: формирование и развитие профессионализма личности; саморазвитие, самосовершенствование, самореализация человека в различных сферах жизнедеятельности; акмеологические аспекты социального взаимодействия человека и т.д. Выходит один раз в три месяца.

*Журнал входит в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций (Решение Президиума ВАК при Минобрнауки РФ от 02.03.12 № 8/13).*

В этой связи с этим к авторам предъявляются следующие, строго обязательные для выполнения требования, соответствующие критериям для включения научных журналов и изданий в указанный Перечень.

1. Не рассматриваются обзоры научной литературы по проблеме исследования. Отклоняются материалы с подробным пересказом исследований других авторов.

2. Статьи принимаются на русском и английском языках. Стиль изложения статьи должен быть понятным не только специалистам, но и широкому кругу читателей.

3. Название статьи не должно начинаться со слов «К проблеме...», «К вопросу...», «Проблема ...» и т.п. В названии используется не более 5-6 слов.

4. Статья не делится на подразделы, соответствующие этапам научного исследования (введение, методы, результаты, заключение).

5. Объем статьи: для соискателей ученой степени **кандидата** наук – 12000 знаков с пробелами; для соискателей ученой степени **доктора** наук – 19000 знаков с пробелами.

**6. Оформление текста** (см. образец 1): *кегель – 11 Times New Roman, интервал – 1, абзацный отступ – 1 см, поля – все 3,5 см, страницы рукописи не нумеруются, таблицы и рисунки не должны выступать за границы полей.*

**7. Оформление списка литературы** (см. образец 1): выполняется в формате, установленном журналом из числа предусмотренных действующим ГОСТом: *кегель 10 Times New Roman, сплошная нумерация с номером в квадратных скобках, фамилия и и.о. автора(ов) источника – курсивом, количество страниц и листов в источнике не указываются.*

8. Наличие списка литературы обязательно. Количество источников, на которые автор делает ссылку в тексте и которые включаются в списки литературы, не должно превышать 5–7. Ссылки на литературу оформляются в виде алфавитного пронумерованного списка литературы (иностранные источники в конце списка) и отсылок к нему в тексте в виде номеров в квадратных скобках. Например: [1]. Если в квадратных скобках перечисляются несколько источников, то отсылки делаются следующим образом: [2; 5]. Если в тексте приводится точная цитата из источника, в квадратных скобках после нее указывается номер источника и страница: [4, с. 23].

9. В список литературы не вносятся библиографические данные кандидатской и докторской диссертации (автореферата) автора. Ссылка на диссертацию (автореферат) дается внутри текста: «Как показано в нашем диссертационном исследовании (2012, Москва).

10. Фамилии зарубежных авторов пишутся в русской транскрипции. Фамилия автора первоисточника должна всегда сопровождаться инициалами, независимо от количества ссылок на автора.

11. При цитировании или в любом другом случае, когда это нужно, следует использовать парные кавычки. Например: «Акмеология».

12. Рукопись сопровождается метаданными произведения для Российского индекса цитирования (РИНЦ): название статьи, аннотация (2-4 коротких предложения), ключевые

слова (не более 5); сведениями об авторе (фамилия, имя и отчество, ученое звание, ученая степень, место работы, должность, телефон, e-mail).

Наличие английского перевода названия, аннотации, ключевых слов, сведений об авторе обязательно (см. образцы 2 и 3). **Обращаем внимание авторов** на необходимость обеспечить высокое профессиональное качество перевода на английский язык требуемых данных, а при необходимости – всей статьи. **Автоматизированный перевод с помощью программных систем запрещается!** При обнаружении экспертом редакции низкого качества перевода статья отклоняется. **Редакция перевод не обеспечивает.**

13. К рукописи прилагается внешняя рецензия, заверенная подписью рецензента и печатью организации.

14. Решение о принятии к публикации или отклонении рукописи принимается редколлегией по результатам анонимного рецензирования.

15. Рукописи, не соответствующие требованиям, редакцией не рассматриваются.

