

Федеральное агентство железнодорожного транспорта
Петербургский государственный университет путей сообщения
Российское психологическое общество
International Council of Psychologists
РЖД-Партнер

ЧЕЛОВЕК И ТРАНСПОРТ

Психология. Экономика. Техника

Материалы I Международной
научно-практической
конференции

14-16 сентября 2010 г.

Санкт-Петербург
2010

ББК 88
П 86

Редакционная коллегия: зав. кафедрой прикладной психологии ПГУПС, д.псих.н., профессор В.Л.Ситников (отв. редактор), д.псих.н., профессор кафедры прикладной психологии Е.С.Ермакова, к.псих.н., доцент кафедры прикладной психологии М.В.Карагачева

Печатается по решению ученого совета
факультета «Экономика и социальное управление» Петербургского
государственного университета путей сообщения

П 86 Человек и транспорт. (Психология. Экономика. Техника.): материалы международной научно-практической конференции, 14-16 сентября 2010 г. – СПб.: ПГУПС, 2010. - 360с.

Информационный спонсор – **РЖД-ПАРТНЕР**



Сборник включает материалы, представленные на Первую международную научно-практическую конференцию «Человек и транспорт (Психология. Экономика. Техника)». В сборнике представлен широкий спектр исследований в области психологии, экономики и подготовки специалистов транспортной сферы: авиации и космонавтики, автомобильного, водного и железнодорожного транспорта.

ISBN
ББК 88

© Авторы статей
© фото В.Ситников

ОГЛАВЛЕНИЕ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО, ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ

Артимович В.М. Классификация показателей оценки результативности деятельности предприятия	9
Бендюков М.А. Постиндустриальные трудовые отношения и развитие человеческих ресурсов в сфере железнодорожного транспорта	13
Березовская И.П. Социокультурные функции транспорта	17
Березовская И. П. Эволюция транспорта (социокультурный аспект)	19
Горюнова Л.Н., Скрипюк И.И. Принципы проектирования информационной и пространственно-ориентирующей среды метрополитена.....	27
Григорьева М.В. Основные направления психологических исследований взаимодействий личности и динамичной окружающей среды	32
Ершов Е.М., Ершова М.Е., Ершова О.Е. Оценка имиджа транспортной компании на основе использования многопараметрических моделей	36
Есипова Е.В. Гарантированная вероятность окупаемости по сроку инвестиций в строительство железнодорожной линии.....	40
Иванов М.В. Культурологические основы инноваций на транспорте.....	45
Коваленко Е.А., Попова Н.А. Корпоративное образование как ключевая задача в реализации стратегии компании.....	50
Лапинскас А.А., Соколов П.А. Проблемы и перспективы инновационного развития железнодорожного транспорта РФ.....	52
Локтионов А.М. Модернизация и корпоративная этика или длительный застой	57
Навицкас В., Контаутене Р. Международные рычаги регулирования охраны окружающей среды.....	65
Навицкас В., Суэта Л. Определение конкурентных преимуществ в условиях глобальной экономики: пример логистической системы	73
Норкин Г.А. Повышение роли психологии как фактор эффективного управления железнодорожным транспортом.....	77
Носкова О.Г. Железнодорожное дело как источник зарождения прикладной психологии и эргономики в России конца XIX - начала XX века	79
Опарин С.Г. Развитие стохастической теории эффективности инвестиций в объекты транспортной инфраструктуры и метод интегральных сверток чисел.....	82
Рассказова О.М. Принципы и методы изучения спроса на транспортные услуги	88
Селезнева М.Л. Социально-экономические проблемы реформы ржд.....	93
Сидоров Н.М. О необходимости создания системы комплексных исследований на транспорте.....	98
Соломин И.Л. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности и принцип презумпции профессиональной пригодности	101

Стреленко А.А. Психологический стресс и образ мира.....	106
Стрелков Ю.К. Три вектора психологии транспортного труда.....	109
Фортунатов В.В. Реформа железнодорожного транспорта: во имя принципа или для блага россиян?.....	113
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ	
Агатова Л.А. Развитие персонала в сфере продажи и обслуживания автомобилей.....	114
Азаренок Г.С., Фролова А.А., Ручкина Н.С. Изучение механизмов психологической защиты как средства адаптации.....	115
Беспалов Б.И. Диагностика профессиональных конструкторов у автомехаников.....	120
Бобикова П.А. Организационно-психологические особенности управления дебиторской задолженностью	125
Гамкова О.А. Профилактика снижения интеллектуальных функций дежурных по станции.....	128
Гнедина Т. Г. Исследование динамики карьерных ориентаций личности руководителя .	131
Гурчиани К.С. Влияние имиджа машинистов-инструкторов на процесс деятельности работников локомотивных бригад.....	136
Демидова М.В. Деятельность тренера при выезде на соревнования	141
Каверина Л.А. Исследование успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта	143
Карагачева М.В., Ситников В.Л., Владимирова (Шошина) А.В. Образы себя и напарника в сознании машинистов железнодорожного транспорта	194
Курепина Е.А. Организационная культура как ключевой фактор успешных инноваций лидера грузоперевозок компании fedex	201
Леженина А.А. Исследование взаимосвязи психологической культуры специалистов железнодорожной отрасли и успешности их профессиональной деятельности	205
Невструева Т.Х., Ефрюшкина О.В. Организационная культура как психологический фактор профессионального развития сотрудника предприятия.....	210
Слотина Т.В., Лыскова Е.С. Особенности супружеских отношений в семьях железнодорожников.....	162
Стрелков Ю.К. Исследования человеческого фактора в транспортной сфере на грани тысячелетий.....	168
Телятникова Г.Б. Образ профессионала у медицинских сестер и фельдшеров службы предрейсовых медицинских осмотров на железной дороге	170
Федулкина Е.А. Представления специалистов железнодорожной отрасли о работе, о себе в профессии и об идеальном профессионале.....	174
Шингаев С.М. Проблемы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров в транспортной сфере.....	178
ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ	

Баранов А.А. Техническая, социальная и психологическая безопасность: поиск общих оснований.....	183
Благинин А.А., Котов О.В., Калтыгин М.В. Применение электроимпульсной нейрорегуляции для коррекции функционального состояния организма операторов с высоким уровнем невротизации.....	186
Бондарев Э. В. Профессиональная адаптация специалистов, работающих в экстремальных условиях.....	188
Борисовская Н.В. Безопасность на транспорте.....	190
Дроздова М.А. О некоторых актуальных вопросах борьбы с терроризмом на железной дороге.....	194
Емельянов Ю.А. Влияние психологических особенностей личности на устойчивость к гипоксической гипоксии в авиации.....	199
Кашапов М.М. Метакогнитивный подход к пониманию структурно-функциональных характеристик конфликтной компетентности человека в экстремальных условиях.....	201
Комарова А.В., Остапова М.Н. Особенности психологических механизмов совладания со стрессом у работников железнодорожного транспорта.....	206
Леженкина Т.И. Формирование психологической готовности локомотивной бригады к действиям в опасных ситуациях.....	216
Малеев Д.В. Структура личностных свойств, которые влияют на профессиональную адаптацию специалистов экстремального профиля.....	219
Прокофьев Л.Е. Психологическая подготовка персонала к работе в условиях экстремальных ситуаций.....	222
Семёнова Е.М. Психологические особенности деятельности специалиста транспортной сферы в условиях действия экстремальных факторов.....	225
Серова Е.А., Даниленко А.А. Психологическое обеспечение безопасности на морском транспорте.....	228
Синельников С.Н. К вопросу влияния психологических особенностей на работоспособность оператора в условиях авиационного шума.....	233
Черевкова Т.Н. Психологические особенности специалистов операторского профиля, обеспечивающие надежность деятельности в экстремальной обстановке.....	236
Чермянин С.В., Корзунин В.А., Шубин А.В. Профессионально-психологическая экспертиза специалистов экстремальных видов деятельности.....	238
Шехерев А. О. Логистический подход к оказанию экстренной психологической помощи в зоне чрезвычайных ситуаций на транспорте.....	244
Шехерев А. О. К вопросу о формировании психологической готовности человека к жизнедеятельности в экстремальной ситуации.....	248
МОТИВАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ	
Бердыган А.В. Формирование профессиональной мотивации в процессе передачи профессиональных знаний.....	251
Дорошкова Е.Д. Технология изучения структуры мышления как прогнозирование будущей карьеры.....	252

Ермакова Е.С., Мысник Л.М. Учебная мотивация и личностные особенности студентов транспортного вуза.....	256
Зачесова Г.М., Телегина Н.В. Инвестиции в человеческий капитал на транспорте	259
Комарова А.В. Гендерные особенности направленности личности и субъективного контроля специалистов, работающих в сфере управления процессами перевозок.....	262
Павлова К.С. Соотношение мотивационных характеристик личности железнодорожника и его лояльности	269
Попова Н.А., Коваленко Е.А. Факторы мотивация руководящего состава в системе управления персоналом в холдинге	272
Проскуракова Е.А. Система управления карьерой как фактор повышения мотивации труда персонала.....	275
Сиверцева Е.С. Выбор метода оценки и стимулирования управленческого труда для эффективного функционирования предприятия.	279
Слотина Т.В., Соловьева А. С., Соломина Л. Ю. Психологические особенности и структура элементов духовной сферы личности студентов	283
Шапиро С.В. Ценностные ориентации студентов транспортного вуза	286

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ

Астрейко Е.С., Астрейко С.Я. Использование мультимедийных технологий при подготовке будущих специалистов	290
Бакланов И.М., Кедич С.И. Особенности эмоционального выгорания будущих инженеров путей сообщения	291
Большакова Е.В. Становление профессионального мышления будущего специалиста ..	295
Голубихина Ю.Ю., Соловьева Е.А. Об опыте работы лаборатории психологических исследований при спбгасу в сфере безопасности дорожного движения.....	296
Гульбс О.А. Категория профессиональное сознание как механизм регуляции поведения преподавателя высшей школы при обучении специалистов транспортной сферы.....	300
Гуревич Р. С. Единое информационное образовательное пространство в системе подготовки и переподготовки специалистов транспортной сферы	305
Евдокимова Е.А. Психология в структуре высшего технического образования.....	308
Ермакова Е.С. Акмеологический подход к развитию творчества специалиста транспортных систем в профессиональной деятельности	313
Каплунович И.Я., Каплунович С.М. Психолого-педагогический анализ целей и критериев подготовки и переподготовки специалистов.....	317
Комарова А.В., Слотина Т.В., Штейнбах Х. Э. Моббинг в условиях студенческого общежития	320
Котова С.А. Особенности готовности студентов транспортного вуза к социальному взаимодействию	325
Леонов С.В. Использование инновационных технологий при подготовки профессионалов различных специальностей	331

Лобанова Ю.И., Комкова Л.В., Лебедева Л.В. Возможности реализации индивидуального подхода в процессе обучения вождению	332
Наумов И.А. Актуальные проблемы в повышении правовой культуры студентов, будущих профессионалов транспортной сферы.....	336
Новикова Е.С. Дресс-код и обучение в вузе глазами студентов	341
Опарин С.Г. Социально-экономические основы и методы системного анализа успешности выпускников транспортных вузов.....	344
Слотина Т.В., Мурашкина М. А. Психологические защиты и творческое мышление у студентов.....	350
Худик В.А., Секисова А.В. Исследование учебной мотивации у курсантов морской академии в связи с их профессиональным самоопределением	352
Шехерева О.И. Информационные технологии как инструмент создания электронного портфолио будущих специалистов.....	354
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ... ..	3619

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО, ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ

Артимович В.М.

КЛАССИФИКАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

С общих позиций цель измерения результативности состоит в том, чтобы помочь предприятию оценивать, контролировать, добиваться действенности, экономичности, производительности, прибыльности, качества продукции.

Неотъемлемым элементом исследования и измерения результативности деятельности предприятия является выбор критериев и показателей для её оценки. Под критерием результативности понимается признак или сумма признаков, на основании которых может быть сделан вывод о достижении запланированных результатов. Критерий должен не просто констатировать результат, но и оценивать его уровень.

Критерий не следует воспринимать как прямое руководство к действию. Критерии результативности выражаются в определённых показателях. Критериев может быть несколько, и они должны отражать все особенности и цели деятельности хозяйствующего субъекта, характеризовать все возможные сферы его функционирования: финансовую, рыночную, производственную, социальную. По сути, критерий есть интегральный показатель, его можно определить по значениям входящих в него более простых (частных) показателей. Показатель – это данные, по которым можно судить о состоянии и развитии объекта наблюдения.

С помощью частных показателей получают количественную оценку результативности деятельности предприятия. Данные показатели, как правило, используются в планировании, учёте и анализе деятельности субъектов, что является предпосылкой практического использования этой оценки. Ввод этих показателей в структуру анализа и оценки, позволяет в дальнейшем использовать полученные результаты в практической деятельности, направленной на повышение результативности.

Критерии и показатели результативности должны быть представлены в иерархической структуре, которая в полной мере должна отражать специфику деятельности хозяйствующего субъекта и характеризовать все стороны его производственно-хозяйственной деятельности. Многообразие свойств и признаков различных видов управленческой, производственной, финансовой и коммерческой деятельности хозяйствующего субъекта порождает многообразие показателей результативности (рис.1).

Главная проблема состоит в том, что ни один из показателей не может быть универсальным, по которому однозначно можно было бы судить об успехах или неудачах деятельности предприятия. Наиболее рациональ-

ным является использование системы показателей, тесно связанных между собой и оценивающих различные стороны деятельности субъекта.

Большое значение в оценке деятельности предприятий железнодорожного транспорта имеют управленческие показатели, используемые для принятия управленческих решений, постановки целей, контроля их исполнения, оценки эффективности деятельности и качества решения задач, которые в зависимости от возможности влияния на них подразделений компании делятся на контрольные показатели и показатели-индикаторы.

Контрольные показатели предназначены для оценки деятельности подразделений и персонала этих подразделений по решению стоящих перед ними задач, выполнению возложенных на них функций и используются в системе материального стимулирования персонала.

Показатели-индикаторы предназначены для оценки состояния управляемых объектов и внешней среды и не полностью определяются качеством и эффективностью работы отдельных подразделений и работников, поэтому служат целям управления и не могут использоваться в системе материального стимулирования персонала.



Рис.1. Классификация показателей результативности деятельности предприятия

В зависимости от возможности численного определения управленческие показатели делятся на количественные и качественные. Количественные показатели могут быть измерены численно, качественные - в терминах «отлично», «хорошо», «плохо» и т.д.

Количественные показатели могут быть натуральными (шт, кг и т.д.) и стоимостными; относительными (доля АУП в численности персонала, процент, затраты на единицу продукции и т.д.) и абсолютными (объем ремонта в ремонтных единицах, численность персонала и т.д.).

Среди базового состава относительных показателей (коэффициентов), которые целесообразно применять для оценки эффективности работы подразделений и с помощью которых можно контролировать и регулировать работу подразделений можно выделить:

1. Эффективность (результат/издержки):
 - а) рентабельность;
 - б) производительность;
 - в) фондоотдача;
 - г) эффективность мероприятий по ресурсосбережению.
2. Ресурсосбережение (фактические издержки/нормативные издержки):
 - а) трудовых;
 - б) временных;
 - в) материальных;
 - г) энергетических.
3. Динамика (текущий период/базовый период).
4. Рейтинг (показатель рейтинга структурного подразделения/средний показатель рейтинга по сети).
5. Результативность (фактический результат/плановый результат).
6. Точность планирования – (1- Модуль отклонения факта от плана/план).

Контрольные показатели в зависимости от аспектов контролируемых параметров разделяются на показатели объема, показатели эффективности и показатели качества.

Показатели объема определяют объем плановой или выполненной работы, а также объем ресурсов, потребленных на выполнение этих работ. В большинстве случаев показатели объема выполняемых работ и потребляемых ресурсов целесообразно использовать для производственных подразделений. Объемы управленческой деятельности, как правило, не измеримы, поэтому объемные показатели для административных департаментов, отделов, служб, как правило, не разрабатываются.

Показатели, характеризующие соблюдение заданных требований выполнения процессов в наибольшей степени применимы к подразделениям, состояние подведомственного объекта управления невозможно оценивать, либо такой объект не определен. Эти показатели являются основными показателями качества для управленческих подразделений. Для их определения необходимы установленные регламентом (стандартом, инструкцией) требования к выполнению соответствующего процесса, осуществления функции. Как правило, это показатели, характеризующие соблюдение временных характеристик процесса (сроки).

Временные показатели для оценки качества выполнения процесса могут использоваться и для производственных подразделений, например, показатель выполнение графика движения поездов.

Показатели, характеризующие качество результатов процессов, применимы при наличии заданных требований к этим результатам. Для производственного подразделения качество выполнения работ (товаров, услуг) может оцениваться по проценту брака или стоимости его исправления, уровнем удовлетворенности потребителей товаров (работ, услуг). Для управленческих подразделений, подготавливающих различные документы и осуществляющие мероприятия организационного характера, необходимо наличие методических требований к подготовке этих документов, осуществлению мероприятий для оценки их качества. Для оценки качества результатов работ управленческих подразделений могут использоваться также оценки экспертов.

Показатели эффективности - относительные показатели, получаются путем соотношения результата и издержек на его достижение (делением различных объемных показателей). Например, затраты на привлечение одного нового специалиста или доля накладных расходов в себестоимости продукции.

В случае, если соотношение результатов и издержек нормируется, показатель эффективности называется нормативом (нормой). Норма является контрольным показателем. Например, количество материалов на одно изделие, количество времени на бизнес-процесс и т.д. Норма - бюджет на единицу работ (товаров, услуг). В случае, если показатель не нормируется, он является показателем-индикатором и не служит для целей оценки эффективности работы персонала. В этих случаях показатель планируется и учитывается в аналитических целях. Особенностью показателей эффективности является возможность комбинировать в них объемные (натуральные и стоимостные) и качественные контрольные показатели.

Показатели эффективности, в основном, применимы к оценке деятельности хозяйственных единиц, поэтому в основном являются контрольными показателями.

Показатели качества служат для оценки и контроля качества выполнения работ, решения задач и выполнения функций подразделениями, персоналом и могут характеризовать либо качественное состояние подведомственного объекта управления, либо качество и соответствие заданным требованиям выполнения процессов, функций, либо качество результатов процессов (технологических и административных). Показатели качества могут быть выражены как в натуральном выражении (например, количество случаев производственного травматизма), так и в стоимостном (затраты на исправление брака), могут быть абсолютными и относительными.

Подведомственным объектом руководителей верхнего уровня и руководителей производственных подразделений является хозяйственная

единица (холдинг в целом, бизнес-единица, предприятие, цех), поэтому для них основными показателями качества являются показатели, характеризующие качество функционирования соответствующего объекта.

Для управленческих подразделений (департаментов, служб, отделов и т.д.) напрямую оценить эффективность их деятельности как правило не представляется возможным из-за трудностей выделения их вклада в конечный результат деятельности хозяйственной единицы, так как производственные подразделения не находятся в их непосредственном ведении. Поэтому эффективность управленческой деятельности этих подразделений как правило определяется агрегировано, например, соотношением численности управленческого и производственного персонала, соотношением затрат на управление и на основную производственную деятельность, соотношением фонда оплаты труда АУП и основного персонала и т.п.

Для отдельных задач, решаемых управленческими подразделениями, могут применяться индикативные показатели эффективности, например: затраты на привлечение одного специалиста.

Таким образом, выделение управленческих показателей и осуществление контроля за их выполнением, позволит, во-первых, интегрировать процессы стратегического и оперативного планирования, во-вторых, сделать их предметными и объективными, реализовать механизм обратной связи в контуре управления, значительно повысив тем самым качество управления подразделениями холдинга ОАО «РЖД».

Бендюков М.А.

ПОСТИНДУСТРИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Успешное решение масштабных задач сформулированных в «Стратегии развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года» (Распоряжение Правительства РФ от 17.06.2008 N 877-р) невозможно без обеспечения транспортной отрасли достаточным количеством высокопрофессиональных специалистов. В данной Стратегии развитие человеческих ресурсов рассматривается как одно из приоритетных направлений; здесь определены конкретные задачи и ключевые мероприятия, направленные на развитие кадрового потенциала отрасли. В тексте Стратегии неоднократно указывается на необходимость установления с работниками «длительных стабильных трудовых отношений» и формирование ориентации работников на «развитие профессиональной карьеры на железнодорожном транспорте». Таким образом, Стратегия опирается на известный принцип профессионального развития: «одна жизнь – одна карьера» в идеале предполагающий, что молодой человек после получения профессии приходит работать на предприятие, здесь делает карьеру и работает на этом предприятии до пенсии. Не вызывает сомнения, что в условиях вертикально интегрированной государственной компании ОАО «РЖД», от деятельности которой

«зависят не только перспективы дальнейшего социально-экономического развития, но также возможности государства эффективно выполнять такие важнейшие функции, как защита национального суверенитета и безопасности страны, обеспечение потребности граждан в перевозках, создание условий для выравнивания социально-экономического развития регионов», именно такая кадровая политика наиболее адекватна и позволяет наиболее успешно решать задачи стоящие перед отраслью.

Однако реализация этой политики наталкивается на существенные сложности социально-трудового и психологического плана, которые вызваны принципиальным изменением характера трудовых отношений в постиндустриальную эпоху. Английский исследователь З. Бауман указывает: «Согласно последним подсчетам, молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают, по меньшей мере, одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения своих способностей наверняка будут нарастать, прежде чем завершится трудовая жизнь нынешнего поколения. Лозунгом дня стала «гибкость», что применительно к рынку труда означает конец трудовой деятельности в известном и привычном для нас виде, переход к работе по краткосрочным, сиюминутным контрактам либо вообще без таковых, к работе без всяких оговоренных гарантий, но лишь до «очередного уведомления». (С. 81)¹ Для современной России трудовые отношения данного типа не менее характерны, чем для развитых западных стран.

Проведенный нами анализ характеристик труда в постиндустриальном обществе,² к созданию которого стремится и наша страна, показывает, что долгосрочные трудовые отношения, выстраиваемые по принципу: «одна жизнь – одна карьера», все более остаются в прошлом. Постиндустриальная трудовая реальность характеризуется следующими особенностями.

1. Увеличение количества изменений в труде. Увеличение ситуаций изменений означает затруднение в планировании и построении долгосрочной, пожизненной профессиональной карьеры. Решения относительно профессии принимаются теперь в зависимости от жизненного этапа и условий; в каждый конкретный момент времени и во все меньшей мере это происходит как планирование пожизненной карьеры.

2. Профессиональная мобильность резко увеличивается. Требования к возможностям смены профессии, а также к привносимым такой сменой ситуациям и возможностям дальнейшего профессионального развития увеличиваются.

3. Требования к умениям и владению несколькими профессиями увеличиваются.

¹ Бауман З. Возвышение и упадок труда // Социс. 2004. № 5. С. 77-86.

² Бендюков М. А. Профессиональное развитие в условиях негарантированной занятости. Психологический анализ. – СПб.: Институт практической психологии, 2006. – 160 с.

4. «Обучение длиною в жизнь». Участие индивида в профессиональном и общеобразовательном обучении касается всего периода трудоспособности, что означает учащение циклов перехода от работы к обучению и обратно.

5. Выполнение работы без заранее оговоренных правил, технологий и инструкций, но с большей ответственностью за полученный результат.

6. Определение содержания труда и профессии становится более трудным, а потому и «прикрепление» к профессии и обретение профессиональной идентичности становятся все более проблематичными.

7. Возрастает роль социальных умений и коммуникативных способностей.

8. Возрастает интернационализация; т.е. требуются знания о разных культурах и умение функционировать в них.

Для нашего рассмотрения здесь важно то, что соответствие субъекта труда вышеперечисленным характеристикам постмодернистской трудовой реальности, позволяет ему делать быструю и успешную карьеру, повышая свой социальный статус и уровень благосостояния. Это подтверждается социальной практикой, в частности, изучением карьерных путей публичных чиновников, лидеров бизнеса и политиков. В свою очередь, следование принципу «одна жизнь – одна карьера» сегодня зачастую оказывается контрпродуктивным.

Многочисленные исследования карьерных ориентаций современной российской молодежи вступающей в трудовую жизнь, показывают, что молодое поколение вполне осознает особенности построения карьеры в постмодернистском мире, не дорожит долгосрочными отношениями с работодателем, обладает невысоким уровнем преданности организации, легко меняет рабочее место и, в целом, демонстрирует постмодернистскую «гибкость». В частности, статистические данные показывают, что не более 30% выпускников ВУЗов работают по полученным специальностям. По ряду профессий, ситуация еще хуже. Кроме того, по мнению молодежи, индустриальный труд, и в особенности труд, не требующий высшего образования, свидетельствует о социальной неудаче человека.

Таким образом, мы обнаруживаем существенное противоречие между потребностями железнодорожного транспорта в специалистах-железнодорожниках с высшим и средним профильным образованием, работающим в отрасли на принципах «пожизненного найма» и субъективной неготовностью большинства молодежи к развитию профессиональной идентичности и построению долгосрочной карьеры.

Справедливости ради, следует заметить, что ухудшение положения на рынке труда в ряде регионов страны и конкурентоспособная заработная плата в железнодорожной отрасли делают эти рабочие места привлекательными для молодежи, что вроде бы позволяет решать кадровую проблему. Однако, железная дорога, как социально значимая отрасль, опери-

рующая потенциально опасными технологиями, нуждается не просто в специалистах, но в специалистах обладающих такими качествами как ответственность, социальная зрелость, психическая уравновешенность, инициативность, преданность делу и проч. В какой степени меркантилизация трудовых отношений способствует развитию этих критически важных для отрасли качеств – вопрос открытый. Как верно подметил английский специалист по менеджменту Крис Грей «если предлагаются только деньги, то только деньги и имеют значение».

С точки зрения психологической науки, решение означенной проблемы предполагает комплексную информационно-пропагандистскую, психолого-профориентационную и научно-методическую работу со стороны железнодорожной отрасли по следующим направлениям.

1. Совершенствование методов и информационного обеспечения профессиональной ориентации школьников с целью поддержки выбора профессий связанных с железнодорожным транспортом. Не секрет что государственная система профессиональной ориентации школьников в настоящее время практически не существует. Отсутствует и государственная политика в этой области. В связи с этим, решение задачи профессиональной ориентации на железнодорожные специальности должно стать заботой самой отрасли.

2. Совершенствование методов и психотехнологий психолого-педагогической поддержки и помощи в планировании карьеры учащихся профессиональных учебных заведений отрасли. Исследования показывают, что карьерные ориентации, т.е. субъективные представления о «верных» способах карьерного развития во многом формируются в процессе профессионального обучения и зависят от социального окружения. В связи с этим, активизация работ и поиск новых форм психолого-педагогической поддержки планирования карьеры в отраслевых учебных заведениях исключительно важны.

3. Совершенствование психологического и психолого-педагогического обеспечения системы социально-трудовой и психологической адаптации молодежи, начинающей свой трудовой путь в железнодорожной отрасли.

В заключение следует отметить, что отраслевая наука в лице университетских комплексов ведущих профессиональную подготовку по специальностям железнодорожного профиля обладает достаточным кадровым потенциалом и вполне может комплексно решать задачи психолого-профориентационной поддержки мероприятий по развитию человеческих ресурсов в сфере железнодорожного транспорта указанных в «Стратегии развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года».

Березовская И. П.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ФУНКЦИИ ТРАНСПОРТА

Культурный процесс всегда разворачивается в определенном пространстве, пульсация которого так или иначе оказывается взаимоувязана с внутренним содержательным развитием культурных явлений. Существование культуры как протяженного пространственно-временного феномена, необходимо предполагает способность к перемещению, к транспортировке. Тем самым, культурный процесс в своей основе оказывается связанным с транспортом, и в том случае, если последний понимать предельно широко, как совокупность способов и механизмов переноса элементов культуры в пространстве-времени (не только географическом, но также социальном и духовном) и если транспорт рассматривать более узко, а именно, как сумму созданных в данном обществе форм и средств перемещения в географическом пространстве. Данным «транспортным» ракурсам бытия культуры и уделено внимание в данной работе, при этом основное внимание уделено транспорту именно о втором ракурсе, так как первый берет проблему транспорта и транспортировки предельно широко. С такой точки зрения, уже процесс творчества, замысел и последующее создание произведения представляется не чем иным, как транспортировкой – процессом переноса идеального авторского проекта, суммы порожденных мыслей и образов (здесь не имеет значения были ли они задуманы до или возникли в процессе творчества) из внутреннего индивидуального духовного пространства во внешнюю по отношению к человеку жизненную среду. Иными словами, культурное производство представляет собой акт творческой транспортировки, при всей его безусловной специфичности и существенных отличиях от обыденных для нас форм географического перемещения. Вместе с тем, географическое и духовное (творческое) перемещение схожи в своем функциональном предназначении, поскольку созданы человеком для преодоления расстояния (не имеет значения какого – социального, духовного или географического), существующего между различными субъектами социоэкономической и культурной жизни.

Однако, при известном функциональном сходстве данные формы транспортировки характеризуются самыми существенными различиями в способах и формах, которые прежде всего определяются спецификой преодолеваемого пространства – физического в одном случае, социального и духовного – в другом. Транспортные средства, создаваемые человеком, оказывались включенными в культурную деятельность, прямо и опосредованно воздействовали на нее, становясь одним из элементов культурного процесса, находили отражение в произведениях различных сфер высокой культуры.

Далее представлены основные линии сопряжения культуры и транспорта.

Транспорт, с момента своего становления, определился как один из общесистемных параметров цивилизации, воздействующих на важнейшие характеристики мировоззрения и мировосприятия, структурирующих определенным образом психоповеденческие стереотипы. Транспорт, существующие в обществе его вариации (равно как и отсутствие тех или иных транспортных средств), является фактором, который в психике человека соединяет пространство со временем, в тех случаях, когда его жизнедеятельность требует определенного перемещения. Выполнение любого дела, связанного с передвижением в пространстве, человек определенным образом осмысливает и структурирует через средство, с помощью которого он собирается покрывать расстояние и время, которое для этого необходимо затратить.

В соответствии с транспортными возможностями общества структурируется и общественная психология. Общество, располагающее воздушным сообщением и железнодорожными суперэкспрессами, в массовом порядке обеспеченное личным автотранспортом, динамичней не только экономически, но и социокультурно, И так, являясь одним из основных приспособлений, изобретенных обществом для борьбы с расстоянием, как препятствием на пути реализации разнообразных человеческих планов, транспорт структурирует общественное мировоззрение и национальный менталитет, задает ритм жизни и мышления, тем самым, косвенным образом воздействуя и на культурный процесс. Речь идет о самом общем влиянии, результаты которого в преломленной форме находят отражение в культурном стиле своей эпохи, в содержательных пластах крупных культурных форм и особенностях отдельных произведений.

Данный коммуникативный транспортно-культурный канал можно обозначить как общесоциальный. Но транспорт оказывается задействованным в культурном процессе и в более непосредственных формах. Одной из них является обеспечение непрерывного жизнедеятельного цикла культуры – процесса состоящего из ряда последовательных взаимоувязанных стадий. В самом общем виде можно выделить стадию создания (тиражирования) культурных ценностей, стадию их распространения и стадию потребления (аккумуляции). В большинстве случаев данные стадии разведены пространственно – очаги создания культурных ценностей не совпадают с центрами их потребления и концентрации. Иными словами, соединение между собой различных культурных центров, сведение их во взаимоувязанную систему, есть одно из необходимых условий нормального функционирования культурного процесса. Известная роль принадлежит здесь транспорту, который тем самым, становится необходимым элементом культурного процесса (как и любой другой формы производственной деятельности). Картины, скульптуры, театральные постановки и т.п. – все это требует своего перемещения в пространстве и в большинстве таких случаев связано с транспортно-коммуникационной системой. Включаясь в жиз-

недеятельный динамический цикл культуры, транспорт выступает в качестве необходимого инфраструктурного элемента этого цикла, оставаясь в данном случае внешним фактором по отношению к содержательной стороне высокой культуры, поскольку его функции ограничиваются преодолением расстояния (для содержания культурной ценности не имеет значения, каким путем она будет перемещена из одного центра в другой).

Однако, транспортные средства перемещают не только культурные ценности, но и их создателей. Известно, что некоторые литературные, музыкальные и даже художественные произведения создавались авторами во время поездки или путешествия. В таких случаях корабль, поезд, дилижанс и т.п. играли роль одного из внешних условий творческого процесса. Но не менее существенно то, что поездки зачастую становились катализатором творческой фантазии; дорожно-транспортные впечатления рождали сам замысел, определяли его базовые характеристики. С этого ракурса появляется возможность говорить о «внутреннем» участии транспортного элемента в творческой деятельности.

И, наконец, транспорт зачастую становился объектом творческого интереса и предметом изображения (литературного, изобразительного, пластического, музыкального), занимая в культурном произведении (его сюжете, композиции, ритмике, структуре и т.п.) центральное или второстепенное место, фиксируясь в качестве конкретной транспортной формы или же в качестве символа какого-либо значимого явления или процесса (страны, человечества, общественного прогресса и т.п.).

Для того, чтобы оценить степень такого его участия в культурном процессе, достаточно попробовать исключить транспортную составляющую из гомеровских поэм или из произведений Пушкина, Гоголя, Островского, Бунина ...

Березовская И. П.

ЭВОЛЮЦИЯ ТРАНСПОРТА (СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ)

Структура транспортно-культурного сопряжения отличалась своей спецификой для каждой исторической эпохи, а в ее пределах – для каждого конкретного общества.

Начало человеческого транспорта (а, следовательно, и конец «дотранспортной» эпохи) следует относить к тому периоду, когда в целях пространственного перемещения человек начинает использовать прирученных животных и специально изобретенные технические средства. С этого времени транспорт формируется и развивается как самостоятельный элемент материальной культуры, при этом, оказывающий все более ощутимое воздействие на духовный мир человека, его мировоззрение, особенности восприятия пространственно-временных реалий своего существования.

Два основных направления неолитической транспортной революции (использование животных в тягловых целях и создание технических

средств приспособлении для наземного и водного перемещения) предшествовали переходу от первобытнообщинного общества к государственно-классовому. История судостроения и судоходства насчитывает около 8 тысяч лет.

Толчок к развитию наземных транспортных приспособлений (за исключением различного рода носилок, которые могли использоваться с самой глубокой древности), мог быть дан процессом одомашнивания животных, который, согласно современным научным данным, был начат примерно 10-12 тысяч лет назад. Однако, животные, впоследствии наиболее широко используемые в качестве транспортной силы, были приручены много позже: лошади - примерно 6 тысяч лет назад, верблюды еще позже, а одомашнивание оленя, по мнению большинства специалистов, произошло не более 2-3 тысяч лет назад. Тем самым, процесс рождения транспорта оказался растянутым на многие тысячелетия, в течении которых параллельно происходила эволюция водных транспортных средств (от обыкновенного плота до первого гребного судна, а потом палубного корабля) и постепенное зарождение наземного транспорта, шедшее вслед за одомашниванием лошади и крупного рогатого скота. Около 5-6 тысяч лет назад в данном процессе был достигнут определенный пороговый уровень. Древнейшие памятники Вавилона, Египта, Китая, Океании этого и более позднего времени свидетельствуют о начале эпохи корабля. И, в этот же исторический период, одомашнивание лошади племенам первым, добившимся этого (такowymi по мнению исследователей оказались предки индоевропейцев), дало существенный перевес над всеми другими первобытными общностями и позволило им, имея преимущество в скорости передвижения (оно оказалось 2-3-кратным), распространиться на огромной территории от Западной Европы до Индии.

То есть, изобретение наземного и водного транспорта, примерно совпавшее по своим срокам в историческом времени, оказалось одним из центральных условий в процессе распространения человечества по планете, стало фактором, существенно ускорившим этот процесс в континентальных частях, и сделало его возможным в островных регионах планеты, в которых для заселения участков суши приходилось преодолевать подчас огромные водные пространства. При этом, рождение и становление первых человеческих транспортных средств в этих двух направлениях, очевидно, в большинстве случаев протекало достаточно независимо. С одной стороны, шло приручение животных, конструировались первые формы кибиток/повозок и упряжи, с другой – начиналось освоение водной стихии (рек, озер, прибрежной зоны морей).

Специфика природно-ландшафтных и агроклиматических условий, в которых развивались первобытные человеческие общности, особенности местного животного и растительного мира определяли направление развития и скорости осуществления данных инноваций. Для прибрежных племен более значимым оказывалось конструирование водных транспортных средств.

Общности, локализованные в континентальных районах, располагавших пригодными к приручению видами копытных, были ориентированы на решение своих транспортных проблем через одомашнивание животных и использование их в гужевых целях. Конфигурация условий и конкретных обстоятельств развития отдельных общностей была такова, что многие из них ограничивались одним из направлений эволюции транспорта.

При этом, данная эволюция далеко не всегда делала неукоснительным переход от варварства к цивилизации. Этнография знает множество морских племен, известных прекрасными транспортными средствами и, при этом, сохранявших крайне неразвитые формы социальной организации. Аналогично, и многие континентальные человеческие общности, использующие гужевой транспорт, оставались на догосударственной стадии своего развития. Малые народы российского северо-востока – только одна из многочисленных этнографических иллюстраций этого. И, тем не менее, «изобретение» транспорта являлось не только катализатором социальной эволюции, но и, само по себе, становилось одним из основных направлений общественного развития.

Именно рождение транспорта облегчило и ускорило процесс становления ранне-государственных форм, требовавших политической, административной и экономической консолидации куда более крупных территориальных общностей, нежели племя или род. Практически невозможно представить себе вытянутый на 1-1,5 тысячи километров Египет, ближневосточный или древнеиндийский цивилизационные ареалы радиусом в несколько сот километров, без достаточно развитых транспортных средств.

Итак, изобретение транспорта стало результатом реализации одной из самых глубоких потребностей хозяйственного и социокультурного развития.

Корабль (плот, лодка и т.п.) и повозка (кибитка, колесница и т.д.), запряженная лошадью (ослом, мулом, быком), либо сами эти животные – вот основные транспортные средства, позволившие человечеству уже в древности вначале заселить, а затем и коммуникационно связать самые удаленные регионы. Трудно переоценить значение этой первой транспортной революции. Ее достижений хватило на несколько последующих тысячелетий общественного развития. Изобретенные на заре истории транспортные средства, при всех происходивших модификациях, оставались в своей основе неизменными вплоть до начала XIX века. Более значительно могли совершенствоваться транспортные магистрали. «Высокая» древность знала разветвленные и прекрасно ухоженные системы дорожных коммуникаций. «Примерной» в этом отношении была дорожная сеть Персидской империи. Отчасти потому, что в ее пределах находились области (Месопотамия, Сирия, Египет), уже не одно тысячелетие имевшие развитую городскую жизнь и налаженную систему торговых коммуникаций (следовало сохранить и поддерживать эту, уже существовавшую дорожную систему). Существенно и то,

что впервые в мировой истории возникла столь обширная империя, владения которой протянулись на несколько тысяч километров. Центральным условием сколько-нибудь устойчивого ее существования становилось наличие развитой транспортной системы, способной связать отдельные части государства, разделенные огромными расстояниями.

Прекрасной организацией отличалась персидская торговая служба. Сеть почтовых станций, располагавшихся на расстоянии 25 километров друг от друга, позволяла верховым посыльным доставлять срочную корреспонденцию в кратчайшие, по меркам древности, сроки. «Образцово-показательной» во всех отношениях являлась римская дорожная сеть, на тысячелетия ставшая эталоном качества. Прочность римских дорог позволила отдельным ее фрагментам сохраниться до настоящего времени, пережив не только своих создателей, но и множество других народов, сменивших римлян на территориях их бывшей империи. Столь весомое усовершенствование дорожных магистралей существенно повышало возможности транспортных средств, изобретенных в период неолитической революции. При этом, что все их возможные модификации оставались частностями технических инноваций, пока в их основании было заложено использование мускульной силы человека, животных, а с другой стороны – энергии ветра и речных/морских течений.

Можно обнаружить немного других сфер человеческой жизнедеятельности, в которых бы открытия и наработки ранней древности столь долгое время сохранялись в качестве основного достижения общественного развития. Действительно, с помощью изобретенных в это время транспортных форм человечество создало планетарную цивилизацию, последовательно пройдя стадии исторического развития от разрозненного множества первобытных общностей до взаимоувязанной в планетарном масштабе системы государств и их колоний. Подобное расширение возможностей транспортной системы было бы невозможно без происходивших в ее недрах время от времени реформационных подвижек, не менявших при этом качественных характеристик данной системы. Однако, внутренний ресурс совершенствования любых технических форм ограничен. Несколько тысячелетий, в течение которых использовались изобретенные в ранней древности транспортные формы, исчерпали этот ресурс полностью. Как результат, инновация, первоначально ускорявшая экономический и культурный прогресс, по мере исторической эволюции других составляющих общественной жизни и производительных сил общества в целом, начала превращаться в тормоз.

Можно сказать, что этап естественно-механического транспорта, начавшийся в 8-9 тысячелетии до н.э. слишком затянулся – вторая транспортная «революция» определенным образом исторически опоздала. К моменту ее наступления транспорт уже многие столетия являлся одним из самых узких мест социоэкономического прогресса.

Широкое использование пара, составившее существо второй кардинальной транспортной инновации, отстояло почти на столетие от начала промышленной революции, которая, впрочем, в конечном счете и стала причиной нового транспортного переворота. Но, будучи осуществлена, транспортная революция со своей стороны максимально ускорила темп промышленной революции. Начатые в 60-70-е годы XVIII века опыты по созданию паровых повозок, привели к значимым практическим результатам только в 20-е годы XIX века, когда в Англии один за другим получают патенты изобретатели такого рода повозок (в 1830 году в Лондоне последних насчитывалось уже 26). Однако, и в этот период применение паровых повозок не получило широкого применения, поскольку громоздкие дорогостоящие омнибусы и кареты с тяжелой паросиловой установкой не выдерживали конкуренции с дешевым гужевым транспортом, и главное, с возникшими чуть раньше паровозами. Стремительный количественный рост железных дорог начался с 30-40-х годов XIX века.

И, наконец, транспортный переворот конца XVIII - начала XIX веков был связан с первыми серьезными опытами освоения новой природной среды – воздушной. В 1783 году братья Монгольфье изобрели шар с нагретым воздухом. Именно водородные воздушные шары – аэростаты, стали в XIX веке основным типом летательных аппаратов. Тем самым, передвижение человека впервые из линейно-плоскостного превращалось в трехмерное пространственное. Однако, устойчиво управлять своим перемещением в последнем человек еще не был в состоянии. Движение воздушных шаров больше зависело от направления ветра, нежели от регулирующих приспособлений. Тем самым, если передвижение и стало трехмерным, то транспортировка (целенаправленное адресное перемещение) по-прежнему не выходила из пределов наземной (наводной) плоскости. И, наконец, в XVIII веке проводятся серьезные попытки создания подводных лодок. Такие эксперименты проводились изобретателем парохода Фултоном в 1796-1807 годах. Но, существо второй транспортной революции заключалось в создании нового источника энергии наземного и водного движения.

Освоение воздушного, подводного и подземного мира стало результатом следующей, третьей по счету крупнейшей транспортной инновации, в течение которой были созданы летательные аппараты тяжелее воздуха (т.е. использовавшие принципиально иные механизмы движения), а также сконструированы подводные лодки и начали использоваться в транспортных целях самые верхние слои литосферы (линии метро). Произошло это столетие спустя после предыдущей транспортной инновации – в конце XIX - начале XX века. Тем самым, этап парового транспорта почти точно совместился с XIX веком. На рубеж двух веков приходится и появление автомобиля – транспортного средства, самым существенным образом изменившим структуру наземного транспорта. Тем самым, к началу XX века транспортные средства были разработаны для всех природных сфер планеты.

У человеческого движения появилось третье пространственное направление. Способность перемещаться по двухмерной поверхности, условно говоря «вдоль» различных природных сфер, по их границе (между литосферой и атмосферой, гидросферой и атмосферой), дополнилась возможностью уходить «вглубь» природной среды. Действительно, человек и человеческое общество возникли в пограничной зоне (т.е. по «краю») трех природных сфер – воды, воздуха и земли. Перемещаясь по поверхности планеты, человек был не в состоянии сколько-нибудь значительно углубиться в одну из этих сред. Новая пространственная ось движения, возможность целенаправленного передвижения в гидросфере и атмосфере существенно расширяла транспортные возможности общества.

Последняя, четвертая по счету, системная транспортная инновация была связана с выходом средств передвижения за пределы планеты, с освоением околоземного космического пространства. Если две предыдущие транспортные инновации произошли в недрах индустриального периода, то последняя оказалась определенным образом связана с крупнейшим социокультурным и технологическим переходом от индустриального к постиндустриальному обществу. Впрочем, взаимосвязь между данными составляющими не была прямолинейной, поскольку СССР, открывший космическую эру, сделал это находясь на вершине индустриальной эры. С другой стороны, многие из развитых государств Запада в социоэкономическом отношении в конце XX века уже вступившие в постиндустриальный период, не стали при этом самостоятельными космическими державами.

Каждая из транспортных «революций» была связана с существенным (если не радикальным) изменением структуры транспортных форм, используемых человечеством, сопровождалась более или менее существенными сдвигами в экономике, культуре, социальной психологии. Причем, эволюция средств перемещения заключалась в появлении все новых транспортных форм и постепенной диверсификации транспортной системы человечества – по сути, ни один из способов перемещения когда-либо применявшихся в мировой истории, не выбывал полностью из сферы общественной жизнедеятельности. Все они, начиная от самых первых (сам человек, речной плот, гужевой транспорт), в той или иной степени продолжают использоваться и в настоящее время. Зато самым радикальным образом трансформировалась их иерархия и удельный вес отдельных форм в грузовых и пассажирских перевозках (как и сам масштаб последних).

Новые транспортные средства открывали ранее неизвестные ракурсы познания, по своему структурировали процесс человеческого восприятия. Отсутствуют факты и свидетельства того, как отразилось на индивидуальной и общественной психологии открытие первых транспортных средств, происшедшее на заре человеческой истории. Но железнодорожная «революция» XIX века имела самый широкий общественный резонанс, была осмыс-

лена именно как изобретение, существенно меняющее сам способ мышления.

С точки зрения скоростных возможностей переход от пешеходного к гужевому движению позволил человечеству в первый раз в своей истории существенно (субъективно) «сократить» расстояние, учитывая, что последнее выражается не только в единицах длины, но и в единицах затрачиваемого времени. Выигрыш был примерно 2-3 кратным. Изменялись на переходе от пешехода к всаднику и другие характеристики движения. Заметно снизилась его энергозатратность. Основные усилия по преодолению пространства перешли от человека к животному. А вот относительно общей комфортности перемещения, нельзя сказать, чтобы приобретения всадника относительно пешехода были сколько-нибудь существенными. Первый, как и второй был подвержен воздействию всех неблагоприятных природных факторов. Холод, жара, дождь, снегопад, ветер – все это в примерно равной степени могло затруднять передвижение всадника и пешего по открытой местности, сказываясь на их физическом самочувствии (другое дело, что скорость всадника позволяла сократить время соприкосновения с неблагоприятной природной средой).

Перемещение впервые психологически освобождает человека (как пассажира повозки) от необходимости следить за направлением и скоростью движения, состоянием дороги и возможными препятствиями. Человек из действующего субъекта перемещения (пешеход) или его непосредственного координатора, а, следовательно, и участника (всадник), превращается в стороннего наблюдателя. Освобождаемое при этом внимание (зрение и слух), психическая и физическая энергия могут быть направлены на разнообразное по форме соприкосновение с окружающим миром, его насыщенное эстетически-познавательное восприятие. Здесь и находится один из истоков превращения прагматического, обусловленного внешними обстоятельствами перемещения, в самоценное путешествие.

Уже в античности, такого рода передвижения становятся одной из конкретных жизнедеятельных форм, имеющих в том числе и непосредственно культурное наполнение. В одних случаях это наслаждение прекрасным ландшафтом, удовлетворение своей любознательности, тяги к новым ощущениям. В других – способ включения и активизации творческой энергии. Недаром путевая литература является одним из популярных жанров во многих обществах прошлого, начиная с ранней древности. Данный жанр есть самое непосредственное отражение пространственного перемещения. Пассажир – человек, освободившийся от необходимости управлять движением, но при этом находящийся в движении, свободно наблюдающий за сменой окружающих ландшафтов и прислушивающийся к своим мыслям – такой человек психически активизирован своим динамическим состоянием, способен к ассоциациям и мыслительным построениям, менее свойственным человеку, пребывающему в статике. Тем самым, можно предположить,

что явление «пассажира» имело куда большие последствия для культуры нежели только рождение жанра путевой литературы.

Однако установить все прямые, и тем более, косвенные культурные последствия данного психологического сдвига едва ли возможно, поскольку они включались в историческую эволюцию культуры наряду с множеством других факторов. Более пристальный интерес литературы и художественного творчества к окружающему миру, как и постепенно возраставший с течением времени внутренний динамизм сюжетного действия литературных произведений или живописных изображений и пластических образов, мог обуславливаться, в том числе, и появлением в цивилизациях древности пассажира с его динамично-статичным состоянием наблюдателя окружающего и своего внутреннего мира.

Анализируя специфику движения через его основные характеристики, не стоит забывать, что очень многое зависело от состояния дорожной сети, качества и густоты самих транспортных магистралей, уровня развития приданной им инфраструктуры. В зависимости от этих элементов дорожно-транспортной системы, перемещение могло являться интересным и более или менее легко осуществимым делом; или же наоборот, становилось утомительным и опасным приключением, если не авантюрой. Тем самым, уровень развития цивилизации мог определяться не столько формами транспортных средств (их вариации при всех расхождениях, оказывались в различных обществах достаточно схожими), сколько совершенством дорожной сети и ее служб.

Только появление железнодорожного транспорта существенно изменило характеристики движения, воздействующие на психологию человека, находящегося в пути. Прежде всего, возросла скорость. Возросла кардинально. Уже 20 километров в час – скорость, которая была достигнута практически с первых десятилетий существования железных дорог, позволила в десять раз перекрыть протяженность дневного конного перехода (учитывая, что паровоз не зависел от времени суток и мог двигаться без ночного перерыва). Одно это играло революционную роль в восприятии человеком пространства. То, что расстояние в 500 (а вскоре к 700. 1000 и более) километров покрывается в течение суток, существенно изменяло картину окружающего мира, сокращало его психологически, делало более доступным, пронизываемым, в конечном счете, мысленно более «управляемым» и пластичным.

И это наряду с тем динамизмом, который отчасти даже навязывался первому поколению железнодорожных пассажиров стремительным ритмом движения, калейдоскопической сменой придорожных ландшафтов. Сумма впечатлений от такого движения первоначально должна была ощущаться как поверхностная калейдоскопичность, утомительная торопливость, противопоставленная медлительной размеренности движения дилижанса (кареты, кибитки и т.д.). Но эта торопливость уже изначально дополнялась (или

лучше - восполнялась, компенсировалась) небывалой еще в истории транспорта организованностью движения, его «железной» неуклонностью. Эти психически воспринимаемые особенности движения не могли не отражаться и на мышлении железнодорожных пассажиров, которые, заметим, составляли наиболее деятельную и влиятельную во всех сферах жизни часть общества.

Так, появление нового транспорта вошло в культуру, отразилось в ней напрямую, и существенным образом сказалось на всех сторонах духовной и материальной общественной практики через изменение психологии, обусловленной новым отношением человека и пересекаемого пространства (расстояния).

Горюнова Л.Н., Скрипюк И.И.

ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ И ПРОСТРАНСТВЕННО-ОРИЕНТИРУЮЩЕЙ СРЕДЫ МЕТРОПОЛИТЕНА

Предметом психолого-эргономического анализа в проведенном нами исследовании стала Концепция информационной и пространственно-ориентирующей среды на территории ГУП «Петербургский метрополитен», разработанная и реализованная рекламным агентством "Red Line Media".

Метрополитен является важнейшей транспортной системой города. Задача проектирования информационной среды метрополитена есть задача повышенной сложности, так как, являясь фактором и условием поведения человека, информационная среда во многом влияет на эффективность работы всей системы в целом. Кроме того, информационная среда связана с безопасностью граждан и, в конечном счете, нормальной жизнедеятельностью многомиллионного города. Роль информационной среды сравнивают с «фундаментальной справочной системой», с помощью которой человек строит свое поведение. Информационная среда не существует изолированно от той системы, в рамках которой она функционирует, и должна рассматриваться в совокупности основных компонентов. К таким компонентам относятся административный компонент (правила, предписания и механизмы их реализации); социальный компонент (люди, их характеристики и поведение); физический компонент (физические элементы среды, характеристики пространства, носители информационных объектов); содержательный компонент (сведения и сообщения, представленные в различных видах). Проектирование информационной среды включает описание и согласование перечисленных компонентов. Компоненты информационной среды являются относительно зависимыми друг от друга. Изменения в одном компоненте до той или иной степени вызывают изменения в других.

Исторически сложилось так, что проектированием информационных систем занимаются информационные специалисты, специалисты по дизай-

ну и рекламе, основная задача которых, создание эффективно работающей информационной системы. При этом, может быть уделено недостаточно внимания возможностям и особенностям людей, взаимодействующих в рамках данной информационной системы. Проектирование производится в условиях принятия компромиссных проектировочных решений, часто в ситуации наличия большого числа неизвестных параметров, ограниченности проектирования во времени и стоимости. Кроме того существуют некоторые устойчивые неправильные представления технических специалистов и административных работников в отношении эргономики и проектирования. Это может привести к тому, что работа в такой системе вызовет излишнюю напряженность, возрастет вероятность неадекватных реакций людей и неблагоприятных исходов внештатных ситуаций. Мы исходим из того, что успешные проектировочные решения учитывают рабочую среду в целом; анализ рабочих областей, из которых она состоит; анализ задач, стоящих перед всеми участниками процесса; организационный анализ, который включает правила поведения, выполнение распределенных ролей; анализ решений, т.е. какой информацией необходимо должен располагать человек, чтобы принять правильное решение относительно установленного поведения; анализ стратегий, которые могут быть использованы для выполнения конкретных задач и принятия соответствующих решений; и, в результате, анализ используемых информационных ресурсов.

Информационная среда образуется объектами информационного взаимодействия и представляет собой взаимосвязанную систему. Как было сказано выше, информационная среда включает: административный, социальный, физический, информационный компоненты. Таким образом, в качестве основных элементов проектирования информационной среды выступают: собственно информация, предназначенная для использования субъектами информационной среды; информационная инфраструктура, которая обеспечивает обмен информацией; социальные и поведенческие эффекты (поведение людей, исполнение или неисполнение правил и требований), которые складываются в связи с деятельностью людей и передачей информации. Для оценки компонентов информационной среды используют основные ее характеристики, связанные с психологическими возможностями переработки информации человеком: объем, полнота, количество представленной информации; точность представления информации; доступность информации для пассажиров; своевременность представления информации; адекватность органам чувств, свойствам внимания, памяти, мышления. При психолого-эргономической оценке проекта информационной среды большое внимание уделяют основным возможным неблагоприятным психологическим эффектам, связанным с восприятием информации человеком. Основные неблагоприятные психологические эффекты, связанные с восприятием и переработкой информации человеком, заключаются: в появлении ошибок восприятия, а также непонимании, ко-

торое приводит к неправильному поведению; в возникновении неблагоприятных психических состояний, таких как возрастание напряженности, агрессивность, тревожность, апатия, фрустрация. Информационное пространство представляет собой территориально ограниченное пространство, в котором информационная деятельность регулируется согласованными нормами, совместно используются общие информационные ресурсы, технологии и каналы коммуникации и выделенные организационные структуры. Информационное пространство включает в себя информационные объекты, которые представляют собой иерархическую систему. Мы относим сюда следующие взаимосвязанные элементы. Ориентирующая информация (указатели, объявления, разделители, схемы и др.) помогают пользователям ориентироваться в пространстве. Документы, организованные в виде «экспозиции», необходимы для представления потребителям.

Метаинформация (информация об информации) и консультационная информация в лаконичной форме дает представление о структуре и расположении информационных объектов, способствуют ориентации пользователей. Цветовые решения (цветовая гамма помещений и информационных объектов); звуковая и музыкальная информация (звуковое и музыкальное сопровождение); композиционные элементы (элементы планировки помещений и технических средств, специально разработанные маршруты передвижения); технологическая информация (инструкции и другие документы, регламентирующие информационное пространство) совместно обеспечивают комплексный подход при проектировании информационной среды и принятии проектных решений.

Основные принципы проектирования информационного пространства включают обеспечение его многоуровневости, структурирование времени и диалоговый характер. Учитывая, что человек не в состоянии воспринять всю информацию сразу, информация «развертывается» в определенной последовательности, выделяя уровни представления информации или очередность ее доступности. Для этого используют несколько подходов: ценностный, формальный, содержательный и пользовательский способы доступа к информации. Ценностный подход обеспечивает представление, прежде всего, той информации, которая имеет насущную необходимость, «злобу дня» (например уведомление о ремонтных работах на станции). Формальный подход осуществляется при хронологической или нумерационной, т.е. формальной организации информации (например, справка о местоположении станций в их алфавитном порядке). Содержательный подход связан с организацией по систематическому, предметному, тематическому признакам (например, информация для льготных категорий пассажиров, информация по линиям метрополитена). Пользовательский способ доступа к информации определяется пользовательским спросом. В этом случае к пользователям «приближают» наиболее спрашиваемую

мые части информационного массива (например, уведомление о стоимости проезда над окошком кассы). В связи с изменением актуальности проблем должен происходить постоянный обмен информации между разными уровнями их доступности. Многоуровневость информационной среды создает условия для быстрого вхождения пассажира в информационную среду. Одновременно решается проблема оперативности обслуживания: на уровне наиболее актуального спроса обслуживается основная масса посетителей.

Следующий принцип проектирования информационной среды – структурирование времени или, другими словами, планирование времени. Структурирование времени в информационном пространстве означает учет динамики, происходящих на информационном пространстве процессов, выделение зон с разной динамикой (например, на эскалаторе стоять надо справа, а проходить слева) и приспособление информационных объектов под нужды пассажиропотоков с различной динамикой. Хорошо организованная, структурированная информационная среда сохраняет время пассажиров и позволяет увеличить пропускные возможности, обслуживая больше потребителей в единицу времени, сохраняя общее социальное время.

Информационное пространство – это поле диалога, что определяет его диалоговый характер. Форма информационных обращений к потребителю – это форма дружественного, консультирующего, заботливого диалога, определяющего поведение людей и их психологический комфорт. В информационной и пространственно-ориентирующей среде предусмотрены диалоговые формы обращения к пассажирам, отражающие традиции и национальные стандарты обращения в России. Это помогает формировать положительный, открытый, доброжелательный образ службы метрополитена у пассажиров, помогать почувствовать адресность обращений.

На практике информационная и пространственно-ориентирующая среда метрополитена, разработанная с учетом основных принципов проектирования, включила в себя идентификацию станций в городском ландшафте; идентификацию входов, выходов и наименования станций; цветовое кодирование линий метрополитена и использование системы «цветовых коридоров», облегчающих построение маршрута движения пассажиров; разделение информации на зоны и иерархические уровни на каждой станции; представление информации в вагонах поездов; организацию мультязыковых справочных центров. Была усовершенствована система размещения информационных указателей, расширены зоны информационного обслуживания, был создан эффект информационного коридора для управления пассажиропотоком, использовался метод «конечного пункта» в представлении информации о направлении движения пассажиров. Таким образом, был использован широкий арсенал средств для реализации предлагаемого подхода. Это обеспечило выделение реальных уровней пред-

ставления информации и очередность ее доступности для пассажиров, в итоге были созданы условия для быстрого вхождения пассажиров в информационную среду, и оперативность обслуживания.

Информационная и пространственно-ориентирующая среда метрополитена должна представлять собой современный информационный продукт, учитывающий потребности, возможности пассажиров, задачи пассажироперевозок, а также принимающая во внимание требования со стороны психики человека, свойства и принципы организации информации, обеспечивающие ее лучшее восприятие и безопасное использование. Усилия проектировщиков были направлены на то, чтобы обеспечить комплекс психолого-эргономических требований. Так, например, информация представлена с необходимой четкостью и хорошей разборчивостью. Вразумительность или понятность сообщений обеспечивает их регулирующую функцию. Пассажиры четко должны понимать, в чем состоит опасность и что может произойти, если сообщение будет проигнорировано. Сообщения даны в форме точной, краткой инструкции к действию. Обеспечена видимость сигналов, т.е. указатели видимы при условиях рабочего освещения. Обеспечена стандартность, т.е. применяются стандартные знаки и обращения. Слуховые средства предъявления информации используются наряду со зрительными средствами в тех случаях, когда это необходимо или важно в определенные моменты времени, например, когда сообщение является немедленным к действию, или имеет место перегруженность зрительного анализатора. Информационная система метрополитена оснащена новыми современными видами информационных указателей, которые гармонично вписываются в архитектуру станций, рационально используют пространство метрополитена, выделяют единые информационные зоны и удовлетворяют общим эргономическим требованиям к информационным носителям.

В концепции обоснованы принципы размещения информационных носителей, которые соответствуют размерам тела человека и параметрам его движения. Информационная система включает систему данных по маршрутам следования и информацию необходимую для размещения на территории метро, а также включает логотип, варианты применения логотипа в материалах, предназначенных для пассажиров, в заголовках информационных документов, упрощенный логотип для официальных документов и документов внутреннего пользования, знак метрополитена, который используется в уличных конструкциях для идентификации станций метрополитена,; используемые цвета, шрифты, пиктограммы, систему указателей и знаков, принципы размещения носителей информации, разделение пространства на зоны и принципы оформления основных зон, оформление вагонов и звуковое вещание по трансляционной сети. Информационные указатели и знаки, включенные в Концепцию, разделены на группы по колористке, месту расположения и размещения на них необходимой ин-

формации. Специально обозначен знак, который должен использоваться сторонними организациями в рекламе для обозначения станций метрополитена как ориентира на местности. Таким образом, применение выделенных принципов проектирования информационной и пространственно-ориентирующей среды метрополитена позволяет обеспечить важнейшую транспортную систему города условиями безопасного поведения человека, повысить эффективность функционирования всей системы в целом.

Григорьева М.В.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ЛИЧНОСТИ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Проблема взаимодействия личности и среды является фундаментальной для психологии, поскольку ее исследование – это выход на уровень системных знаний о природе психического, закономерностях функционирования психики в разных условиях, в том числе условиях динамичной профессиональной деятельности.

Категория «взаимодействие» долгие годы разрабатывалась в предметном поле механики, метафизики, далее – физиологии и психофизики. Актуальной становится задача выявления ее специфически психологического аспекта и одновременно определение ее места в системе общего знания о человеке.

Современные исследователи проблемы взаимодействия личности и среды изучают ее в нескольких направлениях:

- изучение специфических составляющих (городская, образовательная, социальная, консультационная и др. среды) и целостности окружающей среды как фактора и детерминанты личностного функционирования и внутренних состояний, акцентирование внимания на пространственных и физических характеристиках среды и исследование обобщенных процессов взаимодействия личности и социальной среды;

- изучение личности в ее взаимодействиях с окружающей средой, определение ее роли в процессе активного воздействия на окружающую среду, исследование формирования и развития свойств личности под влиянием средовых факторов;

- изучение когнитивных процессов у субъекта в ходе взаимодействия с окружающей средой и их результатов: образа окружающей среды и жизненного пространства, представлений об окружающей среде и следующего вслед за ними эмоционально-оценочного отношения к ней;

- углубление содержания понятия «взаимодействие» в общении в традиционном для социальной психологии ключе;

- изучение взаимодействия личности и среды как системы, образование которой обусловлено общими законами развития системы, контекстом ситуации, спецификой деятельности субъекта, естественной и/или целенаправленной динамикой развития системы и т.д.

Первое направление психологии взаимодействия человека с окружающей средой связано с именами таких зарубежных исследователей, как Р. Баркер, Г. Прошански, У. Иттельсон, Л. Ривлин, Д. Стоколс, и отечественных исследователей: В.И. Панов, В.А. Ясвин, И.С. Баева, Л.В. Смолова, Х.Э. Штейнбах, В.И. Еленский и др. Основное внимание уделяется изучению окружающей среды в контексте накопившихся экологических и социальных проблем и последствий управления человеком окружающей средой (Л.В.Смолова, 2008). Д. Стоколс рассматривает процесс взаимодействия, основной целью которого является оптимизация окружающей среды, учитывает основные составляющие процессов взаимодействия человека с окружающей средой – активность и направление данной активности, что позволяет отразить практически все явления, изучаемые в психологии взаимодействия с окружающей средой. Однако в данной схеме не рассматривается динамика процессов взаимодействия, что не позволяет представить их в существующем многообразии и схематизирует и упрощает реальную картину взаимодействия.

Р. Баркером была разработана теория мест поведения, связывающая условия среды с многообразием ролей, которые возможны для реализации человеком. Согласно данной теории, напряжение в обществе возникает из-за несоответствия потенциально возможного количества ролей, предоставляемых средой, и количества ролей, исполняемых человеком в реальной жизни (R.G. Barker, 1968). Являясь основой для объяснения процессов динамики в обществе в целом, данная теория ограничивается описанием ролевого поведения и поиском первопричинности в организации средовых условий.

Второе направление исследований проблемы взаимодействия человека со средой в центр внимания помещает личность, ее активность, отношения, деятельность и т.д.

Механизмом, определяющим потенциал избирательной активности человека в связи с различными сторонами действительности, являются отношения личности (В.Н.Мясищев, 1957, 1995). В концепции В.Н.Мясищева отношения человека рассматриваются как интегральная система избирательных сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности, вытекающая из всей истории его развития и внутренне определяющая его действия и переживания. Отношения человека – это накопленные обобщения индивидуального и общественно-исторического опыта в его внутреннем мире. Отношения определяют опосредованный характер реакций человека на воздействия окружающего мира и его инициативное поведение. По мнению В.Н.Мясищева, «... перспективность отношений в наибольшей степени характеризует ... преобразующую природу сознания человека (В.Н.Мясищев, 1995, с.152).

Направления активности в ходе взаимодействия индивида со средой определяются системой отношений его личности и могут осуществляться в

форме эмоциональной адаптации, развития интеллекта, интересов и изменений взаимоотношений с другими людьми (Григорьева, 2008).

Третье направление в психологии взаимодействия с окружающей средой, истоками которого являются исследования У. Найссера (1981), реализуется учеными, акцентирующими внимание на когнитивных процессах и результатах взаимодействия человека и среды, а также на зависимости от них поведения и эмоционально-оценочных отношений человека. Важность роли когнитивных составляющих в процессе взаимодействия человека с окружающей средой обосновывается идеей, которую наиболее четко выразил один из создателей инженерной психологии К. Крейк: «Если организм несет в голове мелкомасштабную модель внешнего окружения и своих возможных действий, он способен проверять различные альтернативы, определять наилучшие из них, реагировать на будущее развитие ситуации и, вообще, во всех отношениях вести себя более полноценно, безопасно и компетентно, попадая в сложные условия» (F.I.M. Craik, R. Lockhart, 1972, p. 61). Другими словами, знания человека, имеющие различные имплицитные формы (ощущения, образы восприятия, образы представлений, образы памяти и т.п.) в процессе активного взаимодействия с окружающим миром организуются в целостные семантические пространства. Начатые Ч. Осгудом исследования семантических пространств были продолжены другими исследователями и оформились к концу 20 века в одно из основных направлений когнитивной психологии, названное В.Ф. Петренко психосемантикой (1968).

Познанию когнитивных механизмов взаимодействия человека и среды большое внимание уделяют Х.Э. Штейнбах и В.И. Еленский (2004). Описывая теории, раскрывающие данные механизмы, исследователи представляют их объясняющими возникновение образов восприятия. Образы восприятия формируют когнитивную карту среды. За пределами объяснений остается роль образов представлений, мышления, памяти и других когнитивных процессов и образований в формировании когнитивной карты. Вместе с тем образы представлений и памяти субъекта являются одним из основных психических образований, которые позволяют развертываться активной работе его мышления, поиску несоответствия и противоречий между функционированием психики и состоянием среды, путей выхода из проблемных ситуаций, с последующей гибкой перестройкой деятельности и поведения для достижения определенных целей. Кроме того, образы представлений – это тот информационный материал, который прошел первичную обработку в процессе ощущений и восприятия, то есть уже не зависит непосредственно от физиологических и психофизиологических особенностей индивида, но еще и не обобщен до целостности мышления и личностных качеств, то есть является более гибким в плане переструктурирования и создания новых образов. А это, в свою очередь, дает возможность создания новых продуктов мышления и новообразований форми-

рующей личности ребенка. Изучение образов представлений, таким образом, необходимая и значимая составляющая исследовательского процесса, раскрывающего закономерности взаимодействия развивающегося субъекта учебной деятельности и образовательной среды.

Анализируя тенденции развития средовой психологии, Х.Э. Штейнбах и В.И. Еленский определяют их как выявление, помимо субъекта и среды, третьего фактора – поля (именно поле формирует систему человек – среда); выделение в качестве предмета исследования искусственной среды, которая является носителем не только «физических полей, но и той семантики, которую внес в нее человек» (Х.Э. Штейнбах, В.И. Еленский, 2004, с. 36-37); признание существования более общего поля, в которое включено поле взаимодействия человека со средой. Одновременно не определено понятие поля, что признается самими исследователями: «... характер этого поля строго научно не определен...» (Там же).

Четвертое, обозначенное нами направление в исследованиях взаимодействий человека и среды, – углубление содержания понятия «взаимодействие» в общения в традиционном для социальной психологии ключе. Изучая межличностные взаимодействия, социальные психологи следуют логике развития науки и пытаются использовать ее достижения в практике. Одной из популярных в современной психологии прикладных проблем является оптимизация и повышение эффективности межличностных взаимодействий, в основном, тренинговыми методами. Другой более общей и актуальной проблемой является использование субъектами взаимодействий психологических воздействий для достижения своих целей и возникающая в связи с этим проблема психологической безопасности. Под психологической безопасностью в этом случае понимается «такое состояние информационной среды и условий жизнедеятельности конкретного человека, группы, общества в целом, которое не способствует нарушению целостности, адаптивности ... функционирования и развития социальных субъектов ...» (Т.С. Кабаченко, 2000, с. 4). Несмотря на прикладную направленность данного определения, в нем высказывается несколько актуальных для современной психологии идей – идея системности и информационной открытости взаимодействий.

Пятое направление изучения проблемы взаимодействия человека и среды, в рамках которого исследователи пытаются учесть комплекс внешних и внутренних факторов, различные виды детерминации данного процесса, многоуровневость и многоплановость психической деятельности, многозначность взаимосвязей между элементами одного целого и т.п., то есть реализуют системный подход к исследованию взаимодействия человека и среды, требует особой методологии и методов анализа и обобщения фактов. Системные исследования обозначенной проблемы, парадигмы и методология ее изучения будут рассмотрены более подробно далее.

Таким образом, современные исследования проблемы взаимодействия человека и среды ведутся в нескольких направлениях, включающих в себя оценивание средовых факторов и изучение специфики их воздействия на психику человека, когнитивные аспекты данного взаимодействия и его результаты в виде различных когнитивных структур, изучение личности и ее активности в процессе взаимодействия со средой, межличностного взаимодействия как формы взаимодействия человека с социальной средой, а также системные исследования целостного процесса и результата взаимодействия индивида и среды.

Ершов Е.М., Ершова М.Е., Ершова О.Е.

ОЦЕНКА ИМИДЖА ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МНОГОПАРАМЕТРИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ

На сегодняшний день уже стало общепризнанным представление о том, что положение компании на рынке, ее статус определяются не только стоимостью материальных активов и количественными показателями ее деятельности (объем сбыта, величина прибыли и т.п.), но и образом (имиджем) этой организации в глазах потребителей и партнеров по бизнесу. Так, рыночная стоимость компании намного превышает фактическую стоимость ее материальных активов. По результатам исследований, в целом около 40% рыночной стоимости компаний-производителей составляют нематериальные активы, а для компаний, работающих в сфере высоких технологий, этот показатель превышает 50%. Позитивный имидж повышает конкурентоспособность коммерческого предприятия на рынке за счет привлечения потребителей и партнеров и облегчения доступа к ресурсам (финансовым, информационным, человеческим, материальным). Специфичность имиджа как нематериального актива фирмы проявляется в том, что он существует вне зависимости от усилий маркетологов предприятия и, следовательно, нуждается в постоянной оценке и коррекции. Имидж будет различен для разных потребительских групп, в силу специфики их восприятия и преследуемых целей. Одно и то же предприятие может по-разному восприниматься организациями-потребителями и конечными потребителями, инвесторами, местной и международной общественностью. Так, для партнеров важны надежность и конструктивность, для различных потребительских сегментов: высокое качество, гарантии, престижность или же низкая цена и простота в обращении. Таким образом, можно отметить, что предприятие имеет несколько имиджей: для каждой целевой группы — свой. Синтез представлений о предприятии, присущих различным группам общественности, создает более общее и емкое представление о предприятии, называемое его корпоративным имиджем.

В структуре имиджа предприятия обычно выделяют следующие компоненты³:

³ Шкардун В. Д. Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия. – Маркетинг, 2001, с.

Бизнес-имидж предприятия складывается из представлений партнеров о предприятии как субъекте определенной деятельности. В качестве основных детерминант бизнес-имиджа выступают: деловая репутация, или добросовестность (соблюдение этических норм бизнеса) в осуществлении предпринимательской деятельности, надежность, лояльность предприятия к партнерам, информационная открытость, а также деловая активность предприятия, индикаторами которой являются объем продаж, относительная доля рынка, разнообразие товаров, гибкость ценовой политики.

Социальный имидж предприятия — представления широкой общественности о социальных целях и роли предприятия в экономической, социальной и культурной жизни общества. Социальный имидж формируется посредством информирования общественности о социальных аспектах деятельности предприятия, таких как спонсорство, меценатство, поддержка общественных движений, участие в решении проблем экологии, занятости, здравоохранения и т.д., содействие конкретным лицам.

Имидж предприятия для госструктур составляют представления о предприятии представителей региональной администрации, исполнительной и законодательной власти. Параметрами имиджа для госструктур являются: значимость продукции предприятия для региона, степень участия предприятия в региональных социальных программах, выполнение предприятием федеральных и региональных законов, количество предоставляемых рабочих мест для жителей региона, открытость предприятия к неформальным контактам.

Внутренний имидж предприятия формируют представления персонала о своем предприятии. Персонал при этом рассматривается не только как фактор конкурентоспособности предприятия, одна из ключевых групп общественности, но и как важный источник информации о предприятии для внешних аудиторий. Основными детерминантами внутреннего имиджа являются культура предприятия (система подбора и обучения персонала, система отношений руководства и подчинения, система оценки работы персонала на основании принятых на предприятии критериев, система вознаграждений, система социальных льгот, фирменный стиль предприятия) и социально-психологический климат (настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе).

Корпоративный имидж выступает как один из инструментов достижения стратегических целей предприятия, затрагивающих основные стороны его деятельности и ориентированных на перспективу. Преимущества позитивного имиджа очевидны. Однако позитивная известность не появляется сама собой и не существует сама по себе. Она требует целенаправленной систематической работы, связанной с превращением реального имиджа предприятия в позитивный.

С целью оценки и формирования позитивного корпоративного имиджа предприятия можно выделить также «зеркальный» имидж — представление руководства предприятия об имидже предприятия.

Поскольку ценность компании определяется как благоприятным имиджем фирмы, так и обладанием сильной торговой маркой, появляется необходимость проведения мониторинга состояния имиджа в целом и образов основных марок фирмы с целью выработки эффективных стратегий его развития и укрепления. Такая работа представляется особенно актуальной на российском рынке транспортных услуг, где до последнего времени не возникала необходимость проведения сравнительного рейтингового анализа конкурирующих компаний в силу монопольного характера этого рынка и несоизмеримости «весовых категорий» МПС и всех остальных компаний, предлагающих транспортные и логистические услуги.

Протекающие в настоящее время процессы реструктуризации, результатом которых станет появление конкурирующих между собой компаний-операторов, создают новые условия, в которых имидж транспортной компании будет играть если не решающую, то важную роль в обеспечении ее успеха на рынке. В связи с этим возникает вопрос о параметрах оценки имиджа транспортной фирмы, возможностях его количественной оценки и методиках расчета.

Методической базой для решения этих проблем могут выступать некоторые многофакторные модели, разработанные для оценки отношений потребителей к продукту или товарной марке. К их числу можно отнести, в частности, модель Фишбина.

Формула Фишбина является одной из самых известных многофакторных моделей и имеет следующий вид:

$$A_0 = \sum_{i=1}^n b_i e_i ,$$

где A_0 – отношение к объекту;

b_i - степень уверенности потребителя в наличии показателя i ;

e_i - оценка потребителем состояния показателя i ;

n - количество показателей.

По каждому показателю оценка производится в баллах по биполярной семибальной шкале от «-3» до «+3».

Ключевым вопросом при принятии решения о целесообразности использования модели Фишбина для оценки имиджа компании является выбор параметров, которые следует использовать в качестве показателей в вышеприведенной формуле. Здесь нужно учитывать как минимум несколько моментов: во-первых, такие показатели должны быть численно измеримы. Во-вторых, необходимо, чтобы они учитывали отраслевую специфику, в частности технологический аспект. В-третьих, оценка должна осуществляться по критериям, которые являются важнейшими с точки зрения потребителей продукта (услуги). Основанием для выбора тех или

иных параметров должны стать потребительские исследования наряду с экспертной оценкой маркетологов.

В качестве показателей потребительской оценки деятельности транспортной компании (в отношении грузовых перевозок) могут выступать:

- стоимость транспортировки (которая в то же время является важнейшим критерием сегментации транспортного рынка);
- надежность доставки;
- скорость;
- сохранность груза;
- срочность и порядок оформления документов на перевозку
- своевременность подачи подвижного состава под грузовые операции;
- предоставление информации о местонахождении груза и т.д.

Данный перечень параметров не является универсальным для всех видов транспортных услуг и будет видоизменяться на различных рынках.

Модель можно усовершенствовать, если ввести в формулу весовые коэффициенты, отражающие приоритет того или иного параметра транспортной услуги в глазах потребителей различных сегментов транспортного рынка.

В предлагаемой ниже схеме сделана попытка на основе экспертной оценки присвоить весовые коэффициенты основным параметрам транспортной услуги. В качестве экспертов использовались сотрудники железной дороги, имеющие непосредственное отношение к обслуживанию грузоотправителей.

Структура факторов, определяющих имидж транспортной компании



Есипова Е.В.

ГАРАНТИРОВАННАЯ ВЕРОЯТНОСТЬ ОКУПАЕМОСТИ ПО СРОКУ ИНВЕСТИЦИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ЛИНИИ

Развитие транспортной системы страны, функционирование и развитие железнодорожного транспорта играет исключительную роль в создании условий для перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики. Согласно стратегии развития железнодорожного транспорта [1] к 2030 году протяженность новых железнодорожных линий увеличится до 16017км. Объектам транспортного строительства, в особенности объектам железнодорожного строительства, присуща значительная капиталоемкость, долгосрочность реализации, а также высокая степень неопределенности и риска, сопровождающих реализацию проекта.

В настоящее время для учета неопределенности используются разные подходы, отличающиеся способами описания данных об условиях реализации проекта, точностью и достоверностью получаемых оценок. Однако на практике часто ограничиваются методом анализа чувствительности, т.к. достоверность результатов других методов остается под сомнением. Риск-менеджмент нашел свое отражение в формировании системы индикаторов риска, регулярном их мониторинге и анализе. Среди индикаторов операционных рисков одно из решающих значений принимает изменением структуры и объемов перевозок.

Несмотря на то, что учету неопределенности на этапе оценки эффективности инвестиций в настоящее время придается серьезное значение, существующие методы не дают оценок, адекватных практике реализации проекта. Наиболее точная методика оценки эффективности инвестиционных проектов представлена в Методических рекомендациях по оценке эффективности инвестиционных проектов [2]. Предложенные рекомендациями методы расчета эффективности инвестиционных проектов позволяют учесть инфляцию, ее неоднородность, возможность применения нескольких видов валют, фактор времени, неопределенность исходной информации, риск при реализации проектов, и пр.

Часто для реализации крупномасштабных проектов привлекаются внебюджетные средства. В целях определения потенциальной привлекательности проекта для возможных инвесторов, рассчитываются показатели коммерческой эффективности проекта, учитывающие финансовые последствия его осуществления для участника, реализующего инвестиционный проект. Из семи основных показателей, представленных в рекомендациях,

наиболее активно применяется чистый дисконтированный доход, рассматриваемый как динамический показатель, а также срок окупаемости, применяемый как статический показатель.

В таблице 1 представлены примеры зависимостей для определения срока окупаемости. Традиционный метод заключается в отношении объема капитальных вложений (K) к годовому объему валовой прибыли (I). Показатель рассчитывается с момента предполагаемого ввода в эксплуатацию и продолжительность строительства объекта не включает. Достоверность такого метода возрастает, если в срок окупаемости инвестиций включить продолжительность строительства ($T_{стр}$). Использование в качестве знаменателя чистой прибыли в отличие валовой дает более корректную оценку финансовых результатов.

Для учета разновременности значений денежных потоков, необходимо осуществлять их дисконтирование. Срок окупаемости с учетом дисконтирования наступает тогда, когда дисконтированная прибыль станет равной дисконтированным капитальным вложениям. Возврат затраченных средств, все-таки, осуществляется не только в виде чистой прибыли, но и в виде амортизационных отчислений. И если при определении срока окупаемости инвестиций их учитывать в расчетах, то результаты расчетов для заказчика становятся более обнадеживающими. Необходимо также учитывать инфляционные процессы: расчет срока окупаемости с учетом эффектов в дефлированных ценах дает более достоверные результаты. В выражении 7 срок окупаемости проекта численно равен наиболее раннему моменту времени $T_{ок}$ на горизонте $[0, T]$, при наступлении которого текущий чистый дисконтированный доход становится и дальше остается неотрицательным. Такой подход основывается на дифференцировании потоков при реализации проекта: капитальные вложения осуществляются только до ввода в эксплуатацию объекта, результаты операционной деятельности, эксплуатационные затраты, налоги, относимые на финансовый результат, амортизационные отчисления, заемные средства и затраты по погашению кредита рассматриваются на всем периоде расчета.

Основные параметры:

α_t – коэффициент дисконтирования, определяется для постоянной (E), $\alpha_t = (1+E)^{-t}$; J_t – коэффициент инфляции, характеризующий изменение цен в конце t -го шага по отношению к начальному моменту времени; $J_t = I/G_t$, где G_t – базисный индекс инфляции; R_t , Z_t – результаты (доходы от операционной деятельности) и эксплуатационные затраты на t -м шаге; N_t – налог на прибыль от операционной деятельности на t -ом шаге, A_t – амортизационные отчисления в t -ом году исходя из срока полезного использования объекта $T_{пн}$ и нормы амортизации N_a ; C_t , ZC_t – сумма кредита и затраты на его погашение на шаге t ; K_t – капиталобразующие инвестиции на шаге t .

Горизонт расчета принимается в зависимости от постановки задачи с учетом возможного срока достижения ожидаемого эффекта, срока ввода объекта капитального строительства в эксплуатацию, выполнения работ или полезного использования объекта.

Для учета неопределенности реализуем вероятностный подход: определим гарантированную вероятность окупаемости по сроку инвестиций строительного проекта методом Монте-Карло.

Функция гарантированной вероятности окупаемости по сроку инвестиций имеет вид:

$$R(\hat{T}_{ок}, t) = P\{\hat{T}_{ок}(t) \leq T_{ок}^o\} \quad (1)$$

где $R(T_{ок}, t)$ – монотонно возрастающая функция случайной величины срока окупаемости $T_{ок}$ с учетом дисконтирования; $T_{ок}^o$ – ожидаемый срок окупаемости проекта.

Таблица 1.

Методы расчета срока окупаемости

№	Формула расчета	Срок окупаемости
1	2	3
1	По валовой прибыли (в базисных ценах)	
	$T_{ок} = \frac{K}{П}$ К – объем капитальных вложений, тыс. руб. П – годовой объем прибыли, тыс. руб.	45
2	По валовой прибыли с учетом срока строительства	
	$T_{ок} = \frac{K}{П} + T_{стр}$, $T_{стр}$ - срок строительства, лет	65
3	По чистой прибыли	
	$T_{ок} = \frac{K}{П_ч}$, $П_ч$ – чистая прибыль	82
4	По валовой прибыли с учетом дисконтирования	
	$\sum_{i=0}^{T_{ок}} \frac{П_t}{(1+E)^t} - \sum_{i=0}^{T_{вз}} \frac{K_t}{(1+E)^t} = 0$ $T_{вз}$ – год ввода в эксплуатацию объекта, лет	89
5	По чистой прибыли с учетом дисконтирования	
	$\sum_{i=0}^{T_{ок}} \frac{П_ч_t}{(1+E)^t} - \sum_{i=0}^{T_{вз}} \frac{K_t}{(1+E)^t} = 0$	104
6	По чистой прибыли с учетом амортизации и дисконтирования	
	$\sum_{i=0}^{T_{ок}} (П_ч_t + A_t - K_t) \cdot \alpha_t \geq 0, \alpha_t = \frac{1}{(1+E)^t}$ A_t – амортизационные отчисления в t-ом году; α_t – коэффициент дисконтирования	64
7	По чистой прибыли с учетом амортизации и дисконтирования и инфляции	

$\zeta_p(t) = T_{ок}$ $\sum_{i=0}^{T_{ок}} \alpha_i J_i (R_i - Z_i - N_i + A_i + C_i - ZC_i) - \sum_{i=0}^{T_{эз}} \alpha_i J_i K_i \geq 0,$ $T_{эз} < T_{ок}$	105
--	-----

Решением задачи вероятностной оценки эффективности инвестиционного проекта является определение ожидаемого срока окупаемости проекта с той или иной степенью гарантированной вероятности. Метод Монте-Карло заключается в моделировании факторов неопределенности с помощью последовательностей псевдослучайных чисел и получении искомого распределения срока окупаемости $T_{ок}$ по его числовым характеристикам – математическому ожиданию $m_{T_{ок}}$ и среднеквадратическому отклонению $\sigma_{T_{ок}}$. Величина $m_{T_{ок}}$ при таком подходе определяет ожидаемый срок окупаемости, а $\sigma_{T_{ок}}$ используется в качестве характеристики неопределенности.

Используя универсальность и доступность методов Монте-Карло, нельзя забывать, что они основаны на законах больших чисел и предельных теоремах теории вероятностей. В предположении о нормальности распределения интегрального эффекта это позволяет делать правильные выводы только о его средних значениях – математическом ожидании и среднеквадратическом отклонении.

Пример.

Оценим эффективность инвестиций в строительство новой грузообразующей железнодорожной линии с учетом риска и неопределенности. За основу модели взят проект «Салехард-Надым». Финансирование проекта предусматривается за счет средств внебюджетных источников, а также за счет средств, полученных ОАО «РЖД» от введения инвестиционной составляющей в тарифе на грузовые железнодорожные перевозки. Поэтому оценка коммерческой эффективности выполнена для интересов инвестора.

В качестве фактора неопределенности выступает случайность объема перевозок нефтегрузов по железнодорожной линии после ввода в эксплуатацию объекта. На рис. 1. представлена гистограмма нормального распределения данного фактора. На основании прогнозов задается среднее значение объема перевозки нефтегрузов – 12,0 млн. т, стандартное отклонение – 0,78 млн. Расчетный период $t_p=45$ лет, в т.ч. после ввода в эксплуатацию железной дороги 40 лет. Длительность шага моделирования денежных потоков $l_i=1$ квартал в течение всего расчетного периода. Моментом приведения затрат, результатов и эффектов является шаг моделирования с параметром $m=0$. Норма дисконта $E=9\%$. Инфляция является равномерной, планируется на уровне 7% в год. В примере учтено, что работы по строительству участка железной дороги ведутся в течении 5 лет. Объем капитальных вложений составляет 35353132,11тыс. руб.

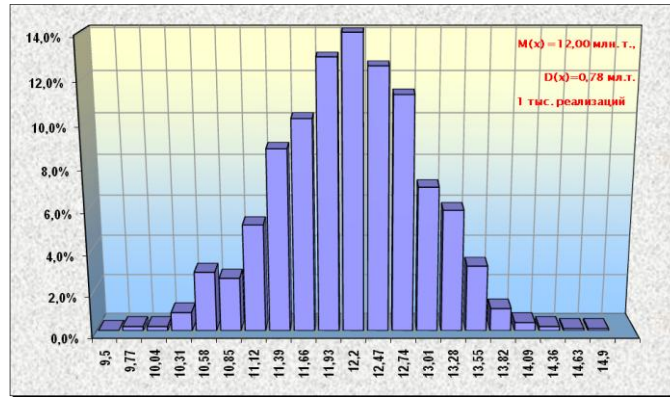


Рис.1. Гистограмма нормального распределения объема грузоперевозок

Срок полезного использования объекта - 40 лет, норма амортизации – 2,5% в год. В первом квартале привлечены заемные средства в размере 1873716 тыс. руб., с последующим погашением. Доходы от операционной деятельности рассчитаны на основании прогнозов перевозки основных грузов: нефтегрузы, черные металлы, строительные материалы и прочие грузы по железнодорожному направлению и тарифов ОАО РЖД (разд. 2.17 Прейскурант 10-01). Все притоки и оттоки относятся к концу шага моделирования. Суммарные потоки отображаются в прогнозных и дефлированных ценах.

На основании модели денежных потоков также рассчитан срок окупаемости в детерминированной постановке. Как видно из табл.1 срок окупаемости, рассчитанный на основании традиционного метода составил 45 кварталов, что вдвое меньше, чем срок окупаемости, рассчитанный с учетом дисконтирования, инфляции и дифференцирования денежных потоков. Можно заметить динамику увеличения срока окупаемости с уточнением и усложнением формулы расчета. Результаты расчета срока окупаемости инвестиций в строительство новой железнодорожной линии с учетом неопределенности объема грузоперевозок показаны на рис. 2. и представлены в виде функции гарантированной вероятности окупаемости инвестиций по сроку. С достоверностью в 50% можно судить о том, что срок окупаемости инвестиций в строительство новой железнодорожной линии с учетом неопределенности объема грузоперевозок составляет 90 кварталов. Стандартное отклонение – 6,8 квартала.

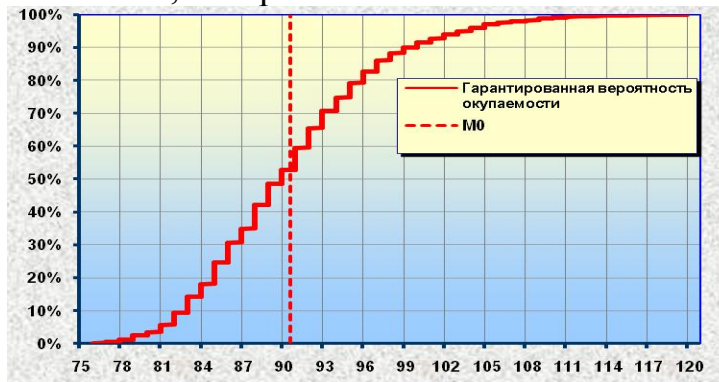


Рис.2. Функция гарантированной вероятности окупаемости инвестиций по сроку

Таким образом, результаты расчета подтвердили работоспособность метода оценки эффективности инвестиций методом статистического моделирования Монте-Карло. Получена характеристика существующих подходов к расчету срока окупаемости и необходимости рассмотрения его в качестве динамического показателя. Очевидно, при таком подходе и в сочетании с характеристикой гарантированной вероятности окупаемости проекта по сроку дисконтированный срок окупаемости может служить объективным динамическим показателем эффективности инвестиционного проекта, а не только ограничением модели, как было принято считать в оценках экономической эффективности.

Библиография:

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации №877-р от 17.06.2008г. «Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года».
2. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов (Вт. ред., испр. и доп.) [Утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ и Госстрой РФ от 21.06.1999 №ВК 477] .-167с.

Иванов М.В.

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИЙ НА ТРАНСПОРТЕ

Объектом культурологи является культура как одно из важнейших проявлений человеческого бытия. Культура включает все знания, умения и навыки, которые мы получаем после рождения, зафиксированные в предметах, правилах поведения, законах мышления, и является памятью человечества. В общетеоретическом плане культура – это вся внегенетическая информация, которой обладают люди, ее материальные носители и способы обращения с ними. Культура упорядочивает отношение человека к миру и поведение в нем. Развитие культуры включает не только накопление опыта, но и его переосмысление, выдвижение новых идей, формирование новых форм социального взаимодействия.

Инновации ориентированы в двух, притом противоположных направлениях. С одной стороны, требуется активизация творческого начала, ибо исходным моментом является новизна предлагаемого решения. С другой стороны, подразумевается реализация этого решения в конкретном деле, на рынке товаров или услуг. Оба направления могут быть осмыслены в рамках культурологии, но их координация вызывает определенные сложности. Творческий аспект явно связан с деятельностью, наиболее отдаленной от прямых нужд: со стремлением к истине, добру и красоте. «Внедренческая» же ориентация явно связана с критерием пользы как показателя успеха «здесь и сейчас». Исследования по психологии творчества недвусмысленно показали, что прямая корысть скорее вредит, чем способствует открытию, а насилие и угрозы редко помогают органическому развитию культуры и обычно обрекают тоталитарные общества на отставание даже в сфере техники.

Культурология находится в пространстве гуманитарных наук и «соседствует» с философией, историей, искусствоведением и психологией. Функции культурологии при этом явно обосновывают ее самостоятельность. В отличие от философии культурология менее нормативна и императивна: она спокойнее относится к тому, как «действительное» противостоит «разумному», и более пристально изучает явления, которые философ поименовал бы случайными, несущественными или недостойными существовать. Культурология исторична и тщательно исследует реально существовавшие феномены, как бы непрезентабельны они ни были. Но, если историки до сих пор спорят, правомерно ли в исторической науке сослагательное наклонение, культурологи строят типологии культуры, не боятся этического подхода к фактам и стремятся преодолеть привычку объяснять свершившееся букетом чисто ситуационных причин. Искусствоведение более склонно к разработке идеальных моделей бытия, реализованных в художественном творчестве, и потому несколько аристократично: ведь сохранившиеся тексты скорее сохраняют эстетическое видение господствующего меньшинства, чем молчаливого меньшинства. Культурология больше направлена на анализ имплицитной информации и неявных уровней культуры, чем на интерпретацию вершинных произведений искусства (потому теснее связана с этнографией, фольклористикой, лингвистикой, чем с историей литературы, живописи, скульптуры). Психология прежде всего развивается в рамках естественной науки и стремится к операционально определенному и замеримому, статистически подтвержденному, интересуется больше процессами, чем результатами. Когда же нужно интерпретировать полученный «замер», психологи прибегают к содержательным моделям, выработанным в гуманитарных науках – и во многом в культурологии.

Если несколько огрубленно описать статус культурологии, то можно сказать, что она не так догматична и ригористична, как философия; меньше склонна к фактическому буквализму и смирению перед свершившимся, чем история; более демократична и «прозаична», чем искусствоведение; более ориентирована на смысл и качественную (а не количественную) сторону психической жизни, чем психология.

В прагматическом аспекте культурология способна решать задачи различных степеней: на метауровне (человечество, нация, государство), на уровне социальных групп и страт (сословных, возрастных, профессиональных), на уровне контактных групп (особенно семьи, реального рабочего коллектива) и на личностном уровне. Метауровень сосредоточен на проблемах поддержания и развития наиболее общих культурных языков (национальных литературных, искусства, науки, технических стандартов, образования и т.п.). Личность здесь получает возможность осознать благо жизни через свою принадлежность к роду человеческому и к нации. Влиять на этот уровень культурологи могут лишь в качестве консультантов

правительства. Уровень социальных страт особенно важен в профессиональной области: человек постигает на нем свою жизненную миссию с опорой на компетентность. Уровень малой (контактной) группы обеспечивает бытовую и социальную укорененность в процессе живого, межличностного взаимодействия. Личностный уровень получает от культуры модели самореализации человека, смысловой наполненности его индивидуального бытия. Разумеется, между уровнями нет жестких границ, и даже можно полагать, что содержательная интерпретация каждого из них проверяется на соответствие и согласованность с остальными. И если понимать под практичностью обеспечение гармонического, насыщенного смыслом и продуктивного бытия человека и человеческих сообществ, то культурология, безусловно, имеет прямое отношение к инновациям, направленным на конструктивные позитивные изменения в жизни.

Транспорт часто рассматривается как техническая и социальная система коммуникации, но почти не осмысливается как система культурная, в результате чего осуществляется недостаточная адаптация к условиям функционирования и у исполнителей транспортных услуг, и у их потребителей.

В настоящее время средства массовой коммуникации играют столь важную роль, что их разрушение привело бы к распаду современной цивилизации. Но среди них транспорт выделяется особо. Потребитель транспортных услуг получает не только «результат» работы системы (как газ, свет, тепло в доме, письмо в почтовом ящике, послание на мониторе компьютера), но и участвует в «процессе» - в работе транспортного средства, перемещается. И тем самым попадает в иное пространство и время. Работа транспорта непосредственно переживается – и транспортником, и пассажиром. Значит, человек должен адаптироваться к новым пространственно-временным.

В 1920-е годы выдающийся физиолог А.А. Ухтомский выдвинул идею хронотопа – пространственно-временного континуума, организующего поведение организма. Выдающийся филолог М.М. Бахтин уже в 1930-е годы положил идею хронотопа в основу культурной типологии, связав пространство и время с типом личности. Путешествие «расширяет» пространство, позволяет создать цельный зрительный образ обширной территории. Неслучайно в древности большие расстояния измерялись днями пешего, конного или корабельного перемещения. Время перестает подчиняться часовым и суточным циклам: оно подчиняется направленному движению, разрывая привычный круговорот бытовых периодов. Но и путешественник претерпевает личную метаморфозу. Будучи зрителем разворачивания необъятного пейзажного полотна, он при этом оказывается в стесненном пространстве обитания. Резко меняется образ жизни. Пассажир поезда постоянно находится в поле внимания посторонних людей, что

держит его в напряжении и не дает вести себя привычным домашним образом.

В отличие от большинства обитающих на земле транспортники живут на движущейся поверхности - палубы или пола вагона; имеют скоростное, а значит, непривычно опасное взаимодействие с окружающей средой (водной, воздушной, подземной, - наконец, космической); вступают в контакт с многообразными системами (климатическими, техническими, этническими, социальными). «Свое» пространство транспортники воспринимают в живом переживании как значительно более широкое, чем люди других профессий. Особенно интересен опыт таких покорителей пространства, как космонавты. У них формируется видение Земли как единого, цельного и неделимого мира – причем такого небольшого, хрупкого и близкого, что вызывает чувство ответственности за все на ней происходящее желание оберегать ее от надвигающихся бед. Транспортники могут ее честно обустраивать и охранять, только будучи искренними патриотами, ответственными экологами, людьми с освоенными ценностями мировой, именно мировой культуры.

Профессиональный отбор на опорные транспортные профессии должен включать диагностику того, насколько полно претендент включает свою личность в когнитивную карту транспортного пространства, в зону персональной социокультурной ответственности.

Профориентация включает выработку установок на транспорт не только как на техническую систему коммуникации, но и как на важную систему функционирования культуры в целом.

Поэтому в транспортных учебных заведениях необходим учебный курс «Транспорт в культурном развитии цивилизаций».

Культура обслуживания на железнодорожном транспорте составляет часть профессиональной культуры отрасли и выступает как предмет прикладного культурологического исследования, направленного на определение достижений цивилизации, позволяющих создать максимально удобные и духовно насыщенные условия бытия при контакте участников процесса обслуживания на железнодорожном транспорте (от технических новинок до методов создания благоприятной атмосферы общения).

Культура обслуживания охватывает широкую область человеческой деятельности. Поэтому многие общие принципы и правила обслуживания непосредственно распространяются на транспорт. Но культурно-психологические условия определяют специфику обслуживания на транспорте.

Личностные ограничения у пассажира значительно большие, чем у покупателя, съемщика гостиничного номера или посетителя ресторана. Поэтому и реакции на возникающие в пути затруднения острее. Требуется более деликатное поведение, повышенная «клиентоцентрированность» установок и действий персонала с целью поддержания личного достоинства

пассажира. Владение этикетом у транспортного работника должно быть безукоризненным, и этому надо обучать. Поэтому создание интеллигентной атмосферы на транспорте является не роскошью, а необходимостью.

Нахождение в транспорте связано с большим риском, ибо человек пребывает в скоростном техническом средстве, перемещающемся в особом пространстве (в безлюдном, в воде, в воздухе, на мосту через пропасть, под землей). Возникает страх аварии, катастрофы, террористического акта. Появление любых сбоев в организации движения и в порядке обслуживания резко усиливает тревожность пассажиров. Персоналу требуется психологическая подготовленность для успешной оперативной работы с пассажиром (знание типологий личности, способов психологической защиты, методов противостояния манипуляциям и т.п.). В критическом положении возникают феномены опасного группового поведения (паника, конвульсии толпы и проч.). Персонал и в этих обстоятельствах должен выполнять свои обязанности по отношению к пассажирам.

Большинство конфликтов имеет в своей основе противостояние культурных установок. Знание основ конфликтологии и владение навыками регулирования конфликтов является частью профессиональной компетентности персонала.

В случае террористического захвата такая компетентность необходима для защиты интересов пассажиров. В связи с распространением терроризма цивилизация находится в качественно новой психологической ситуации, предъявляющей повышенные требования к личностной устойчивости, а значит, и к культурной развитости каждого человека. «Современный терроризм – это нервная реакция на глобальные изменения в мире. Адаптация к этим изменениям – дело всего человечества. Это очень трудная интеллектуальная и психологическая проблема, которой пока нет места среди задач борьбы с терроризмом» (А.И. Юрьев, 2004). Терроризм представляет собой особенную опасность именно потому, что самые последние достижения цивилизации готов использовать во имя укрепления архаических форм существования.

Важным аспектом антитеррора является и работа по подготовке транспортников к грамотному, профессиональному решению проблем терактов.

Культурология и психология разработали многие методы овладения фрустрирующими обстоятельствами. Исследованы формы подавления личности и сопротивления ему, стратегии управления конфликтами и их разрешения, феномен страха и его преодоление, возникновение стресса и овладение им, рост и снижение агрессии (Э.Шостром, 1992; Н.В. Гришина, 2002; Ю. Щербатых, 2003; В.Г. Ромек, 2004; А. Берковиц, 2002). В распоряжении специалистов имеется и монография обобщающего характера (Ольшанский Д.В. Психология терроризма. СПб., 2002). Требуется специальная подготовка транспортников в школе антитеррора.

Общее направление работы с транспортным персоналом связано не с игрой на чувстве опасности, а с развитием личностного культурного потенциала каждого человека, с духовной подготовкой к возможной критической ситуации: умение слушать и говорить, понимать и убеждать, укреплять волю и наблюдательность, осознавать ценность каждого человека и чувствовать ответственность за сохранение гуманистических идеалов.

Коваленко Е.А., Попова Н.А.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВАЯ ЗАДАЧА В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ

Качество стратегического управления в российских компаниях является сегодня одной из ключевых проблем, оказывающих существенное влияние на общий уровень конкурентоспособности национальной экономики.

От чего зависит эффективность стратегического управления компанией?

Наибольшее значение имеет система взаимодействия ключевых заинтересованных участников в процессе разработки и реализации стратегии.

Важно, чтобы каждый участник четко осознавал свое место и ответственность в этом процессе.

В современных условиях бизнеса обучение становится приоритетной функцией в управлении человеческими ресурсами и, и при надлежащей реализации этой функции, конкурентным преимуществом компании в современном бизнесе. Это главный канал для реализации стратегии компании, для быстрого внедрения изменений и инноваций. Обучение не только должно быть «надето» на бизнес-процессы фирмы, обучение само должно являться бизнес-процессом, встроенным в «карту бизнеса».

Обучение это своего рода процесс «производства» человеческих ресурсов. Здесь необходимы и концепция, и технология, и контроль качества. Этот процесс создания корпоративной системы обучения начинается с воли и решения руководства и с конкретного человека, топ-менеджера компании который напрямую контролирует процесс организации и результаты обучения сотрудников. Если не изменить сознание людей, квалификацию персонала и не создать все необходимые условия для эффективной работы, то никакое оборудование, никакие сверхновые технологии ситуацию кардинально не изменят. А начинается всё с одного человека. При прохождении обучения менеджер учится концентрироваться на задаче, расставлять приоритеты, работать в соответствии со сложным графиком и в присутствии ограничений, решать проблемы и создавать управленческие продукты (системы, процессы и технологии, фиксируемые в документах, мероприятиях, событиях). И всё это в условиях высококонкурентной ситуации и качественной «обратной связи» по представленным продуктам.

Для того, чтобы корпоративное обучение работало на эффективность и развитие бизнеса компании, оно должно выстраиваться как трехуровневая целевая структура, компоненты которой находятся в отношениях соподчинения. Профессиональная, мотивационная, корпоративная компоненты обучения – три уровня фирменной системы образования.

Профессиональная ← Мотивационная ← Корпоративная

Только при удержании трех составляющих есть надежда, что обучение станет работать на бизнес. Усечение этой цепочки, не только ослабляет эффективность обучения, но зачастую обесмысливает вложения в обучение сотрудников или влечет за собой негативные эффекты. Такая цепочка компонент корпоративного обучения определяет понимание того, что на организацию, методологию и результаты обучения необходимо смотреть «глазами слушателя» (сотрудника компании) и «глазами бизнеса» (заказчика процесса). Позиции эти принципиально различны, потенциально конфликтны, и грамотно встроенное обучение призвано усиливать корреляцию позиций.

Чтобы сделать обучение более самоориентированным, слушателям корпоративных программ обучения необходимо развивать следующие навыки: постановка цели, планирование, анализ, способность адекватной оценки.

При формировании и реализации стратегии компании необходимо учитывать высокий уровень динамики общества, внешних и внутренних по отношению к компании изменений. В связи с этим одной из характеристик современного корпоративного образования является непрерывное образование, которое предусматривает предоставление сотруднику возможности учиться и переучиваться на протяжении всего периода работы.

В постоянно изменяющихся условиях никто не может быть «постоянно конкурентоспособным» и никто не может знать всё и обладать всевозможными умениями. А устаревание руководящих способностей является признанной реальной угрозой.

Именно поэтому формирование генофонда руководства и системы преемственности руководителей через систему корпоративного образования является приоритетом в стратегиях многих эффективных компаний.

Менеджмент компании должен предвидеть, какие качества руководителей понадобятся компании через 5, 10 лет. Например, учитывая вероятность всё большей глобальной конкуренции, менеджерам следует принимать на работу руководителей именно с этой предпосылкой и культивировать лидеров, способных работать в разнообразных культурных контекстах.

Для многоотраслевой компании, руководители которой обладают многолетним опытом управления автономными подразделениями бизнеса, для перехода с поста главы подразделения на пост CEO из-за сложности

этой работы требуется качественный скачок в профессиональном и личностном развитии.

Кроме того, корпоративное обучение сотрудника в аспекте одного из этапов реализации стратегии компании должно способствовать развитию его «проактивности» как умения заранее прогнозировать ситуацию и эффективно предотвращать ее негативные проявления и последствия.

Топ-менеджменту компании стоит задуматься об обучающемся корпоративном обществе, в котором самоориентированное обучение и стремление проводить конструктивные изменения в инновационном развитии компании будут определены как ее ключевые корпоративные ценности.

Лапинская А.А., Соколов П.А.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА РФ

Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года в качестве главной задачи выдвигает преодоление технического и технологического отставания России от передовых стран мира по уровню железнодорожной техники. Стратегия включает в себя два этапа: 1) этап модернизации железнодорожного транспорта, 2008 - 2015 гг. и 2) этап динамичного расширения железнодорожной сети (2016 - 2030 гг.) - предусматривает выход на мировой уровень технологического и технического развития железнодорожного транспорта и повышение его глобальной конкурентоспособности.

Прогноз развития железнодорожного транспорта до 2030 года разработан в соответствии со следующими сценариями социально-экономического развития России: а) сценарий **энергосырьевого** развития России и б) сценарий **инновационного** развития. В Стратегии отмечено, что при внедрении инноваций будут учитываться национальные интересы и необходимость недопущения научно-технической и технологической зависимости страны от внешних источников.

Реализация Стратегии, среди прочего, предусматривает организацию высокоскоростного движения на выделенных направлениях со скоростью 300 - 350 км/ч и освоение **отечественного** производства основных элементов инфраструктуры и подвижного состава (1, с. 46). В долгосрочной перспективе финансирование инновационных разработок для российского железнодорожного транспорта должно осуществляться производителями железнодорожной техники по техническим заданиям и под гарантию долгосрочного заказа со стороны транспортных компаний.

Реализация государственной политики по формированию условий привлечения ведущих иностранных производителей к полноценному производству с передачей технологий (а не к крупноузловой сборке) продукции транспортного машиностроения на территории Российской Федерации позволит сократить, а впоследствии и ликвидировать технологическое от-

ставание от ведущих мировых производителей (1, с.67). Такой подход позволит российским производителям в короткие сроки освоить производство высокотехнологичных комплектующих, повысить уровень выпускаемой продукции до мирового и успешно конкурировать с зарубежными производителями не только на внутреннем, но и на мировом рынке.

Объем инвестиций на развитие железнодорожного транспорта общего и необщего пользования на 2008 - 2030 годы по инновационному варианту составляет 13812,4 млрд. рублей, в том числе на 2008 - 2015 годы - 5218,9 млрд. рублей и на 2016 - 2030 годы - 8593,5 млрд. рублей (1, с.93). В результате реализации Стратегии мощный импульс должно получить развитие скоростного пассажирского сообщения (со скоростью до 160 км/ч и выше), полигон которого будет увеличен в 17 раз (с 650 км до 10917 км) (1, с.98).

Однако есть опасения, подтверждаемые рядом фактов, что столь оптимистические прогнозы Стратегии не являются достаточно обоснованными. Общий (макроэкономический) фактор, сдерживающий развитие инновационной составляющей российской экономики – это так называемая «голландская болезнь». Она представляет собой негативный эффект, оказываемый укреплением реального курса национальной валюты в результате бума в добывающем (нефтегазовом) секторе. Этот эффект получил свое название после открытия Нидерландами месторождений природного газа в 1959 г. Реальное удорожание национальной валюты снижает конкурентоспособность отечественной продукции, что влечет за собой ряд негативных последствий. В частности, сокращается выпуск и экспорт машиностроительных отраслей, соответственно **возрастает импорт** наукоемкой продукции. Рост цен на нефть в середине 1970-х вызвал подобный эффект в Саудовской Аравии, Нигерии, Мексике и СССР.

В долгосрочной перспективе «голландская болезнь» приводит к перемещению ресурсов из обрабатывающего сектора в добывающий, который создает меньшую величину добавленной стоимости. Кроме того, длительная зависимость экономики от экспорта природных ресурсов **ослабляет стимулы для развития обрабатывающих отраслей и создания новых технологий**. А ведь именно технический прогресс является источником долгосрочного роста экономики страны. Практика подтверждает, что сырьевые отрасли не могут быть «локомотивами» развития инновационной составляющей экономики. Все это влечет за собой снижение динамики развития или деградацию национальной инновационной системы. Такая тенденция крайне отрицательна для страны, которая хочет построить развитую диверсифицированную экономику, а тем более создать национальную инновационную систему (2).

Доля сырьевых товаров в российском экспорте составляет около 70%, причем экспорт нефти и нефтепродуктов достигает 45% всего экспорта, газа - 13%, металлов - 6%, древесины - 3% (3). Тенденция последних

лет показывает возрастающую роль сырьевого экспорта. Положительных сдвигов в сторону диверсификации российской экономики не происходит. В результате ее зависимость от сырьевых секторов может возрасти, и все негативные эффекты этого проявятся в долгосрочной перспективе, особенно с сокращением запасов природных ресурсов.