**На электронный адрес [akmeo@bk.ru](mailto:akmeo@bk.ru) направляется комплект документов:**

– **рукопись** в формате *Word* (файлу присваивается имя по фамилии автора с указанием количества знаков с пробелами, например: «Иванова 12000»);

– **аннотация и ключевые слова** (файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Аннотация», например: «Иванова Аннотация»);

– **сведения об авторе** (файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Сведения», например: «Иванова Сведения»);

– **копия внешней рецензии на рукопись** (файлу присваивается имя по фамилии автора с пометкой «Рецензия», например: «Иванова Рецензия»); оригинал сдается в редакцию при положительном решении о публикации.

## ОБРАЗЕЦ 1

В отдельном файле «Синягин 19000»:

УДК 159.9 (см. [www.teacode.com/online/udc/](http://www.teacode.com/online/udc/))

*Синягин Ю.В.*

### ОРИЕНТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-КОМАНДНОМ ПОВЕДЕНИИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ

Проведенная в последние годы в рамках научного проекта «Исследование детерминант формирования индивидуальной жизненной стратегии личности в образовании и карьере» серия эмпирических исследований... ДАЛЕЕ ТЕКСТ СТАТЬИ

#### Литература

- [1] *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991.
- [2] Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. – М.: Изд-во: РАГС, 2007.
- [3] *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. №3. 2011. С. 5–12.
- [4] *Деркач А.А., Сайко Э.В.* Самореализация – основание акмеологического развития. М.:МПСИ – Воронеж: Модэк, 2010.
- [5] *Емельяненко А.В.* Мотивация власти в построении индивидуальной карьерной стратегии (в печати).

## ОБРАЗЕЦ 2

В отдельном файле «Синягин Аннотация»:

*Синягин Ю.В.*

### **Ориентации в организационно-командном поведении**

*Статья посвящена анализу ориентаций в организационно-командном поведении и их взаимодействию с индивидуальными карьерными стратегиями личности. В данной работе приводится описание и анализ трехфакторной модели ориентаций субъекта профессиональной деятельности в пространстве собственных и организационно заданных задач. **Ключевые слова:** индивидуальные жизненные стратегии, карьерные стратегии, организационно-командное поведение, адаптационные стратегии, стратегии индивидуализации, стратегии интеграции.*

*Sinyagin Y.V.*

### **Orientation in organizational team behavior**

*This article analyzes directions in organizational and team behavior and its coherence with individual career strategies. In this paper we present a description and analysis of the three-factor model of personal orientations in professional activity in the area of its own and defined objectives. **Key words:** individual life strategy, career strategy, organizational and team behavior, strategy of individualization.*

## ОБРАЗЕЦ 3

В отдельном файле «Синягин Сведения»:

*Синягин Юрий Викторович – доктор психологических наук, профессор, Академия при Президенте РФ (РАНХиГС), директор Центра планирования и прогнозирования карьеры; e-mail [yv@mail.ru](mailto:yv@mail.ru), тел.: +7 (925) 211-11-11 (моб.), +7 (495) 311-11-11 (дом.), +7 (495) 322-32-32 (раб.)*

*Yuriy V. Sinyagin – Ph.D., D.Ps., Professor. The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, The center's director of planning and forecasting career; e-mail [yv@mail.ru](mailto:yv@mail.ru), Ph.: +7 (925) 211-11-11, +7 (495) 311-11-11, (495) 322-32-32.*

### **ВНИМАНИЕ!**

*Информация из присланных файлов автоматически переносится в необходимые поля электронной разметки. В файлах кроме текста, указанного в образцах, не должно быть никакого другого, и в частности пометок типа «Автор», «Сведения об авторе», «Название статьи» и т.д.*

**Контакт:** [akmeo@bk.ru](mailto:akmeo@bk.ru)

*Редакция журнала не располагает возможностями частной переписки.*

*Вся информация на сайте журнала: <http://acmeology.migsu.ru>*

# АКМЕОЛОГИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2012, № 2 (42)

*Выходит один раз в квартал*

ISSN 2075-7577

Компьютерная верстка  
и техническая редакция  
*Сергея Калинина*

---

Подписано в печать 23.03.2012. Формат 60x84/8  
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура «Times New Roman»  
Усл. печ. л. 11,46 Тираж 1000 экз.

Отпечатано в типографии ООО «Мультипринт»,  
Москва, ул. Верейская, 29