Ярким примером проявления «голландской болезни» является развитие российского высокоскоростного железнодорожного транспорта. Россия отстает от этой мировой тенденции на десятки лет, хотя еще в СССР шла работа по увеличению скорости пассажирских поездов. Создание собственного высокоскоростного электропоезда было начато в 1965 году. В 1973-м опытный ЭР-200 покинул цеха Рижского завода. На постоянную нитку в графике движения по маршруту Москва—Петербург он был поставлен в 1984 году. Конструкционная скорость поезда ЭР-200 составляла 200 км/ч. Однако с тех пор какого-либо существенного продвижения в этом направлении не произошло. Важная проблема, которая до сих пор ограничивает рост железнодорожных скоростей в России, заключается в том, что скоростные, пригородные и грузовые поезда в России до сих пор курсируют по одной и той же инфраструктуре. Средняя скорость грузового поезда — менее 50 км/ч. Поэтому в процессе разработки расписания и графика движения приходится это учитывать. В других странах инфраструктура высокоскоростных пассажирских перевозок отделена от грузовых, что позволяет развивать скорость до 350 км/ч.

В России пытались сделать то же самое на линии Москва—Петербург. В 1991 году было создано РАО "Высокоскоростные магистрали". Проект предполагал создание железнодорожных путей, транспортно-коммерческого комплекса и скоростного (до 350 км/ч) поезда "Сокол". Общие вложения в проект оценивались в \$5 млрд. Однако в 2003 году проект "Сокола" был закрыт (4).

Вместо этого созданное в том же году ОАО «РЖД» начало реализацию двух скоростных программ: Москва - Петербург и Петербург - Хельсинки на базе существующей инфраструктуры. Оба проекта предполагают иностранные поставки, т.е. **импорт** подвижного состава. При этом возникает вопрос, в какой степени это было необходимо. "Сапсан" по расписанию идет без остановок 3 часа 45 минут со средней скоростью 188 км в час, а с остановками – 4 часа 15 минут со средней скоростью 156 км в час. Отечественный ЭР-200, ныне изъятый из эксплуатации, преодолевал расстояние от Москвы до Санкт-Петербурга за 4,5 часа со средней скоростью почти в 145 км в час, делая при этом несколько остановок. "Невский экспресс" с такими же остановками, но без снятия с дистанции других поездов, преодолевал этот путь всего на 15 минут дольше "Сапсана". ЭР-200 мог проходить этот путь при некоторых изменениях в расписании других поездов за 3 часа 55 минут, что лишь на 10 минут дольше безостановочного "Сапсана".

«Сапсан» (*Velaro RUS*) — высокоскоростной электропоезд из семейства электропоездов *Velaro*, производства компании Siemens AG. В мае 2006 г. ОАО «РЖД» и Siemens подписали соглашение о поставке до конца 2010 года 8 высокоскоростных поездов *Velaro*, а также об их сервисном обслуживании в течение 30 лет или на пробег не менее 14 млн км. Стоимость контракта на поставку — 276 млн. евро (примерно 10,5 млрд.руб.), на техническое обслуживание — дополнительно 354,1 млн. евро (13,5 млрд.руб.), общая стоимость организации скоростного движения между Москвой и Санкт-Петербургом составит, как ожидается, более 700 млн. евро (26,6 млрд. руб.).

Поезда Siemens для России сконструированы на базе стандартной платформы *Velaro*. на которой были изготовлены поезда для Испании - *Velaro E*, и для Китая — *Velaro CRH-3*. Однако «Сапсан» имеет и ряд конструктивных отличий: в частности, воздухозаборники вынесены на крышу, поезда способны работать при температуре воздуха до минус 50 градусов, а их салон — шире стандартного европейского почти на 30 см, что связано с шириной российской железнодорожной колеи. Максимальная конструктивная скорость поезда составляет 350 км/ч, но по российским дорогам скорость поезда ограничена 250 км/ч. Большую часть пути Москва — Санкт-Петербург поезд следует со скоростью до 200 км/ч, и только на одном участке, между Окуловкой и Малой Вишерой он может увеличивать скорость до 250 км/ч. Поезд использует рекуперативное торможение, что позволяет уменьшить затраты на электроэнергию (5).

Таким образом, разработанный ранее в России высокоскоростной поезд «Сокол» до пассажиров так и не дошел. Для доведения прежних отечественных разработок до промышленного использования необходима была финансовая поддержка, которую государство в кризисные 1990-е годы оказать было не в состоянии, поэтому отечественные разработки за время вынужденной паузы устарели. В связи с этим в ОАО «РЖД» было принято решение технику собственного производства **заменить импортной**. В результате такого решения ОАО «РЖД» получила долгосрочную зависимость от внешних поставщиков (что противоречит Стратегии), а «Siemens» — крупные инвестиции и потенциальный рынок сбыта. Такой подход никак не согласуется с декларируемыми намерениями правительства о развитии российской национальной инновационной системы, так как высокоскоростной железнодорожный транспорт является авангардной сферой инновационного развития.

Переход к новому скоростному порогу на железной дороге в 250—350 километров в час можно образно сравнить с преодолением «звукового барьера» в авиации. Многие страны мира пришли к пониманию возможности и необходимости использовать на железных дорогах накопившуюся «критическую массу» самых передовых технологий радиоэлектронного, космического производства, военного авиа- и судостроения. Локомотивам

подобного типа нужны специальные вагоны, приспособленные к рабочему передвижению в новом диапазоне скоростей. Принципиально новые требования предъявляются и к самим железнодорожным путям, к организации движения и компьютеризованному управлению. Таким образом, скоростной подвижной состав – это сгусток высоких технологий и передовых конструкторских решений, имеющих огромное значение в долгосрочной перспективе.

В результате таких решений России не оказалось среди стран, имеющих мощности и технологи для производства скоростных поездов. Вместо России в число таких стран стремительно вошел Китай. Скоростная трасса Пекин - Шанхай была полностью спроектирована Китаем, все технологическое оборудование для нее было произведено местными компаниями. Скоростные поезда China Railway High-speed (CRH), основанные на модели семейства Siemens Velaro, были построены в самом Китае при технической поддержке компании Siemens. В ближайшие три года при крупномасштабном строительстве железных дорог будет наблюдаться бум. До конца 2012 г. Китай введет в эксплуатацию 26 тыс. км новых путей, в том числе 9,2 тыс. км высокоскоростных. К 2020 г. сеть высокоскоростных дорог должна составить 25000 км. В настоящее время в Китае проложено около 3,3 тыс. км скоростных дорог, позволяющих поездам разогнаться до 350 км/ч, перевозя в вагонах более 1 тыс. пассажиров. Наличие таких магистралей увеличивает скорость перемещения наземным транспортом в 2-2,5 раза. Для производства магистралей и скоростных поездов Китай позаимствовал технологии у пионеров отрасли: Франции, Германии и Японии. На основании их разработок китайцы успели создать очень похожую, но более сложную систему технологий, которая позволяет выпускать на своих мощностях высокотехнологичное оборудование, не подпадающее под споры о защите прав собственности.

Чанчуньская компания железнодорожного транспорта (КНР) приступила к производству новых скоростных железнодорожных составов с максимальной эксплуатационной скоростью 380 километров в час. Новые поезда типа "380А" являются оригинальной китайской разработкой и будут использоваться на скоростной железнодорожной линии Пекин – Шанхай, которую планируется ввести в строй в 2011 году (6).

Масштабный импорт высокотехнологической продукции в РФ на примере только железнодорожного транспорта свидетельствует о наличии явных признаков так называемой «голландской болезни». Этот диагноз вынуждает усомниться в реальности выполнения основных пунктов Стратегии развития железнодорожного транспорта, даже в минимальном («энергосырьевом») варианте развития. Важной причиной принятия подобных решений, ущемляющих инновационное развитие отрасли, также является унитарная модель управления ОАО «РЖД» (сверхцентрализованное управление).

Библиография:

1. Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года. Правительство Российской Федерации, № 877-р от 17.06.2008. http://doc.rzd.ru/isvp/public/doc/popup?STRUCTURE_ID=5086&layer_id=4826&vp=4&referrerLayerId=3367&id=3770&print=1
2. Лапинская А.А. Инновационная экономика и типы хозяйства//Инновационная экономика: опыт развитых стран и уроки для России. Материалы научно-практической конференции. СПбГИЭУ, 2010.
3. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/natura/natura38g.htm
4. Ковалёв И. П. Высокоскоростной электропоезд «Сокол» // Скоростной и высокоскоростной железнодорожный транспорт— СПб: ГИИПП «Искусство России», 2001. — Т. 1. — С. 143-156.
5. Железные дороги набирают скорость. Приложение к газете "Коммерсантъ" № 239 (4294) от 22.12.2009
6. <http://info.sibnet.ru/?id=288809>

Локтионов А.М.

МОДЕРНИЗАЦИЯ И КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА ИЛИ ДЛИТЕЛЬНЫЙ ЗАСТОЙ

Современная реформа высшего образования предполагает определение новых подходов в деле формирования культуры специалиста или бакалавра XXI века. Причем, особо важным представляется осмысление культуры не в традиционном, распространенном понимании как сферы духовной жизни – образование, литература, музыка, живопись и т.д., а как совокупности всех областей деятельности и духовного бытия человека. Мудрость и мастерство педагога определяются тем, насколько студенты усвоят, что все эти области регулируются определенными ценностными установками, имеют свою исторически сформировавшуюся этику. [1] С этих позиций, надо согласиться, любую культуру целесообразно определять как «творческую деятельность, направленную на осмысление и преобразование действительности, а также результаты такой деятельности, которые находят всевозможное выражение в обычаях, традиции, вероисповеданиях, в философии, науке, искусстве, в быту, производстве, технологиях и т.д.». [2]

Таким образом, культура лежит в основе всякой цивилизации, а ценностные установки (в виде норм, правил, запретов, предписаний, регламентирующих общественные отношения) позволяют понять модель и направленность общественного развития. То же самое можно сказать о моделях функционирования других субъектов рыночной экономики – корпораций, предприятий, домохозяйств.

Сегодня каждая крупная и даже средняя компания, а также часть малых предприятий в развитых странах мира существует в форме акционерных. **Акционерные общества (АО) или корпорации** (от лат. corporation – сообщество, союз, группа), - это такая форма предприятия, капитал которого образуется путем объединения многих индивидуальных капиталов

через продажу акций или передачу их своим работникам на льготных условиях. Причину появления акционерных обществ современного вида еще полтора века назад образно представил К. Маркс: «Мир до сих пор оставался бы без железных дорог, если бы приходилось дожидаться, пока накопление не доведет некоторые отдельные капиталы до таких размеров, что они могли бы справиться с постройкой железной дороги. Напротив, централизация посредством акционерных обществ осуществила это в один миг». [3] Непосредственной и важнейшей составляющей цели корпорации как владельца ассоциированного капитала является согласование интересов всех участников корпоративных отношений. Если эти интересы сбалансированы и подчинены институциональной цели предприятия – обеспечение бессрочного прибыльного существования в рыночной среде, – корпорация выполняет свое предназначение и соответствует общественным интересам. Это имеет особое значение в свете того, что в последние 10-15 лет в системе сложившегося корпоративного управления развитых стран стали возникать кризисные явления (случаи компаний Enron, Parmalat, WorldCom, Adelphia, TYCO, Lehman Brothers и др.), которые поставили под сомнение эффективность давно апробированных институтов управления корпорациями.

Мировой финансовый кризис, спровоцированный в США, по синергетическому воздействию превратился в кризис экономический. Причины катаклизмов там же – в несовершенстве системы и нарушениях этики корпоративного управления. Важность причин и грандиозность последствий подтверждают справедливость положения о том, что в XIX в. двигателем экономического развития было предпринимательство, в XX столетии – менеджмент, а в XXI в. эта функция переходит к корпоративному управлению.

Корпоративный менеджмент (corporate management) и корпоративное управление (corporate governance) – не одно и то же. Под первым термином подразумевается деятельность профессиональных специалистов по организации и управлению производством, это технология деловых операций, ноу-хау.

Второе понятие гораздо шире. Это система прав и обязанностей различных участников предприятия: правления (менеджмент, администрация) компании, ее совета директоров (наблюдательный совет), акционеров, других заинтересованных лиц и организаций (стейкхолдеров). Понятно, что корпоративное управление является более высоким уровнем руководства компанией, нежели менеджмент, а корпоративная этика – основой ее жизненного потенциала.

Летом 2004 г. были утверждены в обновленной редакции главные принципы корпоративного управления, рекомендованные Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР – объединяет 30 стран с развитой рыночной экономикой).

Надлежащее корпоративное управление сегодня учитывает следующее: корпоративные скандалы в ряде фирм развитой рыночной экономики и аналогичные случаи в развивающихся странах давали понять, что необходимо сместить акценты на индивидуальные принципы корпоративного управления, такие как, например, права акционеров, обязанности советов директоров, советов аудиторов. Далее, стало очевидно, что многие возникающие рынки, в отличие от экономически развитых стран ОЭСР, не имеют институциональных структур, обеспечивающих главенство закона, в частности, право собственности. Поэтому государства – не члены ОЭСР действительно нуждались в дополнительном руководстве по развитию и становлению институтов, необходимых для продвижения основ корпоративного управления. С другой стороны, учтено, что некоторые элементы корпоративного управления должны быть обязательными (например, требование независимого аудита), но многие стандарты нуждаются в корректировках в связи с различными условиями их внедрения. Каждое государство конструирует собственный подход к корпоративному управлению, имея в виду существующие институциональные возможности.

В общем виде современные принципы корпоративного управления сводятся к следующему:

1. **Обеспечение базовых условий для эффективной структуры корпоративного управления.** Этот принцип требует обеспечения эффективности и прозрачности рынков корпоративного контроля, требует фиксации соответствующих норм в законодательстве, требует ясного разделения ответственности между различными участниками системы корпоративного управления: надзорными, регулирующими органами и институтами, обеспечивающими правоприменение.

2. **Права акционеров и ключевые функции владельцев.** Система корпоративного управления должна защищать акционеров и способствовать пользоваться своими правами. В частности, к базовым, защищающим права акционеров относится надлежащая система регистрации прав акционеров. Кроме того, этот принцип требует прозрачности компании, позволяющей акционерам на ее основе, принимать решение о дальнейшем своем участии в компании или о своей позиции на собрании акционеров. Собрание акционеров в соответствии с этим принципом является высшим органом управления компанией. Порядок голосования на общих собраниях акционеров должен позволять акционерам голосовать по доверенности.

3. **Равное отношение к акционерам.** Система корпоративного управления должна обеспечивать равное отношение к акционерам, включая мелких и иностранных акционеров. У всех акционеров должна быть возможность получить эффективную защиту в случае нарушения их прав. Все акции должны иметь равные права, хотя в промежутках между собраниями акционеров допускается наличие разного объема прав у акционеров, владеющих существенно различными пакетами акций. В основном, эти

различия касаются получения информации и прав номинирования и выдвижения вопросов в повестку дня. Процедуры проведения собрания акционеров должны обеспечивать понятное и равноправное участие всех акционеров. Должностные лица должны сообщать о своей материальной заинтересованности в сделках, совершаемых компанией. Конфликт интересов должен быть декларирован.

4. ***Роль заинтересованных лиц в управлении компанией.*** Система корпоративного управления должна признавать предусмотренные законом права заинтересованных лиц и поощрять активное сотрудничество между корпорациями и заинтересованными лицами в создании богатства и рабочих мест и обеспечении устойчивости финансово благополучных предприятий.

- Система корпоративного управления должна обеспечивать соблюдение защищенных законом прав заинтересованных лиц.

- Если их интересы защищаются законом, заинтересованные лица должны иметь возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав.

- Система корпоративного управления должна допускать механизмы повышения эффективности участия заинтересованных лиц.

- Если заинтересованные лица участвуют в процессе корпоративного управления, они должны иметь доступ к необходимой информации.

5. ***Раскрытие информации и прозрачность.*** Система корпоративного управления должна обеспечивать своевременное и точное раскрытие информации по всем существенным вопросам, касающимся корпорации, включая финансовое положение, результаты деятельности, собственность и управление компанией.

- Существенная информация, подлежащая раскрытию, включает, не исчерпываясь этим, следующее:

- Результаты финансовой и операционной деятельности компании.

- Задачи компании.

- Собственность на крупные пакеты акций и распределение прав голоса.

- Список членов Совета директоров и главных должностных лиц, а также получаемое ими вознаграждение.

- Прогнозируемые существенные факторы риска.

- Существенные вопросы, связанные с наемными работниками и другими заинтересованными лицами.

- Структура и политика управления.

- Информация должна готовиться, проверяться и раскрываться в соответствии с высокими стандартами качества бухгалтерского учета, раскрытия финансовой и нефинансовой информации и аудита.

- Следует ежегодно проводить аудиторские проверки с использованием независимого аудитора, чтобы обеспечить внешнюю и объективную оценку того, как подготовлена и представлена финансовая отчетность. Каналы распространения информации должны обеспечивать равноправный, своевременный и не связанный с чрезмерными расходами доступ пользователей к необходимой информации.

6. **Обязанности Совета директоров.** Система корпоративного управления должна обеспечивать стратегическое управление компанией, эффективный контроль за администрацией со стороны Совета директоров, а также подотчетность Совета перед компанией и акционерами.

- Члены Совета должны действовать на основании всей необходимой информации, добросовестно, с должной заботливостью и осторожностью, в наилучших интересах компании и акционеров.

- Если решения Совета могут по-разному воздействовать на различные группы акционеров, Совет должен справедливо относиться ко всем акционерам.

- Совет должен обеспечить соблюдение применимого законодательства и учитывать интересы заинтересованных лиц.

- Совет должен выполнять определенные ключевые функции, в том числе:

- Пересматривать и направлять корпоративную стратегию, основные планы действий, политику управления рисками, годовые бюджеты и бизнес-планирование целей деятельности, осуществление контроля за выполнением планов и деятельностью корпорации, а также контролировать основные расходы, покупки и продажи.

- Подбирать главных должностных лиц, назначать им оплату, осуществлять контроль за их деятельностью и, в случае необходимости, заменять их и следить за планированием кадрового обновления.

- Пересматривать вознаграждение, получаемое главными должностными лицами и членами Совета компании, обеспечивать соблюдение формальностей и прозрачности в процессе выдвижения членов Совета.

- Контролировать и урегулировать потенциальные конфликты интересов администрации, членов Совета и акционеров, включая использование активов корпорации в личных целях и злоупотребления при совершении сделок со связанными сторонами.

- Обеспечивать целостность систем бухгалтерского учета и финансовой отчетности корпорации, включая проведение независимых аудиторских проверок, а также обеспечивать наличие необходимых систем

контроля, в частности, системы мониторинга рисков, финансового контроля и соответствия законодательству.

- Контролировать эффективность практики управления, в рамках которой действует Совет, и по мере необходимости вносить в нее изменения.

- Контролировать процесс раскрытия и распространения информации.

- Совет должен иметь возможность выносить объективное суждение по делам корпорации, не будучи зависимым, в частности, от администрации.

- Совет должен рассмотреть вопрос о возложении на достаточное количество своих членов, не занимающих в корпорации административных должностей, способных выносить независимые суждения, решение вопросов, которые могут привести к возникновению конфликта интересов. Примерами таких ключевых обязанностей могут быть финансовая отчетность, выдвижение, а также вознаграждение должностным лицам и членам Совета.

- Члены Совета должны уделять достаточное время выполнению своих обязанностей.

- Для того чтобы иметь возможность выполнять свои обязанности, члены Совета должны иметь доступ к точной, относящейся к делу и своевременной информации. [4]

Корпорация вносит качественные изменения в рыночную организацию экономики потому, что качественные изменения происходят в самом акционерном предприятии: в характере его функционирования, в структуре организации, в распределении функций контроля в его рамках. Но и эти перемены сами являются следствием двух принципиальных перемен, свойственных бизнесу в рамках его акционерной формы. Речь идет о двух тенденциях – «деперсонификации» собственности акционерного капитала и возрастании роли самофинансирования в механизме экономического функционирования акционерного общества.

В наиболее развитых капиталистических странах возникла и получила развитие новая форма ведения предпринимательской деятельности, при которой предприятия, на которых заняты лица наемного труда, принадлежат им самим, - акционерные общества работников (народные предприятия) Ведение предпринимательской деятельности народными предприятиями разрешает исконные противоречия между работниками и собственниками капитала, между акционерами и менеджментом. Обществу, в котором предприятия находятся в собственности их работников, не грозит перепроизводство товаров на одном полюсе и их недопотребление - на другом, что является гарантом и действенным стимулом к бесперебойному развитию производства, строгому соблюдению принципов корпоративного управления.

Закон РФ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" [5] является первым законодательным актом, провозгласившим в России право на создание собственности работников в ее наиболее совершенной, по крайней мере в настоящее время, форме. Так открыта первая страница в истории российских народных предприятий. Анализ зарубежного опыта по развитию собственности самих работников выявляет следующие положительные тенденции, которые возможны и в наших условиях:

Во-первых, приобретение акций наемными работниками – это дополнительное средство финансирования предприятия, особенно важное, когда последнее оказывается в кризисном состоянии и не может рассчитывать на получение кредитов и инвестиций от сторонних лиц.

Во-вторых, акции распределяются работникам по результатам их труда, и это служит мощным стимулом повышения производительности труда и повышения его качества.

В-третьих, у работников предприятия вырабатывается чувство собственника и тесной связи с компанией. Работники ощущают заботу о своих интересах со стороны компании, и это положительно сказывается на их трудовом настрое. Как показывает опыт, с увеличением доли акций в собственности работников резко сокращается текучесть кадров и повышается их профессиональный уровень.

В-четвертых, с расширением доли собственности работников предприятие защищает себя от тех, кто пытается скупить его акции с целью распродажи и наживы. В лице своих работников предприятие получает надежных и "терпеливых" инвесторов.

Зарубежный опыт говорит, что собственность работников следует развивать не столько для привлечения их к работе в органах управления предприятием (управлением должны заниматься профессионально подготовленные менеджеры), сколько для того, чтобы вовлекать их в работу кружков качества и групп повышения производительности труда, где они могли бы работать вместе с управляющими среднего уровня и соответствующими специалистами над вопросами экономии ресурсов, загрузки основных фондов, повышения качества и конкурентоспособности продукции, улучшения обслуживания потребителей, совершенствования профессионального мастерства и других частных производственных и социальных проблем деятельности предприятия.

Создание компаний, основанных на соединении труда и капитала – национальный приоритет многих западноевропейских правительств. В Европейском Союзе свыше 32 миллионов работников 259 тысяч компаний владеют акциями своих предприятий. Под эгидой Европейской Комиссии еще 12 лет назад создана Европейская федерация работников долевого собственности (EFES), объединяющая национальные ассоциации и союзы более 50 стран. [6] Активизировался процесс трансформации собственности

особенно в последние годы. Жизнь доказала, что предприятия с коллективной формой собственности в сравнении с частной предпринимательской имеют вдвое более высокую производительность труда, в 1,5 раза выше прибыльность и создают в 3 раза больше рабочих мест. Корпоративный сектор с долевой собственностью демонстрирует высокую устойчивость в кризисных условиях и становится гарантией успешного развития в будущем.

Положительные стороны трудового совладения компаниями учтены в Китае, здесь половина всех предприятий находится в собственности их работников.

В России же за время действия закона о народных предприятиях, их было зарегистрировано в 30 регионах страны лишь около 150, с числом занятых 42 тысячи человек. Среди них – Набережночелнинский картонно-бумажный комбинат (Республика Татарстан), «Народное предприятие «Подольсккабель» (Московская область), Туринский целлюлозно-бумажный комбинат, Сухоложскасбоцемент и маслозавод «Надежда» (Свердловская обл.), Завод Искож (г. Йошкар-Ола), кондитерская фабрика «Конфил» (г. Волгоград), «Архангельскхлеб», Красная звезда (Республика Удмуртия), Челябинское рудоуправление, Жуковмежрайгаз (Калужская обл.) и другие. Процесс сдерживает противодействие законодательным изменениям, административные барьеры, информационное замалчивание. «Фактически это означает, что огромный экономический и социальный потенциал собственности работников остался в нашей стране неиспользованным», - отмечает председатель Совета Федерации С. Миронов.[7]

В современном мире господствуют высокие технологии производства и менеджмента, но ощущается острый дефицит нравственных и моральных принципов корпоративного управления. В этих условиях только на базе коллективных предприятий, а также частных, государственных и муниципальных с демократической системой управления, может быть создана сильная, социально устойчивая и нравственно ориентированная экономика, способная обеспечить независимость России, конкурентоспособность экономики страны и достойное будущее своего населения.

Библиография:

1. Этика (от гр. Ethos – обычай) – совокупность норм поведения, мораль какой-либо общественной или профессиональной группы.
2. Синтез цивилизации и культуры. Международный альманах. ИНИОН РАН, Институт Европы РАН, международный комитет по сравнительному изучению цивилизаций и глобализации. М., 2003. С. 371.
3. Маркс К. и Энгельс Ф. Сочинения в 50-ти томах. – М.: Политиздат, 1955-1981. Т. 23. С. 642.
4. (Электронный ресурс). – Режим доступа: <http://technomag.edu.ru/doc/65271.html>
5. Закон РФ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» от 21 июля 1998г. № 117 ФЗ.

6. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.efesonline.org>
7. Миронов С. Перед народными предприятиями большие перспективы. <http://www.regions.ru/Новости Федерации/ 2270282>.

Навицкас В., Контаутене Р.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ РЫЧАГИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Введение

Актуальность исследования. Озабоченность по поводу окружающей среды во всем мире активизировалось признав факты, что экологические процессы не ограничиваются национальными границами, последствия экологических проблем не знает границ (экосистемы и водоёмы, поддерживающие жизнь, пересекают границы государств; загрязнение воздуха распространяется на всех континентах и океанах, есть только одна атмосфера, защищающая от климатических изменений вредного воздействия ультрафиолетовых лучей), а последствия этих проблем являются глобальными, например, Чернобыльская катастрофа затронула многие страны от Болгарии до Канады. Люди должны быть в состоянии мыслить и действовать глобально, взять на себя ответственность не только за глобальные ресурсы, но и за глобальную окружающую среду.

Процесс глобализации мировой экономики происходит при интеграции национальных экономик в мировую экономику, экономическое развитие становится проблематичным для глобальной окружающей среды и природных ресурсов, что в свою очередь усложняет сохранение состояния окружающей среды и доказывает зависимость человека от окружающей среды. Глобальный характер окружающей среды требует глобального экологического управления, и действительно является причиной формирования и роста инфраструктуры международных договоров и институций. Международные организации, такие как Всемирная Торговая Организация (ВТО), должны принять активное участие в экологической политике.

Суть исследования. Развитие международной торговли влияет на глобальную окружающую среду и природные ресурсы. Либерализация торговли и создание стабильных и предсказуемых условий для международной торговли может способствовать достижению целей развития безопасной окружающей среды. Суть исследования - анализ политики и мер Всемирной Торговой Организации по вопросам охраны окружающей среды, а также её роль в реализации многосторонних природоохранных соглашений.

Задачи исследования:

1. изучить цели устойчивого развития и охраны окружающей среды и меры по их реализации;

2. рассмотреть положения раунда переговоров в Дохе и оценить их экологические аспекты;

3. характеризовать взаимодействие между правилами ВТО и многосторонними природоохранными соглашениями.

Научная новизна исследования заключается именно в определенном подходе авторов к анализу политики Всемирной Торговой Организации по охране окружающей среды и реализации многосторонних природоохранных соглашений.

Методы исследования – системный анализ научной литературы, методы сравнительного анализа и обобщения, логический анализ и синтез.

Ключевые слова: международная экономика, охрана окружающей среды, регулирование, всемирная торговая организация.

1. Цели ВТО по устойчивому развитию и охране окружающей среды и средства их достижения

Всемирная торговая организация, имеющая 153 члены в своих рядах, которые осуществляют 97 % мировой торговли, является единственной глобальной международной организацией, управляющей правилами торговли между странами. Осью организации - это соглашения ВТО, обсуждены и подписаны большинством торговых наций мира и ратифицированных их парламентами. Её основные цели - обеспечить более свободную торговлю, организовывать переговоры по торговым спорам, быть решающим органом по спорным вопросам.

ВТО является организацией, занимающейся вопросами международной торговли. Это не агентство по окружающей среде, ни своими функциями, в соответствии с Уставом ВТО, активно решающая экологические проблемы. В настоящее время ВТО не имеет автономного соглашения, касающегося охраны окружающей среды и изменения климата. Однако, соглашения ВТО содержат положения, связанные с охраной окружающей среды.

Цели ВТО по устойчивому развитию и охране окружающей среды: оптимально использовать мировые ресурсы, придерживаться объективных целей устойчивого развития, а также стремиться к защите и сохранению окружающей среды. Эти цели, установлены в преамбуле Марракешского соглашения, исходят из целей ВТО, которые направлены на снижение торговых барьеров и ликвидацию дискриминационных международных торговых отношений. Цели системы ВТО - сохранение открытой и недискриминационной многосторонней торговли, с одной стороны, и стремление к сохранению окружающей среды, с другой стороны, могут и должны дополнять друг друга.

Обязательства членов ВТО с целью содействия устойчивому развитию и охране окружающей среды также могут быть оценены в соответствии с правилами ВТО. В общем, правила и основные принципы: недискриминация, транспарентность и предсказуемость - оказывает

странам помощь в разработке и в осуществлении мер для решения экологических проблем.

Правила ВТО обеспечивают надлежащий баланс между правом государств на принятие мер регулирования, в том числе торговых ограничений, в целях законной экологической политики (например, в целях сохранения жизни или здоровья людей, животных или растений; и в целях сохранения природных ресурсов), и правом на использование основных методов маркетинга. Например, в статье ГАТТ об общих исключениях изложены правила, при которых члены ВТО в конкретных случаях могут быть освобождены от выполнения соглашений ГАТТ. Положение направлено, среди прочего, на обеспечение, чтобы природоохранные меры не применялись произвольно и не использовались в качестве скрытых протекционистских мер.

Самостоятельность в осуществлении природоохранных мероприятий стран-членов, в соответствии с положениями соглашения ВТО, ограничивается соглашением соблюдать правила международной торговли, утверждённые рядом соглашений ВТО. Если страны принимают соответствующие природоохранные акции, имеющие трансграничное воздействие, они должны придерживаться требований ГАТТ и других соглашений ВТО. Это потому, что, как это часто отмечалось, национальные меры, принимаемые для защиты окружающей среды, являются, по сути, инструментами уловки для удовлетворения других интересов, таких, как защита отечественной промышленности, и, следовательно, могут неблагоприятно сказаться на коммерческие интересы других стран-членов. Правила ВТО предоставляют своим членам большую гибкость в реализации природоохранных мероприятий на своей территории, если они не будут использоваться в протекционистских целях.

2. Дохийский раунд

9-14 ноября 2001 года в Дохе, в Катаре, на IV-й Конференции министров ВТО было официально объявлено о новом раунде либерализации торговли в мире. Декларация министров, принятая в Дохе, является основой для переговоров при организации работы нового раунда. Предполагалось, что новый раунд переговоров будет охватывать такие вопросы, как снижение импортных пошлин, либерализация услуг, рассмотрение правил торговли и правил споров, торговля и окружающая среда, а также включение в повестку дня ВТО таких новых областей, как упрощение процедур торговли, конкуренция, инвестиции, электронная коммерция и другие. Было предусмотрено подтвердить результаты переговоров 10-14 сентября 2003 года в Мексике, в Канкуне, на V-й Конференции министров ВТО. Но и на этой конференции не был достигнут консенсус в отношении конфликтующих позиций стран-членов ВТО, и было принято решение о прекращении переговоров. Многосторонние торговые переговоры были возобновлены 1 августа 2004

года Генеральным советом ВТО приняв решение о принципах дальнейших многосторонних переговоров ВТО. 13-18 декабря 2005 года в Гонконге состоялась VI-я Конференция министров ВТО. Там странам-членам ВТО удалось достичь согласия по тексту декларации министров, в котором записанный достигнутый до сих пор прогресс в ходе раунда переговоров в Дохе и определены ориентиры для дальнейших переговоров. А также на конференции министров были приняты важные решения, касающиеся “пакета развития” (неприменение квот и пошлин на импорт товаров из наименее развитых стран, отмены экспортных субсидий на хлопок). В Гонконгской декларации министров предусмотрено Дохийский раунд завершить в 2006 году. Но в 2008 году переговоры снова приостановлены.

По мнению Gnath (2009), что еще более важно, что в Дохе в повестку дня развития первые были включены обсуждение серьезных обязательств и заключении крупных торговых и экологических вопросов. Декларация министров четко определяет ключевые отношения с экологическими проблемами в пунктах 31 и 32: в них включены необходимость переговоров по вопросу о взаимосвязи между многосторонними природоохранными соглашениями и правилами ВТО на специальных сессиях Комитета по торговле и окружающей среде, и обмен информацией между ВТО и природоохранными организациями. Комитет по торговле и окружающей среде имеет полномочия решать неподлежащие переговорам вопросы Марракешской декларации и обсуждать, среди прочего, воздействие природоохранных мероприятий на рынок, особенно развивающихся стран, и природоохранные функции Соглашения по торговым аспектам прав на интеллектуальную собственность (ТРИПС).

3. Многосторонние природоохранные соглашения и положения ВТО

Поскольку проблемы охраны окружающей среды зачастую выходят за рамки национальных границ, требуются совместные действия на международном уровне для борьбы с ними. Члены ВТО уже давно признали необходимость согласованности между международными организациями в решении глобальных проблем охраны окружающей среды. Нынешние переговоры между ВТО и многосторонними природоохранными соглашениями представляют собой уникальную возможность для создания взаимодействия между торговлей и охраной окружающей среды на международном уровне. Есть более чем 250 многосторонних природоохранных соглашений, касающихся различных вопросов охраны окружающей среды, которые в настоящее время в силе. Многосторонние природоохранные соглашения являются добровольными обязательствами суверенных государств, которые стремятся к решению глобальных и региональных проблем охраны окружающей среды. Эти меры направлены на решение проблем, имеющих трансграничное воздействие; внутренних проблем охраны окружающей среды, которые требуют дополнительных юрисдикционных решений; и к решению

вопросов риска охраны окружающей среды. Международные соглашения по охране здоровья людей и окружающей среды используются в качестве инструментов маркетинга в различных формах с 1870 года.

Около 20 многосторонних природоохранных соглашений регулируются в соответствии с положениями, затрагивающими торговлю. Например, меры, запрещающие продажу некоторых видов или продуктов, или присвоение странам прав на ограничение торговли при определённых обстоятельствах. Может возникнуть вопрос, являются ли меры в рамках многосторонних соглашений совместимыми с положениями ВТО. Например, многосторонние соглашения, предусматривающие торговлю некоторыми товарами между странами, могут наложить запрет на торговлю той же продукцией с странами, которые ещё не подписали соглашений. Это может быть несовместимо с принципом недискриминации ВТО, называемым “режимом наибольшего благоприятствования”, который требует единого подхода к тем же (или аналогичным) товарам импортируемым из любого члена ВТО. С другой стороны, положения ВТО позволяют странам отступать от своих обязательств в некоторых случаях, например, если принимаемая мера предназначена для охраны природных ресурсов и соблюдаются определённые условия. Никакие официальные споры, касающиеся применения мер в рамках многосторонних природоохранных соглашений, во Всемирной торговой организации до сих пор не возникали. Тем не менее, конфликт между правилами охраны окружающей среды и торговли был отмечен в случае “Чили – Меч” (WTO// The Doha Declaration explained; 2010).

Из-за разной точки зрения в странах достигнут лишь ограниченный прогресс в согласовании положений ВТО и многосторонних природоохранных соглашений. Один подход, поддерживаемый со стороны США и многих развивающихся стран, является таким, что нет никакой реальной возможности правового конфликта, конфликтного подхода между положениями ВТО и многосторонними природоохранными соглашениями можно избежать, если члены ВТО будут координировать свои действия в 2-разным путём. Другое мнение, которого придерживаются ЕС и число её европейских партнеров (например, Швейцария), что существует реальная возможность коллизии правовых норм, и что единственный способ избежать таких конфликтов - четко определить ответственность ВТО и соответствующую ответственность многосторонних природоохранных соглашений при решении каких-либо возможных споров. Команда ЕС настаивает на правовом решении переговоров, который по существу запрещает несогласованные с многосторонними природоохранными соглашениями решения ВТО. Иными словами, любое регулирование торговых мер, принимаемых в рамках многосторонних природоохранных соглашений, не могут быть оспорены в ВТО. В центре внимания до сих пор шесть многосторонних природоохранных

соглашений: Конвенция о международной торговле находящихся под угрозой исчезновения видов диких животных, Монреальский протокол по веществам разрушающим озоновый слой, Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов, Роттердамская конвенция, Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях, и Протокол конвенции по биобезопасности из-за биологической разнообразии.

Выводы

Всемирная торговая организация является международной организацией, которая определяет правила торговли между странами. Цели ВТО по устойчивому развитию и охране окружающей среды: оптимальное использование мировых ресурсов в соответствии с целью устойчивого развития, а также стремление к защите и сохранению окружающей среды в сочетании с основным назначением системы ВТО - сохранением открытой и недискриминационной многосторонней торговлей. Наиболее важные положения, касающиеся ВТО по вопросам окружающей среды, до сих пор остаются XX статья ГАТТ и Соглашения о санитарных и фитосанитарных мер, и о технических барьеров в торговле. ВТО предусматривает много самостоятельности для стран-членов в осуществлении мер по охране окружающей среды при определенных конкретных условиях, включённых в различные соглашения ВТО. С точки зрения ВТО, ответственность за политику охраны окружающей среды, должна оставаться на национальном уровне.

Дохийский раунд является возможностью расширить положения ВТО по охране окружающей среды в переговорах. Обсуждаются конкретные вопросы: связь между правилами ВТО и конкретными торговыми обязательствами, закреплёнными в международных соглашениях по охране окружающей среды; снижение или, в соответствующих случаях, отмена тарифов и нетарифных барьеров в отношении экологических товаров и услуг; пересмотр и совершенствование правил ВТО по субсидиям, с учетом важности развития этого сектора в развивающихся странах; корректировка политики природоохранной маркировки (в том числе эко-маркировки). Тем не менее, есть еще много нерешённых вопросов, касающихся мандата Дохи по торговле и окружающей среде, которые обсуждаются и далее.

Члены ВТО уже давно признали необходимость согласованности между международными организациями в решении глобальных природоохранных проблем. Нынешние переговоры между ВТО и многосторонними природоохранными соглашениями представляют собой уникальную возможность для создания взаимодействия между торговлей и охраной окружающей среды на международном уровне. Из-за разной точки зрения стран достигнут лишь ограниченный прогресс в согласовании положений ВТО и многосторонних природоохранных соглашений.

Большинство двусторонних соглашений природоохранные аспекты декларируют шире чем положения ВТО: они непосредственно касаются природоохранных проблем.

Библиография:

1. Almagro, J. J; Knigge, M. *Trade and environment in the multilateral arena 2006.*
<http://www.cilae.org/en/work_paper.html>
2. *Background Note Trade and Environment in the WTO*// World Trade Organization 2009.
<http://www.wto.org/english/news_e/news09_e/climate_21dec09>
3. Brack, D.; Gray, K. *Multilateral Environmental Agreements and the WTO 2003.*
<<http://www.worldtradelaw.net/articles/graymeawto.pdf>>
4. Colyer, D. *Environmental Provisions In Trade Agreements 2003.*
<<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/19103/1/cp04co02.pdf>>
5. *DOHA WTO MINISTERIAL 2001: Ministerial declaration*// World Trade Organization 2001.
<http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min01_e/mindecl_e.htm>
6. Georgieva, K; Mani, M. *Trade and Environment Debate: WTO, Kyoto and Beyond 2009.*
<<http://siteresources.worldbank.org/INTRANETTRADE/Resources/Topics/Accession/438734-1109706732431/TradeEnvironment.doc>>
7. Gnath, K. *The WTO and environment: ...more words than deeds? 2009.*
<<http://www.google.lt/search>>
8. Harris, J., M. *Trade and the environment 2008.*
<http://www.eoearth.org/article/Trade_and_the_environment/The_World_Trade_Organization_Approach>
9. Mansatta, B.; Pareek, A. *WTO and environmental issues 2007.*
<<http://www.ecoinsee.org/fbconf/Sub%20Theme%20H/Bhargav%20Manasatta.pdf>>
10. *Principles of the trading system*// World Trade Organization 2010.
<http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm>
11. *What is the WTO*// World Trade Organization 2010.
<http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/whatis_e.htm>
12. *WTO// The Doha Declaration explained 2010*// World Trade Organization 2010.
<http://www.wto.org/english/tratop_e/dda_e/dohaexplained_e.htm>

Summary

Concern in occasion of an environment all over the world became more active admitted the facts, that ecological processes are not limited to national borders, a consequence of environmental problems does not know borders (ecological systems and the reservoirs supporting a life cross borders of the states; air pollution extends on all continents and oceans, there is only one atmosphere protecting from climatic variations of harmful influence of ultra-violet beams), and consequences of these problems are global, for example, Chernobyl accident has mentioned by many countries from Bulgaria up to Canada. People should be able to think and operate globally, to accept liability not only for global resources, but also for a global environment. Process of economic globalization occurs at integration of national economies into global economic, economic progress is getting problematic for a global environment and natural resources, that in turn complicates conservation of an environment condition and proves dependence of the person on an environment. Global character of an environment requires global ecological management, and really causes formation and growth of an infra-

structure of international agreements and institutions. The international organizations, such as Worldwide Trading organization (WTO), should accept active participation in the ecological policy.

Object of research - the analysis of Worldwide Trading organization policy and measures concerning preservation of the environment, as well as its role in realization of multilateral environmental agreements.

Research problems:

1. to examine objectives of stable progress and preservation of the environment and a measure on their realization;
2. to review positions of round negotiations in the Doha and to estimate their ecological aspects;
3. to describe interoperability between rules of WTO and multilateral environmental agreements.

Innovation of the research consists in the certain approach of authors to the analysis of policy of Worldwide Trading organization on preservation of the environment and realization of multilateral environmental agreements.

Methodology of the research: the system analysis of the scientific literature, methods of the comparative analysis and generalization, the logical analysis and synthesis.

Keywords: the international economy, preservation of the environment, regulation, The Worldwide trading organization.

The WTO is an organization, which deals with international trade. It is neither an environmental agency, nor is taking active steps to address environment issues a function allotted to the WTO under its charter of duties. Objectives of WTO on stable progress and preservation of the environment: optimum to use world's resources in accordance with the objective of sustainable development, as well as to aspire to protection and conservation of an environment. Presently, the WTO does not have a stand-alone agreement in the area of the environment or for that matter climate change. Nevertheless, several WTO agreements contain provisions that relate to the environment. The WTO allows a large measure of autonomy to members to adopt measures aimed at protecting the environment, subject to certain specified conditions included in various WTO agreements. The autonomy in taking environmental measures under the WTO regime is, however, circumscribed by the requirement to respect the agreed rules of international trade as enshrined in several WTO agreements. The WTO rulebook thus allows a large degree of flexibility to its members to adopt environmental measures within their territories, provided this is done in a non-protectionist manner.

At the 2001 Doha Ministerial Conference, members agreed to negotiate on the relationship between WTO rules and the multilateral environmental agreements, particularly those that contain "specific trade obligations" (STO). These negotiations take place in special sessions of the Trade and Environment Committee. Members have agreed that the scope of these negotiations would be limited to applicability of WTO rules to WTO members that have signed the multilateral environmental agreement under consideration. The declaration of ministers neatly defines key attitudes with environmental problems in items 31 and 32: in them are included **necessity** of negotiations concerning interrelation between multilateral environmental agreements and rules of WTO in special sessions of the Trade and Environment Committee and information interchange between WTO and the environmental organizations. The Trade and Environment Committee has power to solve questions WTO, which are not a subject negotiations of the Marrakech Agreement and to discuss influence of environmental actions on the market, especially developing countries, and environmental functions of the Agreement on trading aspects of the rights on intellectual собственность (TRIPS).

As problems of the environment preservation frequently are beyond national borders, joint actions are required at the international level for struggle against them. Present negotia-

tions between WTO and multilateral environmental agreements represent a unique possibility for creation of interoperability between trade and preservation of the environment at the international level. Because of the different point of view in the countries only limited progress in the coordination of positions of WTO and multilateral environmental agreements is reached. Furthermore, no concrete decisions on the mandate of information exchange between WTO and multilateral environmental agreements secretariats and regarding criteria for observer status of environmental organisations have been taken so far. Although no trade measures pursuant to multilateral environmental agreements have been challenged in the WTO, there is no guarantee that such conflicts will not arise in the future, as the interaction of the two regimes is likely to increase.

Навицкас В., Суэта Л.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРИМЕР ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Введение

В условиях глобальной экономики возрастает интерес к перспективам бизнеса с точки зрения решения проблем по повышению уровней оптимальности и эффективности. Целесообразность решения данных проблем обосновывает преобладание концепции конкурентоспособности как в современных теоретических исследованиях, так и на практике, а также необходимость её развития. Авторы статьи исследуют особенности определения конкурентных преимуществ на опыте логистики в условиях глобальной экономики.

Научная новизна исследования заключается именно в определенном методологическом подходе авторов к процессам логистической системы и взаимосвязям её элементов в условиях глобальной экономики.

Методы исследования – системный анализ научной литературы, методы сравнительного анализа и обобщения, логический анализ и синтез.

Ключевые слова: конкурентные преимущества, глобальная экономика, логистическая система.

Роль логистической системы в глобальной экономике

Многие учёные считают, что эффективное экономическое развитие государства и отдельных секторов бизнеса обосновано эффективностью транспортной системы, которая в свою очередь является определяющим фактором функционирования логистической системы.

Логистическая система по своей природе происхождения предназначена для обслуживания местных и международных потоков материальных ценностей, образующихся на региональном уровне. При этом они распределяются, а также выполняются другие работы, включающие создание добавочной стоимости. Таким образом, логистическая система может предложить самые лучшие решения по вопросам транспортировки, складирования и логистических услуг, что подразумевает своевременный контроль над ценами и увеличение конкурентоспособности товара.

Специфика деятельности логистической системы требует синхронизации действий элементов обеспечения нужными производственному процессу материалами и продажи готовой продукции. Это позволяет выделить постоянные связи между субъектами логистической системы: транспортные, информационные, процедурные и т. п. Такие связи содействуют повышению уровня интенсивности использования транспортной сети, информационных и финансовых потоков, а также разнообразных ресурсов.

Для увеличения эффективности деятельности элементов логистической системы часто предусматривается минимизация общих затрат системы, как условие оптимизации её деятельности. Процесс минимизации затрат может быть осуществлен как в отдельных группах затрат, соответствующих выполняемым операциям, так и в системе в целом. Такая прямая зависимость элементов системы ещё раз обосновывает теорию существования их взаимосвязей и отношений в глобальной экономике.

Факторы, определяющие конкурентные преимущества

Конкурентные преимущества логистической системы в условиях глобальной экономики генерируются факторами, определяющими и увеличивающими эффективность логистической системы. Это проявляется изменением преимуществ цены и стоимости, достижением критериев совершенства продукта и процесса с точки зрения глобализации экономики.

При развитии логистической системы важно отметить дифференциацию процессов и операций внутри неё в зависимости от распределения потоков и ресурсов, а также их предназначения. Всё это благотворно влияет на показатели эффективности логистической системы, выраженные техническими, финансовыми и другими индикаторами. Данные индикаторы служат основой для определения конкурентных преимуществ логистической системы в процессах глобализации экономики.

Авторы считают, что движение товара от производителя к потребителю характеризуются процессом создания добавочной стоимости на основе оценки факторов времени и местоположения. Данные факторы также являются основными параметрами в процессе определения уровня эффективности и конкурентных преимуществ логистической системы. Этому также сопутствует качественная оценка изменений параметров, характеризующих материальные, финансовые и информационные потоки. С изменением макросреды кардинально меняются запросы потребителей, что обусловливает введение новых стандартов качества.

Таким образом поддерживается баланс бизнес – среды, основными характеристиками которой в данном случае являются уровень развития и ценности промышленности в условиях глобальной экономики. Также очень важными характеристиками являются соотношение между состоянием инфраструктуры и состоянием окружающей среды, уровень зависимости от энергоресурсов и специфика взаимосвязей между различными элементами логистической системы.

Конкурентоспособность логистической системы также определяется уровнем и интенсивностью использования разных видов транспорта при помощи технологических, финансовых, экономических инструментов, а также средств по охране окружающей среды, информационных технологий.

В процессе исследования были выделены два принципа формирования конкурентных преимуществ: абсолютных и относительных величин, которые основываются соответственно на выявлении абсолютных фактов и относительных показателей логистической системы.

Кроме того, была выявлена особая роль правовой и политической среды в глобальной экономике, как доминирующего фактора в процессе развития логистической системы. Правовая и политическая среда может создать исключительные условия для субъектов глобальных экономических отношений, искажающие натурально сформировавшуюся конкурентную среду.

Капитал и формы собственности определяют природу и характер взаимодействия элементов логистической системы. Смена форм собственности обуславливает новые возможности для инвестиций и движения капитала в логистической системе. Важно отметить, что скорость оборота капитала и оправдания инвестиций в логистической системе зависит от рода и степени альтернативности их источников, характера и методов управления данным капиталом и инвестициями, уровня ответственности субъектов за принимаемые решения. Кроме того, баланс между инвестиционной деятельностью и процессом движения капитала создаёт синергетический эффект на основе равномерного распределения их источников и объектов.

Логистическая система является открытой системой, с обратной связью и определёнными отношениями с окружающей средой. Таким образом, приобретение конкурентных преимуществ является результатом удачного процесса адаптации логистической системы в условиях глобальной экономики и изменений макросреды.

Выводы

Предназначение логистической системы в условиях глобальной экономики - обеспечение распределения необходимых товаров и других материальных ценностей по определённым пунктам назначения во всём мире и в определённое время, при этом – с минимальными затратами. Для современной логистической системы основным оценочным критерием является соотношение минимальных затрат процесса движения продукта и количества предоставляемого продукта.

Исследование позволяет делать вывод, что для выявления конкурентных преимуществ логистической системы основной категорией является эффективность, которая определяет максимальные возможности по удовлетворению потребительских нужд при использовании ограниченных ресурсов и создаёт условия для формирования конкурентных преимуществ

логистической системы в глобальной экономике. Это также включает процесс создания максимально возможной добавочной стоимости.

Таким образом, в процессе определения конкурентных преимуществ важную роль играет выявление параметров макросреды, в особенности политического – правового, экономического и технологического элементов, которые обуславливают эластичность логистической системы как одно из основных её конкурентных преимуществ в глобальной экономике.

Библиография:

1. Alderton, Patrick (1995), *Sea Transport: Operation and Economics*, UK, Surrey: Thomas Reed Publications.
2. Baublys, Adolfas (2003), *Transport system: models of development and forecast*, Vilnius: Technika.
3. Bischof, K. D., H. Meister, G. Pyell, G. Roj, U. Stadler, G. Wagner (2002), *Ekspedicinių ir transporto įmonių vadyba*, Vilnius: Presvika.
4. Bowersox, Donald, and David Closs (1996), *Logistical management. The integrated supply chain process*, London: The McGraw-Hill Companies.
5. Christopher, Martin (2005), *Logistics and Supply Chain Management: creating value-adding networks*, UK: Pearson Education Limited.
6. Harrison, Alan (2002), *Logistics Management and Strategy*, UK: Pearson Education Limited.
7. Held, David, Anthony McGrew, David Goldblatt and Jonathan Perraton (2000), *Global transformation: Politics, Economics and Culture*, New York: Polity Press&Blackwell Publishers.
8. Johnson, James, Donald Wood, Daniel Wardlow and Paul Murphy (1999), *Contemporary logistics*, New Jersey: Prentice Hall.
9. Lambert, Douglas, James Stock and Lisa Ellram (1998), *Fundamentals of logistics management*, London: Irwin/McGraw-Hill.
10. Minalga, Rimgaudas (2004), *Tarptautinė logistika*, Vilnius: Homo Liber.
11. Palšaitis, Ramunas (2005), *Logistikos vadybos pagrindai*, Vilnius: Technika.
12. Porter, Michael (1998), *On Competition*, Harvard: Williams Publishing House.
13. Urbonas, Julius Algimantas (2005), *Tarptautinė logistika: teorija ir praktika*, Kaunas: Technologija.
14. Waters, Donald (2003), *Logistics: an introduction to supply chain management*, UK: Palgrave Macmillan.
15. Хазанова, Любовь (2003), *Логистика: методы и модели управления материальными потоками*, Москва: БЕК.

Summary

In conditions of global economy the interest in promises of business is increasing in a view of resolving problems of optimization and effectiveness. It shows the dominance of the concept of competitiveness in modern theoretical and practical assays. The authors of article analyze particularities of determination of competitive advantages by logistics practice in conditions of global economy.

Innovation of the research – specific methodological approach of the authors on the processes and relations among elements of the logistics system in global economy.

Methodology of the research - systemic analysis of scientific literature, methods of comparative analysis and conclusions findings, logical analysis and synthesis.

Keywords: competitive advantages, global economy, logistics system.

In accordance with logistics system purpose in global economy, the authors determine such criteria as effectiveness, added value creation, macro environment evaluation, which could generate the competitive advantages for the logistics system in global economy. It stipulates the flexibility of logistics system in global economy and helps to increase the competitiveness of the logistics system in global economy.

Норкин Г.А.

ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПСИХОЛОГИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМ ТРАНСПОРТОМ

В 2005 году вышла в свет монография А.Е. Красковского «Основы научной организации управления на железнодорожном транспорте». Работа авторитетного ученого, пожалуй, до настоящего времени остается образцом гармоничного сочетания краткости, точности и глубины понимания проблемы. Но у монографии А.Е. Красковского есть еще одна особенность – в ней невозможно обнаружить слово «психология», хотя, как добросовестный исследователь, автор пишет о руководстве как лидерстве, о планировании мотивации, то есть активно использует психологические категории. Монография, посвященная проблемам эффективного управления, отражает ситуацию, сложившуюся на железнодорожном транспорте – лица, принимающие решения, понимают необходимость как психологической подготовки работников транспорта, так и необходимость психологических исследований для повышения эффективности управления, но в силу технократического мышления нередко останавливаются на полпути. Так, например, кафедры психологии созданы во всех железнодорожных вузах, но студенты изучают в весьма скромном объеме общую психологию. А современный специалист – транспортник обязан знать инженерную психологию, конфликтологию и ряд других дисциплин. ПГУПС организовал подготовку психологов для железнодорожного транспорта и, казалось бы, ОАО РЖД должно воспользоваться благоприятной возможностью направлять на обучение целевым назначением минимум 40 – 50 человек ежегодно. Это один психолог на 30 тысяч работников российских железных дорог. Однако этого нет.

В советский период, который почему-то называют эпохой застоя, кафедра психологии ЛИИЖТа (ныне ПГУПС) проводила психологические исследования на Октябрьской, Прибалтийской и других железных дорогах, Реализация управленческих рекомендаций психологов приводила к существенному сокращению текучести кадров, повышению уровня дисциплины, повышению эффективности работы мастеров производственных участков на локомотиворемонтных заводах, Администрация транспортных предприятий получала надежную информацию об уровне удовлетворенности работников транспорта заработной платой, условиями труда, стилем руководства и другими не менее важными сторонами производственной жизни. Сегодня научно-исследовательский и консультационный потенциал профессоров и доцентов кафедры активно используется промышленными

и коммерческими организациями страны, но это не предприятия железнодорожного транспорта. Следует отметить достаточно активное включение такой дисциплины как психология управления в программы Института повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов при ПГУПС. В интерактивных программах повышения личностного и профессионального потенциала руководителей, реализуемых специалистами кафедры психологии, за годы существования Института участвовали тысячи руководителей среднего звена. Однако психология управления преподается в объеме не более 14 часов, тогда как для достижения реальных результатов психологических тренингов требуется 60 – 80 часов. Невольно вспоминается герой известного рекламного ролика с риторическим вопросом – «Вы хотели бы, что бы Ваш ребенок катался на велосипеде в половине шлема?» Какие важные проблемы управления железнодорожным транспортом способна решать современная психология, помимо повышения личностного потенциала персонала? В первую очередь - это проблема безопасности движения. Концепция автоматической локомотивной сигнализации АЛСН как основа надежного управления поездами разрабатывалась инженерами без участия психологов с 1937 года. С тех пор несмотря на множество усовершенствований система остается недостаточно надежной. Количество приборов в кабине локомотива существенно превышает возможности их полноценно контролировать. Кстати, аналогичная ситуация на американской АЭС едва не привела к катастрофе, аналогичной Чернобыльской. После выяснения причин аварийной ситуации в штат электростанции были включены тридцать психологов. В современных условиях техническое решение проблемы безопасности рассчитано на использование спутниковой навигации в сочетании с электронной картой маршрута. Увеличивается интеллектуализация поездов, что требует заранее менять философию обучения машинистов, Это уже должны быть специалисты с высшим образованием по аналогии с современной авиацией. Если ранее машинист обучался водить поезд, то сейчас он должен обучаться управлять компьютерной техникой, которая будет управлять поездом. А это потребует применения принципиально новых методов как профессионального отбора, так и методов обучения. Необходимо решать проблемы соотношения машинного и человеческого интеллекта. В каких ситуациях надежнее компьютер, а в каких - человек. Эта проблема уже привела к ряду катастроф в авиации. Стоит ли до нуля снижать роль человеческого фактора, который обеспечивает 70–80 процентов катастроф, или все таки заниматься поисками психологических технологий повышения его надежности. Сближает современный железнодорожный транспорт с авиацией и использование техники западного производства типа «Сапсан» (Кстати, название неудачное, так как сапсан довольно редкая, до к тому же и хищная птица. Американские психологи рекомендуют давать технике женские имена.) Использование российскими авиакомпаниями Боингов и

Эйрбасов показало необходимость глубокой перестройки психологии пилотов, летавших ранее на отечественной технике. Характерно, что крупнейший эксперт в области авиационного транспорта О.Смирнов заявил: «Летная работа – это прежде всего психология»

Еще одна серьезная задача железнодорожных психологов – подготовка персонала к адекватной и даже героической деятельности во время чрезвычайных ситуаций. Очевидно, что железнодорожный транспорт – зона повышенной опасности. Это могут быть террористические акты. Если в авиации возможна проверка каждого пассажира, то на железнодорожном транспорте вся надежда на бдительность персонала. Опыт Израиля показал, что психологические тренинги сензитивности способны во много раз повысить наблюдательность персонала и способность диагностировать эмоциональную напряженность потенциального террориста. Не менее важными являются навыки персонала железных дорог по спасению пассажиров. Психологические исследования поведения людей в экстремальных ситуациях показали, что некоторые люди при угрозе жизни впадают в ступор, другие демонстрируют «бурю движений», но это спонтанные, не контролируемые интеллектом реакции. Но есть люди, способные сохранять самообладание и эффективно управлять другими, впадающими в панику людьми. Современная психология обладает достаточно надежными методиками прогнозирования поведения человека в чрезвычайной ситуации, а также техниками обучения эффективному спасению других людей.

Ежегодно МПС выделяет значительные средства на оснащение методическо-лабораторной базы железнодорожных узлов учебными материалами, нацеленными на повышение безопасности труда. Но, как правило, эти материалы не подвергаются психологической экспертизе и выглядят довольно скучными и не влияют на мотивацию и реальное поведение в будущем. В США психологи смогли существенно снизить количество несчастных случаев на производстве, развесив плакаты с надписью: «Я знаю технику безопасности, как свои три пальца». Плакат заставляет задуматься и запоминается надолго. Следует заметить, что применение психологии при высокой эффективности может обходиться руководству значительно дешевле сложных технических систем, защищающих работника.

Носкова О.Г.

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЕ ДЕЛО КАК ИСТОЧНИК ЗАРОЖДЕНИЯ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ЭРГОНОМИКИ В РОССИИ КОНЦА XIX - НАЧАЛА XX ВЕКА

1. Научно-техническое знание начинает развиваться, прежде всего, в тех направлениях общественной практики, которые переживают состояние кризиса, обнаруживающего непригодность опоры только на здравый смысл и стихийно накопившийся профессиональный опыт.

2. С середины 80-х годов XIX века в России сложилась кризисная ситуация на железнодорожном транспорте. Отмена крепостного права способствовала бурному росту капиталистических экономических отношений в стране. Промышленный и торговый рост требовал больших мощностей в перевозке грузов и людей. В середине 90-х годов проектные нормы работы для станционных служащих (заложенные в середине 60-х гг.) были превышены в 9 раз, а для путевых бригад — в 13 раз (Рихтер И.И., 1895). Техническое состояние железнодорожного транспорта отставало от требований жизни, и администрация дорог решала производственные проблемы за счет усиления эксплуатации персонала.

3. Усиление напряженности труда работников проявлялось в том, что они трудились без отдыха, непрерывно и по 12, и по 24, и по 48 часов. Были примеры, когда поездные бригады работали по трое суток без перерыва на полноценный отдых. Возросло количество железнодорожных катастроф. Так, по данным И.И. Рихтера, в период с 1865 по 1895 г. число сходов поездов с рельсов возросло с 36 до 457 в год, число столкновений поездов увеличилось с 8 до 152 (Рихтер И.И., 1895. С.225). Рихтер проанализировал причины железнодорожных аварий в мировой практике, отображенных в периодической печати, и на выборке из 2000 случаев пришел к выводу о том, что более чем 80% катастроф произошло по вине железнодорожных агентов.

4. В работах специалистов-практиков рассматриваемого периода (среди них – врачи П.Г. Аврамов, А. Вырубов, С. Канель, инженеры А.К. Бем, М. Верховский, Д. И. Журавский, Калабановский, К.Э. Кетриц, С.Н. Кульжинский, Д. Лосев, И.И. Рихтер, Н. Спенглер, А. Стародубцев, М. Шереметьевский и др.) — встречаются попытки анализа отдельных сторон труда железнодорожных агентов, его условий и средств, форм организации. Такой анализ проводился, прежде всего, в целях предотвращения железнодорожных происшествий. Так, например, опрашивались представители администрации дорог о сложившейся практике соотношения периодов труда и отдыха служащих. Анализировались причины ошибок в восприятии железнодорожной сигнализации работниками поездной бригады, причины ошибочных действий машинистов при оперировании органами управления паровозом в условиях перехода бригады на паровозы других марок (отличавшиеся пространственной организацией рабочего места, принципом действия органов управления поездом).

Организовывались конкурсы на изобретение приборов для точного указания скорости движения поезда. Проблема состояла в том, что скорость движения поездов увеличилась от 30-40 км в час до 50-60 км в час, но при этом на определенных участках пути машинист должен был ограничивать скоростной режим, иначе поезд мог сойти с рельсов. При этом машинисту предлагалось «на глаз» определять скорость своего движения, и это было недоступно многим. Ориентация в скорости движения затруд-

нялась в тяжелых погодных условиях, ночью. Таким образом, налицо — явное противоречие между ростом технических возможностей машины (паровоза) и ограниченными ресурсами органов чувств и перцептивных действий машинистов.

Другой пример такого рода противоречий — необходимость экстренного торможения поезда и отсутствие технических средств для относительно быстрой его остановки в условиях, когда торможение состава осуществлялось участниками поезда бригады, рассредоточенными в разных вагонах состава. От них требовалось по определенному гудку машиниста открывать «песочницы» и сыпать песок под колеса своего вагона. Понятно, что трудно было ожидать согласованных молниеносных действий от членов поезда бригады, на которых были возложены и прочие обязанности.

5. Противоречия между стихийным (машино-центрированным) развитием технических средств, и возможностями, потребностями обслуживающего эту технику персонала, осознавались специалистами-практиками и были предметом их публикаций в периодической печати, освещавшей деятельность профессионального сообщества железнодорожных инженеров («Записки Императорского русского технического общества», «Железнодорожное дело», «Инженер» и др.). Их анализу были посвящены работы автора сообщения в 80-е годы XX века (Носкова О.Г., 1985, 1985а, 1986 и др.).

6. Среди инженеров железнодорожного дела были и такие специалисты, которые предлагали не просто изучать частные стороны труда железнодорожных агентов, но разрабатывать новую научно-техническую дисциплину, в центре которой оказывался человек, обслуживающий технику, а не техника, сама по себе, как это традиционно сложилось в железнодорожном деле. При этом из всех наук, изучающих человека, была выделена главная дисциплина — «психология». Речь идет о серии очерков Ивана Ивановича Рихтера «Железнодорожная психология. Материалы к стратегии и тактике железных дорог» (Рихтер И.И., 1895). Рихтер предложил разрабатывать железнодорожную психологию, как инженерную дисциплину, которая применяла бы в практике достижения психологической науки, и главной ее заботой должно было стать обеспечение безопасности железнодорожного движения. Но для успеха этой научно-технической, инженерной дисциплины требовалась, по замыслу И.И. Рихтера, ее опора на результаты исследований в «железнодорожной психологии», как новой специальной отрасли психологии. Рихтер сформулировал практические задачи этой новой отрасли прикладной психологии, ее методологические принципы, показал неприемлемость интроспективной психологии В.Вундта, как теоретической основы «железнодорожной психологии». И.И. Рихтер выступал, по сути, в роли методолога прикладной психологии. И, в этом качестве, его идеи оказались вполне созвучными

идеям Л.С. Выготского, обсуждавшего тридцатью годами позже причины кризиса в психологии в своей знаменитой рукописи «Исторический смысл психологического кризиса» (1927 г.). Мы имеем в виду те разделы этой работы, где Л.С. Выготский говорит о ключевой роли психологической практики для становления методологии психологии будущего. Психологическая практика, несмотря на всю свою «смехотворность», «дачный вид» — закладывает основы «железной методологии» психологической науки будущего, и демонстрирует непригодность теорий, авторы которых были оторваны от решения практических задач; «Психологическая практика — тот камень, который презрели строители, а он встал во главу угла»; «Психологи должны были бы сложить ей гимн» — так оценивал Л.С. Выготский роль психологической практики в развитии психологической науки (там же).

7. Если учесть, по-возможности, полно публикации специалистов железнодорожного дела рассматриваемого периода, можно с уверенностью констатировать, что в этой области общественной практики в конце XIX — начале XX века в России сложились социально-важные задачи, и они были отрефлексированы современниками, как задачи, требовавшие научно-психологического и комплексного, междисциплинарного исследования. Историко-психологический анализ предметного содержания задач и требовавшихся для их решения научных исследований позволяет считать, что уже в этот период в России в недрах железнодорожного дела зародились истоки современной психологии труда, инженерной психологии, эргономики, психологии управления и организационной психологии.

Библиография:

1. *Выготский Л.С.* Исторический смысл психологического кризиса // Выготский Л.С. Собрание сочинений. В 6 т. Т.1., М., 1982.
2. *Носкова О.Г.* Психологические знания о труде и трудящемся в России конца XIX – начала XX века. Диссертация на соискание уч. степени кандидата психологических наук. М., МГУ, 1986. 192 с.
3. *Носкова О.Г.* Психологические знания о труде и трудящемся в России конца XIX – начала XX века (в связи с развитием железнодорожного дела) // Психологический журнал, 1985. № 4. С. 162-167.
4. *Носкова О.Г.* Железнодорожная психология И.И. Рихтера // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. «Психология». 1985а. № 1. С. 55-164.
5. *Рихтер И.И.* Железнодорожная психология. Материалы к стратегии и тактике железных дорог // Железнодорожное дело. 1895. №№ 25-32, 35-38, 41-48.

Опарин С.Г.

РАЗВИТИЕ СТОХАСТИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ОБЪЕКТЫ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И МЕТОД ИНТЕГРАЛЬНЫХ СВЕРТОК ЧИСЕЛ

Актуальной проблемой в экономике, ожидающей своего научного и практического решения, по-прежнему остается обоснование эффективно-

сти инвестиций в объекты транспортной инфраструктуры, автомобильные и железные дороги, с учетом количественных характеристик неопределенности и риска.

На эффективность инвестиций оказывает влияние неопределенность и случайность различных данных, характеризующих инвестиционный проект и условия его реализации, надежность и финансовое состояние участников проекта, а также связанных с ними материальных и других ресурсов, денежных потоков, затрат и результатов. На общественную эффективность инвестиций в объекты транспортной инфраструктуры влияет неопределенность и случайность доходов, получаемых от сбора платы за проезд, сдачу в аренду земельных участков, предпринимательской деятельности, размещения в придорожной полосе объектов сервиса, рекламы и торговли.

Когда проект оценивается при единственном сценарии его реализации, вероятностная оценка эффективности инвестиций производится путем введения нормы дисконта E_p с поправкой на риск p [1]:

$$E_p = (E + p)/(1 - p). \quad (1)$$

Показатель эффективности N_{pv} – Net Present Value (чистая приведенная стоимость; иначе, интегральный эффект, чистый дисконтированный доход, ЧДД) определяется по его математическому ожиданию в виде

$$m_{N_{pv}} = \sum_{t=1}^{t_p} N_{pv} / (1 + E_p)^m, \quad (2)$$

где $t=1, 2, \dots, t_p$ – шаг моделирования на горизонте $[0, t_p]$; характеризуется расчетным периодом профессиональной деятельности t_p , длительностью шага l_t (месяц, квартал, полугодие, год) и параметром шага $m=t-1$.

В величине поправки учитываются, как правило, риски, связанные с реализацией инвестиционного проекта: страновой риск, риск ненадежности участников проекта или риск неполучения предусмотренных проектом результатов и эффектов. Поправка на вид риска не вводится в случае страхования риска, страхования ответственности и (или) страхования деятельности участника проекта. Для более точной и достоверной оценки эффективности инвестиций может использоваться метод статистического моделирования Монте-Карло, существо которого заключается в получении искомого распределения по его важнейшим числовым характеристикам – математическому ожиданию и среднеквадратическому отклонению:

$$m_{N_{pv}} = \sum_{i=1}^N p_i N_{pv,i}. \quad (3)$$

$$\sigma_{N_{pv}} = [m(N_{pv}^2) - (m_{N_{pv}})^2]^{1/2}, \quad (4)$$

где N – количество реализаций случайной величины N_{pv} ;

p_i – вероятность принятия случайной величиной значения $N_{pv,i}$ в i -й реализации;

$m(N_{pv}^2)$ – математическое ожидание квадрата случайной величины интегрального эффекта N_{pv}^2 .

Величина $m_{N_{pv}}$ при таком подходе определяет ожидаемый уровень интегрального эффекта, а $\sigma_{N_{pv}}$ используется в качестве характеристики неопределенности и риска.

Метод Монте-Карло успешно применяется в оценках финансовых и кредитных рисков. Однако нельзя забывать, что он основан на предельных теоремах теории вероятностей и нормальном законе распределения, а его применение на практике требует большого объема реализаций для достижения точности и достоверности оценок. Это ограничивает применение метода Монте-Карло в теории эффективности инвестиций.

В данной работе рассматривается развитие стохастической теории эффективности инвестиций в объекты транспортной инфраструктуры путем применения дискретного моделирование и распределенной оценки эффективности инвестиций методом интегральных сверток случайных числовых последовательностей [2].

В основу метода положен принцип надежности инвестиций и процессный подход [3], реализуемый путем стохастического моделирования денежных потоков, затрат, результатов и эффектов от инвестиционной, операционной и финансовой деятельности. Надежность – это создание уверенности, что требования к качеству, результативности и эффективности инвестиционного проекта будут выполнены.

По сравнению с методом Монте-Карло этот метод не требует промежуточной стилизации исходных статистических данных и априорной информации об искомым распределениях, а необходимая точность и достоверность оценок в уровне средних значений и на хвостах распределений может быть достигнута при небольшом числе реализаций (10^2 - 10^3).

Математическое описание задачи сводится к получению функции риска неэффективности инвестиций - вероятности того, что случайная величина интегрального эффекта N_{pv} окажется меньше ожидаемого значения N_{pv}^0 на горизонте расчета $[0, T]$:

$$R(\hat{N}_{pv}) = P\{\hat{N}_{pv}(t) < N_{pv}^0\}, \quad t \in [0, T]. \quad (5)$$

Решением задачи является ожидаемое значение интегрального эффекта N_{pv}^0 и соответствующая степень риска $r^* = R(N_{pv}^0, t_p)$, где t_p – расчетный период определения эффекта на $[0, T]$. В математическом смысле N_{pv}^0 есть квантиль функции риска, а степень риска r^* численно равна гарантированной вероятности неполучения ожидаемой эффективности проекта.

Функция риска (5) определяется вектором возможных значений интегрального эффекта $\{N_{pv,j}\}, j=1, \dots, n$, накопленного за период t_p , и числовой последовательностью $\{r_j\}$, каждый элемент которой характеризует вероятность того, что случайная величина N_{pv} окажется меньше $N_{pv,j}$ на горизонте $[0, t_p]$.

Числовая последовательность $\{r_j\}$ содержит значения дискретной функции риска - безусловные вероятности принятия случайной величиной

возможных значений $\{N_{pv,j}\}$, - и определяется интегральной сверткой чисел $\{a_k\}$, $k=1, \dots, s$, и $\{b_\tau\}$, $\tau=1, \dots, \omega$:

$$R(\hat{N}_{pv}) = \{r_j\} = \{a_k\} * \{b_\tau\}, \quad \text{где} \quad (6)$$

$$r_j = \begin{cases} \sum_{\gamma=\max(1,\nu)}^{\min(j,\omega)} a_{j-\gamma+1} b_\gamma, & \text{если } j \leq s; \\ \sum_{\gamma=\max(1,\nu)}^{\min(j,\omega)} a_{j-\gamma+1} b_\gamma + \sum_{\gamma=1}^{j-s} a_s b_\gamma, & \text{если } j > s; \end{cases} \quad (7)$$

$$j=1, \dots, n; \quad n=s+\omega-1; \quad \nu=j-s+1. \quad (8)$$

Последовательность $\{a_k\}$ содержит условные вероятности распределения случайной величины N_{pv} , получаемые на основе детерминированной модели денежных потоков с учетом неопределенности фактора риска X_1 , для которого известны статистические данные или построена гистограмма распределения.

Последовательность $\{b_\tau\}$ содержит вероятности принятия случайной величиной X_2 , характеризующей другой моделируемый фактор, своих возможных значений по известным статистическим данным или гистограмме распределения так, что:

$$b_\tau = P\{x_{2,\tau} \leq X_2 < x_{2,\tau+1}\}, \quad \sum_{\tau=1}^{\omega} b_\tau = 1. \quad (9)$$

Интегральная свертка (6) применяется $(z-1)$ раз для z случайных факторов риска в вероятностной оценке эффективности инвестиций. Величина $N_{pv,t}$ в каждой реализации определяется как сумма дисконтированных дефлированных текущих эффектов на $[0, t_p]$, приведенная к начальному моменту времени.

Эффективным оказывается такое проектное решение, которое вызывает доверие и имеет допустимый риск реализации инвестиционного проекта в условиях неопределенности и случайности.

В явном виде величина N_{pv} определяется путем моделирования денежных потоков, затрат, результатов и эффектов на $[0, T]$:

$$N_{pv} = \sum_{t=1}^T \alpha_t J_t (R_t - Z_t - K_t), \quad (10)$$

где $t=1, \dots, T$ – шаг моделирования; характеризуется длительностью шага l_t и параметром шага $m=t-1$;

α_t – коэффициент дисконтирования на t –м шаге расчета;

J_t – коэффициент инфляции в конце t -го шага;

R_t, Z_t –соответственно результаты (доходы) и затраты на t -м шаге; определяются без учета капиталобразующих инвестиций;

K_t –капиталобразующие инвестиции на шаге t .

Для принятия инвестиционного проекта величина интегрального (накопленного) эффекта N_{pv} должна быть больше нуля или равна нулю.

Экономический смысл функции риска можно изменить, если в выражении (5) вместо интегрального эффекта N_{pv} использовать другой эффект – чистый доход, внутреннюю норму доходности, потребность в до-

полнительном финансировании, срок окупаемости, а также показатели, характеризующие надежность участников проекта.

Например, функция риска некупаемости проекта имеет вид:

$$R(\hat{\zeta}_p, t) = P\{\hat{\zeta}_p(t) \geq \zeta_p^0\}, \quad (11)$$

где $R(\zeta_p, t)$ – монотонно убывающая функция случайной величины срока окупаемости ζ_p с учетом дисконтирования – продолжительности периода от начального момента до момента окупаемости инвестиционного проекта с учетом дисконтирования;

ζ_p^0 – ожидаемый или нормативный срок окупаемости проекта.

Решением задачи вероятностной оценки эффективности является $r^* = R(\zeta_p^0, t_p)$ – гарантированная вероятность некупаемости проекта по условию $\zeta_p(t) \geq \zeta_p^0$.

Срок окупаемости проекта в выражении (11) численно равен наиболее раннему моменту времени T_k на горизонте $[0, T]$, при наступлении которого текущий чистый дисконтированный доход становится и дальше остается неотрицательным:

$$\zeta_p(t) = T_k \quad \left| \quad \sum_{i=1}^{T_k} \alpha_i J_i (R_i - Z_i + A_i) - \sum_{i=1}^{T_k} \alpha_i J_i K_i \geq 0, \quad T_g < T_k. \quad (12)$$

При определении срока окупаемости проекта (12) учитываются амортизационные отчисления A_t .

При таком подходе дисконтированный срок окупаемости может служить объективным динамическим показателем эффективности, а не только ограничением модели, как принято считать в теории инвестиций.

В целях анализа чувствительности, работоспособности, точности и достоверности метода вероятностной распределенной оценки эффективности инвестиций проведен вычислительный эксперимент. Численные данные сопоставлены с данными, получаемыми методом введения нормы дисконта с поправкой на риск и методом Монте-Карло.

На рис.1 представлена реализация функции риска некупаемости инвестиций в реконструкцию магистральной автодороги общегородского назначения по адресу: Санкт-Петербург, Приморское шоссе, участок от ул.Савушкина до Лахтинского пр., включая двухуровневую транспортную развязку с ул.Савушкина.

Рассмотрена неопределенность и случайность интенсивности движения в первый год эксплуатации автодороги и площади сдаваемого в арпенду земельного участка в полосе отвода автодороги. Расчетный период $t_p = 7$ лет с момента ввода автодороги в эксплуатацию. Норма дисконта $E = 10\%$. Инфляция является равномерной, уровень инфляции составляет 10% в год. Функции риска получена методом интегральных сверток случайных числовых последовательностей.

Решением задачи является степень риска некупаемости проекта на границе ожидаемого срока окупаемости ζ_p^0 . Так, при $\zeta_p^0 = 68$ мес. степень

риска некупаемости проекта $r^* = 47\%$. В другой постановке, при заданной степени риска r^3 (доверительной вероятности $p_d^3 = 1 - r^3$) решением задачи может служить квантиль ζ_p^* .

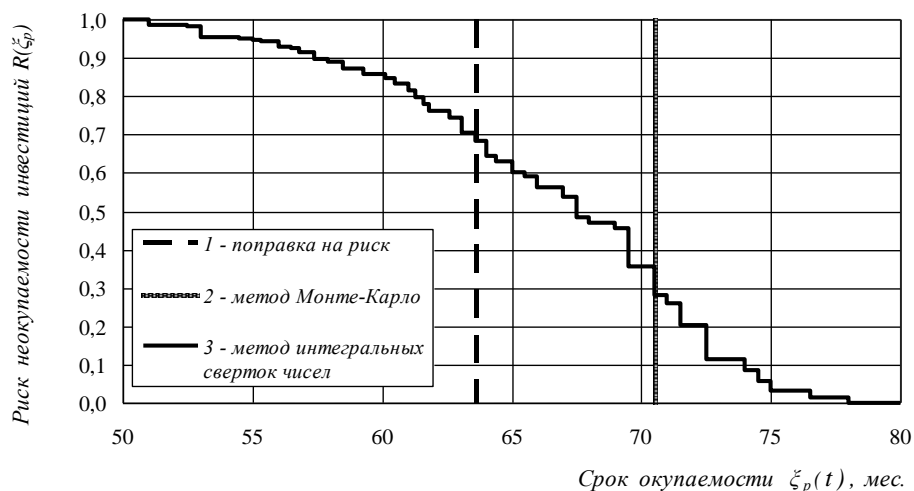


Рис.1. Реализации функции риска некупаемости инвестиций $R(\zeta_p)$

Сравнительный анализ полученных данных показывает, что доверительная вероятность точечной оценки эффективности инвестиций с поправкой на риск составляет 0,29 (ожидаемый срок окупаемости равен 63,6 мес., степень риска 71%), доверительная вероятность оценки эффективности методом Монте-Карло составляет 0,64 (ожидаемый срок окупаемости 70,5 мес., степень риска 36%).

Результаты вычислительного эксперимента подтвердили новые возможности интегральных сверток чисел и перспективы развития стохастической теории эффективности инвестиций в объекты транспортной инфраструктуры.

Как справедливо заметил академик А.Н.Колмогоров, «...разумно изучение реальных явлений вести, избегая промежуточный этап их стилизации в духе представлений математики бесконечного и непрерывного, переходя прямо к дискретным моделям».

Библиография:

1. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов/ Вторая ред., испр. и доп.; утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ и Госстроем РФ от 21.06.1999 № ВК 477.

2. Опарин С., Тетерин Ю. Статистическое моделирование с применением интегральных сверток чисел в оценке качества систем //Надежность и контроль качества.- 1991-№2, с.31-36.

3. ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования.

Рассказова О.М.

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ СПРОСА НА ТРАНСПОРТНЫЕ УСЛУГИ

Основными принципами маркетинговой деятельности является двуединый процесс: с одной стороны – тщательное и всестороннее изучение спроса, потребностей рынка с последующей ориентацией производства на максимально возможное удовлетворение этих потребностей, а с другой – активное воздействие на рынок и существующий спрос, на формирование потребностей и покупательских предпочтений. При этом важно, что все функции маркетинга рассматриваются и осуществляются не как «отдельные мероприятия», а как единый, комплексный процесс на основе системного подхода к управлению производством и сбытом продукции.

На железнодорожном транспорте уделяется большое внимание маркетинговым исследованиям, и это закономерно. Если ранее исходной информацией для планирования грузовых перевозок служили директивные указания по распределению объемов между видами транспорта, то в настоящее время эту роль выполняют не только заявки, договоры, но и результаты маркетинговых исследований, прогнозы тенденции развития рынка транспортных услуг, внешней макроэкономической и внутренней конкурентной среды. основополагающими элементами маркетинговой технологии являются мониторинг, анализ, оценка, прогнозирование происходящих рыночных процессов и тенденций развития железных дорог как основной части единой транспортной системы.

Как показывает мировой опыт, простой маркетинг (базирующийся на непрерывном общении, сотрудничестве всех субъектов маркетинговой сети) в настоящее время уступает место стратегическому маркетингу, связанному с поиском и изучением наилучших методов и способов предпринимательства.

В этом представлении маркетинговая деятельность СФТО не должна ограничиваться только исследованиями, необходимо на их основе разрабатывать стратегию и тактику (программу маркетинговых мероприятий), обеспечивающих повышение прибыльности продаж транспортных услуг и максимальное удовлетворение потребностей конечного клиента в перевозках.

Объектом маркетинговых исследований в общем виде является изучение и анализ действия всех факторов, связанных со снижением риска и неопределенности в сфере маркетинга. Эту неопределенность создают:

- нестабильность внешнего окружения Российских железных дорог, отсутствие четко установленных правил и процедур организации различных секторов транспортного и товарного рынков;

- отсутствие достаточно развитого аппарата для прогнозирования макроэкономической ситуации в условиях неопределенности, полной и достоверной информации, отражающей состояние и динамику развития

внешней среды, рынков транспортных услуг, перевозок, спроса со стороны клиентов и предложений конкурентов;

- невозможность учета и формализации всех объектов и связей для построения экономико-математической модели, адекватно отражающей структуру транспортного, товарного рынков, и проведения многофакторного анализа;

- противоречивость оценок эффективности экономических процессов в бухгалтерском и управленческом учете.

К вопросам железнодорожного маркетинга, требующим в повседневной работе постоянного контроля и учета, можно отнести следующие:

- вероятность использования в оценке ситуации на рынке транспортных услуг и в решениях неполной (недостаточной), неточной, сомнительной, ложной или противоречивой информации;

- несовершенство действующих методов, инструментов, техники планирования;

- непредвиденные изменения во внешнеэкономической среде;

- непредвиденные события в макросреде - внесение изменений в таможенное, налоговое, трудовое законодательство, принятие постановлений, влекущих за собой рост (снижение) цен;

- непредвиденные изменения на внутреннем рынке (в макросреде)- появление новых конкурентов (закрытие альтернативных транспортных фирм и компаний) и новых клиентов;

- непредвиденное вмешательство государства, исполнительных органов власти в виде финансовой поддержки железнодорожного (других видов) транспорта или расширение налоговой базы;

- действия конкурентов – снижение тарифов, повышение уровня качества обслуживания, активизация (ослабление) работы с клиентами, пользующимися услугами только железнодорожного транспорта, железнодорожного и других видов транспорта;

- поведение клиентов: банкротство предприятий – клиентов железнодорожного транспорта; снижение (увеличение) спроса на перевозки в связи с ухудшением (улучшением) финансового положения; снижение (увеличение) спроса на перевозки за счет наращивания, ввода в действие (сокращения) новых производственных мощностей; изменения сбытовой политики фирмы (изменение географии связей, товарной номенклатуры, требующих другого количества и вида подвижного состава); переход на другой вид транспорта;

- поведение поставщиков, посредников – банкротство поставщиков, посредников, агентов, повышение (снижение) цен на материалы, услуги, сокращение объемов поставок (материалов, запасных частей, оборудования);

- наличие избыточных или недостаточных мощностей;

- проблемы качества транспортного обслуживания;

- недостаток квалифицированных кадров на транспорте в целом и работников системы фирменного транспортного обслуживания в частности;

- недостаточные ассигнования на маркетинг.

Многообразие маркетинговой деятельности обуславливает и многообразие видов исследований.

Изучение рынков (покупателей, продавцов, товара, перевозок) охватывает следующие аспекты:

- рынок грузоотправителей – структура рынка, сегментация, география связей, мотивы перевозок, деловая активность, финансовая устойчивость, платежеспособность, объемы производства и сбыта продукции, объемы перевозок железнодорожным транспортом, динамика численности клиентов и их региональные особенности;

- рынок конкурентов – структура рынка, клиентура, номенклатура перевозимых грузов, дальность перевозок, тарифы, качество транспортного обслуживания, возможности (мощности, объемы перевозок), используемые маркетинговые стратегии, возможности финансовой поддержки;

- рынок партнеров - возможности (мощности, объемы перевозок), цены, номенклатура грузов, дальность и сезонность перевозок;

- рынок перевозок грузов – структура, емкость, потенциал, динамика перевозок.

Анализ сбыта перевозок предусматривает изучение:

- схем перевозок (конъюнктура производства и потребления перевозимой железнодорожным транспортом продукции различных отраслей промышленности и сельского хозяйства);

- ценовой политики (транспортной составляющей);

- соотношения тарифов (предоставляемых скидок) и качества транспортного обслуживания и т.д.

Исследование новых транспортных услуг должно предусматривать определение реакции на новые транспортные услуги; определение аналогов, характеристик услуг, предоставляемых другими видами транспорта, а также возможностей роста спроса на новый вид транспортных услуг.

При изучении коммерческой деятельности железнодорожного транспорта необходимо исследовать прибыльность продаж, имидж торговой марки, эффективность управленческих решений и долю на транспортном рынке.

Анализ рекламы должен включать оценку способов предоставления рекламных материалов, их носителей, эффективность размещения рекламы в средствах массовой информации, потребительских мотивов и аудитории, текстов.

В настоящее время маркетинговые исследования в системе фирменного транспортного обслуживания осуществляются по основным аспектам процесса маркетинга: транспортные услуги как продукция, рынок таких ус-

луг, каналы их распределения, методы и приемы реализации, системы ценообразования (тарифная политика), меры стимулирования сбыта транспортных услуг, реклама и др.

Анализируя вышесказанное можно сделать вывод, что маркетинговые исследования невозможны без современных информационных технологий. Исследования должны быть ориентированы на объединение всех составляющих в единый технологический процесс, конечный результат которого заключается в обеспечении устойчивой работы отрасли. Исследования должны быть нацелены также на прогнозирование ситуации, складывающейся на рынке услуг в конкретный временной период, начиная с момента проведения целевых исследований рынков потребителей, конкурентов, партнеров, транспортных услуг и заканчивая оценкой возможностей железнодорожного транспорта.

Маркетинговые исследования включают два основных взаимосвязанных элемента:

- внутреннее состояние отрасли (показатели работы железнодорожного транспорта на рынке), находящееся под контролем руководящих работников, и конкретные ответные реакции отрасли на изменения внешней среды;

- состояние внешней среды и ее влияние на экономику железнодорожного транспорта.

Результатом маркетинговых исследований является оценка потенциальных возможностей железнодорожного транспорта исходя из конкретного положения на рынке транспортных услуг или в его сегменте, построение рыночных моделей и сегментирование рынка.

Возможности железнодорожного транспорта оцениваются путем сопоставления сложившейся на определенный момент рыночной конъюнктуры с производственными, финансовыми, трудовыми и иными ресурсами отрасли, полученные оценки используются для разработки программы маркетинговых мероприятий.

Маркетинговые исследования проводятся в 5 этапов:

- 1) определение целей и задач;
- 2) разработка плана выполнения;
- 3) сбор, обработка и систематизация данных информационных потоков;
- 4) определение сегментов рынка, в которых железнодорожный транспорт мог бы занимать прочные позиции в заданной перспективе;
- 5) оценка потенциальных возможностей железнодорожного транспорта и его позиций на конкретном рынке или в его сегменте в конкретных условиях.

На стадии разработки инструмента, обеспечивающего повышение производительности труда маркетолога, сокращение времени на составле-

ние аналитических справок и предложений, ЦФТО выделил четыре обязательных направления маркетинговых исследований.

1. Конъюнктура рынка производства и потребления продукции различных отраслей промышленности и сельского хозяйства, перевозимой ж.д. транспортом.

В данном направлении изучается конъюнктура потребительского рынка транспортной продукции с целью поиска возможностей увеличения объемов перевозок и доходов железных дорог.

Результатом исследования должны стать предложения по мероприятиям, направленным на увеличение (удержание) объемов перевозок и доходов железных дорог на основе анализа возможных изменений рыночных условий.

2. Рынок транспортных услуг в части перевозок другими видами транспорта.

Целью исследования по данному направлению является отслеживание ситуации на рынке транспортных услуг, поиск возможностей переключения грузов с других видов транспорта в конкретных сегментах, поиск возможностей взаимодействия с другими видами транспорта с целью увеличения объемов перевозок и доходов железных дорог, а также изучение влияния факторов, связанных с деятельностью других видов транспорта, которые могут отрицательно повлиять на результаты деятельности ж.д. транспорта.

В результате данного исследования вырабатываются предложения по мероприятиям, направленным на увеличение (удержание) объемов перевозок и доходов железных дорог на основе анализа возможных изменений рыночных условий.

3. Рынок транспортных услуг в части перевозок другими видами транспорта.

Здесь анализируются причины изменения объемов погрузки на отчетный месяц с целью отслеживания ситуации на рынке, и разрабатывается обоснованный прогноз погрузки грузов на предстоящие 3 месяца.

Результаты анализа должны выявить причины изменения объемов погрузки за отчетный месяц и формируется прогноз объемов погрузки на предстоящий период с его экономическим обоснованием.

4. Работа маркетинговых структур на железнодорожном транспорте.

В рассматриваемом направлении оценивается работа маркетинговых структур, и выявляются сильные и слабые стороны деятельности предприятия на рынке транспортных услуг.

Результатом данного исследования должны стать рекомендации по совершенствованию работы маркетинговых структур, развитию маркетинговых исследований и повышению эффективности маркетинга.

Исследования, проведенные специалистами маркетинговых подразделений, по своему качественному составу могут быть сложными или про-

стыми, что определяется целью проводимого исследования и масштабом, сложностью анализа и т.п. Независимо от сложности проводимых исследований в основе этих исследований заложены принципы: объективность, точность, комплексность, системность, тщательность, постоянство. Соблюдение указанных принципов является основой для качественного выполнения маркетинговых исследований.

Вопросы поиска, сбора, анализа, группировки и агрегирования маркетинговой информации требуют особого внимания, так как от их комплексного решения зависит точность и эффективность получения необходимых результатов. Если подходить к формированию источников маркетинговой информации бессистемно, то можно столкнуться с рядом проблем. Так, например, может возникнуть ситуация, когда результаты предыдущих исследований хранятся в неудобном для использования виде, неполны и разрозненны. В формировании банка данных маркетинговой информации отсутствует системность в ее получении, вследствие чего возникают задержки при необходимости проведения нового исследования. Контроль над исполнением маркетинговых программ и мероприятий отсутствует, а маркетинговые планы и решения анализируются неэффективно. По нашему мнению, маркетинговые исследования следует рассматривать как часть постоянно действующего интегрированного информационного процесса. Необходимо создание и внедрение системы постоянного слежения за внешней средой и хранения данных на корпоративном уровне управления железнодорожным транспортом.

По результатам маркетинговых исследований формулируются выводы и рекомендации, которые доводятся до руководителей железнодорожного транспорта для выработки оптимальных управленческих решений и разработки перспективных программ маркетинговых мероприятий.

Селезнева М.Л.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМЫ РЖД

Перевозки – один из лучших индикаторов самочувствия экономики, ее восстановление сулит транспортным компаниям если не резкий рост, то уж точно оживление спроса на их услуги. А в России главный транспорт – железные дороги, на которые приходится порядка 85% внутреннего грузооборота. Кризис серьезно осложнил жизнь железнодорожникам: в конце 2008 года грузооборот сократился более чем на четверть от своих докризисных значений, а в январе 2009 падение составило более 30%. Но затем, оттолкнувшись от дна, перевозки начали постепенно восстанавливаться, хотя до докризисных уровней им еще далеко.

В этом году руководство РЖД предложило перенести третий этап реформы с 2010 на 2015 год, что было поддержано министерством транспорта России. Это решение не явилось неожиданностью, так как по признанию самого руководства РЖД, с момента утверждения программы структурной реформы в 2001 г. неизменными остаются ее цели, но постое-

янно возникают дискуссии о методах их достижения. Но одних деклараций недостаточно, нужна четкая сбалансированная программа действий, которая сделает железнодорожный транспорт более эффективным, доступным, безопасным, конкурентоспособным, удовлетворяющим потребности государства, привлекательным для инвесторов.

Таблица 1.
Перевозки грузов транспортом

	Апрель 2010г. млн. тонн	В % к		Январь- апрель 2010г. в % к январю- апрелю 2009г.	Структурно		
		апрелю 2009г.	январю 2010г.		апрель 2009г. в % к		январь- апрель 2009г. в % к январю- апрелю 2009г.
					апрелю 2008г.	январю 2009г.	
Перевозки грузов транспортом	579,3	103,0	93,3	100,7	74,3	93,5	76,0
в том числе:							
железнодорожным	101,1	113,3	97,9	112,9	77,3	95,7	74,0
автомобильным	386,4	98,2	92,1	95,1	72,3	93,2	74,5
морским	3,2	101,0	90,4	108,0	98,9	100,9	101,7
внутренним водным	2,0	138,3	в 3,8р.	125,1	24,8	в 3,4р.	34,2
воздушным (транспортная авиация)	0,1	118,1	97,7	139,3	82,8	113,9	71,5
трубопроводным	86,5	115,2	92,2	114,2	85,4	90,9	86,7

Источник: http://www.gks.ru/bgd/regl/B10_01/IssWWW.exe/Stg/d04/2-1-7.htm

Медленное восстановление железнодорожной отрасли объясняется многими факторами. Например, в январе 2010 г. UC Rusal - единственный производитель алюминия в России, который транспортирует по железной дороге 90% продукции, - сократил погрузку на 16,3% (до 257,1 тыс. тонн). Одна из причин состоит в том, что UC Rusal стала активнее использовать для транспортировки своих грузов морской и автомобильный транспорт.

Эксперты считают, что замещение промышленниками железнодорожного транспорта другими способами перевозок может стать тенденцией. И не только в сегменте грузоперевозок: в январе железные дороги потеряли почти 30% пассажиропотока на линии Москва - Санкт-Петербург, и произошло это, по мнению экспертов, из-за того, что тарифы авиакомпаний на этом направлении стали ниже железнодорожных. Снизился и пассажирооборот в пригородном сообщении - на 16,6%.

Сегодня ОАО "РЖД" является крупнейшей транспортной компанией России, обеспечивающей 43% совокупного грузооборота (с учетом трубопроводного транспорта) и свыше 41% пассажирооборота в России. Однако в результате дальнейшего реформирования отрасли железные дороги России могут продолжать уступать свои позиции альтернативным видам транспорта, поскольку частные компании-перевозчики конкурируют друг с другом, в основном, только на рынке высокодоходных перевозок и не проявляют никакого интереса к низкодоходным, таким, как грузы, состоящие из металлоизделий, стройматериалов и каменного угля, а также пассажирооборотам. К тому же около 70% железных дорог дублируются автомо-

бильными дорогами федерального значения, и железнодорожные перевозки дорогостоящих промышленных и продовольственных товаров проигрывают в конкурентоспособности автотранспорту.

Серьезные масштабы приобретает и нарастающая конкуренция с речным и трубопроводным транспортом. Заместитель министра транспорта России А. Недосеков отметил следующий факт: "Необходимо признать, что уровень железнодорожных тарифов сегодня высок и является фактически неподъемным для целого ряда секторов экономики. Дальнейший рост тарифов приведет к тому, что все больше грузов будет уходить на другие виды транспорта. Надо признать, что сегодня уже целый ряд грузов ушел на автомобильный транспорт"[1].

Совершенно очевидно, что искать альтернативные варианты транспортировки своих грузов промышленников заставляют растущие тарифы на грузоперевозки. Генеральный директор компании "Северсталь" и председатель наблюдательного совета "Консорциума "Русская сталь" Алексей Мордашов в своем письме, адресованном руководству РЖД, заявили, что передача 400 тыс. вагонов из инвентарного парка "Российских железных дорог" (РЖД) во Вторую грузовую компанию (ВГК) приведет к росту тарифов на перевозки еще на 35% - 40%.

Глава организации российских металлургов считает, что такое решение, предусмотренное планом железнодорожной реформы, приведет к тому, что РЖД станет единственной в мире компанией, занимающейся перевозками, но не имеющей собственных вагонов. При этом ВГК сможет устанавливать размер тарифов без государственного регулирования, которое до сих пор оставалось последним сдерживающим фактором в вопросе стоимости перевозок. Восстановлению погрузки может способствовать снижение цен или хотя бы отсутствие роста тарифов на грузоперевозки[2]. То, что железнодорожный транспорт начал проигрывать альтернативным перевозчикам стало очевидным еще три года назад, и это притом, что сохранение и развитие железнодорожного транспорта является приоритетной государственной задачей.

Ежегодно РЖД вкладывает в ремонт подвижного состава, закупку новых вагонов и поддержание инфраструктуры отрасли огромные средства (1,1 трлн. руб. только за шесть последних лет). За счет РЖД, а не за счет частных компаний, которые не имеют на этот счет никаких обязательств, было проложено 700 км новых линий и вторых путей, закуплено свыше 900 локомотивов и 4 тыс. пассажирских вагонов. Вольно или невольно, но таким образом происходит обслуживание интересов частных компаний за счет государства. Именно РЖД, а не частники, покрывает за счет собственных доходов некомпенсированные убытки от перевозок пассажиров в дальнем следовании, (103,5 млрд. рублей за шесть лет) и вряд ли будет преувеличением сказать, что в результате такого реформирования отрасли государственная компания оказалась одна лицом к лицу со своими про-

блемами. ОАО "РЖД", работая пока еще не хуже, а порой и существенно лучше, чем иностранные железнодорожные компании по основным показателям, имеет рентабельность бизнеса меньше 1% [3].

Таким образом, получается, что частные операторы зарабатывают на обслуживании экспортных контрактов высокие прибыли, такие как, например, 40% уровень рентабельности, даже в период кризиса. И это при том, что РЖД ежегодно должно инвестировать немалые средства в модернизацию, обновление парка подвижного состава, строительство новых дорог. Общий объем средств, предусмотренный проектом инвестиционного бюджета ОАО «РЖД» на 2010 год, составляет 270,5 млрд. рублей. И большинство из этих средств железнодорожники должны получить из тарифных доходов, то есть за счет грузоотправителей, в то время как большинство развитых и развивающихся стран развитие и модернизацию инфраструктуры проводят за бюджетный счет.

Не сложно подсчитать, во что обходится отток клиентов от РЖД к частным операторам. Дефицит бюджета ОАО "РЖД" по капитальным вложениям в модернизацию инфраструктуры к 2015 г. достигнет астрономической суммы в 1 трлн. 400 млрд. рублей. В текущем году государство намерено выделить "Российским железным дорогам" (РЖД) 50 млрд. руб. в качестве компенсации выпадающих доходов - деньги, которые в условиях кризиса могли бы пойти на более насущные социальные нужды [4].

На 12 ежегодном форуме Russia Business Roundtable президент ОАО РЖД Владимир Якунин заявил, что «Российские железные дороги» до 2012 года планируют продать доли более чем в 30 дочерних компаниях в соответствии с Программой структурной реформы железнодорожного транспорта с целью притока частных инвестиций в железнодорожную отрасль. По мнению президента ОАО "РЖД", самые привлекательные активы - это по 50% минус две акции ОАО "Первая грузовая компания" и до 35% минус две акции ОАО "ТрансКонтейнер". Кроме того, на продажу до 2012 года будут выставлены до 50% минус две акции таких компаний, как: ОАО "ЭЛТЕЗА", ОАО "РЖДстрой", ОАО "Калужский завод "Ремпутьмаш" (предварительно ему будут переданы акции шести региональных заводов "Ремпутьмаш"). Также ОАО "РЖД" планирует продать контрольные пакеты (100% минус одна акция) в ряде вагоноремонтных заводов и в ОАО "Рефсервис". "Бумаги первых двух компаний планируется продать в ходе IPO, остальные - через частные размещения и аукционы. В целом до 2012 года планируется получить около 100 млрд. рублей за счет продажи акций ДЗО", - сказал Владимир Якунин [5].

Однако теперь все больше голосов «против» звучат и в адрес идеи распродажи активов РЖД. Считается, что в посткризисных условиях компания должна стремиться к консолидации, а не к дроблению. Идея разделения железных дорог на несколько параллельных компаний означает, что вместо одной национальной естественной монополии появится несколько

региональных. Возникнет дополнительная нагрузка на железнодорожные сети, что повлечет за собой возникновение административных и организационных сложностей, а развитие единой железнодорожной инфраструктуры в масштабах страны сменится локальными проектами. В этих условиях неизбежен рост тарифов, что, в свою очередь, увеличит нагрузку на экономику страны в целом.

Величайший государственный деятель России С.Ю. Витте считал, что конкуренция в некоторых случаях не стимулирует, а тормозит развитие экономики. Именно он по решению императора Александра III выкупал железные дороги у частных акционеров в конце XIX века. Витте сумел так поднять экономику и организовать финансовое дело, что у государства появилась возможность строить железные дороги колоссальными темпами. При Витте были построены Транссиб и Китайско-Восточная дорога, поставлен рекорд: в 1899 году в России было введено в эксплуатацию 5 тысяч километров путей. Достижение подобных темпов роста трудно ожидать от частных инвестиций.

Одной из первых целей реформы должно быть повышение конкурентоспособности железных дорог по отношению к другим видам транспорта. По мнению председателя комиссии Общественной палаты России по экономическому развитию и поддержке предпринимательства В. Фадеева, реформа РЖД — это, прежде всего социальный вопрос и рассматривать его необходимо с точки зрения интересов общества. А как раз государство и останется в числе первых проигравших, если российские железные дороги уступят первенство на рынке перевозок другим видам транспорта.

В результате государство, субсидируя РЖД, фактически субсидирует деятельность частных компаний, которые уводят высокодоходные перевозки. По сути, дотации из федерального бюджета идут не на малоимущих, социальные проекты или борьбу с кризисом, а на поддержание высокой доходности частных компаний. Государство должно исполнить свою функцию: этом году РЖД за социально значимые перевозки из федерального бюджета получит более 75 миллиардов рублей. По мнению экспертов, железные дороги обслуживают экономику и страдают от негативных тенденций, падают объемы перевозок, энергоресурсы становятся дороже. Именно поэтому без господдержки практически ни в одной стране мира железные дороги не существуют. Нужно найти разумный баланс при индексации тарифов социальных перевозок. По мнению вице-преьера правительства РФ А. Жукова "Если все-таки государство решит не слишком сильно индексировать тарифы, необходимы будут субсидии и поддержка". В свою очередь, РЖД уже предлагала предусмотреть рост тарифов на железнодорожные грузовые перевозки в следующем году на уровне 14 процентов вместо ранее запланированных 9,2 процента [6].

Таким образом, необходимо восстановить финансовое здоровье в отрасли путем наведения порядка в установлении железнодорожных тарифов

частными компаниями и возврата прибыли, заработанной на перевозках, обратно в отрасль - для восполнения инвестиционного голода, на развитие инфраструктуры.

Библиография:

1. Свободные перевозчики снижают конкурентоспособность РЖД. <http://www.gzt.ru/topnews/economics/-svobodnye-perevozhchiki-snizhayut-/295622.html>
2. Д. Иванов. Железные дороги потихоньку пустеют. <http://www.utro.ru/articles/2010/03/10/879176.shtml>
3. Там же
4. Железные дороги: инвестпрограмма не ждет. <http://www.baltinfo.ru>
5. <http://www.finam.ru/investments/newsitem46CB9/default.asp>
6. Т.Шадрина. Железные инвестиции. 28.05.2010. <http://www.rg.ru>

Сидоров Н.М.

О НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ТРАНСПОРТЕ

Транспорт является важнейшей сферой деятельности человека, а пространственная мобильность важнейшим средством развития общества. Прежде всего, это обусловлено актуализацией процессов глобализации и внутренней потребностью стран, в том числе современной России, в мобильном и высокоэффективном модернизирующем развитии.

На значении развития транспортной инфраструктуры, как одной из наиболее значимых задач, стоящих перед страной, указывал в своем ежегодном послании Президент Российской Федерации. В рамках системного подхода он акцентировал на четырех главных задачах: экономический (рост транспортного момента прямо влияет на развитие экономики); политический (обеспечение единства страны); социальный (самоидентификация гражданина единого и большого государства, возможность реализации этих преимуществ); геополитический (инфраструктура способна превратить географические особенности России в ее конкурентное преимущество). Таким образом, развитие транспортной инфраструктуры – это больше чем экономическая задача. Такой подход основан на понимании тесной взаимосвязи развития транспорта и общества.

Как известно, в последнее время наблюдаются кризисные явления в работе транспорта. Чтобы дать всесторонний анализ наметившихся диспропорций в системе "человек-общество-транспорт" необходимы усилия специалистов как технических, так и общественных наук. Однако, внимание социологов, философов к проблемам транспорта до настоящего времени практически не было. Отдельные социологические работы не выходили за рамки конкретных исследований. Вместе с тем, ответы на вопросы: каковы закономерности развития транспорта, есть ли альтернативные пути развития современного транспорта, на какой стадии разработки и каким образом принимаются сегодня решения о выборе альтернативных видов транспорта, могут ли социальные науки взять на себя какие-либо функции в процессе производства или формирования стратегии

развития транспорта, вряд ли могут быть даны без учета общественных наук. Это говорит о необходимости специального рассмотрения транспорта со стороны социологии, это объясняется и тем, что транспорт есть чрезвычайно сложное, полифункциональное явление, через активную деятельность людей транспорт взаимодействует и с экономическим базисом, и с политической надстройкой общества.

Ядро социологии транспорта: раскрыть сущность, состав, структуру и функции, источники и движущие силы, социальную роль и критерии развития транспорта, через его отношение с природой, обществом и человеком. Иначе говоря, социологический аспект исследования транспорта замыкается на возможность моделирования общества с точки зрения обменных процессов между обществом и природой и внутри общества.

Создание такой модели позволит детерминировать развитие личности через систему прямых и опосредованных связей с транспортом. Те же социологические исследования транспорта, которые проводятся в рамках индустриальной социологии имеют, существенные недостатки:

1) Изучение функционирования транспортного процесса сведено к анализу производственных взаимосвязей труда и транспорта. Целесообразно исследовать генезис транспорта в его связи с потребностями человека.

2) Социологическое рассмотрение транспорта ограничивается, в основном, изучением его влияния на общество, но не наоборот.

3) Исследование транспорта начинается, как правило, после того "как факты имели место". С этим связан характерный временной шаг - не меньше 5, а то и 10 лет, с которым опубликование результатов социологических исследований отстает от фактического развития транспорта.

4) Социологическое исследование транспорта характеризуется односторонним, а потому безальтернативным понятием социальной действительности.

5) Развитие транспорта в мире часто подчиняется не причинно-следственным закономерностям, а соображениями соглашений между политическими субъектами.

6) В социологический анализ транспорта до сих пор не включен субъект социальных процессов.

С учетом этих недостатков и следует рассматривать те методологические предпосылки, которые должны лежать в основе системных исследований транспорта. Прежде всего, изучение транспорта должно носить непременно комплексный характер и включать в себя взгляд на проблемы со стороны как технических наук о транспорте, так и общественных наук. Это определенный закономерный итог исторического развития общества, производства, транспорта и науки, а так же самого технического знания о транспорте. Здесь необходимо учитывать, что современные

виды транспорта и технологии подчинены как техническим, так и естественнонаучным и общественным законам. Учет конкретно-исторических условий, имеющихся ресурсов, наличие в обществе ценностных ориентаций во многом учитывается при разработки транспортной политики государства. Исследование современных транспортных технологий и тенденций развития транспорта показывает, что эта новая форма организации знания может существовать и иметь свои формы и законы, учитывающие действующие механизмы развития общества, культуры, науки.

Глобализация транспорта, рост негативных транспортных последствий в конце 70-х г.20 века с необходимостью приводит к мысли об интеграции научных исследований в области коммуникационных процессов. Основная задача таких исследований – решение проблемы оптимальной технологической связи общества с природой, комплексным подходом к изучению возможностей транспорта, его влияние на природные и социальные процессы.

В рамках данной идеи транспорт предстает из себя в виде развивающейся системы со всеми законами строения, функционирования и развития как внутреннего характера, так и во взаимосвязи со структурно-функциональными компонентами общества. Это новый, только еще формирующийся подход к транспорту, который включает в себя следующие основные направления:

1. Философско-методологический анализ транспорта как универсальной коммуникационной системы. Место транспорта в системе общественного производства, роль труда в саморазвитии и самоорганизации системы "человек-транспорт". Транспорт превратился в "часть бытия человека", поэтому, философия человека будет неполной без транспортной составляющей.

2. Социология транспорта – влияние транспорта на развитие цивилизации.

3. Экономика транспорта – место и роль транспорта в системе материального производства.

4. Техника транспорта – технические закономерности транспортного прогресса.

5. Транспортная эстетика и эргономика – раскрытие законов строения и создания новых видов транспорта через удовлетворение транспортных потребностей человека.

6. Транспортная психология – изучает проблемы взаимосвязи оператора в системе "человек – транспорт", проблемы информационно – психологического взаимодействия человека с современным транспортом; взаимодействие человека и автоматизированной системы управления транспортом, создание "психологически приемлемого транспорта".

7. Политологические аспекты транспорта – глобализация транспорта предполагает его рассмотрение как важнейшего фактора во внешней политике государств.

8. История транспорта – анализ источников, движущих сил и закономерностей развития транспорта в истории общества.

Определенные шаги в этом направлении уже сделаны. Существуют научные транспортные подразделения, занимающиеся экономическими и психологическими проблемами транспорта. Так, усилиями ученых-транспортников, а также Международной и Российской академий транспорта создается категориальная база транспортной науки, а также предпринимаются попытки коллективных исследований общей теории транспорта.

Сейчас формируется целый ряд исследований, принципиально ориентированных на синтез технологий с целью достижения определенных целей или системы ценностей, результаты которых, по существу, не учитывают различия в видах транспорта: логистика, инфология, теория услуг, диакоптика и т.п. Каждый вид транспорта в сформированных этими науками моделях определяются только своими определенными техническими характеристиками.

Наконец, сам факт появления Международной академии транспорта, национальных и региональных Академий транспорта, а также успешная их деятельность говорит о том, что и научное сообщество признает приоритет интеграционных процессов в науках о транспорте.

В нашем университете начата сейчас подготовка специалистов, деятельность которых предполагается осуществлять в "пограничных" с транспортом областях человеческой деятельности. Организация учебного процесса требует при подготовке таких специалистов основательное знакомство с проблемами транспорта как целостной развивающейся системы.

Для реализации этого проекта необходимо в рамках транспортных вузов создать научно-исследовательские структуры по координации системных транспортных исследований.

Соломин И.Л.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРИНЦИП ПРЕЗУМПЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ

Развитие водного, железнодорожного, автомобильного и воздушного транспорта наряду с развитием промышленного производства и энергетики, новых видов вооружений, средств связи и информации послужило причиной создания психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Усложнение трудовой деятельности, повышение трудности профессионального обучения, аварийности и травматизма, текучести кадров при-

вели к пониманию роли человеческого фактора в успешности профессиональной деятельности. Современный транспорт представляет собой обширную отрасль человеческой деятельности, включающую специалистов различных профессий: водителей, машинистов, операторов, диспетчеров, штурманов, инженеров, техников, механиков, слесарей, электромонтеров, сварщиков, строителей, матросов, проводников, стюардесс, кассиров, программистов, бухгалтеров, менеджеров, юристов, дежурных, поваров, охранников и т.д. Эти профессии характеризуются различными критериями успешности трудовой деятельности:

- количеством, объемом и производительностью труда,
- качеством, точностью, надежностью и безошибочностью,
- скоростью, оперативностью и своевременностью,
- безопасностью труда,
- удовлетворенностью клиентов.

Профориентация, профотбор, оптимизация условий деятельности, взаимоотношений и управления могут способствовать повышению эффективности трудовой деятельности. Однако опыт практической деятельности в сфере профессионального отбора и оценки персонала свидетельствует о том, что результаты психологической диагностики даже на основе использования вполне надежных и валидных тестов далеко не всегда соответствуют эффективности профессиональной деятельности работников, что не позволяет с достаточной степенью достоверности прогнозировать их профессиональную успешность. Причина этого заключается в том, что эффективность трудовой деятельности зависит от большого количества условий, к которым можно отнести особенности организации деятельности, особенности взаимоотношений и индивидуальные особенности работников. Можно выделить следующие факторы успешности профессиональной деятельности:

- Технологические:
 - содержание, определенность и адекватность целей,
 - доступность и качество материалов, оборудования и технологий, ручные, механизированные и автоматизированные технические средства,
 - условия труда, рабочего места и времени, энергетические и информационные характеристики деятельности.
- Организационные, административные и юридические:
 - менеджмент, планирование, оценка, стимулирование и оплата труда,
 - ответственность, права и обязанности, нормативные документы,
 - структура, развитие и имидж организации.
- Экономические:
 - финансовое состояние,
 - форма собственности организации,
 - отраслевые и территориальные особенности,

- спрос и предложение на рынке труда,
- спрос и предложение на рынке товаров и услуг,
- конкуренция.
- Педагогические:
 - общее и профессиональное образование,
 - опыт, знания, навыки, умения, квалификация, компетентность, компетенции.
- Медицинские:
 - уровень здоровья,
 - медицинские противопоказания,
 - неблагоприятные санитарно-гигиенические факторы
- Общепсихологические и индивидуально-психологические:
 - мотивация, потребности, интересы и склонности, эмоциональные отношения и состояния,
 - познавательные процессы и интеллектуальные способности,
 - черты личности, коммуникативные и волевые способности,
 - двигательные процессы и способности,
 - речевые процессы и способности,
 - творческие способности,
 - специальные способности (управленческие, педагогические, технические, математические, художественные, музыкальные, литературные, артистические и т.д.).
- Социально-психологические и социальные:
 - межличностные отношения, симпатии, совместимость, сплоченность, сотрудничество, соперничество, лидерство, авторитет,
 - социальные стандарты, ценности, нормы, правила, требования, запреты,
 - коммуникации,
 - социальные позиции, роли,
 - конфликты.

В процессе отбора оценке подлежат, главным образом, профессионально важные качества, то есть индивидуальные особенности человека, являющиеся условием успешности овладения профессией и профессиональной деятельностью. К профессионально важным качествам человека относятся: состояние здоровья; квалификация, общее и профессиональное образование, опыт работы; индивидуально-психологические особенности человека.

Состояние здоровья определяет, преимущественно, общую трудоспособность человека независимо от его профессии и должности. Кроме того, в отношении ряда профессий существуют специфические медицинские противопоказания, то есть заболевания и нарушения здоровья, которые могут препятствовать успешному выполнению обязанностей в рамках именно данной профессии.

Квалификация, включающая содержание и уровень образования, переобучение, опыт профессиональной деятельности, профессиональные достижения, содержание имеющихся знаний и навыков, является наиболее

обоснованной причиной для принятия решений о приеме на работу или отказе в приеме.

Наконец, психологические качества можно разделить на две больших категории. С одной стороны, существенным фактором успешности профессиональной и трудовой деятельности человека является его мотивация, то есть потребности, интересы и склонности. Профессиональные интересы и склонности определяют стремление человека заниматься теми или иными видами профессиональной деятельности и привлекательность для него этих видов деятельности. С другой стороны, важным условием профессиональной эффективности человека является степень выраженности различных способностей: интеллектуальных, коммуникативных, волевых и т.д.

Мы видим, что индивидуальные особенности работников играют не единственную роль в обеспечении профессиональной и трудовой эффективности. Поэтому, осуществляя отбор работников, наиболее соответствующих по своим индивидуальным особенностям требованиям, которые предъявляет к ним должность, следует помнить, что конечная эффективность во многом будет определяться тем, как будет организована их деятельность, и какие отношения сложатся между ними, а также у них с руководством. Большинство перечисленных выше факторов успешности трудовой деятельности поддаются управлению, поэтому значительная часть ответственности за качество и эффективность деятельности работников лежит на руководителе.

Тем не менее, правильный отбор и расстановка работников, учитывающие их индивидуальные особенности в соответствии с профессиональными и должностными требованиями, могут служить весьма эффективным способом повышения производительности и качества их трудовой деятельности.

В соответствии со сформулированным нами принципом презумпции профессиональной пригодности, человек считается пригодным к обучению и профессиональной деятельности, если в процессе диагностики не выявляются психологические противопоказания к ним. Данный принцип исходит из утверждения, которое на первый взгляд может показаться парадоксальным. На основе психодиагностических результатов, на основе показателей тестирования мы не можем прогнозировать успешность учебной и профессиональной деятельности. Ведь успешность зависит не только от способностей, но и от огромного количества внешних и внутренних факторов. Поэтому, если мы выявляем у человека достаточно высокий уровень развития способностей, то мы еще не знаем, будет ли он успешным. Если же способностей недостаточно, то мы можем с высокой степенью достоверности сказать, что человека будет испытывать определенные затруднения. Поэтому на основе данных психологической диагностики мы не можем прогнозировать успеха, но в некоторых случаях можем прогнозировать не-

удачу. Профессиональный отбор представляет собой не столько выбор наиболее успешных кандидатов, сколько отсеивание заведомо неуспешных. Таким образом, если мы не выявляем психологических противопоказаний, то есть недостаточного уровня развития тех или иных способностей, то мы считаем, что человек является профессионально пригодным к любому виду деятельности. Если же противопоказания выявляются, то мы говорим о непригодности к определенной группе профессий.

В качестве примера оценки соответствия психологических особенностей специалистов и руководителей профессиональным и должностным требованиям можно привести таблицу 1. Таблица позволяет для представителей различных типов акцентуаций личности выбрать наиболее подходящие сферы профессиональной деятельности, и, наоборот, для каждой сферы деятельности подобрать работников, соответствующих ей по своему типу акцентуации. При этом несоответствие типа акцентуации направлению профессиональной деятельности можно рассматривать как психологическое противопоказание к этому виду деятельности. Наличие противопоказания свидетельствует о высокой вероятности затруднений представителя данного типа акцентуации личности в процессе обучения и дальнейшей работы по данной профессии, что дает основание не рекомендовать ему подобное направление деятельности. В то же время, отсутствие противопоказания, и даже высокая степень соответствия типа личности типу профессии никак не может гарантировать высокой профессиональной успешности и эффективности трудовой деятельности, поскольку еще неизвестно, в каких условиях будет работать данный сотрудник, кто и как им будет руководить, как сложатся его взаимоотношения в коллективе, хватит ли ему сил и здоровья, будет ли он обеспечен необходимыми ресурсами и т.д.

Таким образом, для прогнозирования успешности профессиональной и трудовой деятельности руководителей и специалистов нам необходимо иметь достаточно точную информацию о слишком большом количестве благоприятных и неблагоприятных условий. Однако для прогнозирования высокой вероятности профессиональных неудач бывает достаточно получить информацию о низком уровне развития какого-либо профессионально важного качества, несоответствии способности требованиям профессии или должности, наличии противопоказания.

Принцип презумпции профессиональной пригодности:

- упрощает задачу профессионального отбора, сводя ее к отсеиванию заведомо непригодных для данного вида деятельности людей,
- ограничивает возможности психодиагностических методов в прогнозировании профессиональной успешности,
- возлагает значительную долю ответственности за эффективность трудовой деятельности работников на их руководителей,

- в наибольшей степени соответствует российскому трудовому законодательству, моральным нормам и гуманистическим ценностям.

Таблица 1.

Рекомендуемые и не рекомендуемые направления деятельности при различных типах акцентуаций личности

Направления деятельности	Типы акцентуаций личности							
	Сензитивный	Дистимический	Демонстративный	Возбудимый	Застревающий	Педантичный	Замкнутый	Гипертимный
Производство	-	+	-		+	+	+	-
Обслуживание		+	+	-	-	+	-	+
Продажи	-	-	+			-	-	+
Реклама		-	+	+				+
Финансы		+	-	-	+	+		-
Управление	-	-	+		+		-	+
Искусство			+	+				+
Безопасность	-	+	-	-	+	+	-	-
Информация		+	-	-	+	+	+	-
Исследования и разработки		+			+	+	+	

Примечание: (+) - направление деятельности соответствует типу акцентуации личности, (-) - направление деятельности не соответствует типу акцентуации личности.

Стреленко А.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ СТРЕСС И ОБРАЗ МИРА

Как известно такое широко распространенное явление современной жизни как стресс оказывает сильнейшее воздействие на поведение человека, нарушая адаптацию, приспособляемость к среде, восприятие окружающего мира и себя в этом мире. Стресс по разному переживается людьми. Особое значение имеет стресс для людей работающих на транспорте. Стресс может оказывать положительное и отрицательное влияние на деятельность, вплоть до ее полной дезорганизации, что ставит перед исследователями задачу изучения адаптации человека к сложным, экстремальным условиям, а также прогнозирования его поведения в подобных условиях.

Термин «стресс» впервые был введен в научное употребление применительно к техническим объектам. В XVII в. английский ученый Роберт Гук применил этот термин для характеристики объектов (в частности мос-

тов), испытывающих нагрузку и сопротивляющихся ей. Эта историческое сравнение интересно тем, что понятие «стресс» в современной физиологии, психологии, медицине включает в себя представления о связях стресса с нагрузкой на сложные биологические, психологические, социально-психологические системы и с сопротивлением этой нагрузке. В соответствии с этими представлениями стресс рассматривается как физиологический синдром, слагающийся из совокупности неспецифически вызванных изменений, как неспецифическая реакция организма на предъявляемые к нему требования.

На современном этапе развития психологической теории и практики делается вывод о том что, по своей сути, стресс более сложное явление, чем его первоначально понимал Г. Селье, в связи с этим становится понятным безуспешность попыток объяснить адаптационное поведение, основываясь только на анализе физиологических реакций. В дальнейшем сам Г. Селье выделил в общем адаптационном синдроме эмоциональный компонент. Как результат такого вычленения возникло понятие «эмоциональный стресс», который детерминирован различными психологическими воздействиями.

Безусловно, стресс как особое психическое состояние связан с проявлением эмоций, но он не исчерпывается только эмоциональными феноменами, он также детерминируется и отражается в когнитивных, мотивационно-волевых, характерологических и других структурных компонентах личности. Стресс является реакцией не столько на физические свойства ситуации, сколько на особенности взаимодействия между личностью и окружающим миром. Он в большой степени является производным от наших когнитивных (интеллектуальных) процессов, образа мыслей и оценки ситуации, знания собственных ресурсов, степени владения способами управления и стратегиями поведения, их адекватному выбору.

По мнению Р. Лазаруса, физиологический и психологический стрессы отличаются друг от друга по особенностям воздействующего стимула, механизму возникновения и характеру ответной реакции. Анализ психологического стресса требует учета таких факторов, как значимость ситуации для субъекта, особенностей интеллектуальных процессов, личностных характеристик. Данные психологические факторы определяют и специфику ответных реакций. В отличие от физиологического стресса, при котором реакции являются высокостереотипными, при психологическом стрессе они индивидуальны и не всегда могут быть предсказуемыми.

Отсюда следует, что эмоциональный стресс и его последствия напрямую связаны с формирующимся в сознании человека образом мира. Образ мира – это предметное обобщение текущих взаимоотношений человека и мира, частью которого он является. По мнению А.А. Леонтьева образ мира принципиально многослоен во временном плане. В нем есть компоненты, по существу неизменные в течение всей жизни человека. Есть

то, что константно относительно сиюминутного отношения человека и мира, но развивается и изменяется с развитием и изменением сознания и личности конкретного человека. Есть то, что изменяется за короткие (относительно биографии человека в целом) временные отрезки, - так мой образ мира сегодня в чем-то иной, чем полгода назад. И есть то, что существует только здесь и сейчас и уйдет с изменением конкретной деятельности и конкретного переживания. Но он так же многослоен и в другом отношении. В нем есть то, что соотносено с социумом. Например, общность может быть объединена единством социальной деятельности, может – единством культур, может – единством языка как единицей культуры. Есть и то, что соотносено с ближайшей средой жизнедеятельности человека и объединяет его с близкими, родными, друзьями, сотрудниками по работе. Но есть и то, что именно только мое.

Человек не только видит и воспринимает мир через образы и в образах, но и наяву строит свой мир в образах. В зависимости от формирующейся картины мира человек воспринимает и устанавливает отношения с другими так, как это себе представляет. Тем более, что человек формировал образ Другого (в том числе еще в неразделенном состоянии Я и Ты) как условие своего бытия. Так, реализуя себя как личность в различных сферах жизнедеятельности, человек не прекращает быть субъектом этой жизнедеятельности, даже в таких условиях, которые относятся к разряду экстремальных, в основе которых определяется угроза.

Понятие угрозы является центральным в когнитивной теории психологического стресса. На его основе описывается установленный в эмпирических исследованиях сложный комплекс явлений, связанных с поведением человека в экстремальных, сложных условиях. Так, угроза запускает защитные импульсы, имеющие те же характеристики, какие обычно приписываются эмоциональным состояниям. Они направлены на устранение или уменьшение предполагаемых опасных воздействий и выражаются в различном отношении к негативным последствиям, например, в отрицании ситуации, ее преодолении или принятии. Соответственно природа защитных механизмов зависит как от ситуационных, так и личностных факторов, и акцентируется необходимость разграничения оценок угрозы от оценок процесса ее преодоления с целью устранения или уменьшения ожидаемых деструктивных влияний.

Проблема негативных психологических последствий, возникающих в результате воздействия комплекса стрессогенных факторов, источником которых являются различные травмирующие события (катастрофы, аварии, военные действия, насилие), относится к числу наиболее актуальных в последнее время еще и потому, что до сих пор отсутствуют комплексные меры по ее психологической диагностике и коррекции. Именно коррекционные мероприятия, направленные на изменение и преобразование картины

мира, образа мира человека могут способствовать снижению риска возникновения травматического стресса.

Сам травматический стресс – это особая форма общей стрессовой реакции. Когда стресс перегружает психологические, физиологические, адаптационные возможности человека и разрушает защиту, он становится травматическим. Однако далеко не каждое событие и не у всех людей вызывает травматический стресс. По мнению ученых, травматический стресс – это переживание особого рода, результат особого взаимодействия человека и окружающего мира. В круг явлений, вызывающих травматические стрессовые нарушения, включается множество ситуаций, когда возникает угроза собственной жизни или жизни близкого человека, угроза физическому здоровью или образу Я.

Таким образом, психологический стресс представляет собой реакцию субъекта на угрозу воздействия экстремального сигнала или ситуации, которая воспринимается и оценивается таким образом (т.е. как угроза) с помощью механизмов психического отражения и сугубо индивидуально. Следует отметить, что в качестве «угрожающего» может восприниматься не только реально стрессовая обстановка, но и ее символы или воображаемая ситуация, а также осознание отсутствия готовых программ деятельности в данной ситуации.

Стрелков Ю.К.

ТРИ ВЕКТОРА ПСИХОЛОГИИ ТРАНСПОРТНОГО ТРУДА

Работа поддержана грантом РГНФ 09-06-00848а

Теоретический. Человек в транспортной системе включен в процессы и потому психологию транспортного труда необходимо разработать на основе идеи темпоральности. Для этого нужно показать ключевое значение синхронизации, длительности и временного синтеза. Синхронизация обнаруживается как тотальная проблема в условиях множества задач и процессов, которые необходимо выполнять человеку в сложной системе (аварийные ситуации в пути, когда нужно устранять причину и продолжать управлять движением), согласование действий членов бригады. Длительность, с одной стороны выступает как ожидание и переживание тянущихся интервалов - на длинных участках прямолинейного движения или при необходимости торможения. С другой стороны профессиональная деятельность предполагает необходимость выдерживания длительности, задержку исполнительного движения до нужного момента. Временной синтез - единство настоящего, прошлого и будущего выстраивается в сознании профессионала и является несомненно механизмом решения профессиональных задач. Профессионал в деле - живое воплощение профессионального опыта, его действия целенаправленны, функционируют на основе памяти, антиципации, ожидания и внимания. При этом нельзя упускать из

арсенала теоретических понятий эмоциональные состояния (тревоги, страха, опустошенности) и характер мыслительных задач.

Тогда деятельность будет представлена в теории как процесс. И можно искать полезные применения теории.

Практический. Методы и приемы подготовки должны составить систему формирования и поддержки профессионального мастерства. Важно правильно построить систему оценки уровня готовности к выполнению профессиональных задач. С другой стороны все острее стоит вопрос психологического здоровья профессионала и оказание психологической помощи лицам, побывавшим в экстремальных ситуациях. Значимой является тема коммуникаций при выполнении служебной деятельности. Актуальна проблема культуры взаимоотношений между руководителем и подчиненным.

Пограничный. Разработка методов моделирования различных ситуаций (управления транспортным средством в различных режимах, аварий и устранения неполадок). Методы моделирования позволяют тренировать профессионала в условиях решения множества задач при различных уровнях напряженности труда). Применение их для подготовки профессионалов и оценки их профессионального уровня повысит эффективность подготовки и точность оценок.

Фортуатов В.В.

РЕФОРМА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА: ВО ИМЯ ПРИНЦИПА ИЛИ ДЛЯ БЛАГА РОССИЯН?

В российском обществе происходит интенсивное обсуждение итогов реформирования железнодорожного транспорта, которое началось в 2001 году и планировалось завершением в 2010 году. На каждом из трех этапов реформы решались определенные задачи. Осенью 2003 года вместо МПС России появилось ОАО «РЖД», которое должно было проводить реформу в качестве государственной компании.

Своими достижениями руководство ОАО «РЖД» считает создание 2,5 тыс. операторских компаний, более 70 дочерних и зависимых обществ (ДЗО), запуск высокоскоростного поезда «Сапсан» между Санкт-Петербургом и Москвой, стабильность работы железнодорожного транспорта и т. д. Сам факт достаточно стабильного функционирования железных дорог, в том числе и в условиях экономического кризиса, начавшегося осенью 2008 года, представляется отрядным фактом. Но можно ли ограничиться «в целом положительной» оценкой проведенной реформы? Какими критериями следует воспользоваться для того, чтобы оценить проведенную реформу?

Представляется, что главным критерием должно быть качественное улучшение транспортного обслуживания населения, учёт той

важной социальной ответственности, которая всегда лежала и продолжает лежать на железнодорожном транспорте.

Не будет большим преувеличением утверждать, что конец реформаторского десятилетия стал выявлять серьезные проблемы, обозначившие конфликт отрасли и общества.

Можно считать различные акты вандализма по отношению к высокоскоростному поезду «Сапсан» немецкого производства действиями идиотов. Однако ни для кого не секрет, что введение в эксплуатацию этого неплохого европейского транспортного продукта породило ряд предсказуемых проблем. Из-за отсутствия специальной высокоскоростной пассажирской магистрали, которую планировалось ввести в эксплуатацию в декабре 1999 года, движение «Сапанов» привело к ликвидации многих пригородных поездов на трассе между двумя столицами, что породило неудобства для сотен тысяч людей. Часть грузовых поездов оказалась на других маршрутах, что на этих маршрутах ситуацию отнюдь не улучшило. И стоило ли запускать «Сапсаны», если их скорость мало чем отличается от известного ЭР-200?

С пригородными поездами ситуация приобретает значительную напряженность практически везде, где созданы региональные дирекции пригородных перевозок. Суть ситуации в том, что с начала 2010 года ликвидированы несколько сотен маршрутов пригородных поездов. Российские электрички по-прежнему переполнены, без туалетов и движутся со скоростью около 30 км в час. Обновление подвижного состава происходит медленно. Пригородные компании считают, что их затраты на перевозки должны компенсировать местные власти, а местные власти в ряде регионов выступили с судебными исками к компаниям, считая их требования финансово необоснованными. Возник замкнутый круг.

Многие россияне являются пассажирами поездов дальнего сообщения, без которых в связи с отменой многих авиационных рейсов в ряд пунктов просто не добраться. Руководство ОАО «РЖД» гордится появлением ряда фирменных поездов с высоким качеством обслуживания и высокой рентабельностью. При этом не очень принято говорить о том, что стать пассажирами данных поездов могут лишь достаточно состоятельные люди. А билеты для граждан победнее, прежде всего плацкартные, становятся всё менее доступными, особенно в наиболее напряженные периоды массовых передвижений. «Вымывание» билетов доступной ценовой категории вряд ли можно считать положительным результатом проведенной реформы.

К сожалению, и в перевозке грузов, несмотря на значительные организационные перестройки, качественного улучшения работы не произошло. По основному интегральному показателю - обороту вагона «рыночники» работают хуже, чем «государственники». У ОАО «РЖД» оборот вагона составляет 8,5 суток, а у частных компаний -13. Увели-

чился и порожний пробег вагонов. Транспортную составляющую в цене товаров снизить пока не удастся. Перевозка некоторых товаров перехвачена у железнодорожного транспорта автомобильным. Не будет преувеличением утверждать, что и после реформы железнодорожный транспорт вносит свою весомую лепту в «накрутку» цен на многие потребительские товары. А это обстоятельство касается уже всего населения страны.

Широкое распространение в информационном поле, прилегающем к транспортной отрасли, получили итоги железнодорожной реформы, представленные генеральным директором Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) Валерием Фёдоровым. Целевой аудиторией исследования ВЦИОМ выступили представители компаний — грузоотправителей, перевозчиков и операторов, транспортных компаний, отраслевых структур и ассоциаций, научных, экспертных и общественных организаций, а также властей. Оценка независимых экспертов составила 2,5 балла из 5 возможных.

Создается впечатление, что, несмотря на официальные декларации, реформа железнодорожного транспорта проводилась, как и целый ряд других российских реформ последних двух десятилетий, ради одной цели - приватизации, то есть перехода значительной части имущественного комплекса железнодорожного транспорта из государственной собственности в частные руки. И это принесло безусловную пользу тем, в чьих руках находился процесс приватизации. Но при этом произошла эрозия социальной ответственности отрасли перед населением России. Основной части населения лучше не стало.

По действующей Конституции Российской Федерации российское государство позиционируется как социальное (статья 7). Поэтому при определении будущих перспектив развития железнодорожного транспорта представляется важным провести серьезную корректировку государственной транспортной политики.

Во-первых, такая политика, нацеленная на осуществление действительной модернизации страны, а не на обслуживание «трубы», по которой энергоресурсы уходят в другие страны, должна наконец-то появиться.

Во-вторых, должна быть дана объективная оценка состояния российских железных дорог с точки зрения их работы в интересах большинства россиян.

В-третьих, должны быть чётко определены действительные приоритеты развития железнодорожного транспорта, приведение которого в современное состояние должно стать очевидной, зримой составляющей проводимой модернизации страны.

¹ Исследование ВЦИОМ было проведено в феврале - марте 2010 г. по заказу Института народнохозяйственного прогнозирования РАН среди представителей целевых аудиторий методом глубинного интервью. Всего опрошено 40 экспертов, представляющих 6 целевых аудиторий (представители компаний-грузоотправителей, перевозчиков и операторов, транспортных компаний, отраслевых структур и ассоциаций, научных, экспертных и общественных организаций, властей). Представители ОАО РЖД довольно **нервно** отреагировали на результаты данного исследования.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ

Агатова Л.А.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ПРОДАЖИ И ОБСЛУЖИВАНИЯ АВТОМОБИЛЕЙ

Развитие персонала на сегодняшний день является одним из основных приоритетов крупных автомобильных компаний. Это необходимо для успешного налаживания дистрибуции, развития и функционирования крупных дилерских сетей. Квалификации сотрудников, устраивающихся на работу в такие компании, зачастую не хватает для качественного осуществления ими профессиональной деятельности. Необходимо дополнительное профессиональное развитие работников, которое позволяет им подготовиться к выполнению новых производственных функций и развитию карьеры. Помимо этого, оно способствует созданию благоприятного психологического климата в компании, повышают лояльность сотрудников, обеспечивает преемственность в управлении организацией.

Возрастающее значение профессионального обучения в последние годы привело к созданию ведущими автомобильными компаниями внутренних корпоративных университетов. Работа с сотрудниками в таких структурах строится поэтапно и, как правило, включает в себя следующие компоненты:

1. Привлечение квалифицированных специалистов:
 - а) работа со студентами профильных техникумов и ВУЗов: проведение собрания со студентами с целью привлечения их на работу в компанию, организация практики и стажировок в компании.
 - б) поиск кандидатов с опытом работы в конкурирующих компаниях.
2. Адаптация новых сотрудников на рабочем месте: проведение адаптационных учебных курсов, работа с наставниками, построение индивидуальных планов развития.
3. Подготовка квалифицированных специалистов: организация технического обучения, касающегося специфики продаваемых и обслуживаемых автомобилей; проведение тренингов, направленных на развитие коммуникативных навыков, необходимых при работе с клиентами и т.п.
4. Подготовка наставников: организация условий для передачи опыта высококвалифицированных сотрудников молодым специалистам (развитие у первых педагогических навыков, организация мастер-классов и т.д.).
5. Подготовка кадрового резерва для занятия управленческих позиций.

Каждый этап предваряет ряд соответствующих оценочных мероприятий, позволяющих сотруднику перейти на следующий уровень развития (контрольные проверки, аттестации, ассессмент).

Цикл профессионального развития сотрудников на определенной должности начинается с выяснения потребностей руководителей организации: необходимо понять, каких необходимых профессиональных знаний и навыков не хватает их сотрудникам. Далее под эти требования разрабатываются и внедряются программы профессионального развития. Выбор конкретных методов обучения зависит от целей обучения и выделяемых на него средств.

Азаренок Г.С., Фролова А.А., Ручкина Н.С.

ИЗУЧЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ КАК СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ

Современная эпоха характеризуется стремительным развитием техники, различных видов транспортных средств. Транспорт внедрился практически во все сферы жизни человека. Это во многом упрощает и улучшает существование людей. Вместе с тем, при обслуживании транспортных средств, а также использовании их возможностей, возникают разные проблемы, в том числе и психологического характера (страхи, опасения, неуверенность и т.д.). Поэтому актуальным является процесс осознания динамичных технических условий современной жизни и приспособления, адаптации к ним. Большое значение в этом процессе принадлежит механизмам психологической защиты. Механизмы личностной психологической защиты, определяющие ход и динамику психических состояний человека, являются важнейшим фактором, детерминирующим дальнейший ход профессиональной карьеры.

В современной психологии проблема механизмов психологической защиты является одной из самых актуальных. Их изучение позволило накопить интересный теоретический и эмпирический материал, но единой целостной концепции психологической защиты личности не разработано. На данном этапе в области психологической науки существуют разногласия, касающиеся определения понятия «психологическая защита», её видов и средств выражения, классификаций и т.д. [1; 2]. Причины разногласий обусловлены тем, что защитные процессы сугубо индивидуальны, многообразны и слабо поддаются рефлексии. Из попыток создания единой и законченной концепции защиты, которые встречаются в современной литературе, наибольшего внимания заслуживает «Структурная теория защиты Эго и эмоций», разработанная Робертом Плутчиком [3]. Предлагая оригинальную теоретическую модель защиты, автор подчёркивает, что она концептуально базируется на общей психоэволюционной теории эмоций.

В трудах зарубежных и отечественных психологов защитные механизмы личности определяются как средства, направленные на устранение или сведение к минимуму неприятного воздействия на индивида различных негативных, травмирующих переживаний, основанных на внутренних или внешних конфликтах, состоянии тревожности, страха или дискомфорта.

та. Механизмы психологической защиты имеют следующие особенности: бессознательную природу, т.е. индивид не осознает их действия и влияния; искажают действительность, препятствуя нормальной адаптации и функционированию индивида; могут быть как полезными, так и вредными для общей адаптации личности; могут иметь внутренние источники, которые обусловлены противоречивыми тенденциями внутри личности и внешние, как несоответствие между поступающей извне информацией и сложившейся субъективной картиной мира индивида и его образа «Я» [1].

Впервые к вопросу о роли защитных механизмов личности в процессе адаптации обратился З. Фрейд, связывая феномен психологической защиты с основной функцией психики – адаптацией. З. Фрейд считал, что защитные механизмы, или психологические защиты – это совершенно неосознаваемые и достаточно характерные для человека систематические попытки, которые он предпринимает, чтобы защитить себя от неприятных переживаний, душевной боли и тревоги. Они фильтруют информацию извне, пропуская лишь то, что идет во благо целостности внутреннего мира – «Я-концепции» человека. Продолжая эту тему, Э. Эриксон рассматривал психологическую защиту в рамках адаптационного процесса, который имеет двусторонний характер. В системе «индивид – среда» одной стороной адаптационного взаимодействия являются конфликты и защиты, а другой – сотрудничество и гармония. В отечественных исследованиях Б.В. Зейгарник разделяет механизмы защиты на конструктивные и деструктивные по степени их осознания, считая, что неосознанные механизмы могут приводить к деформациям поведения, которые стимулируют дезадаптацию личности. Л.Р. Гребенников описывает механизмы психологической защиты как средство решения проблем адаптации. А.М. Богомолов и А.Г. Портнова считают, что психологическая защита позволяет индивиду мобилизовать свой личностный потенциал и организовывать адаптационный процесс в соответствии с индивидуальными особенностями, что способствует сохранению внутреннего равновесия и предотвращает нарушение поведения и деятельности [4]. В целом, в научной литературе по данной проблеме отмечается, что психологическую защиту нельзя однозначно рассматривать как полезное или как вредное явление. Она позволяет достичь более или менее устойчивого состояния личности на фоне дестабилизирующей ситуации, травмирующих переживаний и способствует успешной адаптации к данным условиям. Вместе с тем, психологическая защита не позволяет человеку активно воздействовать на причину, источник дестабилизирующей ситуации. В этом смысле альтернативой психологической защиты может быть либо реальное вмешательство в ситуацию и преобразование ее, либо самоизменение, адаптация к ситуации за счет преобразования самой личности. Полезный, адаптивный эффект психологической защиты в большей степени проявляется, когда масштаб конфликта, угрожающего целостности личности, относительно невелик. В такой ситуации

защитные механизмы, актуализируясь, направляются на устранение или сведение к минимуму связанного с конфликтом переживания, призваны предотвратить дезорганизацию поведения и организовать адаптационный процесс.

В психологии под термином «адаптация» понимается перестройка психики индивида под воздействием объективных факторов окружающей среды, а также способность человека приспосабливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой (Постовалова Г.И., 1973). При этом подразумевается процессуальная сторона собственно явления адаптации в отличие от приспособления животных (Шафажинская Н.Е., 1982), преодоления трудностей (Овдей С.В., 1978) или формирования определенных свойств личности, например, профессиональных качеств (Сластенин В.А., 1976). На современном этапе развития психологического знания В.В. Константинов даёт следующие характеристики понятия «адаптация». Адаптация это целостный, системный процесс, характеризующий взаимодействие человека с природной и социальной средой. Выделение разных видов и уровней адаптации, в известной мере, искусственно и служит целям научного анализа и описания этого явления. Особенности процесса адаптации определяются психологическими свойствами человека, уровнем его личностного развития, характеризующегося совершенством механизмов личностной регуляции поведения и деятельности. Критериями адаптированности можно считать не только выживаемость человека и нахождение места в социальной структуре, но и общий уровень психологического здоровья, способность развиваться в соответствии со своим жизненным потенциалом, субъективное чувство самоуважения и осмысленность жизни [5]. Таким образом, психологическая адаптация личности понимается как процесс и результат взаимодействия человека со средой и одновременно изменчивость, т.е. развитие, приобретение новых и совершенствование психологических характеристик, качеств и свойств, которые касаются как самого индивида, так и способов взаимодействия со средой, т.е. собственно адаптивных механизмов. Адекватная психологическая защита способствует установлению психологического комфорта личности, помогает избежать дезорганизации поведения и является нормальным средством адаптации здоровой личности.

Адаптационные возможности личности в период перехода к ранней взрослости определяются возрастными и психологическими особенностями эмоционального реагирования, связанными с использованием механизмов психологических защит. Попытка исследования механизмов психологической защиты в этом возрасте была нами предпринята на базе УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова» среди студентов дневного отделения пятого курса факультета социальной педагогики и психологии. В исследовании приняли участие 55 человек в возрасте от 20 до 26 лет. Исследуемая выборка представлена, в основном, лицами жен-

ского пола. В качестве диагностического средства был использован опросник, разработанный Р.Плутчик, Г.Келлерман, Г.Конте «Механизмы защиты личности», который описан в работах Е.С. Романовой. Адекватность применения опросника для диагностики защит Е.С. Романова аргументирует следующим образом. Хотя и справедливо то, что защитные механизмы могут образовываться бессознательно, это не означает, что бессознательным должно остаться их применение. Множество индивидов в различных жизненных обстоятельствах или же в процессе психотерапии учатся определять и совершенствовать свой типичный защитный стиль. Также большинство индивидов могут дать отчет в своих чувствах, могут описать поведение, которое отражает их собственные защиты, даже если они не способны проинтерпретировать функциональный смысл этого поведения. По этим причинам опросник является потенциально выполнимым и может быть валидным методом измерения защит личности [1]. Обследуемым предлагалось внимательно читать предложенные утверждения (в используемом варианте опросника их было 92), которые описывают чувства, поведение и реакции людей в определённых жизненных ситуациях, и соотносить их с собой, регистрируя свой ответ в опросном листе рядом с определённым номером утверждения знаком «+» или «-». Обработка результатов обследования осуществлялась в соответствии с ключом, где каждой из 8 шкал опросника (вытеснение, регрессия, замещение, отрицание, проекция, компенсация, гиперкомпенсация, рационализация) приписаны определённые номера утверждений. При совпадении ответа с ключом (учитывался только ответ «+») обследуемому приписывался 1 балл. Напряжённость психологических защит подсчитывалась по формуле (число «+» / n x 100 %), где число «+» – это количество совпадений с ключом по каждой шкале; n – это количество утверждений по каждой шкале. Интерпретация данных производилась на основании того, что чем ниже напряжённость психологических защит, тем выше адаптационные возможности индивида.

Осуществим анализ полученных данных, ранжируя изучаемые защитные механизмы, как средство адаптации, в иерархическом порядке по частоте их встречаемости в студенческой выборке. Восемь защитных механизмов формируют восемь отдельных шкал, численные значения которых выводятся из числа положительных ответов на определённые в опроснике утверждения, разделённых на число утверждений в каждой шкале. Исследование показывает, что самым задействованным механизмом психологической защиты является проекция, которая встречается в ответах у 36,7 % обследуемых из общего числа выборки. Рационализацию, как способ защиты, использовали 26,4 % опрашиваемых студентов, компенсацию – 23,8 %, регрессию и гиперкомпенсацию – в пределах 8 % каждый механизм, замещение – 2,2 %, вытеснение – 1,3 % испытуемых из общего числа опрашиваемой выборки. Анализ индивидуальных данных относительно распределения механизмов психологической защиты, которые характеризу-

ются высокой напряженностью в исследуемой выборке, показал: у 8 опрошиваемых (это 14,5 % от общего числа обследуемых) наблюдается высокая напряжённость психологических защит. Можно предполагать, что у таких людей возможны проблемы адаптационного характера при взаимодействии с окружающей средой. Эти студенты могут быть дезадаптированы при решении важных жизненных задач, в том числе связанных с учёбой, а в последующем и с профессиональной деятельностью. У 21 человека в исследуемой выборке (это 38,2 % от общего числа обследуемых) присутствует средний уровень напряжённости психологических защит. Низкий уровень напряжённости психологических защит имеется у 26 опрошенных (это 47,3 % от общего числа обследуемых). Далее, основываясь на эмпирических данных П.С. Кузнецова (2000) [6], выделим в исследуемой выборке, в соответствии с полученными данными, три уровня адаптации (высокий, средний, низкий) и дадим им психологическую характеристику. Высокий уровень адаптации наблюдается у 47,3 % студентов. Для представителей высокой адаптации характерна активность, уверенность в себе, в своих силах и возможностях. Они проявляют искренний, деятельный интерес к событиям и явлениям окружающего мира. Их положение можно охарактеризовать как стабильное. Средний уровень адаптации наблюдается у 38,2 % студентов. Представителей среднего уровня адаптации отличает низкий уровень стабильности, импульсивность, периоды взлетов и неудач. Неустойчивость их положения объясняется тем, что адаптанты, занимающие «среднее положение», либо стремятся к высокому уровню адаптации, либо скатываются в группу низкой адаптации. Низкий уровень адаптации наблюдается у 14,5 % студентов. Для группы низкой адаптации свойственен пониженный уровень жизненной активности. Представители данного уровня адаптации не уверены в собственных силах и стремятся к подчинению. У них часто возникают периоды тоски и подавленного настроения, для них характерны стабильность и последовательность всех отмеченных проявлений.

Таким образом, механизмы психологической защиты можно изучать с помощью опросного метода и рассматривать как средство адаптации. Они задают и структурируют внутреннюю напряжённость личности, которая проявляется в общем отношении субъекта к миру, к обществу и к своей собственной профессиональной карьере. Чем ниже напряжённость психологических защит, тем выше адаптационные возможности индивида, тем успешнее решает человек жизненно важные задачи и ярче проявляет себя в личной жизни и профессиональной деятельности, в том числе связанной с транспортными средствами.

Библиография:

1. Романова, Е.С. Механизмы психологической защиты: генезис, функционирование, диагностика / Е.С. Романова, Л.Р.Гребенников. – Мытищи, Издательство «Талант», 1996 г. – 144 с.

2. Романова, Е.С. Психодиагностика: Учебное пособие / Е.С. Романова. – СПб.: Питер, 2006. – 400 с.
3. Plutchik R. Emotions and psychotherapy: A psychoevolutionary perspective // R. Plutchik, H. Kellerman (Eds.), Emotion: Theory, research and experience: Vol. 5, Academic Press, 1990.
4. Вышинская, Е.Г. Взаимосвязь адаптации и механизмов психологической защиты личности / Е.Г. Вышинская // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. – 2007. – № 11. – С. 39-42.
5. Константинов, В.В. К вопросу о понятии «адаптация» // Проблемы социальной психологии личности. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru>. – Дата доступа: 30.04.2010.
6. Шустова, Н.Е. Уникальное и типичное в адаптационном процессе личности (теоретический анализ уровней адаптации) // Проблемы социальной психологии личности. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru>. – Дата доступа: 30.04.2010.

Беспалов Б.И.

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНСТРУКТОВ У АВТОМЕХАНИКОВ

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 09-06-00848а.

Одна из актуальных проблем подготовки и переподготовки работников транспортной сферы состоит в разработке профессионально специфических тестов, позволяющих оперативно и достаточно точно оценивать их профессиональный опыт и мастерство. Задания профессионально специфических тестов должны моделировать или отражать содержание реальных задач, решаемых работниками в конкретных ситуациях. При выполнении таких тестов наиболее полно проявляются освоенные человеком способности профессиональных действий, а также особенности внутренних психологических средств решения производственных задач. К психологическим (процессуально-смысловым) средствам решения производственных задач и выполнения профессиональных действий относятся *используемые* человеком профессиональные ЗУНЫ (т.е. реализуемые им с *пользой* для дела, для себя и/или для других Знания, Умения и Навыки), а также профессиональные конструкты человека, под которыми в деятельностной психологии понимаются *биполярные внутренние средства психологического (осмысленного) отражения и прогнозирования субъектом различных событий и действий, происходящих или осуществляющихся в производственных ситуациях* [4].

Профессиональные конструкты формируются в процессе профессионального обучения и деятельности и являются разновидностью личных конструктов человека. В концепции Дж.Келли [5] термин «личный конструкт» имеет два взаимосвязанных значения, отражающих процессуально-динамическую и предметно-смысловую сторону этого психологического образования. Со своей динамической стороны конструкт представляет собой «сеть путей или каналов», по которым «протекают» процессы конкретного человека, воспринимающего, истолковывающего и предвосхи-

шающего различные события, попадающие в «диапазон пригодности» данного конструкта.

Исходное положение концепции Дж.Келли состоит в том, что *«процессы конкретного человека, в психологическом плане, направляются по тем каналам, в русле которых он антиципирует события..... Эти каналы создаются как средства для достижения целей... Они прокладываются теми механизмами, которые конкретный человек изобретает для того, чтобы добиться желаемого результата... процессы человека переходят в привычки, формируемые техникой исполнения, которую он выбирает для осуществления своих стремлений. Каждый человек может создавать и использовать различные пути, и именно тот путь, который он выбирает, направляет его процессы».* (см. 5). В этом значении термина «конструкт» выражен его процессуально-динамический аспект.

Во втором значении термина «конструкт» Дж.Келли раскрывает его предметно-смысловой аспект. Он пишет, что «конструкт представляет собой абстракцию, - и в этом отношении он имеет сходство с традиционным употреблением термина 'концепт'». Однако между конструктом по Дж.Келли и концептом (т.е. понятием, как совокупностью вербализованных признаков предмета) есть существенные отличия. Конструкты не сводятся к концептам, поскольку они функционируют также на уровне образов и соотносимы с «традиционными перцептами». Кроме того, каждый конструкт дихотомичен, т.е. имеет два разных или противоположных «полюса», с помощью которых отражаемые объекты относятся к одному из двух классов. В связи с этим личные конструкты соотносятся с биполярными (имеющими два значения) признаками объектов (например, с полом) или с биполярными шкалами (хороший-плохой и пр.), по которым могут оцениваться различные объекты.

Например, полюсам такого конструкта как «пол человека» соответствуют понятия «мужчина» и «женщина». С помощью этого конструкта осуществляется классифицирует людей на мужчин и женщин. При этом объекты, относимые к какому-либо одному полюсу *сходны* по признаку пола (все мужчины, также как и все женщины, сходны по полу), тогда как объекты, относимые к разным полюсам, *отличаются* по этому же признаку (мужчина и женщина различны по полу).

Конструкты довольно часто *отождествляется* с биполярными признаками объекта. Такое отождествление обусловлено, в частности, тем, что для обозначения принадлежащего субъекту конструкта и выделяемого с его помощью признака объекта часто используется один и тот же термин (пол и пр.) или пара взаимосвязанных терминов ((хороший-плохой и пр.). Однако отождествление конструктов с биполярными признаками не вполне правомерно, поскольку при этом из содержания понятия «конструкт» выпадает процессуально-динамический аспект, связанный с представлением о конструкте как о внутреннем средстве перцептивной или мыслитель-

ной деятельности или как о «сети путей или каналов» (по Дж.Келли), по которым «протекают» процессы восприятия и интерпретации событий.

Трудности концептуального различения конструктов и соответствующих им признаков обусловлены также тем, что признак объекта в некоторой степени принадлежит объекту, а в некоторой степени - оценивающему объект субъекту, поскольку выделенный признак является результатом перцептивных или мыслительных процессов субъекта, или результатом субъективного (пристрастного и индивидуально специфичного) отражения объекта, осуществляемого субъектом с помощью личных конструктов. Поэтому выделяемый признак объекта все же косвенно характеризует то внутреннее процессуальное средство (конструкт) человека, с помощью которого данный признак выделяется. Биполярные шкалы для оценки объектов, предъявляемые испытуемому в письменной или устной форме, также не являются конструктами, а представляют собой внешние инструменты для их актуализации, выявления, изучения или диагностики.

Из изложенного понимания конструктов вытекает следующая методика их диагностики. Берется набор из 12-15 значимых для испытуемого объектов (ими могут быть описания событий, ситуаций или действий в транспортном труде, социальные роли обследуемого, имена близких ему людей, и пр.), достаточно полно представляющих некоторый фрагмент жизненного мира данного человека. Из этого набора выбираются два объекта, например, две дорожные ситуации, и испытуемого просят определить, по каким признакам эти объекты *сходны*. Он может сказать, что данные дорожные ситуации опасны, хотя встречаются редко. Тем самым выявляются два конструкта - опасности и частоты ситуаций, с помощью которых данный человек интерпретирует дорожные ситуации.

Ситуации сходные по признаку опасности, а также редкие ситуации представляют собой «элементы» одного из полюсов этих конструктов опасности и частоты. После этого для каждого из названного испытуемым признаков он должен выбрать из того же набора объектов один или несколько новых объектов, которые *по этому же признаку отличаются* от двух исходных, т.е. он должен выбрать безопасные и редкие по его мнению ситуации. Тем самым выявляются «элементы» другого полюса данных конструктов. Данная процедура повторяется на другой паре объектов, с помощью которых выявляются другие конструкты испытуемого, а также их «элементы», относящиеся к разным классам и соответствующие разным полюсам этих конструктов. Различные модификации этой методической схемы (метод триад и пр.), а также разнообразные способы обработки полученных данных позволяют изучать и диагностировать логические и семантические характеристики системы личных конструктов человека - их иерархию, соподчиненность, когнитивную сложность и др.

С помощью конструктов человек не только *отражает* (воспринимает, оценивает, интерпретирует, классифицирует и пр.) текущие события,

совершающиеся в настоящее время, но также *прогнозирует* будущие события, т.е. отражает и учитывает наступление повторяющихся событий в будущем. Прогнозироваться могут не только сами события, но также их пространственно-временные характеристики, такие как будущий момент и место события, его длительность или протяженность. Например, если желтый сигнал светофора мигает после выключения зеленого, то водитель прогнозирует, что *через время t* будет включен красный сигнал. Данный сигнал прогнозируется или ожидается с помощью конструкта «красный-зеленый», тогда как момент включения красного сигнала прогнозируется с помощью специального временного конструкта, полюса которого обозначаются словами «больше или меньше» интервала времени *t*. С учетом расстояния до светофора и скорости своего автомобиля водитель прогнозирует также возможность того, *успеет или не успеет* (другой конструкт) пересечь перекресток до включения красного сигнала. В зависимости от состояния дорожного движения прогнозируется степень опасности или безопасности (третий конструкт) пересечения перекрестка *во время горения* желтого сигнала светофора и пр.

Важную роль в труде работников транспорта играют *конструкты причинности*, с помощью которых они определяют возможные причины профессионально-значимых событий, например, событий, связанных с техническим состоянием транспортного средства. В работе автомехаников конструкты причинности соотносимы с их представлениями о том, что может быть возможной причиной различных событий, происходящих в автомобиле при его «не штатном» функционировании (положительный полюс этого конструкта), и что не может быть такой причиной (отрицательный полюс). С помощью конструктов причинности автомеханики диагностируют неисправности автомобиля.

Диагностика конструктов причинности в работе автомехаников осуществлялась с помощью заданий, примеры которых даются ниже.

Подобные задания создавались на основе методических руководств по устройству и диагностике карбюраторных двигателей легковых автомобилей, которые были написаны в процессе разработки новых методов обучения и диагностики профессиональных конструктов у учащихся некоторых московских СПТУ [1,2,3]. Эти задания предъявлялись в качестве тестовых учащимся СПТУ, проходящим курс обучения по специальности «автомеханик», а также автомеханикам с большим стажем работы.

Примеры заданий для диагностики конструктов причинности:

1. Укажите возможные причины “Хлопков в карбюраторе”, “Хлопков в глушителе”,

а также обстоятельства, из-за которых “Хлопки не возникают”.

Возможные причины	Хлопки в КАРБЮРАТОРЕ	Хлопки в ГЛУШИТЕЛЕ	Хлопки НЕ ВОЗНИКАЮТ
1. Высокий уровень топлива в поплавковой ка-	X		

мере.			
2. Не полностью закрывается воздушная заслонка.		×	
3. Засорились каналы карбюратора.	×		
4. Засорились каналы глушителя.		×	
5. Большой зазор между электродами свечей.		×	
.....			
28. Слишком большие тепловые зазоры клапанов.			×
29. Используется низкооктановый для данного двигателя бензин.	×		
30. Сильно загрязнен воздушный фильтр.		×	

2. Укажите причины, по-которым *дроссельная заслонка во вторичной камере* ПОЛНОСТЬЮ НЕ ОТКРЫВАЕТСЯ в карбюраторах Озон и Солекс.
(Поставьте “галочки” в соответствующих клетках):

Возможные причины неполного открытия дроссельной заслонки во ВТОРИЧНОЙ КАМЕРЕ	В “Озоне”	В “Солексе”
1. Низкая “высота поднятия” педали акселератора		
2. Загрязнение оси дроссельной заслонки		
3. Заклинивание рычага заслонки о край фланца впускной трубы		
4. Неправильная регулировка упорного винта заслонки		
5. Износ диафрагмы пневмопривода		

В левой колонке таких таблиц даются описания обстоятельств, которые могут быть или не могут быть причинами «не штатных» событий, описанных в других столбцах таблицы. Если испытуемый *ставит* крестик напротив обстоятельства, которое *не может быть* причиной некоторого «не штатного» события, то он совершает ошибку первого рода (выбор не возможной причины). Если же крестик *не ставится* напротив обстоятельства, которое *может быть* причиной «не штатного» события, то он совершает ошибку второго рода (пропуск, или не выбор возможной причины).

Оказалось, что конструкторы причинности (представления о возможных и не возможных причинах профессионально значимых событий) у учащиеся СПТУ отличаются от аналогичных конструкторов у опытных автомехаников. Учащиеся допускают значительно больше ошибок первого и второго рода при выполнении данных заданий, по сравнению с опытными автомеханиками. Это свидетельствует о том, что у опытных автомехаников достаточно хорошо сформированы положительные и отрицательные полюса конструкторов причинности. Однако при традиционном обучении отрицательный полюс конструкторов причинности у учащихся специально не формируется, поскольку им больше рассказывают о том, что может (а не о том, что не может) быть причиной не штатных событий. Этот полюс конструкторов причинности формируется у них в опыте практической работы в автосервисе.

Таким образом, профессиональные конструкты человека являются формами фиксации и функционирования его профессионального опыта и мастерства. Для их диагностики описанным выше методом, по-видимому, не требуется большого числа заданий (и времени) поскольку если человек делает много ошибок в одном задании, то он, как правило, также часто ошибается и при выполнении остальных.

Библиография:

1. Беспалов Б.И., Калинин В.Н. За рулем без автосервиса (обучение устройству, самостоятельному обслуживанию и поиску неисправностей автомобиля). Часть 1: Двигатель. М., Изд-во «Интопроф», 1999, 232 с.
2. Беспалов Б.И., Калинин В.Н. Методическое пособие по изучению устройства автомобиля (методика проблемного обучения для учащихся профессиональных училищ). Ротапринт, 1999, 32 с.
3. Беспалов Б.И., Калинин В.Н. Справочник по диагностике и обслуживанию автомобиля. М., Изд-во «Интопроф», 2000, 120 с.
4. Беспалов Б.И., Профессиональные конструкты как формы функционирования опыта человека при интерпретации и прогнозировании профессионально-значимых событий. Материалы конференции, посвященной 125-летию Московского психологического общества. М., 2010.
5. Келли Дж. Теория личности. Психология личных конструктов. Изд-во «Речь», 2000.

Бобикова П.А.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ

В любой отрасли современной экономики, в том числе и транспортной, как никогда остро стоит вопрос эффективного управления финансовыми ресурсами. Одним из ключевых направлений финансового менеджмента является контроль дебиторской задолженности. Дебиторская задолженность возникает в случае, если услуга (или товар) проданы, а денежные средства не получены.

На сегодняшний день конкуренция в сфере транспортных услуг очень и очень велика. В качестве конкурентных преимуществ большинство компаний вынуждены использовать снижение минимального уровня предоплаты, что увеличивает риски возникновения дебиторской задолженности. Работу с дебиторами может осуществлять коллекторское агентство, однако его услуги может позволить себе не каждая фирма. Также не всегда эффективно нанимать на данное направление отдельного специалиста. Гораздо доступнее повышать квалификацию сотрудников, уже имеющих непосредственное отношение к финансово-договорной работе, например, работников планово-экономических отделов или бухгалтерии.

Проблема с возвратом дебиторской задолженности возникает у тех компаний, которые, по мнению должника, не являются его основными контрагентами. Поэтому важно приучить клиента платить во время в независимости от его производственно-экономических приоритетов, а для этого компании необходимо иметь сотрудников, подкованных в вопросе воз-

врата долгов не только юридически, но и психологически. Совершенствование коммуникативных качеств специалиста, ведущего переговоры по возврату дебиторской задолженности (таких как психологическая устойчивость, настойчивость, убедительность) обойдется компании гораздо дешевле, чем например, услуги факторинга.

При анализе дебиторской задолженности традиционно клиентов делят на добросовестных и недобросовестных. К недобросовестным клиентам относятся те, кто изначально, вступая в сделку, не предполагали платить, или те, кто ищут различные пути для того, чтобы не платить. К добросовестным клиентам относятся такие клиенты, которые вступали в сделку с намерением рассчитаться за полученный товар. Однако в ситуации кризиса такое разделение уже не является эффективным, потому что многие добросовестные клиенты не по своему желанию стали демонстрировать поведение недобросовестных заемщиков.

Наряду с крайними типами — клиент, который будет платить всегда, и клиент, который не будет платить никогда, — существуют различные промежуточные типы, к которым относятся большинство клиентов. Они гибко ориентируются по ситуации и если видят для себя возможность подольше кредитоваться за счет поставщика без отрицательных последствий, то обычно этой возможностью пользуются. К сожалению, кризис для многих из них является не более чем поводом для того, чтобы не выполнять договорные обязательства. Поэтому уже на стадии заключения договора можно выявить предпосылки возникновения проблемной дебиторской задолженности — к таковым следует отнести невнимательность и торопливость клиента при подписании документов, его нежелание включить в договор условия об обеспечении обязательств и отказ от предоплаты (даже от частичной).

Переговоры с дебиторами, которые, по сути, являются тонкой психологической игрой, можно разделить на три этапа: информирование (напоминание о долге), психологическое давление (так называемый «метод заезженной пластинки») и переход к "жестким" и юридическим методам работы (что может привести к разрыву отношений с контрагентом).

На первом этапе обычно применяются так называемые «мягкие» способы работы с дебиторской задолженностью, к которым относится постоянное напоминание клиенту о ее существовании. Для напоминания могут быть использованы следующие коммуникационные каналы: телефон, факс, обычная и электронная почта и личный контакт. При личном контакте о возврате дебиторской задолженности очень важно знать и соблюдать следующие правила:

- обращение должно быть обосновано (следует указать причину, которая побуждает вас требовать оплату, например, ссылки на обстоятельства, на время, на собственное руководство);

- отказ от использования «высказываний от имени» (лучше использовать так называемые анонимизированные, обезличенные послания - «Необходимо заплатить»), а не «Ты должен Мне»);

- не улыбаться (настрой разговора не должен быть агрессивным, однако излишняя доброжелательность может ввести должника в заблуждение относительно серьёзности ситуации).

В первом разговоре с дебитором необходимо сообщить о возникшей коллизии: кредитор выражает свою готовность сотрудничать, удивление несопадением данных и просто на всякий случай просит удостоверить точность информации в прилагаемом акте сверки. Если вероятность ошибки сотрудников или потери документов исключена, следует выяснить причину задержки оплаты.

Стоит также обратить внимание на то, с каким именно специалистом компании-должника ведутся переговоры. Если собеседник ссылается на свою непричастность к распределению средств в компании (когда общий смысл беседы сводится к фразам вроде «я не в курсе, когда у нас будет возможность заплатить» или «финансовые вопросы решает руководство»), следует сразу выяснить, к кому именно обращаться за точной информацией по оплате. Даже если распорядителем является генеральный директор, нужно постараться получить его контакты или добиться личной встречи.

На втором этапе переговоров, общение с дебиторами осуществляется «методом заезженной пластинки», когда подразумевается регулярное напоминание не только о самом долге, но и о предыдущих уведомлениях контрагента о наличии данной задолженности. При этом в процессе переговоров необходимо точно указывать даты отправки и получения претензий и гарантийных писем для того, чтобы лишний раз подчеркнуть серьёзность ваших намерений по взысканию долга.

Третий этап является переломным моментом в общении с дебиторами, поскольку переход от «мягких» методов взаимодействия к «жёстким» подразумевает судебную перспективу, после чего сохранить отношения с контрагентом будет непросто. Ссылаясь на условия договора и законодательство, следует оговаривать размеры начисляемых пеней. Вообще, если должник не объявил себя банкротом, до судебного разбирательства обычно дело не доходит. Фактическая подача иска, как правило, является для дебитора достаточным стимулом для погашения задолженности путём подписания мирового соглашения. Однако кредитору рекомендуется заранее составить график погашения платежей, который будет удобен именно ему, а не должнику.

Эффективное управление дебиторской задолженностью с учётом психологической специфики данного процесса поможет даже небольшой транспортной компании сохранить свои активы, сократить финансовый цикл и, тем самым, повысить деловую активность, что благоприятно отра-

зится не только финансовом благосостоянии фирмы, но и улучшит её положение на рынке.

Гамкова О.А.

ПРОФИЛАКТИКА СНИЖЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ДЕЖУРНЫХ ПО СТАНЦИИ

Дежурные по станции (ДСП), обеспечивая управление процессом перевозок, непосредственно влияют на безопасность этого процесса. Они составляют, так называемую, «группу риска», потенциально несущую в своей деятельности повышенную цену ошибочных действий и решений. В качестве меры контроля надежности деятельности ДСП в 2000 году была введена система профессионального психологического отбора ДСП, позволяющая определить профессионально-непригодных лиц к операторской деятельности, а также выявить уровень функционирования профессионально-важных качеств (в структуру которых включены такие интеллектуальные функции как внимание, память, мышление) у работающих ДСП.

Анализ результатов тестирования 2009-2010 года во Владивостокском ДЦС свидетельствует, что 16,4 % работающих ДСП не прошли первичную процедуру профотбора, 14,1 % имеют условный допуск к работе ДСП, т.е. 29,5% работающих ДСП имеют уязвимые профессионально-важные качества.

Наиболее часто фиксируются такие уязвимые профессионально-важные качества, как: невнимательность и торопливость при чтении инструкций, низкий объем кратковременной слуховой памяти, т.е. в нижней границе нормы допуска; трудности в оперировании динамическими образами и в одновременном контроле нескольких операций. Сильно выражено влияние динамического стереотипа; низкая способность поддерживать целенаправленную деятельность в условиях отвлекающих факторов.

Факторами снижения интеллектуальных функций у ДСП являются: возрастные изменения протекания психических процессов, уровень образования, фактор учения, индивидуально-типологические особенности, условия места работы.

Возрастные изменения. Возрастная динамика интеллектуальных процессов отличается гетерохронностью. После пиков развития наступают моменты снижения и стабилизации функционирования. Этим объясняется снижение отдельных интеллектуальных функций в молодом возрасте. Так среди дежурных по станции возраста 20-22 лет заметно снижение объема слуховой кратковременной памяти и мыслительных функций, что связано с возрастным снижением. Общей является связь уровня образования и практического опыта с показателями внимания, мнемическими и логическими функциями. В старших возрастах по мере накопления профессионального опыта усиливается влияние на интеллектуальное развитие чело-

века, его индивидуального стиля умственной работы, связанного как с образованием, так и с индивидуально-типическими особенностями. Поэтому типичная достаточно однообразная ежедневная работа способствует развитию ригидности интеллектуальных процессов, что в свою очередь, ограничивает возможность принятия решений в нестандартных и непривычных условиях. Так в ситуации тестирования (т.е. нестандартной ситуации) неуспешными по показателям внимания, мышления, памяти оказываются в половине случаев ДСП старшего возраста (48-54 года).

Уровень образования. По данным Ю.Н. Кулюткина и Г.С. Сухобской «у людей с высшим образованием не происходит заметных изменений в уровне их операциональных структур. Между тем у испытуемых тех же возрастов, имеющих неоконченное среднее образование, наблюдается снижение с возрастом степени сложности операций». Так в группе с условным допуском к работе из 45 человек -34 человека (т.е. 75,5 %) имеют средне-специальное или среднее образование.

Фактор учения. Согласно исследованиям (Ананьев Б.Г., 2001) в середине жизни (34-35 лет) корреляционная структура психических функции упрощается и группируется вокруг двух центров: логического и attentionного (фактора внимания), т.о. усиливается целостность интеллекта. Становление этой целостности – многолетний и противоречивый процесс, в котором определяющую роль играет образование (объем усвоенных знаний и общий уровень информации) и учение, т.е. деятельность, с помощью которой происходит усвоение знаний, навыков и умений. Особое значение имеет фактор *постоянной* умственной работы, определяющей общий высокий тонус интеллекта. Именно поэтому в структуре интеллекта особенно важное место занимают мышление и память, различные характеристики, которых развиваются, хотя и асинхронно, но сопряжено и взаимозависимо.

Немаловажную роль играют способы обучения. Так широко распространенные способы компьютерного обучения, построенные по принципу тестирования, повышают вероятность действий обучающегося по методу «проб и ошибок» или случайного попадания. В ситуации тестирования быстрее срабатывают процессы узнавания и вспоминания, т.е. процессы для которых пусковым механизмом могут быть *отдельные, не всегда ключевые* признаки материала. Тогда как для эффективного обучения необходимы осмысление и понимание при ответах на задания. Следовательно, обучаемые должны не выбирать, а конструировать ответы. Другим важным условием обучения является – обратная связь. Повышенная точность результатов обучения ведет к более глубокому усвоению материала. Третьим условием является отдых, в виде целенаправленной смены интеллектуальной нагрузки по средством релаксации. В случаях с людьми старшего возраста, особенную остроту принимает проблема соотнесения слов и действий. Рекомендуется в меньшей степени опираться на устные методы

обучения, а в большей степени ориентироваться на активные методы обучения.

Организационные условия места работы станции. Удаленность станции ограничивает взаимодействие с персоналом других станций, с классами технического обучения, снижает уровень контроля за функционированием ДСП. Чаще всего, удаленные станции – это невысокая интенсивность работы, ограниченный доступ компьютерного обеспечения, сниженный уровень требований к ДСП (более низкий уровень образования), более низкий уровень жизни данного населенного пункта.

Дополнительное негативное влияние оказывают отсутствие регулярных интеллектуальных нагрузок в домашних условиях (чтение книг, работа на ПК); размеренный однообразный образ жизни; лень.

Территориальная организация мест работы определяет такие условия деятельности, в которых нет возможности искать «идеальный» персонал, необходимо сохранять и развивать достаточный уровень профессионально-важных качеств у тех, кто работает и приходит работать на дорогу.

Согласно литературным данным сохранность интеллектуальных функции напрямую зависит от регулярности их тренировки. Поэтому навыки интеллектуальной работы, приобретенные в период обучения в вузе, необходимо поддерживать путем дозированных регулярных интеллектуальных занятий. Следует сказать, что потребность в системе регулярных тренировок формулируют и сами дежурные по станции, отмечая, что и «память стала не та», «и думать становится сложнее», «страшно начинать новую непривычную деятельность», «ушла быстрота реакций».

В целях профилактики снижения интеллектуальных функций у ДСП в нашем центре разработана компьютерная программа «Тренажер ПВК». Программа включает:

- Тренировку функции распределения и переключения внимания, слуховой памяти на цифры, логического мышления, помехоустойчивости.
- Режимы чередования различных интеллектуальных нагрузок и режим релаксации для кратковременного отдыха.
- Тренировку профессиональных знаний, по средством конструирования ответов на профессиональные вопросы, т.о. достигается максимальное осознание и запоминание материала.
- Программа соответствует организационными требованиями: проста в эксплуатации; доступна в пределах района работы и проживания ДСП; имеет режим фиксации проведенных тренировок, имеет режим обновления и пополнения задач.

Учитывая, что наш организм благодарно воспринимает заботу о себе, внедрение программы «Тренажер ПВК» имеет положительный прогноз относительно поддержания функционирования интеллектуальных процессов ДСП. Тем не менее, система тренировки требует дополнительных

экспериментальных исследований с целью обоснования оптимальных режимов и систем обучения, определения наиболее эффективных методов сохранения интеллектуальных функций у операторов.

Гнедина Т. Г.

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ (НА ПРИМЕРЕ ЗАБАЙКАЛЬСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ)

Современная ситуация реорганизации железнодорожной отрасли актуализировала проблемы психологии управления, организационного консультирования в целенаправленном планировании карьеры, постановке карьерных целей, разработке стратегии и тактики карьеры. Это определяет актуальность исследований психологических аспектов самой структуры и содержания карьеры, представлений руководителей железнодорожной отрасли о должностном и профессиональном росте. Необходимость использования современных концепций управления человеческими ресурсами в системе железнодорожного транспорта обусловлена изменением социально-экономических условий, в частности, ростом потребности организаций в быстрой и оперативной концентрации профессионального потенциала, сменой роли управляющих всех уровней (высшего, среднего и младшего управленческого звена).

Профессиональная деятельность является той сферой, которая позволяет человеку раскрыть и проявить способности, личностные и деловые качества. Составляющей профессиональной деятельности является карьера. Карьера представляет собой не только процесс успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, имущественной и прочей иерархии с целью достижения желаемого статуса и соответствующих ему уровня и качества жизни, но и собственные, индивидуально осознанные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом. Должностное продвижение в ходе карьеры обусловлено многими факторами, в том числе представлением человека о своей личности, индивидуальными профессиональными ценностными ориентациями, которые он воплощает в серию карьерных решений.

Наше исследование было посвящено изучению влияния статусных, возрастных, личностных, гендерных факторов и особенностей организационной структуры на динамику карьерных ориентаций руководителя. Карьерная ориентация возникает на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры, и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры. Карьерная установка – постоянный и устойчивый элемент в структуре личности, она может быть измерена с помощью созданного Э.Шейном опросника «Якоря карьеры». В нем выделяется восемь основных карьерных ориентаций: профессиональная компетенция; менеджмент (управление); авто-

номия; стабильность (работы и места жительства); служение; вызов; интеграция стилей жизни и предпринимательство. Человек с определенной карьерной ориентацией имеет предпочтения, касающиеся организационных условий, характера деятельности, содержания карьеры, вознаграждения за свою работу.

Основу выборки составили руководители подразделений и предприятий Забайкальской железной дороги. В нашу выборку вошли 170 респондентов: руководители высшего звена, руководители среднего звена (мужчины и женщины), имеющие различный стаж работы в системе управления, молодые специалисты, со стажем работы на дороге до 3 лет, и выпускники вуза. Дополнительно результаты получены на выборках: студентов 4 и 5 курсов Дальневосточного Государственного Университета путей сообщения – 133 человека; руководителей среднего звена и молодых специалистов Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков – 46 человек; руководителей высшего звена, работающих в бизнесе и предпринимательстве – 123 человека. Всего в исследовании приняли участие 472 респондента.

Сравнение результатов тестирования руководителей железнодорожной отрасли с американскими данными, собранными Э.Шейном и данными полученные на российской выборке (Л.Г.Почебут, В.А.Чикер) показало существенные различия в карьерных ориентациях. В американской выборке карьерные ориентации более выражены и ведущими являются профессиональная компетентность и менеджмент (30,2 и 27), затем автономия (11,1) стабильность (9,1), служение (5,5), предпринимательство (4,6), вызов (2) и интеграция стилей жизни (1,9). В российской выборке в целом более равномерное распределение по всем карьерным ориентациям: автономия (14,4), служение (14), стабильность (14), интеграция стилей (13,7) профессиональная компетентность (10,9), менеджмент (10,9), предпринимательство (10,8).

В нашем исследовании частота выборов карьерных ориентаций руководителей железнодорожного транспорта распределилась следующим образом: служение (24,2), интеграция стилей жизни (17,8), профессиональная компетентность (14,2), стабильность (13,7), вызов (13,7), автономия (8,7), менеджмент (6,5), предпринимательство (1,2).

Служение является ведущей карьерной ориентацией в целом по выборке руководителей железнодорожного транспорта. Основными целями и ценностями этой ориентации является «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности в жизни. Содержание ориентации «служение» соответствует в целом системе терминальных ценностей и может быть отнесено к ценностям социализа-

ции. Сравнение этой карьерной ориентации по группам в зависимости от статуса показало следующее распределение: частота выбора в группе руководителей высшего звена (РВ)–27,2 и в группе молодых специалистов (МС)-26,2; в группе руководителей среднего звена мужчин (РС(м))-21,8; руководителей среднего звена – женщин (РС(ж))-21,7.

Интеграция стилей жизни – вторая по частоте выборов карьерная ориентация у руководителей (17,8), отражающая потребность в сбалансированности различных аспектов жизни, человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировали только семья, только карьера или только самореализация. Сравнение результатов по выборкам: РС(ж)-23,9; МС-19,7; РС(м)-18,5; РВ-9,1.

Профессиональная компетентность – третья по частоте выборов карьерная ориентация (14,2), связана с талантами и способностями в определенной области, стремлением их реализовать, стать мастерами своего дела, достичь профессионального статуса. Управление рассматривается как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Данная ориентация наиболее полно отражает мотив достижения и ценность самореализации. Сравнение результатов по выборкам: РВ-17,1; МС–14,8; РС (ж)–13,1; РС(м) –11,8.

Стабильность – частота выборов 13,7. Эта ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Эта ориентация отражает ценности адаптации. Сравнение результатов по выборкам: РВ-18,1; РС(м) –15,3; МС-11,5; РС(ж)-9,8.

Вызов – частота выборов 13,7. Основные ценности данной ориентации - конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросить «вызов». Новизна и разнообразие имеет наибольшую ценность. Данный мотив наиболее полно отражает ценности индивидуализации, мотив достижения и власти. Сравнение результатов по выборкам: РВ-18,1; РС(ж)-14,1; РС(м)-12,8; МС-9,8.

Автономия (независимость) - частота выборов 8,7. Для личности с этой ориентацией главное освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений, если такая ориентация сильно выражена, то личность готова отказаться от продвижения по служебной лестнице и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы. Ценности самореализации, мотив достижения в профессиональном плане. Сравнение результатов по выборке: РС(м)- 13,8; РС (ж) –9,8; МС-4,9; РВ-6,2.

Менеджмент – частота выборов 6,5. Ориентация на интеграцию

усилий других людей, полнота ответственности за результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы, требует наряду с аналитическими, навыки межличностного общения, эмоциональной уравновешенности. Цель – должность, на которой можно будет управлять различными сторонами деятельности предприятия. Соотносится с ценностями самореализации, мотивом достижения и власти. Сравнение результатов по выборке: МС-9,8; РС(ж)-7,6; РС(м)-5,6; РВ-3,1.

Предпринимательство – частота выборов 1,2. Стремление создавать и предпринимать что-то новое, преодолевать препятствия, готовность к риску. Личность с такой ориентацией не желает работать на других, а хочет создавать свое дело, финансовое богатство. Отражает ценности социализации и самореализации, мотивы достижения и власти. Сравнение по выборкам: МС-3,3; РВ-1,1; РС(м)-0,4; РС(ж)-0.

Сравнение средних показателей карьерных ориентаций работников железнодорожного транспорта с другими профессиональными группами отражено на рисунке 1.

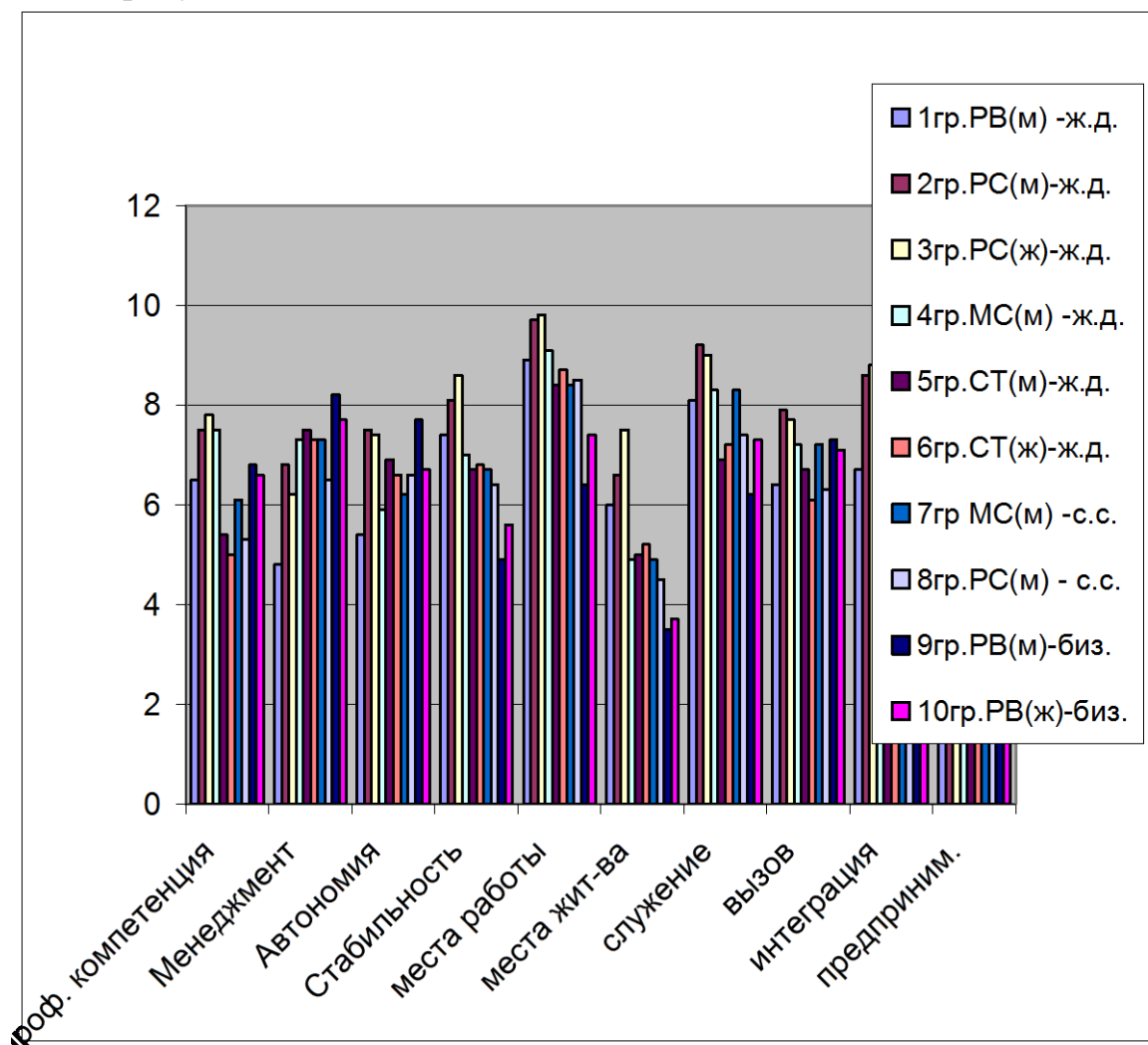


Рис. 1. Сравнение выраженности карьерных ориентаций во всех группах

Сравнение средних показателей карьерных ориентаций работников железнодорожного транспорта с другими профессиональными группами – работниками службы наркоконтроля, руководителями системы бизнеса и предпринимательства, студентами показало следующее:

- ведущими карьерными ориентациями руководителей железнодорожного транспорта и руководителей службы наркоконтроля являются служение и стабильность. Данный показатель достаточно объективно отражает зависимость типа организационной структуры и карьерных ориентаций. Обе эти структуры относятся к типу механистической бюрократии, с относительно централизованной властной структурой и сходными элементами организационной культуры;

- в системе бизнеса и предпринимательства карьерные ориентации менее выражены, относительно доминирующими являются менеджмент и предпринимательство;

- в выборке студентов железнодорожного вуза более выражены карьерные ориентации служение и стабильность, менее выражены: менеджмент и автономия, наиболее низкие показатели по профессиональной компетентности.

Сравнение динамики карьерных ориентаций в зависимости от возраста и в группах с различным должностным статусом позволило выявить следующие зависимости: с повышением статуса и возраста становятся все более устойчивыми карьерные ориентации - служение, профессиональная компетентность, стабильность (особенно места работы). С возрастом уменьшаются выборы карьерных ориентаций – менеджмент, вызов и предпринимательство. Наиболее устойчивой карьерной ориентацией для выборки женщин является интеграция стилей жизни.

В целом проведенное исследование динамики карьерных ориентаций личности руководителя позволяет сделать **следующие выводы:**

- карьерный путь руководителей железнодорожной отрасли имеет следующие особенности: довольно динамичный процесс карьерного роста, соответствие осознанного планирования карьеры стадиям карьеры, влияние возрастных, статусных и гендерных факторов на оценку различных параметров карьеры;

- структура карьерных ориентаций руководителей железнодорожного транспорта обладает особенностями, связанными с профессиональной и управленческой средой этой отраслевой системы. Ведущими карьерными ориентациями являются служение, интеграция стилей жизни, стабильность;

- в динамике карьерных ориентаций в зависимости от возраста и статуса прослеживаются следующие зависимости: с повышением статуса и возрастом становятся все более устойчивыми карьерные ориентации - служение, профессиональная компетентность, стабильность. С возрастом уменьшаются выборы карьерных ориентаций – менеджмент, вызов и пред-

принимательство. Наиболее устойчивой карьерной ориентацией для выборки женщин является интеграция стилей жизни;

- карьерные ориентации взаимосвязаны с личностными особенностями (самооценкой, локусом контроля, мотивацией достижения и особенностями системы потребностей); менеджмент, служение и вызов взаимосвязаны с потребностью в признании.

Управление карьерой персонала представляет одну из сложнейших кадровых технологий, в разработке которой должна учитываться сумма факторов, определяющих активность личности в реализации личностного карьерного проекта. Психологическая составляющая разработки включает целый ряд проблем развития профессиональной карьеры. Изучение карьерных ориентаций позволяет учитывать наличие устойчивых тенденций в отношении карьерного роста. С другой стороны, карьерные ориентации, как показало исследование, имеют определенную динамику, связанную с возрастными, статусными и гендерными параметрами. Поэтому исследования в сфере профессиональной карьеры должны учитывать переходные, критические периоды карьерного роста, когда ситуационный контекст реализации проекта становится барьером или стимулом для реализации профессионального потенциала.

Перспективными направлениями дальнейших исследований представляются проведение лонгитюдных исследований карьерных ориентаций специалистов и руководителей железнодорожной отрасли, сравнение с результатами, полученными на выборках других социальных групп и на группах руководителей других отраслей, исследование роли перспектив будущего в планировании и реализации профессиональной карьеры.

Гурчиани К.С.

ВЛИЯНИЕ ИМИДЖА МАШИНИСТОВ-ИНСТРУКТОРОВ НА ПРОЦЕСС ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ СЕВЕРНОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ)

Актуальность темы исследования. Проблема имиджа актуальна не только для социальной, но и для организационной психологии. Имидж – это образ, отражающий качественные и количественные характеристики объекта, представляет собой определенную информационную структуру. Профессиональный имидж является одним из факторов успешности деятельности субъект - субъектного типа, и изучение его с точки зрения обеспечения должного уровня продуктивности делового взаимодействия, и является на наш взгляд задачей требующей решения, как на практическом, так и на теоретико-методологическом уровне. Позитивный профессиональный имидж может отражаться на различных организационных процессах, в том числе и на уровне мотивации сотрудников-реципиентов имиджа.

Имидж является сложным полиструктурным образованием. Имидж – это образ, отражающий качественные и количественные характеристики

объекта, представляет собой определенную информационную структуру. В реальных условиях процесс социального восприятия отличается целостностью, сложной структурой и динамикой.

Объектом исследования являлись руководители среднего звена, а именно машинисты – инструкторы на Северной железной дороге 17 депо от Ярославля до Воркуты. Возрастной диапазон – от 25 до 50 лет. Общая численность исследуемой группы -100 человек (мужчины), группы реципиентов - также 100 человек.

Предметом исследования является влияние профессионального имиджа машинистов-инструкторов на процесс деятельности.

Цель исследования: выявление основных различий в образе «реального» и «идеального» имиджа представителей данной профессиональной группы в собственном восприятии и восприятии подчиненных. По итогам выявления данных различий и определения их причины, мы получили возможность дальнейшей психологической корректировки.

Гипотеза исследования. Общая гипотеза исследования состояла в том, что в структуре «реального» и «идеального» имиджа исследуемой профессиональной группы существуют различия, которые в зависимости от их содержания оказывают влияние на формирование мотивации подчиненного звена на оптимальное выполнение деятельности.

Практическая значимость работы: раскрытая в работе специфика профессионального имиджа субъекта используется в проведении тренингов самопрезентации для исследуемой нами группы, тренингами управления конфликтами и развития мотивационного потенциала профессии в группах реципиентах имиджа.

Методы исследования: Для определения содержания параметров профессионального имиджа – использовался метод экспертных оценок, на основе которого была разработана оригинальная анкета оценки имиджа. Для определения конструктивной валидности с учетом профессиональной специфики изучаемой группы использовался тест Т. Лири, для определения уровня осознания собственного имиджа использовалась шкала социального самоконтроля Шнайдера. Обработка результатов исследования проводилась с помощью 2 статистических процедур: корреляционного анализа и определение значимости различий.

Структура исследования:

- **машинистам – инструкторам** (руководителям среднего звена) предлагалось заполнить:

- **методику Лири** для оценки себя реального и себя идеального как личности и профессионала (2 профиля оценки);

- **анкету для оценки собственного имиджа** «реального» и «идеального» (2 профиля оценки). Анкета состояла из 8 полярных шкал: внешний вид: позитивные описания/негативные описания; характеристики личности: позитивные описания/негативные описания; профессиональные каче-

ства: позитивные описания/негативные описания; поведение: позитивные описания/негативные описания;

- **тест (шкалу) социального самоконтроля** (самомониторинга).

- **работникам локомотивных бригад - сотрудникам подчиненного уровня** (в количестве 15 человек из каждого депо) предлагалось воспроизвести «реальный» имидж и «идеальный» имидж машиниста-инструктора (также тест Лири и анкета оценки имиджа).

На основе выделения основных параметров в структурах имиджа, полученных в 2 группах и степени их отклонения от идеального образа, мы смогли определить факторы, имеющие наибольшее влияние на процесс профессионального взаимодействия.

Анализ результатов показывает, что:

Машинисты - инструкторы в представлении своего «реального» имиджа отвергают наличие негативных характеристик. Они склонны оптимизировать свой профессиональный образ в его действительном выражении. В «идеальном» профессиональном имидже связей между шкалами Лири и параметрами анкеты меньше, что свидетельствует о том, что «идеальная модель» является менее устойчивой структурой в восприятии испытуемых. Модели собственного «реального» и «идеального» профессионального имиджа машинистов-инструкторов достоверно различаются по пяти группам (в общей сумме по 9 параметрам).

Первая группа включает межличностные отношения. Для машинистов инструкторов характерны высокие «идеальные» оценки по шкалам методики Лири «властный – лидирующий» и «независимый – доминирующий». Это свидетельствует о тенденциях присваивать своей должности высокий лидерский потенциал. Вторая группа различий касается внешнего вида (позитивные и негативные описания). Следовательно, диагностируемый профиль действительно является имиджем, т.к. именно в имидже внешние признаки являются системообразующими. Третья группа различий относится к позитивным характеристикам личности. Различия в данной группе, как и в следующей - профессиональные качества имеют принципиальное значение. В данном случае мы имеем дело с активностью механизмов рефлексии и самокатегоризации (теория Дж.Тернера). В рамках рефлексии формируется основное средство оценки – сравнение своего реального профиля с эталонным (но субъективно интерпретированным). Самокатегоризация позволяет полученному рефлексивному сравнению «приписать» личности социальную оценку. В совокупности все указанные механизмы приводят к регуляции профессионального поведения. По пятой группе «поведение» также фиксируются значимые различия, что свидетельствует о системном характере, как оцениваемого имиджа, так и об иерархии выделенных показателей.

Выявлено, что в «идеальной модели» профессионального имиджа основным компонентам структуры имиджа с положительным содержанием

ем, присваивается более высокий балл, чем в модели «реального» имиджа, и наоборот. Это соответствует теоретической модели социальной идентичности, как комплексному самоопределению личности в соответствии с когнитивной оценкой своего места в социальной структуре.

Тот факт, что различия между «реальным» и «идеальным» профилем имиджа достоверны по вышеперечисленным шкалам, свидетельствует о том, что наблюдаемый диссонанс может выступать источником порождения мотивов изменения и оптимизации имеющегося имиджа машинистов-инструкторов и вместе с тем о необходимости таких изменений.

Работники локомотивных бригад в своем восприятии имеют более структурированный «реальный» имиджевый образ, чем «идеальный». Возможно, это объясняется тем, что система ожиданий подчиненных к требуемому профессиональному имиджу не является четко сформированной системой.

Модели «реального» и «идеального» профессионального имиджа машинистов-инструкторов в восприятии работников локомотивных бригад достоверно различаются по 5 группам (в совокупности по 11 шкалам) межличностные отношения, внешний вид, характеристики личности, профессиональные качества, поведение:

Различия в структурах профилей и оцениваемых шкал использованных методик, позволяют предположить, что группа реципиентов имиджа, имеет «мнение» о том, что идеальное и реальное профессиональное поведение машинистов - инструкторов кардинально отличается друг от друга. Но системного идеального имиджевого образа не существует.

Для того, чтобы получить провести корректировку расхождений в данных профилях необходимо проанализировать каждое из выявленных различий по параметрам имиджа в **разных** группах испытуемых, в аспекте необходимости его выраженности. Анализ различий имиджевых профилей не внутри одной группы испытуемых, а в различных группах позволит определить направление разработки системы коррекционных воздействий.

Профили реального «имиджа» в группе испытуемых машинисты –инструкторы и работники локомотивных бригад значительно различаются по параметрам: внешний вид: позитивные описания; внешний вид: негативные описания; профессиональные качества: позитивные описания; профессиональные качества: негативные описания; поведение: позитивные описания.

Выявленные различия свидетельствуют о том, что: параметр «внешний вид» машинистов-инструкторов оценивается в двух группах испытуемых в направлении «увеличения позитивной стороны» и в направлении «уменьшения негативной стороны» в их собственной самооценке в сравнении с оценочными результатами подчиненного слоя. Т.е. можно сказать, что сами ТЧМИ оценивают свой внешний имидж более позитивно, чем

воспринимающие их реципиенты. Эта же тенденция характерна и для профессиональных качеств, и характеристик поведения.

Т.е. в целом, статистически подтвержденные имеющиеся различия в реальных имиджевых профилях двух групп, свидетельствуют о том, что удовлетворенность содержанием профессионального имиджа машинистов – инструкторов работниками локомотивных бригад меньше, чем у самих машинистов - инструкторов.

Профили идеального «имиджа» в группе испытуемых машинистов-инструкторов и работников локомотивных бригад значительно различаются по параметрам: недоверчивый – скептический; зависимый - послушный; ответственно-великодушный; внешний вид: позитивные описания; профессиональные качества: позитивные описания; поведение: позитивные описания;

Выявлено, что более желаемым в идеальном имидже с точки зрения работников локомотивных бригад уменьшению выраженности характеристики «недоверчивый-скептический» и большей выраженности характеристик «зависимый - послушный», ответственный великодушный - диагностика по Лири.

В идеальном имидже, с точки зрения работников локомотивных бригад, предпочтительно уменьшение выраженности характеристики «недоверчивый - скептический» и увеличение выраженности характеристик «зависимый - послушный», «ответственно- великодушный».

Также более «позитивными», по мнению работников локомотивных бригад, должны быть внешние и поведенческие характеристики имиджа. В отличие от этих ожиданий машинисты - инструкторы в большей степени стремятся к развитию своей профессиональной компетентности, чем ждут от них подчиненные. Соответственно, для работников локомотивных бригад более ценна была бы корректировка личностно-поведенческих и внешних характеристик, чем рост профессионализма их руководства. Т.е. ожидания подчиненных машинистов-инструкторов направлены в сторону «человеческих» качеств и характеризуются более либеральными оценками.

Практической целью сравнения полученных моделей имиджа, было выяснение различий в ожиданиях реципиентов имиджа (в данном случае – «высшего» руководства и подчиненных) и ожиданиях носителей имиджа, которые транслируют свой имидж своих подчиненных – работников локомотивных бригад. Выявление данных различий и определение их причин позволяет проводить психологическую корректировку в направлении формирования «позитивного» профессионального самоимиджа и позитивного профессионального воспринимаемого имиджа.

Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы:

1. имиджи (реальный и идеальный, самоимидж и воспринимаемый имидж) руководителей среднего звена на Северной железной дороге являются качественно различными моделями и требуют психологической и

имиджологической корректировки в рамках внедрения системы повышения эффективности управленческой деятельности.

2. «идеальные» ожидания от модели профессионального имиджа руководителей среднего звена в данном исследовании в восприятии руководства имеют общую тенденцию к повышению такой характеристики как «управляемость».

3. лидерство как профессиональное качество является одним из системообразующих самоимиджа данной группы руководителей;

4. внешний вид является важным компонентом, входящим в структуру профессионального имиджа данной группы руководителей, влияющим на систему отношений;

Данное исследование было направлено на изучение профессионального имиджа и его детерминационных взаимосвязей с процессом деятельности. Проведение данного исследования было необходимо для разработки и внедрения тренинговых обучающих программ, направленных на повышение эффективности делового взаимодействия руководителей среднего звена с подчиненными. Решение этой задачи в целом влияет на повышение эффективности профессиональной деятельности. Дальнейшие перспективы изучения данного вопроса заключаются в выявлении регулирующей и мотивационной роли имиджа в формировании профессионального поведения и личности профессионала.

Демидова М.В.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТРЕНЕРА ПРИ ВЫЕЗДЕ НА СОРЕВНОВАНИЯ

Одной из важных задач, стоящих перед тренером, является подготовка юных спортсменов к соревнованиям. Часто соревнования регионального и федерального уровней проходят в других городах, поэтому деятельность тренера имеет разъездной характер. Иногда в пути тренер вместе с командой проводит от нескольких часов до 2-3 дней. Выезды начинаются с детьми подросткового возраста. Воспитание у юных спортсменов ответственности за свою жизнь, соблюдение правил транспортной безопасности, умение организовать свой досуг, найти общий язык с игроками в пути позволяет тренеру решать воспитательные задачи.

В проекте «Стратегии развития физической культуры и спорта на период до 2020 года» отмечено, что повышение квалификации тренера является важным условием развития российского спортивного образования.

Эффективность деятельности тренера при выезде на соревнования связана с прогнозированием и предотвращением потенциальных проблемных педагогических ситуаций. Обнаружение педагогической проблемности связано с развитием профессионального педагогического мышления тренера.

В данной статье рассмотрим результаты исследования педагогического мышления тренера и типичных способов реагирования на конфликтные ситуации.

Исследование проводилось в период с 2009 по 2010 года. Выборку составили тренеры (30 человек в возрасте от 23 до 61 года). Для исследования были выбраны следующие методики: опросник выявления ситуативного / надситуативного уровня педагогического мышления М.М. Кашапова, Т.Г. Киселевой; методика диагностики рефлексии А.В. Карпова, В.В. Понамаревой; личностный опросник К. Томаса.

Вслед за определением, данным М.М. Кашаповым, в работе мы понимаем под профессиональным педагогическим мышлением познавательный процесс обнаружения и разрешения педагогической проблемности, характеризующийся личностной включенностью учителя на преобразования в ходе профессиональной деятельности.

В группе тренеров выявлены следующие характеристики.

1. В выборке тренеров отрицательно коррелирует с уровнем педагогического мышления (УПМ) рефлексия взаимодействия и общения (Рв/д) ($r=-0,38$, при $p<0,05$).

2. Математически подтвержденной связи непосредственно между уровнем педагогического мышления и показателями стажа не было выявлено.

4. В выборке связи между УПМ и типичными способами реагирования на конфликтные ситуации (сотрудничество, компромисс, приспособление, избегание, соперничество) не выявлено.

5. Отрицательно коррелируют типичные способы реагирования на конфликтные ситуации компромисс и избегание в группе тренеров с надситуативным УПМ ($r=-0,59$; значение при $p<0,01$).

6. Положительно коррелируют типичный способ реагирования на конфликтные ситуации соперничество и рефлексия настоящей деятельности ($r=0,66$; при $p<0,05$) в группе тренеров с ситуативным УПМ. В группе тренеров с надситуативным УПМ отрицательно коррелирует типичный способ реагирования на конфликтные ситуации приспособление и общая рефлексия ($r=-0,46$; при $p<0,05$). При этом в выборке выявлена отрицательная корреляция между типичным способом реагирования на конфликтные ситуации компромиссом и возрастом специалистов ($r=-0,39$, при $p<0,05$).

В рамках психологического обеспечения выездов на соревнования разработаны следующие рекомендации:

1. Осведомление родителей через информационные листы, в которых отражена следующая информация: название соревнований, место их проведения, дата, время выезда на соревнования, место сборов, сроки поездки, необходимые вещи, питание в дороге (что допустимо, а что нет), дата и время возвращения с соревнований.

2. Инструктирование детей о правилах поведения, контроля и взаимоконтроля друг за другом. Назначение помощников тренера по соблюдению и поддержанию порядка во время поездки на транспорте.

3. Прогнозирование тренером возможных трудностей в поездке на основе изучения личностных особенностей занимающихся и уровня сплоченности команды, определение способов предотвращения данных затруднений.

4. В дороге создание тренером условий для развития сплоченности команды за счет совместной деятельности (планирование досуга в автобусе или поезде – использование психотехнических игр, головоломок, просмотр фильмов с их последующим обсуждением и т.п.).

Каверина Л.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Само слово успех, если вдуматься в значение его исконного смысла, связано с понятием «успеть». «Успешный» – значит успевающий, «успевающий» – делающий нечто вовремя, умеющий согласовывать свои планы и устремления с реальными координатами жизненного времени. Успешный человек – это человек, ставящий перед собой перспективные цели и умеющий грамотно их достигать: своевременно, с минимальными затратами энергии, в гармонии с жизнью и обстоятельствами. Если человек добивается своих целей с огромным трудом, его можно назвать успешным, но с определенными оговорками и поправками. Цена, заплаченная за такой успех, бывает порой слишком велика: расходуется психическая энергия, выходит из строя нервная система, тратятся силы и здоровье.

Успешность – одна из наиболее важных характеристик профессиональной деятельности.

На сегодняшний день в психологии нет единого толкования понятия «успешность», нет единого понимания критериев оценки успешной деятельности.

Нам наиболее близка точка зрения, высказанная Е.А. Климовым: *успешность* – это характеристика профессиональной деятельности, включающая внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности, и оценку удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью [1].

Теоретический анализ литературы по теме позволят говорить о наличии внешней и внутренней стороны профессиональной успешности.

С внешней стороны критерии успешности – это материальное и социальное благополучие человека: хорошие деньги, хорошие жизненные обстоятельства, интересный круг общения. Внутренний критерий успешности – ощущение гармоничности своей жизни, удовлетворенность от обладания приобретенными благами, позитивное мировосприятие; отсутст-

вие чувства нереализованности, недостаточности, ненужности, выброшенности из жизни. Человек реализовавшийся является сытым в психологическом смысле этого слова, большая часть его материальных и духовных потребностей удовлетворена, не воплотившиеся еще стремления и надежды имеют шансы исполниться со временем. Потому это хорошая «сытость», не имеющая ничего общего с пресыщением.

Как правило, в жизни бывает так (и для развития человека это очень важно), что достигается несколько меньше, чем хотелось бы. Чувство легкой неудовлетворенности может стать мощным стимулом дальнейшей деятельности. Главное, не давать ему разрастаться, не давать недовольству поглотить себя, не делать его центром своей внутренней жизни, не давать ему отравить душу. Не нужно сравнивать свои успехи с достижениями других людей. Большинство денежных капиталов – ничто перед состоянием Рокфеллера; известность, одаренность, власть, красота – все это понятия относительные, так же как и само понятие успеха. Если вы будете серьезно сравнивать себя с героями современных мифов, то вряд ли вы придете к каким-либо позитивным результатам и конструктивным решениям. Ориентируйтесь на свои личные ресурсы и возможности, создавайте свое личное пространство, работайте над собой, пытайтесь двигаться вперед, побеждая силы инерции и хаоса, деструктивные влияния общества и вашего собственного характера.

Если человека полностью не устраивает его занятие, материальное положение, личная жизнь, социальный статус, окружение, духовный уровень, то даже если он получает чего-либо от жизни, он вряд ли сможет оценить что-то хорошее в своей жизни. Такого рода человек просто не может быть успешным в силу качеств своего характера – он ищет счастья не там, только вовне себя. Подлинный же успех всегда предполагает наличие внутренней удовлетворенности, идущей из глубины человеческого существа, веру в себя и в свои возможности.

Итак, при оценке успешности профессиональной деятельности специалистов железной дороги учитывать как *внешнюю*, так и *внутреннюю* оценки:

- *Внешние оценки* успешности – субъективные представления руководителей структурных подразделений об эффективности профессиональной деятельности специалиста.

- *Внутренняя оценка* успешности складывается из сопоставления имеющихся у субъекта труда представлений о результативности своей деятельности, эффективности взаимодействия с коллегами, а также получаемом вознаграждении и выступает как удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Задачу исследования профессиональной успешности специалиста железной дороги попытаемся разрешить в эмпирическом исследовании.

Субъектами эмпирического исследования выступили 63 операторов железной дороги. Возраст испытуемых от 24 до 65 лет. Все респонденты имеют стаж работы не менее 2 лет.

В соответствии с задачами эмпирического исследования нами был разработан комплекс методик.

При выявлении *эффективности профессионального труда операторов*, использовался метод экспертной оценки. В качестве основных критериев эффективности оценивалась результативность труда, профессиональность общения и инициативность оператора в ходе работы.

При определении внутренней оценки профессиональной успешности использовалась анкета, исследующая: удовлетворенность условиями труда; удовлетворенность профессиональной деятельностью; удовлетворенность профессиональной компетентностью руководителей; удовлетворенность общением с коллегами в профессиональной деятельности; удовлетворенность заработной платой (в смысле соответствия трудовым затратам); удовлетворенность служебным положением (профессиональным) продвижением.

В соответствии с целями исследования были сформированы две полярные группы: респонденты успешные в профессиональной деятельности (группа 1), респонденты неуспешные профессионально (группа 2).

Результаты анкетирования позволяют определить основные параметры удовлетворенности и неудовлетворенности профессиональной деятельностью респондентов.

Операторы, вошедшие в группу 1 так же как и операторы группы 2 испытывают самоудовлетворение в профессиональной деятельности.

Математический анализ выявил значимое различие по шкале «Удовлетворенность от использования собственного опыта, способностей» подтверждает, что испытуемые группы 1 в профессиональной деятельности видят возможности для самореализации, они стремятся к самораскрытию в труде, тогда как респонденты группы 2 в профессиональной деятельности ориентированы лишь на выполнение должностных обязанностей.

Таким образом, можно предположить, что операторы обеих групп получают удовлетворение от работы. Однако респондентов группы 1 удовлетворяет сам процесс профессиональной деятельности, тогда как респонденты группы 2 в профессиональной деятельности получают удовлетворение от занимаемого служебного положения.

Эффективность профессиональной деятельности специалистов железной дороги определялась на основе экспертной оценки. В качестве экспертов был выбран руководитель операторов, которые принимали участие в эмпирическом исследовании. Полученные результаты показали, что руководитель оценивает успешность профессиональной деятельности практически одинаково.

При сопоставлении результатов экспертной оценки были отмечено значимое различие по шкале «Направленность на приобретение новых знаний». Наибольший результат наблюдается у респондентов группы 1. Таким образом, с точки зрения руководителей, успешность профессиональной деятельности подразумевает не только владение определенными знаниями, умениями и навыками, но и постоянное пополнение знаний.

Выявлено значимое различие по шкале «Выполнение производственных задач»: результаты представителей группы 2 выше, чем группы 1. Соответственно, с точки зрения эксперта респонденты группы 2 более четко выполняют все аспекты профессиональной деятельности.

Таким образом, основными критериями успешности профессиональной деятельности выступает направленность на приобретение новых знаний, ориентация на совместную деятельность с коллегами, выполнение производственных задач.

Библиография:

1. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [текст]: учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Московский психолого – социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.

Карагачева М.В., Ситников В.Л., Шошина А.В.

ОБРАЗЫ СЕБЯ И НАПАРНИКА В СОЗНАНИИ МАШИНИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Одной из ключевых фигур, определяющих эффективность транспортной сферы, является профессионал, управляющий конкретным транспортным средством. На железнодорожном транспорте такими специалистами являются машинист и его помощник.

Как известно, деятельность машиниста протекает на фоне постоянного и значительного нервно-эмоционального напряжения, связанного с осознанием ответственности за большие материальные ценности, за обеспечение графика движения, за проезд запрещающих сигналов и т.д. Любая ошибка может повлечь за собой самые тяжелые последствия. К тому же работа машиниста связана с постоянной сменой обстановки, с ненормальным режимом питания, с периодическими отлучками из дома не только в будние дни, но и в праздники. Эти обстоятельства во многом создают ту особую специфику труда машиниста и помощника машиниста, которая отличает эти профессии от всех остальных.

У нас в стране профессиональный отбор на должность машинистов начал проводиться в Центральной лаборатории по изучению профессиональных болезней на транспорте созданной еще в 20-е годы прошлого века. Исследования этой лаборатории доказали, что не каждый практически здоровый человек после соответствующей подготовки может успешно овладеть данной профессией и обеспечивать в дальнейшем необходимый уровень профессиональной надежности и безопасности на железнодорожном транспорте.

При определении уровня профессиональной пригодности машинистов локомотивных бригад за основу берутся психофизиологические характеристики, прежде всего такие, как работоспособность различных анализаторских систем организма, специализированное восприятие времени и пространства, оперативность и качество переработки воспринимаемой информации, уровень готовности его сенсомоторных систем, бдительность, готовность к экстренному действию, помехоустойчивость, низкая утомляемость, распределенность, интенсивность, устойчивость, сосредоточенность и переключаемость внимания.

Нормативные документы психофизиологической службы локомотивного хозяйства определяют требования к определению профессиональной пригодности, предусматривающие в ходе комплектования бригад и определение психологической совместимости, проявляющейся на профессиональном, социально-психологическом и психофизиологическом уровнях. При этом под социально-психологической совместимостью понимается совпадение социальных ролей, интересов, ценностной ориентации, отсутствие рассогласования между реальным и идеальным партнером. Для определения данной совместимости используют метод социометрии и методику диагностики межличностных отношений Т. Лири.

В тоже время, практически не исследованными остаются особенности социальной перцепции членов локомотивных бригад, в значительной степени определяющие психологическую совместимость, от которой в немалой степени зависит эмоциональная устойчивость и эффективность их деятельности.

Эффективность деятельности транспорта зависит не только от результата взаимодействия человека и машины, но и от результата взаимодействия человека с другими людьми. В локомотивной бригаде, прежде всего, от взаимодействия со своим напарником. Человек должен уметь предвидеть, как склонен поступить его напарник, учесть его субъективные переживания, его личную оценку создавшейся ситуации, определить свое место в ней и так организовать общение, чтоб быть адекватно понятым своим напарником.

Часто разногласия между субъектами общения возникают из-за неправильного понимания того, как воспринимается один человек другим. В результате чего формируются неадекватные «Я» и «Ты» образы. Неправильное видение себя самого или своего напарника может привести к разладу в бригаде. Несогласованные действия машиниста и помощника машиниста или неблагоприятный климат в бригаде снижают надежность работы, что может привести к аварии.

Способность адекватно отражать своего напарника, на наш взгляд, является важной, но практически не изученной составляющей профессиональной пригодности работников транспортной сферы. Нами было проведено исследование соотношения представлений машинистов ре-

монтных локомотивных бригад о самих себе, своих напарниках и о том, как по их мнению, о них думают их напарники.

С этой целью, используя методику «СОЧ(И) - Структура образа человека (иерархическая)» В.Л.Ситникова, мы провели анализ содержания и структур актуального Я-образа, образа напарника и рефлексивного образа «Я, глазами напарника» в сознании машинистов и помощников машиниста, относящихся к разным группам профотбора. Было проведено обследование 55 человек. Все обследуемые - мужчины в возрасте от 21 года до 54 лет. Из них 9 помощников машиниста и 46 машинистов. 24 человека имеют группу профотбора «годен», 27 человек – «ограниченно годен», 4 человека – «годен сроком на 1 год».

Гипотеза нашего исследования заключалась в том, что у машинистов и помощников машиниста, относящихся к разным группам психофизиологического профессионального отбора, существуют различия в содержании и структуре Я – образа и образа напарника.

В результате исследования было выявлено, все испытуемые имеют достаточно ярко выраженное позитивное отношение к себе и своему напарнику. В их социально-перцептивных образах себя и своего напарника преобладают социальные и эмоциональные характеристики. Но удивительно при этом то, что ни один из них, в отличие от представителей других обследованных нами групп (студентов разных специальностей, школьников, педагогов, военных), ни разу не упомянул профессиональную принадлежность, но при этом каждый четвертый отметил, что он рыбак, а каждый шестой отметил это же хобби у своего напарника. То есть хобби оказалось гораздо более значимой характеристикой личности, чем профессиональная принадлежность, что может свидетельствовать о потере престижа своей профессией или о неудовлетворенности условиями труда.

Анализ структур и содержания Я-образов и образов напарников машинистов выявил их значительное сходство. Это может свидетельствовать как о высоком уровне психологической совместимости, так и о преобладании механизма проекции при отражении своих коллег членами локомотивных бригад. Практически единственное различие между Я- и Ты- образами проявилось в Я-образах машинисты отмечают несколько больше качеств, относящихся к мотивационно-волевой сфере и меньше характеристик социального интеллекта, а у напарников точно наоборот, что позволяет судить о том, что у себя машинист предпочитает видеть больше волевых характеристик, а у напарника отдает предпочтение готовности понимать коллегу. Интересно, что мало кто отмечает свой собственный ум, но очень многие отличают наличие ума у напарника. Частотный анализ Я-, Ты- образов, отражаемых машинистами не только подтвердил вывод о формировании у машинистов локомотивных бригад социально-психологических образов по механизму проекции, но и показал

очень высокий уровень дословных совпадений, что может свидетельствовать как о бедности словарного запаса, так и о значимости в профессиональной среде именно этих личностных качеств: **веселый, ответственный, добрый, общительный, трудолюбивый, скромный, уверенный в себе, отзывчивый, компанейский, справедливый, рыбак, спокойный, честный.**

Характерно, что в первую пятерку, наиболее значимых качеств в Я-образах входят такие характеристики, как **веселый, ответственный, добрый, общительный, трудолюбивый** и практически эти же качества отмечаются в наиболее употребляемых характеристиках Ты- образов, лишь вместо «ответственный» в первую пятерку в образах напарника входит характеристика «умный», которая практически не встречается в Я-образах, а «ответственность» здесь лишь на 9 месте. Но если к «ответственности» добавить фактический синоним – «исполнительность», находящуюся в образе напарника на 14 месте (а в Я-образах практически не представленную), то в сумме они выходят на второе место, уступая лишь другой паре синонимов: «общительный-компанейский».

Анализ представлений машинистов о себе и напарнике показывает, что наиболее значимыми для них являются социально-психологические характеристики и прежде всего легкость общения, доброжелательность, отзывчивость, уважительное отношение к человеку, скромность, честность и справедливость, наличие общих интересов с напарником. Несколько меньшую, но тоже весьма значительную роль играют такие характеристики профессионала, как трудолюбие, ответственность, рассудительность, целеустремленность, настойчивость. Причем, последние две характеристики преобладают именно в Я-образах и практически отсутствуют в образах напарника, в которых место этих характеристик мотивационно-волевой сферы занимают «исполнительность» и «внимательность». К другим значимым характеристикам напарника относятся такие качества как «щедрость» и отсутствие склонности к употреблению спиртных напитков.

Меньше всего в Я-, Ты- образах используются: телесно-физические, деятельностные, поведенческие, конвенциональные и метафорические характеристики. У обследуемых практически нет определенных требований по поводу внешности, здоровья, особого поведения, деятельности, как к напарнику так и к себе со стороны окружающих, по их мнению.

В результате корреляционного анализа выявилась отрицательная связь употребления мотивационно-волевых характеристик и стажа работы в должности машиниста. В тоже время была выявлена прямая связь между стажем и описанием в Я-, Ты- образах характеристик особенностей деятельности. А это значит, что чем больше человек работает, тем меньше он употребляет волевых характеристик и больше использует деятельностных характеристик в отражении профессионала. То есть, с увеличением стажа

человека начинают больше интересоваться его умениями и навыками, а не способностью их реализации. И это вполне оправдано.

У начинающего специалиста профессиональные умения еще не стали автоматизированными, навыки еще не отличаются устойчивостью и профессионализмом, но его Я требует самоутверждения, которого нередко пытаются добиться настойчивостью и упорством, иногда переходящими в настырность и упрямство. Опытный профессионал, как правило, достаточно самокритичен, хорошо знает свои достоинства и недостатки, а потому предпочитает не тратить энергию на словесные доказательства, отдавая предпочтение деловым качествам человека. Причем, как отмечалось ранее, у машинистов, вынужденных находиться со своим напарником в замкнутом пространстве транспортного средства повышенной опасности в течение почти всего наиболее напряженного рабочего времени, на первое место все же выходят коммуникативно-личностные характеристики социально-психологического, а не когнитивно-психофизиологического плана.

Нами выявлена обратная взаимосвязь между деятельностными компонентами Я – образов и социальными компонентами Ты-образа напарника. То есть, чем больше человек отражает в коллеге деятельностных качеств, тем меньше его интересует напарник как субъект общения и социального взаимодействия. Это факт не тривиальный и требует психологической интерпретации. Результаты проведенных нами многочисленных исследований социально-перцептивных образов, свидетельствуют, что наши соотечественники, в отличие от представителей некоторых других стран, основное внимание уделяют социальным и эмоциональным качествам человека, качествам характеризующим те или иные особенности деятельности, как правило, уделяется гораздо меньше внимания. Преобладание таких характеристик свидетельствует, скорее всего, не о том, что характеризуемый (или характеризующий) человек отличается высоким профессиональным уровнем, а о том, что он испытывает трудности в социальном взаимодействии и не склонен к открытости в общении.

Это подтверждает и то, что в ходе исследования была выявлена обратная взаимосвязь группы профотбора с количеством социально-психологических характеристик в Я-, Ты- образах. То есть, чем качественнее показатели профотбора, тем больше внимания человек уделяет качествам личности, характеризующим ее социальный и эмоциональный интеллект. При этом количество характеристик мотивационно-волевого плана отрицательно коррелирует с количеством эмоционально-личностных характеристик. Выявлена так же отрицательная корреляция стажа с волевыми компонентами Я-,Ты- образов машинистов. Чем меньше стаж, тем больше человек хочет видеть в напарнике волевых качеств и тем больше он указывает позитивных характеристик. Эта же особенность выявилась при сравнении машинистов, входящих в 1 и 2 группу профпригодности. Машинисты 1 группы значительно меньше уделяют внимания деятельно-

ственным и волевым характеристикам напарника, отдавая предпочтение характеристикам социально-психологического плана, а представители второй группы, имеющие больше проблем с профпригодностью, больше внимания обращают на деятельностные и волевые характеристики. Видимо, в этом так же сказывается некоторая неуверенность в себе и своем профессионализме.

По итогам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что наша гипотеза подтвердилась: машинисты разного уровня профессиональной пригодности отличаются и особенностями отражения личностных качеств, как своих собственных, так и качеств напарника. Основное отличие заключается в содержании социальных, эмоциональных, деятельностных и волевых характеристик. Чем выше уровень профессиональной пригодности, тем большее внимание машинисты обращают на социально-психологические характеристики себя и своего напарника.

Курепина Е.А.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕШНЫХ ИННОВАЦИЙ ЛИДЕРА ГРУЗОПЕРЕВОЗОК КОМПАНИИ FEDEX

Для того, чтобы успешно развиваться и конкурировать в быстроизменяющейся бизнес-среде, современные компании должны научиться развивать свои инновационные способности, то есть способности порождать творческие идеи, их одобрять и реализовывать. Именно эти составляющие и определяют инновационный характер организационной культуры компании.

Инновационная культура играет ключевую роль в обеспечении успешной инновационной деятельности современной организации. Подтверждением этого является опыт одного из мировых лидеров грузоперевозок, а также признанного лидера в сфере инноваций американской компании FedEx. Созданная в 1971 г. компания FedEx. стартовала с инновационной бизнес-модели на рынке грузоперевозок, впервые предложив американским потребителям доставку любых посылок в течение одной ночи.

Несмотря на то, что срочная доставка грузов – это один из самых капиталоемких и трудоемких видов бизнеса, сегодня FedEx является синонимом пунктуальности и скорости в 220 странах и территориях мира. Долгий путь от небольшой фирмы до одной из самых известных компаний в мире, обладающей брендом с наиболее высоким уровнем доверия, помогли FedEx пройти успешные инновации, сыгравшие ключевую роль в ее преобразовании. Основой феноменального успеха компании FedEx стала культура инноваций. Постоянный поиск и воплощение в жизнь инновационных идей определили главные конкурентные преимущества компании. FedEx стала первой в мире транспортной компанией, обладающей собственным парком самолетов, грузовиками и оборудованием для сортировки. FedEx первой разместила рекламу воздушных грузоперевозок на телевиде-

нии., первой установила электронную систему коммуникаций в грузовиках, осуществляющих транспортировку грузов, первой использовала штрихкоды в сфере наземных перевозок. Она стала первой в мире компанией, предложившей потребителям доставку посылок к 10.30 утра, первой применила компьютеризированную систему отправки грузов.

Отмеченные и многие другие инновации компании FedEx явились беспрецедентным прорывом, другие лишь усовершенствовали существующие процессы и продукты.

Наиболее востребованным товаром и наиболее ценным ресурсом в сфере грузоперевозок является время. Было подсчитано, что всего одна минута опоздания в системе доставки обходится компании в 1 миллион долларов.⁴ С одной стороны, система доставки должна работать четко и точно по времени. Для этого операционные процессы должны быть стабильными. С другой стороны, чтобы компания могла справляться с неожиданными изменениями объемов перевозок, все операционные процессы должны быть весьма гибкими. Ключевую роль в успешном применении инновационных идей компании, разрабатываемых сотрудниками корпоративного и региональных департаментов, играют сотрудники операционных подразделений, которым предлагают протестировать на местах предложенные департаментами инновации. Такой подход объясняется тем, что среди прочих самыми важными инновациями, сделавшими FedEx лидером отрасли, стали ее PSP-культура (PSP – People, Service, Profit) и философия «People First».

Философия PSP подразумевает, что, если компания будет хорошо относиться к своим сотрудникам (People), они обеспечат отличный сервис клиентам (Service), а клиенты – это залог прибыли (Profit), которая принесет пользу каждому сотруднику компании.

Философия PSP предполагает необходимость осознания лидерами компании того, все сотрудники компании обладают разными взаимодополняющими способностями и навыками. Некоторые из них одарены природным талантом генерировать идеи. Другие успешно сотрудничают со своими коллегами из различных подразделений компании, развивая и усовершенствуя творческие идеи. А третья категория сотрудников отлично справляется с задачей реализации бизнес-планов. При этом на разных этапах инновационного процесса исполнители могут меняться своими ролями. Учитывая это, менеджеры поощряют своих сотрудников играть именно ту роль в инновационном процессе, которую они могут исполнить эффективнее всего.

Инновационная культура подразумевает, что все руководители оказываются вовлеченными в инновационную деятельность. Главным условием, необходимым для создания инновационной культуры, являются ме-

⁴ Бирла М. Вам посылка от FedEx: Модель феноменального успеха мирового лидера грузоперевозок. - М.: Эксмо, 2007, с. 46.

тоды руководства, цель которых состоит в поддержании инновационного климата в компании. Философия «People First» как один из столпов организационной культуры FedEx подразумевает, что компания создает такие условия для своих сотрудников, в которых просто они не могут не пытаться сделать все возможное для достижения отличных результатов.⁵

В FedEx полагают, для того чтобы культура творчества и инноваций охватила всю организацию, должны обязательно выполняться пять условий.

Первое условие: заинтересованность сотрудников в успехе компании. Руководство должно делать все для того, чтобы работники знали, что их ожидает, если они будут активно участвовать в инновационном процессе.

Второе условие: поощрение и поддержка сотрудников в их стремлении к профессиональному росту, оказание им помощи в преумножении своих знаний и опыта, совершенствовании творческого мышления, в овладении навыками продвижения своих творческих идей.

Третье условие: создание атмосферы, позволяющей сотрудникам смело высказывать, критиковать и поддерживать творческие идеи. Никакая самая оригинальная идея, родившаяся в голове человека, не превратится в инновацию, если он не чувствует себя достаточно уверенно, чтобы выразить свои мысли. Особенно если причиной неуверенности сотрудника является поведение менеджеров и руководителей компании.

Четвертое условие: поощрение сотрудничества работников для усовершенствования творческих идей.

Для того чтобы повысить заинтересованность сотрудников в успехе организации, современные эффективные руководители должны устанавливать не только рациональные, но и эмоциональные отношения с подчиненными. Преданный работник обладает сильным чувством долга, которое побуждает его прикладывать максимальные усилия для успешной реализации идей во имя интересов своей компании.

Пятое условие: завоевание преданности сотрудников для успешной реализации новых идей. Как известно, преданность сотрудников своей организации положительно сказывается на результатах его деятельности. Преданность строится прежде всего на отношениях доверия, открытости во взаимоотношениях руководителей и подчиненных. Преданные сотрудники способны выходить за рамки должностных полномочий для реализации новых идей, способны ставить интересы и цели организации выше своих.

Перечисленные условия инновационной культуры взаимодополняют друг друга. Увлеченные сотрудники более восприимчивы к знаниям и стремятся к профессиональному росту. А когда компания поддерживает

⁵ Там же, с.91.

своих работников, старается удовлетворить их потребности, то они становятся более заинтересованными в успехе организации.

Инновационная культура обеспечивает любой компании движение вперед по пути успешных инноваций. Если не создана атмосфера творчества, взаимодействия и открытости, никакие материальные ресурсы не гарантируют инновационный прорыв и процветание компании.

Сегодня FedEx больше, чем транспортировка грузов. В ней трудится 280 тыс. сотрудников. Каждый день FedEx оказывает услуги пяти с половиной миллионам клиентам по всему миру.⁶ И это, пожалуй, главное подтверждение правильности избранного ею пути.

Леженина А.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ И УСПЕШНОСТИ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Структурные и технологические изменения, осуществленные на Российских железных дорогах, вызвали необходимость подбора и расстановки кадров, способных к эффективной профессиональной деятельности в условиях рыночной экономики. Сложившаяся десятилетиями бюрократическая организационная культура железнодорожного транспорта сформировала определенный тип профессиональной деятельности специалиста, стиль которой противоречит развивающейся системе корпоративного взаимодействия. В связи с этим становится актуальной проблема отбора, подготовки и адаптации в рыночных условиях хозяйствования квалифицированных специалистов.

По обобщенным данным результатов диагностики на 12 дорогах ОАО РЖД, представленным руководителями Отраслевого центра психологических исследований наиболее сильными психологическими качествами являются: интеллектуальный и исполнительский потенциал, коммуникативные навыки, административные способности. Перечисленные качества являются составляющими психологической культуры личности.

Соответственно, можно предположить, что психологическая культура взаимосвязана с успешностью профессиональной деятельности специалистов железной дороги.

Психологическая культура – это интегральная характеристика личности, которая проявляется в культурных способах жизнедеятельности и взаимодействия с миром и включает содержание отношений к другому человеку и самому себе. [2].

Психологическая культура личности представляет совокупность когнитивного, аффективного, мотивационного и поведенческого компонентов.

⁶ www.fedex.com

Для наполнения компонентов психологической культуры специалистов железнодорожной отрасли мы обратились к психологическому анализу их профессиональной деятельности.

Анализ условий производственной деятельности предприятий железнодорожного транспорта позволил выявить ряд особенностей. В частности было установлено, что условия профессиональной деятельности, связаны в первую очередь с безопасностью перевозок, работой в условиях повышенной опасности, жестким соблюдением регламента и непрерывности производственного процесса и т.д.

По результатам анализа литературы перечень профессионально-важных качеств специалистов железной дороги включает: ответственность, организованность, способность к усвоению новых знаний, наблюдательность, настойчивость, терпеливость, внимательность, самообладание, компетентность, динамичность, гибкость поведения, устойчивость к стрессу, эмоциональную стабильность и некоторые другие характеристики.

Проведенное исследование показало, что структура психологической культуры специалиста железной дороги включает:

- когнитивный компонент – направленность на получение новых знаний, понимание других людей;
- аффективный компонент – эмоциональную устойчивость, адекватное самоотношение;
- мотивационный компонент – систему ценностных ориентаций, заложенных в основу профессиональной деятельности;
- поведенческий компонент – коммуникативные умения, способность к саморегуляции.

Однако в задачи нашего исследования входило не только изучение психологической культуры специалистов железнодорожной отрасли. Нам было интересно установить, существует ли взаимосвязь между психологической культурой и профессиональной успешностью на железной дороге.

Уточним, что в нашем понимании успешность – это характеристика профессиональной деятельности, включающая внешнюю оценку результата, достигнутого в ходе профессиональной деятельности, и оценку удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью [1].

Следует отметить, что изучение взаимосвязи психологической культуры специалиста железной дороги и успешности их профессиональной деятельности не часто попадает в сферу исследовательских интересов. Задачу описания взаимодействия психологической культуры и профессиональной успешности специалистов железной дороги мы попытались разрешить в эмпирическом исследовании.

В соответствии с задачами эмпирического исследования нами был разработан комплекс методик.

Субъектами эмпирического исследования выступили 57 операторов железной дороги. Возраст испытуемых от 23 до 67 лет. Все респонденты имеют стаж работы не менее 2 лет.

В ходе первого этапа эмпирического исследования было определено содержание психологической культуры респондентов в целях выделения дифференцирующих критериев при отборе операторов, обладающих высокой или низкой психологической культурой.

В соответствии с целями исследования были сформированы две полярные группы: респонденты с высокой психологической культурой успешные в профессиональной деятельности (группа 1), респонденты с низкой психологической культурой неуспешные профессионально (группа 2).

Математическая обработка полученных данных позволила утверждать, что у респондентов, с высокой психологической культурой (группа 1), в равной степени хорошо сформированы все компоненты психологической культуры. В большей степени выделяется когнитивный и аффективный компоненты, то есть им свойственны понимание окружающих, способность к самоконтролю, вследствие чего операторы в профессиональной деятельности направлены на положительное эмоциональное восприятие окружающих; их знания о человеке помогают им находить общий язык с коллегами по работе. Напротив, у большинства респондентов с низкой психологической культурой наименее развит когнитивный и аффективный компоненты, то есть понимание окружающих, способность к самоконтролю. Полученные данные свидетельствуют о том, что операторы группы 2 в меньшей степени направлены на понимание окружающих людей. Результаты при изучении поведенческого компонента, говорят об ориентации респондентов с низкой профессиональной культурой на профессиональную деятельность. Таким образом, можно предположить, что операторы этой группы сконцентрированы на выполнении всех видов профессиональных задач, они не заинтересованы налаживании взаимопонимания с коллегами.

В целях выявления взаимосвязей между психологической культурой операторов и успешностью/неуспешностью их профессиональной деятельности был проведен корреляционный анализ.

В процессе исследования было установлено, что между всеми компонентами психологической культуры респондентов и успешностью их профессиональной деятельности имеются взаимосвязи.

Психологические знания, самопознание, эмоциональная устойчивость, система ценностных ориентаций, способность к саморегуляции операторов оказывают наибольшее влияние на успешность профессиональной деятельности. Отсутствие потребности расширять профессиональные знания; неспособность к естественному выражению своих эмоций; высокая степень независимости ценностных ориентаций, низкий уровень коммуни-

кативных умений и саморегуляции в большей степени влияют на неуспешность профессиональной деятельности.

В нашей работе мы не ставили перед собой цели выявить значение психологической культуры в профессиональной деятельности специалистов железной дороги. Труд специалиста железнодорожной отрасли основан на работе с машиной, взаимодействие с коллегами и руководителем сведено к минимуму. Полученные данные свидетельствуют о том, что для успешной профессиональной деятельности психологическая культура не имеет первостепенного значения, но все же это взаимодействие присутствует и в работе мы исследовали его.

Результаты эмпирического исследования подтверждают что психологическая культура взаимосвязана с профессиональной успешностью оператора железной дороги.

Хочется еще раз подчеркнуть, что сравнительный анализ результатов эмпирического исследования позволил выявить основные различия между высокой и низкой психологической культурой операторов:

➤ высокая психологическая культура основана на потребности в получении знаний, на понимании природы человека (когнитивный компонент), эмоциональной устойчивости (аффективный компонент), принятии общепринятой системы ценностных ориентаций (мотивационный компонент), коммуникативность, способность саморегуляции (поведенческий компонент).

➤ в основе низкой психологической культуры лежат отсутствие потребности расширять профессиональные знания (когнитивный компонент); неспособность к естественному выражению своих эмоций (аффективный компонент); высокая степень независимости ценностных ориентаций, (мотивационный компонент); низкий уровень коммуникативных умений и саморегуляции (поведенческий компонент).

Так же хочется указать, что при исследовании взаимосвязей между уровнем развития психологической культуры и профессиональной успешностью/неуспешностью операторов выявлено наибольшее количество взаимосвязей между когнитивным и аффективным компонентами психологической культуры оператора и параметрами профессиональной успешности, что позволяет говорить об их доминирующей роли в достижении профессионального успеха специалистов железной дороги.

Библиография:

1. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [текст]: учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Московский психолого – социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
2. Семикин, В.В. Психологическая культура в образовании человека [текст] / В.В. Семикин. – С.-Петербург, 2002. – 173 с.

Невструева Т.Х., Ефрюшкина О.В.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных исследованиях организационная культура рассматривается как фактор, влияющий на различные аспекты труда, в том числе на личностные составляющие профессионального развития и адаптации к условиям и требованиям труда. В большинстве определений организационной культуры, подчеркивается ее системный характер, и наряду с объективными характеристиками, присущих каждой организации (размер, форма собственности, ведомственная принадлежность), акцент делается на субъективных параметрах организационной культуры «как системы убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами различной степени стандартизованности, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации» (М. Фриз).

Следует отметить, что накоплен определенный исследовательский материал по проблемам взаимосвязи организационной культуры железнодорожных предприятий и особенностей профессионального развития сотрудников этих предприятий: рассмотрены общие вопросы специфики организационной культуры (далее ОК) на предприятиях железнодорожного транспорта (Ю.Т. Семенов); на примере предприятий Забайкальской ЖД и Дальневосточной ЖД исследованы проблемы взаимосвязи карьерных ориентаций, профессионального достоинства, успешности деятельности и ОК (А.К. Максимов, К.И. Воробьева, Т.Г. Гнедина, Т.Х. Невструева, О.А. Любичская и др.); выявлено влияние специфики ОК железнодорожных предприятий на профессиональную деформацию сотрудника (О.А. Гамкова, В.С.Горбачева) (см. например: 3)

Анализ влияния ОК на сотрудника, включает, прежде всего, выделение типа ОК, что позволяет сравнить особенности взаимосвязи составляющих профессиональное развитие и ОК. Существуют различные подходы к выделению типов организационной культуры (С. Ханди, Г. Хофшted, Т. Дейл, А. Кеннеди, Р. Акофф, М. Бурке, Л. Константин и др.). Как показывают исследования, специфика ОК железнодорожных предприятий определяется принадлежностью к «храмовому», сильному, коллективистскому и иерархическому типу культур. Сочетание этих типов определяет жестко очерченные ролевые структуры с четкой регламентацией деятельности, все элементы организации связаны жесткими правилами и процедурами и воздействием на индивидуальную культуру каждого члена организации, что приводит к значительной нивелировке, стандартизации организационного стиля (образа) жизни, норм поведения и т.д.(5).

Системы ценностей, правил, норм интериоризируются личностью по мере ее деятельности в данной организации. Возникает вопрос о степени влияния сформированной системы установок восприятия организационной среды, в которой реализуется профессиональная деятельность, на личност-

ные составляющие профессионального развития и самосознания, базовым компонентом которого является Я-концепция личности как структурированная и относительно устойчивая система представлений личности о себе.

Можно предположить, что восприятие организационной культуры представителями предприятий различного типа обладает рядом общих характеристик, являющихся отражением наиболее существенных сторон жизни организации. Соответственно, эти особенности восприятия организации оказывают влияние на профессиональные и личностные самоустановки личности, т.е. имплицитные теории организации и имплицитные теории Я, в той или иной мере, могут соотноситься друг с другом

С целью определения особенностей характера взаимосвязи Я-концепции личности и типа организационной культуры было проведено эмпирическое исследование на следующих предприятиях: Дистанции пути ОАО «РЖД» (Дальневосточный филиал). «Госрезерв», «Дальлеспром», «Транс-Тур» (г. Хабаровск). Выбор баз исследования обусловлен тем, что данные предприятия представляют собой различные типы организационной культуры, в первую очередь – по признаку формы собственности. Выборку составили 164 испытуемых в возрасте от 25 до 40 лет.

Для сбора эмпирических данных были использованы следующие методики:

1. Комплекс диагностики Я-концепции личности: тест Куна – Макпартленда «Кто я?», ассоциативный эксперимент; личностные опросники, позволяющие выявить самоустановки сотрудников («Якоря карьеры» Э. Шейна; методика определения общей и социальной самооэффективности М. Шеер, Дж. Маддукс в адаптации А.В. Бояринцевой; Морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной; Пятифакторный личностный опросник МакКрае – Коста).

2. Методы оценки организационной культуры: анкета, опросник «Уровень организационной культуры», ассоциативный эксперимент, СД «Шкальная оценка организации».

Анализ эмпирических данных позволил определить характер взаимосвязи между ОК различных предприятий и изучаемыми параметрами (1;3;4)

В статье представлен обобщенный сравнительный анализ результатов исследования по следующим параметрам: а) объективные характеристики организационной культуры; б) особенности восприятия организационной культуры сотрудниками предприятий; в) самохарактеристики, отражающие различные аспекты Я – концепции личности; г); структура карьерных ориентаций как показатель профессионального развития.

1. Железнодорожные предприятия (доминирует культура роли, элементы коллективистской и иерархической культуры).

1.1. *Организационная культура*: зависимость от центрального источника власти: строгое функциональное распределение ролей; сила положе-

ния; чувство долга и лояльность сотрудников к организации; компетентность сотрудника на определенном участке; сотрудник, ценящий безопасность, предсказуемость, стабильность; высокий уровень избегания неопределенности.

1.2. *Особенности восприятия организационной культуры*: позитивное отношение к системе целей в организации; понимание процесса управления как объективного процесса, осуществляемого без сбоев, значимость моральных характеристик деятельности в организации; восприятие отношения организации к сотруднику как полное распоряжение его временем и энергией. К менее значимым параметрам относятся возможности проявления инициативы и общения в процессе работы.

1.3. *Характеристики Я концепции*: доминирование профессионально значимых и деятельностных характеристик (относительная самостоятельность, экстравертированность и компетентность, образовательный статус, стремление к интеграции жизненных сфер, внимание к процессуальным характеристикам деятельности, волевое регулирование, активность и проявление индивидуальности в сфере увлечений).

1.4. *Структура карьерных ориентации* (по частоте выборов): стабильность места работы, служение, интеграция стилей жизни, автономия, вызов, стабильность места жительства, профессиональная компетентность. Структура карьерных ориентаций сотрудников ЖДП отражает ценности адаптации, социализации, желание реализовать в организации потребности в безопасности, стабильности, служении и сбалансированности различных аспектов жизни.

2. Государственные предприятия (доминирует иерархическая культура, элементы культуры роли и коллективистской культуры).

2.1. *Организационная культура*: строгое функциональное распределение ролей; тем, что делают люди, управляют процедуры; сила положения; чувство долга и лояльность сотрудников к организации; компетентность сотрудника на определенном участке; сотрудник, ценящий безопасность, предсказуемость, стабильность; высокий уровень избегания неопределенности, влияние организации на самочувствие сотрудников характеризуется как сильное; высокая степень сплоченности; продвижение по служебной лестнице обусловлено в большей степени стажем.

2.2. *Особенности восприятия организационной культуры*: амбивалентная оценка организации в целом; понимание процесса управления как объективного процесса, осуществляемого без сбоев; внимание к социально значимым качествам сотрудников; высокая оценка дружеских отношений между сотрудниками и коммуникационных организационных процессов в целом; четкое представление о своих обязанностях в организации; отсутствие ясного представления о продвижении по службе.

2.3. *Характеристики Я концепции*: доминирование социальных характеристик (ответственность, стабильность, материальный статус, само-

принятие, приспособление, активность, экспрессивность, любознательность, доминирование вне профессиональной жизни),

2.4. Структура карьерных ориентаций (по частоте выборов): служение; стабильность места работы, профессиональная компетентность, стабильность места жительства, менеджмент, вызов. предпринимательство, автономия. Карьерные ориентации сотрудников ГП связаны с ценностями социализации и адаптации, потребностями служения и стабильности.

3. Коммерческие предприятия (доминирует культура власти, элементы индивидуалистической и рыночной культуры).

3.1. Организационная культура: ориентация на результат; преданность организации; сотрудник, любящий риск, быстро реагирующий на изменения, инициативный; высокий уровень стремления сотрудников следовать собственным интересам; низкий уровень избегания неопределенности.

3.2. Особенности восприятия организационной культуры: позитивное отношение к системе целеполагания в организации; понимание процесса управления как процесса с наличием срывов в работе, нарушений в системе управления организацией; значимость моральных характеристик деятельности в организации; высокая оценка дружеских отношений между сотрудниками; высокая оценка общего уровня организационной культуры.

3.3. Характеристики Я-концепции: доминирование индивидуализированных характеристик активности личности (престижность, материальный статус, активность, сохранение индивидуальности, деятельностная самоэффективность, саморазвитие, аккуратность).

3.4. Структура карьерных ориентаций (по частоте выборов): профессиональная компетентность, предпринимательство, вызов, менеджмент, интеграция стилей жизни, стабильность места работы, стабильность места жительства, служение, автономия. Карьерные ориентации сотрудников КП отражают ценности индивидуализации, мотив достижения, ценности самореализации и власти.

Полученные данные отражают достаточно значимые взаимосвязи представлений об организационной культуре, ее восприятия и характеристик, связанных с образом Я.

Восприятие и оценка организации сотрудниками различных типов организационной культуры имеют различия по следующим параметрам: отношение к организации, оценка степени формализованности организационных и трудовых процессов, оценка власти, оценка своей роли в жизни организации.

Тип организационной культуры предприятия оказывает влияние на такие составляющие Я-концепции личности, как профессиональные роли, самоуважение, самопринятие, представление о собственной эффективности, особенностях проявления активности. Выделенные характеристики

могут быть отнесены не только к профессиональному самосознанию, но и к генерализованной Я-концепции личности, как субъекта труда.

Результаты исследования достаточно объективно отражают зависимость типа организационной структуры и карьерных ориентаций. Фиксируется сходство карьерных ориентаций сотрудников предприятий с идентичными элементами организационной культуры.

В совокупности внешних и внутренних факторов, объясняющих полученные данные важную роль, видимо, играет тип социальной идентичности личности и процессы идентификации с группой (организацией).

Необходим дальнейший анализ полученных данных и выявление роли взаимосвязанных факторов: социальной желательности при ответах на вопросы тестов (в том числе фактора «двойных стандартов»), наличие мотивов принадлежности и власти: системы доминирующих ценностей, структуры целей, особенностей интериоризированных стандартов (Я-должное), определяемых профессиональным развитием в конкретной профессиональной сфере и отрасли.

Эффективность деятельности как организации в целом, так и успешность профессионального развития ее сотрудников связаны с определенной культурной парадигмой, поэтому образ организации является важнейшим психологическим фактором воздействия на различные аспекты профессионального развития личности через систему имплицитных представлений об организационных ценностях, стандартах и нормах поведения.

Библиография:

1. Ефрюшкина, О.В. Психосемантический анализ восприятия и оценки сотрудником организационной культуры предприятия [Текст] / О.В. Ефрюшкина // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 3. – С. 57-59.
2. Занковский, А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология» [Текст] / А.Н. Занковский.. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
3. Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография. В 2-х т./Под. общ.редакцией Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008.
4. Невструева, Т.Х., Ефрюшкина, О.В. Я-концепция личности сотрудника в контексте организационной культуры [Текст] / О.В. Ефрюшкина, Т.Х. Невструева // Вестник Костромского государственного университета им. А.Н. Некрасова. – 2009. – № 1.
5. Семенов, Ю.Т. Организационная культура: управление и диагностика [Текст] / Ю.Т. Семенов. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004

Слотина Т.В., Лыскова Е.С.

ОСОБЕННОСТИ СУПРУЖЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕМЬЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

Вопрос супружеских конфликтов, как одна из проблем в семейной психологии, всегда был в той или иной степени актуален для общества. С одной стороны, эта проблема достаточно хорошо изучена в отечественной и зарубежной теории и практике А.Н. Волковой, С.В. Ковалевым, В.А. Сысенко, В.Ш. Урманом, К. Роджерсом. С другой стороны, мы отметили не-

достаток работ, посвященных исследованию супружеских взаимоотношений в семьях людей, объединенных общей профессиональной деятельностью, в частности работников железной дороги. Речь идет о тех семьях, в которых хотя бы один из супругов является железнодорожником любой специальности и статуса. Вместе с тем, очевидным является факт того, что сложности в супружеской жизни, ссоры, разводы и другие негативные семейные ситуации, несомненно, отрицательно сказываются на профессиональной деятельности, вплоть до ее угасания. Поэтому любое грамотное руководство заинтересовано в наличии здоровых, энергичных, позитивно настроенных работников, а одним из немаловажных факторов этого является удовлетворенная семейная жизнь. При этом, сами руководители также являются членами семей, также могут быть включены в негативные семейные обстоятельства. Прикладной аспект изучения данного направления связан со спецификой работы железнодорожников: долгое, частое отсутствие дома, продолжительные командировки, высокая степень ответственность за жизни людей. Мы полагаем, что профессиональный статус связан с определенными взаимоотношениями и в семейной жизни, в частности с выбором видов досуга, стратегиями поведения в конфликте, супружескими отношениями, выбором стиля воспитания детей, ценностными ориентациями.

В своем исследовании, мы сформулировали следующую гипотезу: у лиц с разным статусным положением, являющихся работниками железной дороги существуют различия в отношении к семейной жизни, в ценностной сфере личности, в вариантах проведения досуга, стратегиях поведения в конфликте.

Целью нашего исследования стало изучение особенностей супружеских отношений в семьях железнодорожников в зависимости от статуса. Были поставлены следующие задачи:

1. Исследовать отношение работников железной дороги к различным сторонам семейной жизни, ценностям, досугу в зависимости от статуса.
2. Сравнить вышеназванные показатели у работников железной дороги с низким статусом и высоким статусом.
3. Исследовать связь семейных взаимоотношений с досугом, стратегиями поведения, ценностями личности и отношения к различным сторонам семейной жизни.

Объектом стали семейные пары железнодорожников в количестве 50 человек и возрасте от 21 до 44, все работники Горьковской Железной Дороги разных должностей.

Представим некоторые наиболее интересные результаты.

В группе рабочих выявились две стратегии поведения в конфликте: приспособление и компромисс. Эти стратегии объединены общей тенденцией – ориентацией на людей, но в каждой же цель фактически не достигается. В группе управленцев также выявились две стратегии поведения в

конфликте, но другого значения: соперничество и избегание. Обе эти стратегии абсолютно не ориентированы на взаимоотношения с людьми, их основной целью является – результат или же его отсутствие при недостижении своего результата и соперником. Важно отметить, что такая эффективная стратегия поведения как сотрудничество ни для одной из групп не характерна. Ее выбор связан с гибкостью и креативностью мышления, а также с возможностью временных затрат, видимо эти характеристики не проявляются у лиц нашей выборки.

Были выявлены также различия по признаку «доминирование матери» в семье. Мы полагаем, что это может означать компенсацию власти: на работе – я начальник, а дома – подчиненный. У рабочих семей преобладает ощущение самопожертвования и «безучастность» мужа, его невключенность в дела семьи, это можно объяснить физическим переутомлением на работе и снижением к интересам семьи.

Интересный факт был получен при сравнении ценностей представленных в идеальном сознании и в реальном поведении личности. В частности, по результатам изучения ценности «Безопасность» на уровне идеалов результаты выше у руководителей, а на уровне поведения наоборот, то есть в реальном поведении безопасность для рабочих оказывается более значимой. Видимо, это связано с реальностью взятия на себя ответственности за других людей, что характерно для подчиненных.

Для рабочих семей характерны такие виды досуга как: домашние дела ($t = 2,3$; $p \geq 0,01$), разговоры ($t = 2,4$; $p \geq 0,01$), рисование ($t = 2,6$; $p \geq 0,01$), просмотр и посещение спортивных состязаний ($t = 2,9$; $p \geq 0,01$) и путешествия ($t = 2,1$; $p \geq 0,05$). А для семей руководящего состава характерны учеба ($t = -1,9$; $p \geq 0,05$), занятие спортом ($t = -1,7$; $p \geq 0,05$) прогулки ($t = -1,6$; $p \geq 0,05$), а также к хобби можно отнести посещение кружков самодеятельности ($t = -3,7$; $p \geq 0,01$), рукоделие ($t = -1,9$; $p \geq 0,05$). Мы полагаем, что это объясняется их профессиональной деятельностью, необходимостью в постоянном совершенствовании личностного роста и физического здоровья.

С помощью корреляционного анализа мы выявили связи между стратегиями поведения в конфликте, ценностями личности и отношением к различным сторонам семейной жизни в группах рабочих и управленцев. Многие из них очевидны, например, в группе управленцев стратегия «Избегание» в прямой связи с подавлением агрессии и ускорением развития ребенка и в отрицательной связи с ценностью личности «Безопасность» и чрезмерным вмешательством в мир ребенка. Обнаружена положительная сильная связь стратегии «Компромисс» с партнерскими отношениями, и отрицательная с ценностями личности «Доброта» и «Традиции», а также с подавлением воли. Мы полагаем, это объясняется тем, что семейные отношения супругов влияют на формирование стратегии «соперничество». Избегание конфликта может подавить агрессию в семье. Но постоянное

избегание конфликта не обеспечивает безопасность членов семьи и полноценного влияния родителей на ребенка, скорее наоборот.

В группе рабочих стратегия поведения «приспособление» находится в прямой связи с партнерскими отношениями. Стратегия «компромисс» находится в прямой связи с ценностями личности как «Безопасность» и «Стимуляция», и в отрицательной связи с партнерскими отношениями. Также как и у семей управленцев, стратегия поведения «соперничество» обнаруживает отрицательные связи с такими ценностями личности как «Универсализм», «Традиции», «Достижение» и «Стимуляция». Можно предположить: чтобы не потерять партнера и его партнерские отношения человеку необходимо приспосабливаться к той или иной ситуации. Людям свойственно при любой новой информации чувствовать себя в безопасности, применяя при этом стратегию «компромисс».

Таким образом, было получено достаточно интересных результатов, подтверждающих нашу гипотезу. Мы полагаем, дальнейшие исследования в данной области являются не только перспективными в области психологии труда, и в семейной психологии, но и будут полезны в сфере развития психологии управления и лидерства.

Стрелков Ю.К.

ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЕ НА ГРАНИ ТЫСЯЧЕЛЕТИЙ

На грани тысячелетий граница между инженерной психологией и психологией труда стала еще менее определенной и четкой, чем прежде. Вряд ли прикладная область, да еще такая молодая, могла иметь четкий предмет. Методологи давно определили тенденцию сдвига направления развития в область организационной психологии. В области инженерной психологии сдвиг акцентов в область мотивации, эмоций, ценностей личности произошел раньше, когда возникла тема психологического содержания труда оператора

За последние годы изменились взгляды на каждый из членов базовой триады субъект-деятельность-объект.

Начнем с центрального - деятельность. Психологи начали разработку инженерной психологии с процессов переработки информации. Когда возможности этого подхода были исчерпаны, стало ясно: соединить новый подход с традиционными психологическими концепциями не удастся. Психологическое содержание труда мы рассматривали с помощью понятия действие, опираясь на работы Э.Ч.Толмена, Н.А.Бернштейна, А.Н.Леонтьева, В.П.Зинченко, П.Я.Гальперина, А.В.Запорожца и других ученых. Заострились проблемы определения базовых понятий – время, процесс, структура, пространство, ландшафт, среда, движение, энергия, инерция, язык, сознание, человек. И здесь потребовалась разработка крайних членов базовой схемы – субъект и объект.

Психологи обратились к изучению профессионала в широком смысле слова, сопоставляя человека не с отдельными фрагментами трудового процесса, а с профессиональной деятельностью, профессией в целом и еще шире - с миром. Проведен ряд исследований образа мира, пространства и времени, отношения ко времени, к техническим инновациям. Хотя авторы придерживались традиций психологии труда и инженерной психологии, внимание сместилось к переходам, изменениям в жизни, профессиональной карьере. Расширился круг изучаемых транспортных профессий – появилась новая область - морская психология. Интенсивно проводятся исследования труда железнодорожников.

Психологи занимаются исследованием труда военных специалистов (Кадыров, Сыромятников), но вместе с тем все чаще обращаются к исследованиям в системе человек-человек (Якунина, Чарина, О.Гаранина, Бахтина, Виноградская), изучению творческих профессий, выполняемых с помощью компьютеров (Абросимова) или несложных инструментов (резьба по кости - А.Губарев).

Огромный вклад в разработку проблем профессионализма внес за этот период Е.А.Климов. Важны его собственные работы по психологии труда, психологии профессионала, образу мира в профессиях различных типов и та поддержка, которую он оказал исследованиям многих других ученых. Выделяются несколько крупных работ, определивших новые направления исследований – профессионального опыта (Исмагилова), образа мира (Серкин), субъектности (Сыромятников), профессионализма (Моргунов), творческого мышления инженеров (Добряков).

Потребовались новые разработки в области поведенческой географии, психологической экологии и когнитивной психологии, которые позволили переосмыслить понятия пространства, времени, показать их неразрывность с человеком, его трудом, сознанием и языком (Стрелков, Калита, Магомед-Эминов, Беспалов, Леонов).

Разработка понятия Субъект. Тема профессионально важных качеств по-прежнему остается актуальной. Остро стоят проблемы 1)их выделения, 2)определения специфики для каждого вида профессиональной деятельности и 3)оценки уровня профессионального мастерства специалиста. Такие запросы поступают из различных отраслей – банковское дело, транспорт, промышленность и др. Все более популярным становится термин «компетенции». На собрании Московского общества психологов (Секция психологии труда и эргономики), проведенном в феврале 2009 г., обсуждались понятия профессионально важных качеств и компетенций. Стало ясно, что некоторые психологи отказались от традиционного термина профессионально важные качества, ссылаясь на его теоретическую нечеткость. Однако практики по-прежнему требуют от психологов разработки методов выявления профессиональных качеств человека, с акцентом на профессионализм, который трактуется как мастерство, профессиональ-

ный опыт. Здесь речь идет о методах оценки не только социально-психологических, личностных или психологических качеств человека, но его способностей и умений решать профессиональные задачи. Разработка систем методов, отвечающих этому запросу, становится одной из актуальных задач. Она не может быть решена без глубокого изучения содержания профессиональной деятельности, выделения ее горячих точек – наиболее сложных и острых ситуаций - построения моделей и преобразования их в тестовые задания для оценки уровня профессионального мастерства. Такие работы проведены в Хабаровске, во Владивостоке, в Челябинске, в Москве, в Санкт-Петербурге, в Магадане и получили определенное завершение в кандидатских и докторских работах (Федоренко, Гаврилюк, Бондарчук, Марьин, М.Леви и др.).

Начальный этап формирования специалиста - адаптация военнослужащих к службе в отряде подводного плавания рассмотрен в работе Т.Н.Берг. Здесь основное внимание уделено формированию социально-психологических, личностных и психологических качеств матросов. Новизной методов, огромным объемом выборки, высоким качеством результата эта работа внесла теоретический и особенно практический вклад в психологию переходов. Сюда может быть отнесена и работа Е.В.Михайленко, посвященная изучению циклических процессов адаптации рыбаков к условиям морского труда и реадаптации к условиям береговой жизни. В работе С.А.Данченко исследована религиозная направленность моряка, она сопоставлена с профессиональной направленностью, которая рассмотрена в динамике – от уровня курсанта морского училища до моряка со стажем и опытом.

На уровне группового субъекта - команды, работающей в машинном отделении или на капитанском мостике морского судна, в кабине локомотива или самолета - выполнен ряд исследований, представленных в кандидатских диссертациях и дипломных работах выпускников кафедры психологии труда и инженерной психологии МГУ имени М.В.Ломоносова. Динамика отношений в морском экипаже по ходу рейса рассмотрена в работе М.Н.Янчук, а в работе Е.В.Шиловой подвергнуты исследованию конфликты в международном морском экипаже (особый акцент сделан на временной организации труда), А.В.Шевердина убедительно показала специфику взаимодействия Морского лоцмана с экипажем в ходе проводки и швартовки судна, а И.В.Герасимова подробно продемонстрировала значение социально-психологических аспектов труда операторов системы управления движением морских судов и, соответственно, важность коммуникативных качеств для профессионалов, занятых такими видами работ.

Исследование роли языка, проведенное В.Ф. Тенищевой в Новороссийской морской академии в рамках педагогики, исследование координат опыта человека А.Н.Лактионовым, прежде всего социального опыта, разработка теории диалога М.Ю.Орловой – все это позволило сформулиро-

вать новое направление в изучении труда человека в сложной человеко-машинной системе, которое получило название «Социальной психологии труда». Эта тема выросла из гуманитарного подхода, основные положения которого были определены автором в докладе на конференции «Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России», проведенной в Московском университете имени Ломоносова в 2005 году. Результаты последующей разработки представлены в докладах автора на Ломоносовских чтениях в МГУ в 2006, 2007 и в 2008 гг., на семинаре по инженерной психологии в ИПРАН (октябрь 2008г) и на конференции в Черноморском филиале МГУ по психологическим проблемам военно-морского флота (сентябрь, 2008). В рамках этого направления проводятся исследования взаимодействия между машинистом локомотива и железнодорожным диспетчером в Хабаровске и на БАМе, коммуникации, взаимоотношений и взаимодействия в экипаже воздушного судна.

Концепция времени позволяет изменить взгляд на субъекта - он выступает как множество ритмов - функционирования организма, ритмов деятельности индивида, ритмов совместной деятельности бригады и ритмов предприятия. Важное значение имеют длительность и сроки действий человека. Временная характеристика не может быть полной без учета процессов в окружающем мире – движение светил, сезоны, погода, движение предметов в окружающем мире. Движения человека сочетаются с ними, подлаживаясь под них, либо создавая их.

Исследования процессов на стороне объекта (в окружающем мире) важны для описания психологического содержания труда, исследования образа мира профессионала, нормальных и сложных предельных ситуаций в труде, расследования и изучения причин аварий, несчастных случаев и катастроф. Такие исследования позволили разделить процессы на те, что подвластны человеку - он может их ускорять и замедлять - и те, что неподвластны, человек может только подстраиваться под них. Из такого различия исходит человек, управляя движением транспортного средства, принимая решение. Важны массы, скорости, энергия, которыми обладают объекты, характеристика среды и пространств, в которых проходит процесс. Все это дано субъекту деятельности и составляет содержание его восприятия, опыта, памяти, определяет способы и формы построения решений профессиональных задач. Для психологов важно понимать субъектность категорий времени, пространства, энергии, движения, неотделимость от сознания и опыта субъекта.

Развитие методической базы: интервью, анализ текстов (описание происшествий) и устных рассказов, использование опросников. Методы психосемантики и проективные методики (Карандаш и бумага, Цветовое зеркало Фрилинга, Рисунок несуществующего животного и др.). Клайк-анализ действия, который позволил перейти от вербального описания трех аспектов - операционального, когнитивного и эмоционального – к по-

строению модели в виде граф-схемы; моделирование профессиональных задач - решение в свободных условиях с помощью карандаша и бумаги.

В русле изучения операционально-смысловых структур опыта выделена как особая проблема – решение субъектом труда *временных задач*, отображение в сознании профессионалов разных типов временной связности образа мира, профессиональные особенности временной структуры опыта и деятельности. Разработки ведутся на всех уровнях: анализ-синтез трудового процесса, взаимодействие, коммуникации, общение и конфликты, становление профессионала (адаптация на первых этапах, профессиональная и религиозная направленность), и организационная психология - отношение судовых механиков к техническим нововведениям, менеджмент взаимоотношений на капитанском мостике.

Большое внимание уделяется теме «Время в морском труде». Именно в рамках этой темы удается развернуть гуманитарный подход. Разработаны комплексы методик, включающие интервью, вопросники, семантический дифференциал. Образ мира и образ жизни моряка изучался в длительном плавании на плавбазе и кругосветном круизе на учебном парусном судне. Переживание длительного рейса проявляется в раздражении и конфликтах: в начале - по поводу условий жизнедеятельности, в середине – из-за личностных свойств и профессиональных качеств другого (некомпетентности, недисциплинированности), на конечных этапах - на почве расхождений во мнении, различных точек зрения на выполнение профессиональных обязанностей (задач); сложности, напряженности рабочей ситуации. Построен метод интерпретации проективной методики карандаш и бумага «время». Рассмотрены взаимоотношения и совместная деятельность в международном экипаже, установлены причины и пути решения конфликтов.

В рамках инженерной психологии рассмотрены ошибки штурманов, которые приводят к столкновению судов. Принятие решения капитаном изучается, моделированием на морском тренажере, по документам, методом интервью.

Проведены исследования психологического содержания труда, профессионально-важных качеств, напряженности труда лоцманов, операторов систем управления движением судов. Выделены и рассмотрены социально-психологические аспекты взаимодействия лоцмана с командой судоводителей судна. Описаны структуры опыта, рекомендован комплекс методик для отбора и оценки. Плодом десятилетнего сотрудничества с МГУ имени Г.И.Невельского стали издания "Очерки морской психологии," и "Личность и морская профессия: психологический взгляд", вышедшие во Владивостоке под руководством М.Ю.Орловой, соответственно в 2007 и 2008 гг. Научное взаимодействие с кафедрой психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения, возглавляемой проф., д.пс.н. К.И.Воробьевой, получило отражение в двух-

томнике "Личность и профессиональная деятельность" (Под ред. Невструевой Т.Х., Дикой Л.Г.), вышедшем в Хабаровске (Изд-во ДВГУПС), 2008 и выпусках журнала «Социальные и гуманитарные науки», а с кафедрой психологии Магаданского государственного педагогического университета, - в семи томах Сборника научных трудов кафедры психологии, вышедшего под редакцией проф. В.П.Серкина.

Библиография

1. Очерки морской психологии. - Владивосток, Гос.мор.у-нт, 2007
1. Личность и морская профессия: психологический взгляд (отв. ред. М.Ю.Орлова). - Владивосток 2008
2. Личность и профессиональная деятельность (Под ред. Невструевой Т.Х., Дикой Л.Г.), Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008
3. *Стрелков Ю.К.* Время и теория деятельности А.Н.Леонтьева // Ученые записки кафедры психологии Северного между народного университета / Под ред. В.П. Серкина. Вып. 4. Магадан, 2004, 96-113.
4. *Стрелков Ю.К.* Психологический смысл длительности // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Гуманитарные проблемы современной психологии». Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. №7 (51). С.43-47.
5. *Стрелков Ю.К.* Феномен времени в исследованиях транспортного труда // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л.Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С.200-221.
6. *Стрелков Ю.К.* Структуры профессионального опыта // Д.А.Ошанин и современная психология: к 100-летию со дня рождения Д.А. Ошанина / Под общ. ред. В.И. Панова и Н.Л. Мориной. М.: Обнинск; ИГ-СОЦИН, 2008, С.187-210.
7. *Стрелков Ю.К.* Анализ-синтез времени трудового процесса // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / Под ред. В.А.Бодрова и А.Л.Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 118-141.
8. *Стрелков Ю.К.* Время в структуре профессионального опыта //
9. Ж. «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке», Хабаровск, 2009, №4 (24). С.10-16.

Телятникова Г.Б.

ОБРАЗ ПРОФЕССИОНАЛА У МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР И ФЕЛЬДШЕРОВ СЛУЖБЫ ПРЕДРЕЙСОВЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ НА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

В настоящее время трудно себе представить жизнь без железной дороги. Тысячи километров железнодорожных путей связывают самые отдаленные точки нашей страны. Современный уровень развития техники сделал пассажирские и грузовые перевозки комфортными и безопасными. Все это стало возможно благодаря внедрению в практику новейших научных разработок. Любое техническое новшество, даже самое совершенное, все-

гда находиться под управлением человека. Влияние человеческого фактора на безопасность деятельности является одним из наиболее значимых предметов исследования теоретических и прикладных направлений психологии и медицины. Существует множество исследований, посвященных влиянию различных психофизиологических и психологических факторов на эффективность и безопасность профессиональной деятельности в сложных и экстремальных условиях. Решение задач, связанных с достижением высокого уровня безопасности перевозок, является приоритетным направлением деятельности психологической и медицинской службы железной дороги. Трудно переоценить значение медицинской службы железной дороги. Ежедневно служба предрейсовых медицинских осмотров (ПРМО) осуществляет контроль состояния здоровья машинистов и помощников машиниста, выходящих на линию. Основной задачей работника ПРМО является определение состояния здоровья и осуществление допуска к работе работников локомотивных бригад. На медицинских работников службы ПРМО ложится ответственность не только за здоровье вверенного им контингента, но, можно сказать, всех людей так или иначе связанных с железной дорогой. Без преувеличения можно сказать, что здоровье машиниста – это здоровье состава, которым он управляет. В таких условиях закономерно повышаются требования к сотрудникам медицинской службы железной дороги. В психологии труда и медицинской психологии накоплен обширный теоретический и практический материал, касающийся деятельности в сложных и экстремальных условиях, но исследований, посвященных особенностям профессиональной медицинской деятельности на железной дороге, практически нет, что и определяет теоретическую и практическую значимость данного исследования.

Профессиональная деятельность – это один из ведущих видов деятельности человека. Регуляция профессиональной деятельности осуществляются на основе сложной структуры психофизиологической и психологической регуляции деятельности. Ядром этой регуляции являются сложные многомерные и многофункциональные образы. Как показано В.Л.Ситниковым важнейшими функциями образа являются: смыслообразующая, мотивирующая, прогностическая, регулирующая и корректирующая. Все это в целом подтверждает значимость исследования образа профессионала у работающего человека. Исследование образа профессионала у медицинских сестер и фельдшеров службы ПРМО на железной дороге позволит улучшить подготовку кадров и обеспечить реализацию программы психологического сопровождения деятельности на железной дороге.

Для проведения исследования была выбрана методика СОЧ(И), позволяющая выявить содержание и структуру образа профессионала у медицинских сестер и фельдшеров службы ПРМО. В исследовании приняли участие 100 человек: медицинские сестры и фельдшера службы ПРМО.

Целью исследования было выявление содержания и структуры образа профессионала.

В структуре образа профессионала по оценке медицинских сестер первое место занимают социальные характеристики. Они составляют до 19 высказываний из 20. Чаще всего упоминаются такие качества как «соблюдение субординации», «ответственность», «вежливость», «доброта», «отзывчивость», «бескорыстие», «общительность», «доброжелательность», «милосердие» и «дружелюбность». Такой вариант предпочтения социальных качеств в структуре образа может быть связан с тем, что умение устанавливать социальные связи является крайне важным при работе с людьми, а умение находить социально-психологический подход к человеку является наиболее важным аспектом при диагностике и лечении. Мотивационно-волевые характеристики прочно занимают второе место в ранговой структуре образа профессионала, работающие медсестры упоминают мотивационно-волевые характеристики до 10 из 20. Из мотивационно-волевых медицинскими сестрами чаще всего упоминаются такие качества: «ответственность», «внимательность», «трудолюбие», «пунктуальность» и «терпеливость». Эмоциональные и социально-интеллектуальные характеристики имеют близкие ранги в усредненной структуре образа профессионала. Эмоциональные характеристики составляют до 9, а характеристики социального интеллекта до 10 качеств из 20. Из эмоциональных качеств чаще всего упоминались такие как «доброта», «отзывчивость», «милосердие», «сострадание». Из качеств социального интеллекта наиболее часто упоминается «общительность», «честность» и «искренность». Интеллектуальные качества занимают 5 место в структуре образа профессионала у работающих медсестер. В упомянутых выше исследованиях интеллектуальные качества занимают первые места в структурах образов. Чаще всего использовались такие интеллектуальные качества как «внимательность», «понимание». Деятельностные и телесные характеристики имеют сходные ранговые позиции в образе профессионала. Деятельностные характеристики составляют до 6 высказываний, в среднем 1-3, телесные характеристики составляют до 7 высказываний, а в среднем встречаются от 1 до 3 характеристики. Деятельностные качества чаще представлены такими характеристиками как «трудолюбие», «соблюдение субординации», «профессионализм», «любовь к работе» и «знание манипуляций». Из телесных характеристик в основном встречаются такие как «аккуратность», «опрятность», «чистоплотность», реже используются характеристики «приятная внешность», «физическая сила» и «ловкость». Поведенческие характеристики занимают 8 место в структуре образа профессионала. Они составляют в среднем 1-2 из 20 характеристик. Чаще всего это такие характеристики, как «исполнительность», «инициативность», «эффективность в делах», «решительность», «активность» и «практичность». Из всех характеристик чаще использовались «ответственность», «вежливость», «аккуратность»,

«внимательность», «отзывчивость» и «бескорыстность». Данные характеристики составляют ядро образа профессионала.

Между социальными характеристиками и деятельностными свойствами выявлена сильная отрицательная взаимосвязь ($r = -0,52$, уровень значимости $0,001$). Такая взаимосвязь объясняется тем, что в первую очередь профессионал, по мнению медсестер ПРМО, должен владеть умениями и навыками необходимыми для установления и поддержания контактов с людьми, и в том случае, когда эти навыки развиты достаточно, не является важным развитие деятельностных качеств. Количество социальных определений отрицательно коррелирует с количеством интеллектуальных ($r = -0,60$, $p > 0,001$). Итак, медицинские сестры либо имеют в виду образ профессионала с высоким уровнем профессионально важных социальных качеств, либо имеют в виду образ профессионала в большей степени с высоким уровнем профессионального образования. Количество социальных определений отрицательно коррелирует также с количеством телесных определений ($r = -0,64$, $p > 0,001$), что вероятно связано также с тем, что при описании профессионала большее внимание уделяется либо умению взаимодействовать, общаться с пациентами, либо степени развития телесных, физических качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Можно предположить, что для части медицинских сестер характерно внимание в большей степени к социальным коммуникативным качествам, тогда как для части медсестер более важными представляются физические, телесные качества, традиционно относимые к профессионально важным качествам для медицинских сестер и фельдшеров. Учитывая полученные результаты, медицинских сестер можно разделить на две группы. Для одних характерно то, что в образе более выражены социальные характеристики, тогда как для других более значимы телесные, интеллектуальные и деятельностные. Для одних специалистов более важными представляются социально-коммуникативные характеристик, для других – те, которые проявляются в ярко выраженных умениях и знаниях.

Усредненная структура образа профессионала в сознании фельдшеров совпадает с усредненной структурой образа, сложившегося у медицинских сестер. Фельдшера упоминают сходные характеристики при описании профессионала. Необходимо отметить, что фельдшера чаще упоминают интеллектуальные характеристики, употребляя такие как «наблюдательность», «любопытность», которые встречаются у медицинских сестер намного реже. Фельдшера намного чаще используют такую характеристику как «соблюдение субординации». В структуре образа профессионала у фельдшеров количество социальных определений отрицательно коррелирует с интеллектуальными ($r = -0,75$; $p > 0,001$), телесными ($r = -0,75$; $p > 0,001$), положительно коррелирует с социально-интеллектуальными ($r = 0,52$; $p > 0,05$) и эмоциональными ($r = 0,67$; $p > 0,01$). Фельдшера представляют профессионала как специалиста с развитыми социальными качества-

ми и развитыми качествами социального интеллекта, что облегчает процесс общения и взаимодействия. Количество телесных характеристик положительно коррелирует с интеллектуальными ($r=0,53$; $p>0,05$) и отрицательно с социально-интеллектуальными ($r=-0,52$; $p>0,05$) и эмоциональными ($r=-0,52$; $p>0,05$). Фельдшера предлагают два противоположных по своей сути образа профессионала: с развитыми социальными и социально-интеллектуальными качествами или с развитыми телесными и интеллектуальными качествами, то есть часть фельдшеров в большей степени уделяют внимание умению общаться и взаимодействовать, а для части профессионалов умение общаться представляется менее важным, чем высокий уровень развития интеллектуальных качеств и телесных характеристик необходимых для профессиональной деятельности.

Анализируя результаты, можно выделить определенные общие черты образа профессионала в сознании медсестер и фельдшеров. На первое место у всех категорий работающих поставлены социальные качества, вторые и третьи места занимают мотивационно-волевые и эмоциональные качества. Четвертое и пятое ранговые места занимают социально-интеллектуальные качества и интеллектуальные. Реже упоминаются телесные и деятельностные качества, а поведенческие и конвенциональные качества упоминаются крайне редко. Необходимо отметить, что у части работающих в структуре образа в большей степени преобладают социальные качества и характеристики социального интеллекта, а у части работающих - интеллектуальные и телесные характеристики. Можно утверждать, что для части работающих в большей степени важны качества, способствующие общению и социальному взаимодействию, а для части работающих более важно развитие интеллектуальных качеств и физических, телесных профессионально важных качеств, которые позволяют достигать определенных профессиональных целей. Для медицинских сестер важны в большей степени социальные качества, облегчающие установление межличностных и профессиональных контактов, а для фельдшеров в большей степени важны интеллектуальные характеристики.

Данное исследование позволяет наметить перспективу дальнейшего изучения изложенной проблематики. Целесообразно провести исследование содержания и структуры образа профессионала ПРМО у других специалистов, работающих на железной дороге, а так у преподавателей и студентов медицинского училище ПГПУС с целью повышения качества подготовки специалистов для медицинской службы железной дороги.

Федулкина Е.А.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ О РАБОТЕ, О СЕБЕ В ПРОФЕССИИ И ОБ ИДЕАЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЕ.

Анализ на основе рисуночного метода

Как отечественными, так и зарубежными авторами подчеркиваются высокая значимость представлений в жизни человека, их регулятивная функция по отношению к восприятию действительности и поведению.

Система представлений человека определяет не только то, как субъект интерпретирует, но и то, в каком ключе он воздействует на окружающий мир и определяет свое место в нем. Изучая систему представлений человека, можно выявить, какие социально-культурные феномены осмысливаются им, определяют его поведение.

Становление личности профессионала успешно осуществляется лишь в том случае, если в процессе обучения формируется система адекватных профессиональных представлений, участвующих в формировании жизненных планов личности, организующих и направляющих ее активность, придающих ей качественное своеобразие, неповторимый индивидуальный и социальный облик. Профессиональные представления определяют особенности движения человека в профессии и возможности его личностной и профессиональной самореализации. Адекватные представления о профессии являются необходимым условием сознательного выбора трудовой деятельности, и как следствие, успешной профессиональной деятельности. [3]

Деятельность, в которую вовлечен человек, называют в качестве одного из основных агентов социального воздействия на человека. Система представлений личности формируется как результат восприятия, интерпретации, структурирования опыта жизни конкретного человека в конкретных социально-культурных условиях. В связи с этим мы выдвинули предположение о том, что профессиональные представления студентов железнодорожных специальностей и специалистов железнодорожного транспорта будут различаться. Ранее мы подтвердили выдвинутое предположение на основе применения одного из методов психосемантики, а именно, использования Специализированного Семантического Дифференциала (о работе, о профессионале, о профессии). В этой статье мы сделаем попытку сравнительного анализа через применение проективного рисуночного метода. Это позволит увидеть качественные различия и проследить эмоциональный фон выполнения задания, состояния, в которых находились испытуемые при попытке изобразить свои профессиональные представления.

При выполнении проективного рисунка основным объектом исследования становится придуманный испытуемым субъектом графический образ в соответствии с собственной индивидуальностью. Научно доказано, что определяющую роль в формировании данного образа играют потребности, интересы и в целом психическая организация человека. Вследствие этого тематические рисунки, как и любые другие, выявляют личностные особенности автора, «портретируют» его индивидуальность, выявляют эмоциональные состояния. [1,2]

Мы предположили, что образ мира профессионала может раскрыться через конкретные образы реальности, в которых реперезентирована информационная составляющая представлений. Испытуемым было предложено изобразить свои представления о работе железнодорожника, представления об идеальном профессионале, работающем в железнодорожной отрасли, и представления о себе в профессии железнодорожник.

Анализ полученного материала основан на психологическом принципе проекции: субъект отражает, проецирует на изобразительный продукт свои неосознаваемые скрытые потребности, комплексы переживания, мотивы. Приоритетными формальными составляющими принято считать линию, форму, цвет в их взаимосвязанной динамике, а также другие аспекты и способы символического выражения средствами изобразительного творчества. К примеру, отслеживаются особенности оформления, композиции, перспективы, пропорций, штриха, освещения (Хайкин Р.Б., 1992 и др.); формально-стилевые особенности изображения (Бурно М.Е., и др., 1989), учитывается частота встречаемости определенных параметров и т.д.

Нами были проанализированы рисунки 54-х специалистов со значительным стажем работы в железнодорожной отрасли, средний возраст испытуемых 43 года, средние показатели стажа работы в отрасли 16 лет. Основная сфера занятости: служба электроснабжения на ОАО «РЖД» ДВостЖД.

Предположительно рисунки каждой группы: представления о работе железнодорожника, представления об идеальном профессионале, представления о себе в профессии, должны содержать в себе элементы профессиональной деятельности, в частности в рисунках второй и третьей группы, наряду с этим должны быть изображены люди, как показатель социальной направленности профессиональной деятельности (деловое общение).

Элементы профессиональной деятельности содержали в себе 90% рисунков «Представления о работе железнодорожника», это изображения объектов и предметов труда (ж.д. путь, локомотивы или ж.д. составы, высоковольтные линии электропередач, столбы ЛЭП, диспетчерский пульт, трансформатор), орудий труда (молоток, лопата, отвертки, и т.д.), а также атрибутов, сопровождающих трудовую деятельность (ж.д. форма, корпоративные символы, изображения зданий, офисных рабочих мест). Интересно отметить такой факт: в представлениях о работе железнодорожника отражены, в основном, объекты труда, не свойственные данной профессиональной группе (энергоснабженцы), это изображения локомотивов, машинистов, помощников машинистов, изображения железнодорожного полотна и работающих на нем специалистов путевого хозяйства. В большинстве рисунков обращает на себя внимание частое закрашивание и штриховка изображений, что свидетельствует о субъективной трудности выполнения отдельного рисунка, и служит показателем значимости для

испытуемого той сферы, к которой относится слово-стимул «Работа железнодорожника». Известно, что трудовая деятельность в железнодорожной отрасли трудоемка и сопряжена с множеством стрессовых факторов, возможно, такой эмоциональный фон и отразился в профессиональных представлениях о работе.

Изображения работы железнодорожника предположительно должны содержать в себе динамику, т.е. изображения выполнения определенной профессиональной деятельности, таких рисунков было 50%, в других случаях на рисунках были либо статично изображенные люди, либо объекты труда железнодорожной отрасли (ж.д. полотно, ЛЭП и т.д.).

Интересны данные анализа рисунков «Я в профессии железнодорожник». Изображения можно разделить на несколько групп: те, в которых нарисованы сами испытуемые, выполняющие свою профессиональную деятельность; те, в которых изображения людей отсутствуют, нарисованы лишь объекты и атрибуты труда; и, абстракции, несущие в себе сложные ассоциативные связи со стимулом «Я в профессии железнодорожник», понятные лишь самим авторам рисунков. Изображения первой группы обращают на себя внимание характерным исполнением фигуры человека – обращенным от зрителя (лицом внутрь?), и, как дополнение, огражденным от него какими-нибудь предметами (стол, стул, компьютер). Наряду с этим, вновь частое использование множественных штриховых линий, зачеркиваний. Руки в рисунках людей резко уменьшены или редуцированы, черты лица еле угадываются. Сами рисунки, по сравнению с другими, зачастую уменьшены в размерах.

Просьба изобразить свои «Представления об идеальном профессионале железнодорожной отрасли» позволит нам увидеть элементы эталона в профессиональных представлениях специалистов, предположительно, эталон профессиональных представлений включает в себя не только личный, но и социальный опыт всей профессиональной группы. Данные рисунки можно разделить на две группы: рисунки, в которых изображен человек, и рисунки, на которых нарисованы различные атрибуты профессиональной деятельности, а также предметы, на наш взгляд, не имеющие ничего общего с железнодорожной отраслью (грузовик, стационарный телефонный аппарат, пагон начальника железной дороги, дверь в кабинет начальника, ель, звезды.). Рисунки первой группы характеризуются использованием, в большинстве случаев, портретными рисунками людей в форме железнодорожного служащего, статичного, с взглядом, смотрящим, как бы, сквозь зрителя. Нередко, авторы рисунков, для передачи своих представлений об идеальном профессионале, использовали образы своих друзей, знакомых, к которым, вероятно испытывают уважение, и изображения работающих людей (рабочий возле трансформатора, машинист в локомотиве, рабочий возле ЛЭП). На наш взгляд, такое разнообразие образов, отражает разнообразие представлений об идеальном профессионале, так, авторы портрет-

ных рисунков комментировали свои работы следующим образом: «это мой (наш) начальник». Получается, что в их представлениях, идеальный профессионал, тот, кто иерархически выше, причем, этот образ несет в себе эмоциональный фон недостижимости. Авторы рисунков с работающими людьми, иначе представляют идеального профессионала, для них, это человек, выполняющий определенные профессиональные функции, рабочий.

Существует ли определенная закономерность в изображении собственных профессиональных представлений у авторов рисунков? Зависят ли они от возраста, стажа, пола? Анализ биографических данных отрицает такую детерминанту. С долей уверенности можно сделать вывод наличия определенного эмоционального фона профессиональных представлений специалистов железнодорожной отрасли. Характерное для этой профессиональной группы состояние тревожности, тенденции к депрессивному состоянию и тревожному гиперконтролю. Стоит отметить, что зачастую, работников учат лишь контролировать свои состояния, например, тревожность, а не справляться с ней в самом начале проявлений

Подводя итоги анализа профессиональных представлений специалистов железнодорожного транспорта «о себе в профессии», «о работе», «об идеальном профессионале» можно сказать, что описываемые представления всей выборки несут в себе динамику, изображены в цвете, общее впечатление от работ – благоприятное. Дальнейшее исследование профессиональных представлений как составляющих образа мира профессионала, и, соответственно, регулирующих деятельность, или отражающих процесс деятельности, позволит найти закономерности развития представлений, зависимости их развития от различных факторов профессионального развития и становления.

Библиография:

1. Венгер, А.Л. 2004. Психологические рисуночные тесты. Иллюстрированное руководство. Владос-пресс. Москва.
2. Лебедева, Л.Д., Ю.В. Никонорова, Н.А.Тараканова. 2006. Энциклопедия признаков и интерпретаций в проективном рисовании и арт-терапии. Речь. Санкт-Петербург.
3. Павлова Е.В. Представления об образованности как системное новообразование сознания. / Дис. канд. псих. наук: 19.00.01. – Комсомольск-на-Амуре – 2008. – 194с.

Шингаев С.М.

ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ МЕНЕДЖЕРОВ В ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЕ

Рассмотрение здоровья в структуре профессиональной деятельности менеджера в любой сфере, в том числе в транспортной, имеет веское обоснование: существенную часть жизни человек проводит именно на работе. Именно работа выступает сквозным фактором, определяющим всю жизнь

современного человека, к какой профессии он бы ни принадлежал [1]. Работа дает возможность самореализации, раскрытия своих потенциалов, удовлетворения имеющихся потребностей (в частности, через зарабатывание материальных ресурсов).

При этом наблюдается дуализм работы в плане влияния на здоровье работника. С одной стороны, она позволяет получить необходимые для поддержания жизнедеятельности ресурсы (те же деньги, с помощью которых человек получает возможность укреплять свое здоровье – полноценно отдыхать, посещать курорты, заниматься в фитнес-клубах и т.д.). С другой стороны, работа требует приложения существенных физических, интеллектуальных и других личностных ресурсов работника, что неминуемо приводит к их расходованию. Следовательно, возникает необходимость компенсации затрачиваемых усилий.

Отношение менеджеров к здоровью, повышению стрессоустойчивости неоднозначное: подавляющее большинство соглашается, что оно необходимо, его следует укреплять и одновременно не прилагает сколько-нибудь заметных усилий в этой области. По данным, полученным нами в 2002-2010 гг. в ходе опроса 344 менеджеров высшего и среднего звена российских компаний (204 мужчин и 140 женщин), 47% никак не поддерживают здоровый образ жизни на работе, зачастую даже не задумываясь об этом. В то же время все без исключения менеджеры заявили, что здоровье для их профессиональной деятельности имеет важное значение.

Обнаружена положительная корреляционная связь самооценки состояния здоровья менеджерами с рядом факторов профессиональной деятельности. На ухудшение здоровья, по мнению менеджеров, более всего влияют чрезмерная перегрузка, эмоциональное напряжение на работе; трудность выполняемой деятельности (дефицит/неполнота информации, повышенные требования к безошибочности и скорости действий и т.д.); дефицит времени при выполнении профессиональной деятельности; обеспокоенность о последствиях ошибочных действий, страх совершить ошибку; недостаток необходимых профессиональных знаний и умений; повышенная ответственность; неблагоприятное воздействие факторов физической среды (температура, шум, влажность, голод, жажда и т.д.); внезапное или систематическое отвлечение внимания (неожиданный раздражитель или постоянное воздействие помех); взаимоотношения с коллегами по работе.

На самооценку здоровья оказывают влияние также системные факторы: жизненные кризисы; проблемы в семье; финансовые проблемы; нарушения биологических ритмов (в т.ч. нарушения сна); интриги.

Опираясь на классификацию стрессовых факторов, предложенную Г.С. Никифоровым [2], составлены **стрессовые факторы по сферам профессиональной деятельности**: организация и содержание профессио-

нальной деятельности, профессиональная карьера, взаимоотношения на работе, внеорганизационные источники стресса, оплата труда.

Ухудшение здоровья сказывается, по мнению менеджеров, на ценности и доступности ряда жизненных ценностей. Управленцы, оценивающие свое здоровье как плохое, полагают, что одновременно с ухудшением здоровья они теряют общественное признание (уважение окружающих), а также имеют меньше возможностей для проявлений творчества. Вместе с тем снижение самооценки здоровья заставляет менеджеров с большим трепетом относиться к такой ценности, как «Красота природы, искусства, переживание прекрасного».

В ходе исследования менеджерам было предложено оценить по 100-балльной шкале уровень ценности и уровень доступности 14 сфер жизни. Среди наиболее ценных указаны: физическое и психическое здоровье (93 баллов), интересная работа (86), любовь как духовная и физическая близость с любимым человеком (86), уверенность в себе, свобода от внутренних противоречий (86), свобода как независимость в поступках и действиях (86).

По уровню доступности выделяются: материально обеспеченная жизнь, отсутствие материальных затруднений (87), наличие друзей (77), любовь (76), интересная работа (74).

Интересно, что среди ценных сторон жизни здоровье ставится менеджерами на первое место, в то время как по уровню доступности оно занимает шестое место. Здоровье как жизненная ценность у менеджеров положительно коррелирует с такими ценностями, как интересная работа, счастливая семейная, материально обеспеченная, активная и деятельная жизнь, любовь, а также с доступностью переживаний прекрасного. Самая высокая связь (на уровне значимости $p < 0.001$) ценности «Здоровье» выявлена с ценностями «Интересная работа» и «Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)».

Уровень доступности здоровья имеет положительную корреляционную связь с общественным признанием (уважением окружающих), свободой, любовью, переживанием прекрасного (красоты природы, искусства), активной жизнью, а также с такими ценностями, как свобода и познание.

Сохранение физического и психического здоровья во многом зависит от самого менеджера, от его желания и умения пользоваться теми или иными приемами психической саморегуляции. Предпочтение того или иного из них должно соответствовать не только вкусам, но и определенным индивидуально-психологическим особенностям личности. Имеется в виду принцип индивидуального подхода, аналогичный, как и в случае формулирования рекомендаций по здоровому образу жизни, которые не должны носить обобщенный характер, поскольку они не могут быть одинаковыми для всех. Важно, выбрав для себя приемлемый вид психосамо-

регуляции, придерживаться в дальнейшем одного неперемного условия – постоянности и регулярности в овладении ее приемами [3].

К основным компетенциям менеджера, позволяющим управлять стрессом, предупреждать и преодолевать его негативные последствия, в целом управлять здоровьем, извлекать резервы для повышения эффективности жизнедеятельности, относятся управление эмоциями и управление жизненными изменениями.

Анализ результатов анкетирования и тестирования менеджеров западных и российских компаний, а также контент-анализ интервью успешных менеджеров в средствах массовой информации, позволил нам сформировать перечень **качеств, характеризующих менеджера как человека, обладающего крепким профессиональным здоровьем:**

1. Равновесие в эмоциональной сфере, оптимизм.
2. Общительность и чувство юмора.
3. Способность разумного снижения неопределенности.
4. Умение поощрять себя за достигнутые результаты, самоуважение.
5. Способность отказаться от решения задачи, если сейчас для этого нет сил; высокая приспособляемость к изменяющимся условиям работы.
6. Развитые волевые качества: целеустремленность, выносливость; внутренний локус контроля.
7. Наличие увлечения, хобби, способствующего полноценному переключению от работы.
8. Гармоничное сочетание в «жизненном круге человека» разнообразных сторон жизнедеятельности.
9. Способность проявлять творческий подход к выполнению функциональных обязанностей, нестандартность (оригинальность) мышления, поступков и решений, ведущих к успеху.
10. Способность восстанавливать равновесие, нарушаемое трудом, в самые кратчайшие сроки и в наиболее совершенной степени.
11. Позитивный взгляд на жизнь, базовое доверие миру.
12. Высокий уровень удовлетворенности работой и возможность контролировать процесс и условия труда.
13. Стремление к обретению смысла осуществляемой профессиональной деятельности.

К основным **модулям программы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров** относятся:

1. Стимулирование здорового образа жизни.
2. Уменьшение негативного влияния стресса на сотрудников.
3. Организация питания персонала.
4. Организация отдыха сотрудников.
5. Решение проблем, связанных с семьями сотрудников.

6. Включение в компенсационные пакеты блока «Здоровье».
7. Рациональная организация труда на рабочем месте.
8. Офисные ритуалы.
9. Стимулирование сотрудников к нахождению и использованию собственных приемов эмоциональной разгрузки.

Анализ печатных и электронных источников показывает, что чаще всего в западных компаниях программы укрепления профессионального здоровья представляют собой комплекс мер организационного и индивидуального характера, направленных на профилактику стресса и выработку способов борьбы с их последствиями.

К организационным мерам относятся: создание благоприятного организационного климата, предоставление работникам возможности самим организовывать их работу, четкое определение должностных обязанностей работников; устранение причин, ведущих к перегруженности и незагруженности работой; социальная поддержка, программы управления стрессами (предусматривающие проведение в организациях специального консультирования), фитнес-программы (программы общего оздоровления).

К индивидуальным методам предотвращения стресса и борьбы с ним относятся: программы физических упражнений, обучение технике релаксации, биологическая обратная связь, модификация поведения (прежде всего для людей с поведенческой активностью типа «А»). Следует признать, что разработка подобных программ для российских компаний пока является скорее исключением, нежели правилом.

Разрабатывая программы укрепления профессионального здоровья менеджеров в транспортной сфере, следует исходить из того положения, что необходимо не фрагментарное воздействие на эту жизненно важную сферу профессионала (даже в форме обучения по программе стресс-менеджмента), а использование системного подхода – управление здоровьем, позволяющего использовать энергию инстинкта самосохранения, причем не столько для простого выживания, сколько для достижения такого качества успешной жизни, который человек сам себе может выбрать.

Библиография:

1. Никифоров Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - СПб.: Изд.СПбГУ, 1991. – 152 с.
2. Психология профессионального здоровья / под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд. «Речь», 2006. – 480 с.
3. Психология здоровья / Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Изд. «Питер», 2003. – 607 с.

ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Баранов А.А.

ТЕХНИЧЕСКАЯ, СОЦИАЛЬНАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ: ПОИСК ОБЩИХ ОСНОВАНИЙ

Мировое сообщество перешло из индустриальной в постиндустриальную фазу своего развития. Не является исключением и Россия.

Современное российское общество переживает сложный период трансформации, основных ценностных систем, что находит свое отражение в экономической, политической, культурно-духовной, социальной сферах. Уникальность процессов общественных изменений в России обусловлена, прежде всего, тем, что интегрируемые в общественное и личностное сознание ценности прежде фактически никогда не были доминирующими. Даже попытки проведения глубоких реформ второй половины XIX и начала XX веков не были полностью реализованы. Можно определенно сказать, что в России всегда сохранялись предпосылки противоречия между интересами государства и интересами общества. И на этом фоне проблемы свободы и безопасности личности становились вторичными, что порождало конфликты личности и государства, личности и общества.

Отсутствие противоречий между обществом и личностью (конечно, это может наблюдаться только в идеальной, а значит объективно несуществующей системе) и будет характеризоваться как полная социальная безопасность личности.

Из закона Российской Федерации «О безопасности» (1992) следует, что безопасность определяется как состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Жизненно важные интересы представляют собой совокупность потребностей, удовлетворение которых надежно обеспечивает существование и возможности прогрессивного развития личности, общества и государства. Уже в этом документе его разработчиками использован уровеньный принцип дифференциации безопасности на личностную, общественную и государственную.

Структурно безопасность подразделяется по видам основных угроз, концентрирующихся в области экономики, политики, социальной сфере, а также по характеру источников угроз и опасностей:

1. антропогенные,
 2. техногенные,
 3. экологические,
 4. информационные,
 5. социальные,
 6. психологические,
- и другие.

Профессором И.А.Баевой, занимающейся исследованием психологии безопасности образовательной среды (2002, 2006), также предложены разные плоскости анализа безопасности:

1) как процесс (психологическая безопасность создается фактически заново каждый раз, когда встречаются участники социальной среды);

2) как состояние, обеспечивающее базовую защищенность личности и общества;

3) как свойство личности, характеризующее ее защищенность от деструктивных воздействий и внутренний ресурс противостояния (сопротивляемости) деструктивным воздействиям.

Кроме того, автором заявлены приоритеты (аспекты) рассмотрения структуры изучаемого феномена: психологическая безопасность среды и психологическая безопасность личности.

Эвристичность уровневого метода изучения сущности феномена (в нашем случае - безопасности), как разновидности типологического подхода заключается в том, что появляется возможность выявления не одной, а нескольких независимо существующих различных структур изучаемых процессов и феноменов. То есть, наряду с универсальными, общими для всех свойствами существует большое количество тенденций, потенциалов и закономерностей проявляющихся только в рамках определенных типов. Соответственно, сравнивая психические объекты на основе уровневого анализа, появляется возможность более глубоко проникнуть в природу интересующего нас явления.

Если строить исследовательскую психологическую платформу, исходя из сущности человека – как психофизиологической системы, то есть из его биологической организации (организма) и социальной репрезентации, то в качестве более продуктивной идеи, на основе которой существенно легче операционализировать (создать необходимые условия) и конвертировать научное знание в конкретные прикладные превентивные и коррекционные технологии обеспечения безопасности личности, на наш взгляд, может выступить несколько иная уровневая структура.

Первый уровень приложения – безопасность индивида («Я-организм»).

Второй – безопасность собственно личности («Я-индивидуально-своеобразная система»).

Третий уровень, социально-психологическая безопасность личности («Я-другие»).

Такое структурное деление позволяет облегчить процесс соотнесения запросов личности с необходимыми внешними условиями обеспечения ее безопасности.

Так, в нашей схеме на первом, психофизиологическом уровне обеспечения безопасности участников образовательного процесса, прежде всего релевантными будут соблюдение противопожарной требований, сани-

тарно-гигиенических норм, профилактика терроризма и экстремизма, все то, что связано с превенцией угроз наносящих вред физическому благополучию (здоровью) субъектов учебного заведения.

Второй уровень безопасности личности (и ее обеспечение) вытекает, в первую очередь, из основного регулятора активности – потребностно-мотивационной сферы.

Состояние эмоционального комфорта и потребность в нем специально выделяются представителями гуманистического направления в психологии. А. Маслоу в своей иерархии потребностей человека выделяет потребность в безопасности, которая в раннем возрасте обеспечивается родителями. Это безопасность от страха, защита от боли, гнева, неустроенности. Она относится к потребностям первого уровня, и должна быть удовлетворена после удовлетворения потребностей нужды (физиологических). Удовлетворение потребности в безопасности служит необходимым условием для возможности удовлетворения потребностей второго уровня - потребностей развития. Удовлетворение потребности в безопасности продуцирует чувство благополучия. Для его возникновения и стабилизации необходимо стабильное окружение и уверенность в его стабильности и закономерности.

Межличностные отношения становятся определяющими для социально-психологической безопасности потому, что именно отношения к Другим и с Другими обуславливают ощущение защищенности сохранности, целостности субъекта. В условиях, когда каждый субъект взаимосвязан со множеством Других возникает система отношений, нарушение которой приводит к снижению ее устойчивости, разбалансированности всех ее элементов, напряженности внутри всей системы. Наличие угрозы и опасности хотя бы для одного элемента (отдельного субъекта) приводит к возникновению опасности для всех остальных.

Таким образом, можно говорить о социально-психологической безопасности как явлении, возникающем в процессе общения и взаимоотношений людей друг с другом. При этом именно субъект отношений - активный, общающийся, развивающийся, в отношениях с другими имеет возможность, осознавая свои взаимосвязи с миром и людьми преодолевать различного рода неблагоприятные воздействия для обеспечения своей безопасности, сохранения своей целостности.

Основными показателями социально-психологической безопасности (в соответствие с когнитивным, эмоционально-мотивационным и конативным компонентами межличностных отношений) могут являться гармоничный характер взаимодействий и взаимоотношений, удовлетворенность межличностными отношениями, чувство защищенности (устойчивость к негативным психологическим воздействиям) отсутствие напряженности, трудностей, нарушений в отношениях (в том числе в общении), защищенность от несанкционированных вторжений (интервенций).

Психологическим условием реализации социально-психологической безопасности является диалогическое общение, основными нормами которого являются эмоциональная и личностная открытость партнеров по общению, психологический настрой на актуальные состояния друг друга, уважение к партнеру, безоценочность личностных качеств субъектов процесса жизнедеятельности, доверительность и искренность выражения чувств и состояний. И именно на этом уровне репрезентации субъекта познания, общения и деятельности происходит интеграция (определяется общее, а не особенное) психологической (внутренне заданной), с одной стороны, и социальной и технической (внешне обусловленных), с другой стороны, видов безопасности личности.

Благинин А.А., Котов О.В., Калтыгин М.В.

ПРИМЕНЕНИЕ ЭЛЕКТРОИМПУЛЬСНОЙ НЕЙРОРЕГУЛЯЦИИ ДЛЯ КОРРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗМА ОПЕРАТОРОВ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ НЕВРОТИЗАЦИИ

В настоящее время во многих приоритетных областях человеческой деятельности, в том числе в транспортной сфере, основным модулем является система "человек-машина". Определяющим звеном этой системы выступает человек-оператор, от своевременности, точности и надежности деятельности которого зависит безопасность или даже сам смысл работы всей системы.

Успешное освоение космоса, осуществление космических полетов с космическими туристами на борту, увеличение искусственных спутников Земли и пилотируемых космических кораблей обуславливают рост интенсивности труда операторов по управлению космическими аппаратами (КА). Анализ деятельности специалистов управления КА показывает, что от 60 до 90% случаев отказов, аварий, срывов выполнения задач обусловлены ошибками операторов. Высокая цена ошибочных действий, специфические условия обитания, особенности структуры деятельности операторов, обеспечивающих проведение сеансов управления КА обуславливают необходимость поддержания их высокой профессиональной работоспособности, разработки методов своевременной коррекции пограничных и патологических функциональных состояний организма, возникающих в процессе деятельности, оптимизацию режимов труда, отдыха и условий деятельности.

Типичным результатом нарушения психофизиологической адаптации, возникающей в процессе интенсивной операторской деятельности, является развитие невротических расстройств. Для клинической картины невротических состояний характерны разнообразные вегетативные, обменно-эндокринные симптомы, изменения мышечного тонуса, психосенсорные расстройства. Предневротические нарушения, невротические реакции, невротические и другие формы так называемых пограничных нервно-

психических расстройств относятся к числу наиболее универсальных проявлений психической адаптации человека (Петраков Б.Д., Чуркин А.А., 1986; Койстрик К.Н., 1992; Литвинцев С.В., 1994, 1996; Новиков В.С., 1996). Доказательством могут служить данные отечественных и зарубежных исследований, показавших, что в структуре всех психических расстройств 75-80% занимают пограничные нервно-психические нарушения.

В качестве патогенных компонентов психического фактора могут выступать: длительное нервное напряжение, при выполнении ответственной и особо значимой для личности работы в условиях ограниченного времени; конфликтные ситуации; факторы социально-бытового плана; нарушение режима труда и отдыха и др. (Яцков Л.П., 1991; Новиков В.С., 1996).

В нашем исследовании оценивалось влияние ЭИН на пограничное функциональное состояние, характеризующееся высоким уровнем невротизации. С помощью методики УНП (Ласко Н.В., 1978) была выявлена группа операторов с высоким уровнем невротизации (14 человек). У них наблюдались повышенная психическая и физическая утомляемость, рассеянность, расщепленность внимания, сниженная работоспособность, выраженная потребность в длительном отдыхе. Психологические особенности лиц с высоким уровнем невротизации характеризовались многообразием и выраженностью изменений эмоционально-волевой сферы за счет более высокого уровня тревожности и некоторого снижения эмоциональной устойчивости. Повышенная психическая истощаемость сочеталась с чрезмерной возбудимостью. Эти психические особенности проявлялись увеличением уровня тревожности.

Для оценки субъективного состояния изучались самочувствие, активность, настроение, утомление мышц и глаз. Расстройство сна диагностировалось с помощью специально разработанной анкеты. Коррекция проводилась на аппарате "Лэнар". Курс ЭИН включал 5 ежедневных сеансов по 60 минут.

В результате проведенного курса электроимпульсной нейрорегуляции было выявлено статистически достоверное снижение уровня реактивной тревожности у лиц с высоким уровнем невротизации на 27% (табл. 1).

Улучшились самочувствие, активность, настроение: показатели САН увеличились в среднем на 54%. Отмечались нормализация сна, улучшение памяти, повышение работоспособности, снижение раздражительности.

Субъективные показатели утомления мышц и глаз снижались на 52% и 45% соответственно.

Таблица 1.

Динамика показателей субъективного состояния в процессе воздействия ЭИН на лиц с высоким уровнем невротизации

Показатель	До сеанса	После сеанса ЭИН
------------	-----------	------------------

Тревожность, баллы	47,0 ± 4,4	34,2±1,8
САН, баллы	3,9 ± 0,9	6,1±0,5
Утомление мышц, баллы	5,4 ± 1,1	2,6±0,6
Утомление глаз, баллы	5,8 ± 0,4	3,2±0,4

Купировались невротические проявления. После каждого сеанса снижались показатели АД и ЧСС на 3% ($p < 0,05$) и 5% ($p < 0,01$) соответственно. Причем, наиболее выраженный эффект наблюдался у лиц с гипертензивной реакцией и тахикардией.

Таким образом, при помощи ЭИН у испытуемых удалось снизить реактивную тревожность, которая представляет собой сигнал, свидетельствующий о нарушении психической адаптации, усилении поведенческой активности, об изменении характера поведения, добиться улучшения самооценки состояния и купирования невротических проявлений.

Бондарев Э. В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Успешность профессиональной деятельности во многом зависит от адаптационных возможностей человека. Проблема безопасности является одной из приоритетных в жизни и деятельности человека, она находится в поле зрения многих наук. В исследованиях психологов безопасность представляется как способ специфического мышления, поведения и деятельности.

Психологическое обеспечение безопасности деятельности является составной частью общего процесса, который проявляется прежде всего в формировании готовности к выполнению профессиональной деятельности, устойчивости психики к воздействию экстремальных факторов, профессиональной надежности. При этом, психическое обеспечение безопасности деятельности выступает одним из главных показателей ее эффективности.

Так, А.В. Лебеденко (2002) показал, что даже у операторов железнодорожного транспорта, имеющих высокий уровень профессионально важных качеств, наблюдалось значительное количество нарушений безопасности. Операторская деятельность такого рода специалистов требует осуществления быстрых и точных умственных действий при выполнении различного рода поступающей информации, она сопряжена с принятием важных решений в самые короткие временные отрезки, повышенной личной ответственности.

В условиях профессиональной деятельности действие стрессовых факторов имеют интегральный, комбинированный характер, вовлекая одновременно и физиологические и психологические процессы. Так, выполнение профессиональной деятельности может происходить в условиях воздействия ряда неблагоприятных факторов, то есть в условиях воздейст-

вия экологических и физических стрессоров, вызывающих физиологические изменения, но одновременно, в связи с новизной и необычностью обстановки, возникают психологические стрессоры. В свою очередь психологический стресс «запускает» нейрогуморальные и висцеральные механизмы, то есть сопровождается высокой физиологической мобилизацией многих систем организма.

Исследования психологов (Марищук В.Л. с соавт., 1990; Марищук В.Л., Евдокимов В.И., 2001 и др.) свидетельствуют о том, что мотивационные, интеллектуальные и другие психологические характеристики человека, его жизненный опыт, объем знаний могут существенным образом корректировать влияние объективных свойств раздражителя (раздражителей). Оперативное прогнозирование подобных ситуаций позволит лучше организовать профессиональную деятельность, исключить перенапряжение основных систем организма, предотвратить снижение его функциональных и психических возможностей, истощение адаптационных механизмов.

Необходимо учитывать, что для достижения высокой эффективности в профессиональной деятельности, специалисту предъявляются не только высокие специальные требования, но и более сложные психофизиологические – такие как оперативное мышление, повышенное внимание, скорость принятия решений, быстрота и точность реакций, нервно-психическая устойчивость и др.

Физиологические, психофизиологические и психические индивидуальные особенности человека играют важную роль в профессиональном становлении, в его адаптации к многочисленным переменам в нашей экономике, в нашем обществе, что зачастую приводит к существенным изменениям поведенческих и личностных характеристик. Индивидуальными психологическими особенностями личности определяется «цена» адаптации к этим явлениям, - срыв ее ведет к развитию соматической и психической декомпенсации.

Проблема адаптации многогранна и комплексна, с ней связано понимание многих вопросов здоровья и патологии человека, решение важных проблем физиологии труда (Бондарев Э.В. 2001; 2003 и др.). Процесс адаптации осуществляется за счет усиления активности отдельных элементов функциональной системы организма (процесс актуализации) и включения в состав функциональной системы новых элементов (процесс мобилизации).

Говоря о физиологических механизмах, лежащих в основе адаптации, необходимо указать на ряд общих закономерностей адаптационных процессов и участие многих компонентов в реализации адаптивных изменений. Вместе с тем, однотипность внешних признаков адаптации далеко не всегда помогает выяснению принципиального генеза этого явления, в результате чего вопрос о том, за счет какого конкретного механизма неадап-

тированный организм превращается в адаптированный, хотя и является в настоящее время главным, но во многих отношениях еще неясен.

Перспективы использования достижений современной медицины и психологии при изучении различных проблем адаптации специалистов экстремальных профессий, неразрывно связаны с эффективностью разработки ее теоретических основ и принципов управления адаптационным процессом. Это требует продолжения научных исследований в области физиологии экстремальных воздействий, динамической структуры адаптации, оценки и прогнозирования функциональных состояний, разработки путей биоадаптивного управления, коррекции недостаточности адаптационных механизмов. Рациональное решение этих и других задач будет способствовать сохранению здоровья и профессиональной работоспособности специалистов в различных экстремальных условиях.

Борисовская Н.В.

БЕЗОПАСНОСТЬ НА ТРАНСПОРТЕ

Перевозка железнодорожным транспортом в России осуществляется по разветвлённой сети железных дорог, состоящей из 17 самостоятельных подразделений. Все они считаются филиалами «РЖД». Для регулирования вопросов, связанных с перевозкой железнодорожным транспортом и взаимодействия с клиентами была создана Система фирменного транспортного обслуживания. В задачи данной Системы входит также информационное обеспечение потенциальных клиентов «РЖД» и повышение качества предоставляемых транспортных услуг.

Железнодорожный транспорт работает непрерывно в течение года и суток, осуществляя массовую перевозку топлива, металлов, леса, строительных материалов, удобрений, зерна, продовольственных и многих других грузов всех отраслей экономики, обеспечивая нормальное функционирование производства, жизнедеятельность людей в городах и сельской местности. Железные дороги всегда были одним из основных видов транспорта при перевозке грузов в нашей стране, поскольку перемещение достаточно значимых объемов грузов на большие расстояния другими видами транспорта в России было попросту невозможно. В силу природно-климатических и политико-экономических условий нашей страны, её огромных сухопутных пространств он несёт основную нагрузку по перевозкам. В последние годы наблюдается стабильный рост перевозок железнодорожным транспортом в масштабах страны. Возрастает также значение Российской железной дороги при осуществлении международных перевозок, так как более половины всех международных железнодорожных перевозок составляет перевозка железнодорожным транспортом по России.

Ведение поезда – самая ответственная часть перевозочного процесса, успешное и безопасное осуществление которой определяется как профессиональной подготовкой машиниста и слаженностью работы локомотив-

ной бригады, так и взаимодействием диспетчера и машиниста. Профессионалом называется человек, не совершающий грубых ошибок в области своей компетенции, то есть той работы, которую он выполняет.

Повышение эффективности профессиональной подготовки локомотивных бригад и развитие у них необходимых навыков и умений являются основными факторами обеспечения безопасности движения. Профессиональная деятельность машиниста сводится не только к организации действий в определенной последовательности. Человек – не машина, как и его деятельность – это психологическая, а не техническая категория.

Одним из первых в России «противоошибочную» программу разработал немецкий инженер-железнодорожник И.И. Рихтер, который опубликовал ее в 1895 году в серии под общим названием «Железнодорожная психология». Эта программа актуальна и сегодня, так как при разборе чрезвычайных происшествий обычно не учитывают индивидуальные особенности каждого машиниста, то есть то, что значимость различных факторов определяется не столько их наличием, сколько характером осознания их машинистом. «Уголовная и социальная ответственность, - писал Рихтер, - в высшей степени влияет на душевное состояние машиниста»[1].

Статистика подтверждает, что большинство чрезвычайных происшествий не произошло бы, если бы человек хорошо знал, чем может кончиться развитие тех или иных событий, если бы он хоть в некоторой степени мог предвидеть их последствия. Более 90 % аварий и крушений в железнодорожной отрасли происходит по вине машинистов. Машинисты тепловозов допускают в 1.5 раза больше грубых ошибок, особенно в жаркое время года при высокой влажности воздуха и при повышении солнечной активности. Машинист первым сталкивается с опасностью для движения, и нередко только он может её предотвратить, исправив ошибку другого участника перевозочного процесса, или уменьшить тяжесть последствий, но ошибку машиниста практически исправить никто не в состоянии. Поэтому машинисту принадлежит основная роль в обеспечении безопасного движения поезда с установленной скоростью независимо от времени суток, года и погодных условий. Поэтому так важно, чтобы каждый машинист сформировал в своем сознании, что он – машинист, он и только он первым обеспечивает безопасность движения [1].

Эмоциональное состояние очень важно для производственной деятельности. Наукой доказано, что в браке человек живёт дольше чем одинокий, но существует множество различных факторов влияющих на психофизиологические возможности организма человека и безопасность движения. Около половины несчастных случаев обусловлено психологическими и социально-психологическими причинами [2]. В период магнитных бурь наблюдалось также ухудшение самочувствия и повышение артериального давления [3].

Великому ученому, врачу древности Гиппократу, принадлежат слова: «Если много людей заболевают одной и той же болезнью, то причину её следует искать в том, что является общим для всех людей, и в том, чем они чаще всего пользуются. Значит, речь идет о вдыхаемом воздухе». Именно состояние воздуха влияет на самочувствие людей и на их здоровье [1].

Стресс – это состояние общего напряжения организма, возникающее под действием чрезвычайного раздражения. Стресс многолик, он не только зло, не только беда, но и великое благо, ибо без стрессов наша жизнь была бы похожа на бесцветное прозябание. Результат стресса – это утомление, то есть постепенное ухудшение способности человека к выполнению своих обязанностей, что может проявляться в ухудшении качества работы, неточности, утраты желания добиться успеха[4].

Мотивация – это побуждение человека к деятельности для достижения цели конечного результата деятельности, или самовыражения. Для машиниста мотивация деятельности представляет собой совокупность побуждения в подготовке (профессиональной, психологической и физиологической) и непосредственно в безопасном ведении поезда. Уверенность в себе, настрой на положительный исход поездки, принятие правильных решений и своевременное исполнение управляющих действий позволяют машинисту надежно работать с минимальной затратой энергии.

По мнению советского психиатра и психолога В.Н. Мясищева, 70 – 80% достигнутого человеком в результате его деятельности зависит от мотивации. Нарушения правил эксплуатации являются следствием неравновесия мотива безопасности и мотива достижения конечных результатов труда (выполнение плана, получение высокой прибыли).

Различают 5 основных мотивов любой трудовой деятельности: выгода, безопасность, удобство, удовлетворенность и быть не хуже других. У различных операторов сила отдельных мотивов различна. В процессе трудовой деятельности мотивы могут вступать в конфликты. Там, где стимулируется мотив выгоды, операторы допускают больше опасных ошибок, и наоборот. Добиться большей мотивации безопасной работы, например, машиниста локомотива, можно созданием положительной стимуляции, рассчитанной на поощрения, и отрицательной - ориентированной на наказание. Опыт их применения показал большую эффективность положительной стимуляции, то есть поощрений за работу без опасных ошибок[1].

Человек является сложной саморегулируемой системой, способной, в зависимости от сложившейся ситуации, гибко использовать свои возможности для достижения требуемого результата и избегать при этом опасности. Психологи выделяют 4 фактора, обуславливающих способность человека противостоять опасности [2]:

- чисто биологический, вытекающий из природных свойств человека и проявляющийся в бессознательной регуляции (защита жизни);

-индивидуальные особенности психического отражения и психических функций человека;

-опыт человека, его навыки, знания, умения;

-побуждение действий, интересы.

Большей интенсивностью опасных ошибок обладают молодые люди до 25 лет и без достаточного стажа работы, а также люди в возрасте 50 лет и более. Возрастная граница для машинистов локомотивов, по результатам некоторых исследований, - 50 лет. Для снижения интенсивности ошибок рекомендуются специально разработанные режимы труда и отдыха машинистов[5].

Выполняя перевозки грузов, пассажиров, багажа и грузобагажа, железнодорожный транспорт вступает в определенные правовые взаимоотношения с грузоотправителями, грузополучателями, пассажирами, физическими и юридическими лицами, другими видами транспорта и собственниками транспортных средств. Общие правовые нормы, определяющие отношения, возникающие в связи с деятельностью железных дорог, регулируются нормами гражданского права, но они не достаточны для регулирования отношений, возникающих при выполнении перевозок, поскольку не отражают специфику перевозочного процесса. Регулирование возникающих правовых взаимоотношений необходимо, для достижения основной цели, стоящей перед руководством железнодорожного транспорта. Таковой является – повышение эффективности его работы.

Важнейшими правовыми актами, регулирующими отношения, возникающие между железными дорогами и грузоотправителями, грузополучателями и пассажирами, являются Федеральные законы «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации», Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации от 10 января 2003 года вступивший в силу с 18 мая 2003 года, регулирует отношения, возникшие между перевозчиками, пассажирами. Грузоотправителями, грузополучателями, владельцами инфраструктур железнодорожного транспорта общего пользования, владельцами железнодорожных путей необщего пользования, другими физическими и юридическими лицами при пользовании услугами железнодорожного транспорта общего пользования и железнодорожного транспорта необщего пользования, и устанавливает их права, обязанности и ответственность. Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации определяет основные условия организации и осуществления перевозок пассажиров, грузов, багажа, грузобагажа, оказание услуг по использованию инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования и иных, связанных с перевозками услуг.

Железнодорожный транспорт обеспечивает единство экономического и стратегического пространства России, является интегрирующим и государственно–образующим сектором и стабилизирующим фактором эко-

номики. В новых социально – экономических условиях основной задачей федерального железнодорожного транспорта является транспортное обслуживание грузоотправителей, грузополучателей, населения, других физических и юридических лиц.

В настоящее время требуется не только перевезти груз и выдержать срок его доставки, но и осуществить транспортное обслуживание по различным классам качества, минимизируя потери при перевозке и затраты на них. Для этих целей необходимо применять удобные для грузоотправителей и грузополучателей технологии перевозочного процесса, оптимально согласовывать ритмы работы поставщиков, потребителей, железнодорожного транспорта и время доставки грузов для конкретных грузоотправителей и грузополучателей, информировать их о продвижении груза, обеспечивать полноту и качество предоставляемых услуг в соответствии с законодательством, для достижения максимальной эффективности работы транспорта.

Перечень нормативных правовых актов:

1.Федеральный закон от 10.01.2003 г. №17-ФЗ « О железнодорожном транспорте в Российской Федерации», (с изменениями от 7 июля 2003 г., 8 ноября 2007 г., 22,23, 26, 30 декабря 2008 г.) Принят Государственной Думой 24 декабря 2002 года.

2.Федеральный закон от 10.01.2003 г. №18-ФЗ «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации», с изменениями от 7июля 2003 г., от 4 декабря 2006 г., 26 июня, 8 ноября 2007 г.).

3.Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 26.01.1996 г. №14-ФЗ.

Библиография:

1.Козубенко В.Г. Безопасное управление поездом: вопросы и ответы: Учебное пособие. Изд. 3-е, испр. и доп.- М: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на ж-д. транспорте», - 548 с.

2.Котик М.А. Психология и безопасность – Таллинн: Валгус, 1989. – 262 с.

3.Мизун Ю.Г., Мизун П.Г. Магнитные бури и здоровье. – М.: СП «Корона – принт», 1990. – 48 с.

4.Ошибки пилота: Человеческий фактор / Пер. с англ. А.С. Щebroва. – М.: Транспорт, 1986. – с.16-21.

5.Руководство по железнодорожной медицине. Т.1.: Медицинское обеспечение безопасности движения поездов / Под ред. В.М. Сибалева, Ю.Н. Коршунова, А.З. Цфасмана. – М.: 1990. – 280 с.

Дроздова М.А.

О НЕКОТОРЫХ АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСАХ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ НА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

В последнее время все более актуальной становится проблема терроризма на железнодорожном транспорте. Число терактов в данной сфере все возрастает. Так, 2 февраля 2010 года в 4 часа 21 минуту утра в Санкт-Петербурге на перегоне между станциями Бронева и Ленинский Проспект на самодельном контактном взрывном устройстве была подорвана дрезина.

По данному факту возбуждено уголовное дело по фактам незаконного оборота оружия и взрывчатых веществ (ст. 222 УК РФ) и терроризма (ст. 205 УК РФ). Террористические акты на железной дороге - это события 27 ноября 2009 года и 13 августа 2007 года, когда были взорваны поезда «Невский экспресс», следовавшие из Москвы в Санкт-Петербург. Следует отметить, что такие события происходят не только в России. Так, 7 июля 2005 года в Лондонском метро произошла серия взрывов, в результате которых погибло 72 человека и около 700 получили ранения. 11 марта 2004 года в результате взрывов в поездах в Мадриде погиб 191 человек. Этот список можно продолжить. По данным газеты «Коммерсант», в числе стран, пострадавших от терроризма в 1994-2004 годах, Россия находится на 2 месте, лидируют США. В последнее время в РФ наблюдается тенденция совершения терактов именно в форме взрывов на железной дороге, что, безусловно, затрагивает работников железнодорожного транспорта и пассажиров.

В настоящее время основным государственным органом, занимающимся обеспечением безопасности движения железнодорожных поездов, является департамент обеспечения правопорядка на транспорте. Это структурное подразделение МВД РФ, ответственное, помимо железнодорожного, также и за водный и воздушный транспорт, действует на основании приказа МВД РФ от 23.12.2005 №1042 «Об утверждении типового положения об управлении внутренних дел на транспорте Министерства Внутренних Дел Российской Федерации».

Основными задачами Департамента в данной сфере является организация в пределах своих полномочий предупреждения, выявления, пресечения, раскрытия и расследования преступлений, а также предупреждения и пресечения административных правонарушений на объектах транспорта, обеспечение охраны общественного порядка на объектах транспорта, организация и осуществление государственного контроля за оборотом оружия в организациях, осуществляющих деятельность на объектах транспорта и другие. Основными функциями Департамента в данной сфере являются организация и осуществление комплексного анализа и прогнозирования состояния и развития оперативной обстановки на объектах транспорта, разработка предложений руководству Министерства по формированию и реализации государственной политики в области обеспечения правопорядка на объектах транспорта, анализ эффективности деятельности органов внутренних дел на транспорте по обеспечению правопорядка на объектах транспорта и принятие мер к её совершенствованию, организация борьбы с незаконным оборотом оружия, боеприпасов и взрывчатых веществ на объектах транспорта; разработка и осуществление мероприятий по совершенствованию охраны общественного порядка на объектах транспорта, осуществление в установленном порядке сотрудничества с правоохранительными органами зарубежных стран и другие. Т.е. именно указанный государ-

ственный орган решает ежедневные вопросы обеспечения безопасности сотрудников и пассажиров железных дорог. В ведении департамента обеспечения правопорядка на транспорте находятся 17 железных дорог протяженностью более 86 тыс. км; 508 железнодорожных вокзалов; 1942 железнодорожных моста; 139 тоннелей; 297 путепроводов; 150 аэропортов, в т.ч. 64 международных; 18 межрегиональных и территориальных управлений гражданской авиации; 33 морских и 63 речных порта; 10 морских и 25 речных парокходств; 18 государственных бассейновых управления речного транспорта; судоходная часть рек протяженностью 89 тыс. км; 20 гидросооружений.

18 февраля 2010 года был издан Указ Президента Российской Федерации N 208 "О некоторых мерах по реформированию Министерства внутренних дел Российской Федерации", в соответствии с которым министр внутренних дел Российской Федерации должен образовать в 6-месячный срок 8 управлений на транспорте Министерства внутренних дел Российской Федерации по федеральным округам на базе 20 управлений внутренних дел на железнодорожном, водном и воздушном транспорте в пределах их штатной численности. Таким образом, в самое ближайшее время должна произойти реформа в сфере обеспечения безопасности на транспорте, и насколько она будет эффективна, покажет время.

Что касается опыта зарубежных стран в данной области, то, например, и в Великобритании существует государственный орган, схожий по полномочиям и юрисдикции с Российским департаментом обеспечения правопорядка на транспорте – это Британская Транспортная Полиция. В ее юрисдикции находятся вся железная дорога, а также Лондонское метро, Докландская железная дорога и др. Однако следует отметить, что ее полномочия не распространяются на Северную Ирландию, где правопорядком на транспорте занимается Полицейская Служба Северной Ирландии. По состоянию на ноябрь 2009 года численность работников Британской Транспортной Полиции составила около 4500 человек. Деятельность Британской Транспортной Полиции в основном (почти на 95%) спонсируется железнодорожными компаниями, Лондонским Метро и иными транспортными компаниями, находящимися в ее юрисдикции. Ее бюджет на 2007-2008 годы составил порядка 187,8 миллиона фунтов стерлингов. На наш взгляд, такая система финансирования Полиции представляется достаточно эффективной, поскольку собственники транспортных компаний заинтересованы в том, чтобы их деятельности не мешали действия преступников, а уровень безопасности перевозок серьезно влияет на эффективность бизнеса в данном сегменте. Однако тот факт, что частные компании финансируют деятельность Британской Транспортной Полиции, не дает первым право вмешиваться в оперативную деятельность последней.

Возвращаясь к вопросу борьбы с терроризмом на железной дороге, необходимо отметить, что противодействие данному явлению возможно

только в контексте борьбы с терроризмом во всех его проявлениях. В РФ в указанной сфере действует Национальный антитеррористический комитет (НАК) — орган, обеспечивающий координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по противодействию терроризму, а также осуществляющий подготовку соответствующих предложений Президенту Российской Федерации. НАК образован Указом Президента Российской Федерации от 15 февраля 2006 г. № 116 «О мерах по противодействию терроризму». Этим же Указом утверждено Положение о Национальном антитеррористическом комитете. Председателем НАК по должности является директор Федеральной службы безопасности Российской Федерации генерал Александр Васильевич Бортников. В состав Национального Антитеррористического Комитета входят главы всех ключевых силовых министерств, таких как ФСБ, ФСО, СВР, юстиции, транспорта и другие. В соответствии с недавно принятой Концепцией противодействия терроризму в Российской Федерации, утвержденной 5 октября 2009 года Президентом РФ, координацию деятельности по противодействию терроризму, организацию планирования применения сил и средств федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов по борьбе с терроризмом, а также управление контртеррористическими операциями обеспечивают все те же Национальный антитеррористический комитет, Федеральный оперативный штаб, антитеррористические комиссии и оперативные штабы в субъектах Российской Федерации. Также в пределах своей компетенции в указанной сфере действуют такие службы как ФСБ, ФСО, МВД и т.д.

В Российской газете №4130 от 28 июля 2006 года был опубликован Список организаций, признанных Верховным судом Российской Федерации террористическими, деятельность которых запрещена на территории России, в котором указано 17 организаций. Следует отметить, что одним из основных критериев внесения в него террористических организаций, является их деятельность на территории РФ. И это, безусловно, мешает эффективному противостоянию террористам. Как мы знаем, многие террористических организации имеют разветвленную структуру, их члены могут находиться в разных странах. И если у этих стран, как например, у ЕС и России списки таких организаций разные, то это мешает, безусловно, их качественному взаимодействию.

Также следует отметить, что в ЕС большое внимание уделяется причинам и мотивам террористов. Поэтому, согласно европейской концепции, основные усилия нужно прилагать именно для борьбы с причинами, которыми являются бедность, неравенство или, к примеру, многолетний палестино-израильский конфликт, а не с последствиями. Именно в связи с этим ЕС долгое время отказывался признать "Хамас" террористической органи-

зацией, полагая, что она может сыграть свою роль в ближневосточном урегулировании.

В США после терактов 11 сентября 2001 года также большое внимание стало уделяться вопросам борьбы с терроризмом и предотвращения террористических актов. В настоящее время в США, на наш взгляд, существует наиболее развитая система государственных органов, ответственная за данное направление. В указанной сфере в Соединенных Штатах действуют Совет национальной безопасности (National Security Council), куда входят Заместитель советника по национальной безопасности, отвечающий за борьбу с терроризмом (National Director / Deputy National Security Advisor for Combating Terrorism), Комитет по антитеррору и национальной готовности (Principals Committee on Counter-terrorism and National Preparedness), Национальный координатор по безопасности, защите инфраструктуры и контртерроризму (National Coordinator for Security, Infrastructure Protection and Counter-Terrorism), а также Совет внутренней безопасности (Homeland Security Council), Национальный контртеррористический центр (National Counterterrorism Center), Центр по отслеживанию террористической активности (Terrorist Screening Center), Министерство внутренней безопасности (Department of Homeland Security). В Центральном разведывательном управлении (Central Intelligence Agency) - Антитеррористический центр (Counterterrorist Center), в Федеральном бюро расследований (Federal Bureau of Investigation) - Управление по борьбе с терроризмом (Counterterrorism Division). В армейских структурах функционируют Объединенные группы межведомственной координации борьбы с терроризмом (Joint Interagency Coordination Groups).

Задача улучшения системы информационного обмена была поставлена Конгрессом США в части 1016 акта "О разведывательной реформе и предотвращении терроризма" (IRTPA) 2004 года. В августе 2004 президент США издал Указ №13356, направленный на то, чтобы информация, связанная с терроризмом, была включена в информационный обмен между федеральными агентствами (как на федеральном, так и на местном уровне), а также частным сектором. Также США активно участвуют в международной деятельности по борьбе с терроризмом. Так, в июне 2004 года США, Великобритания и Австралия объявили о создании глобальной антитеррористической сети. Задача сети - предотвращать акции "Аль-Каиды" и союзных ей группировок на всей территории земного шара. В ее состав входят несколько центров - американский Национальный контртеррористический центр - National Counterterrorism Center, британский The Joint Terrorism Analysis Centre, австралийский National Threat Assessment Centre, а также канадский и новозеландские центры. В 2005 году Министерство внутренней безопасности США расширило список городов и регионов, в которых риск террористических атак высок и которые получают гранты на борьбу с терроризмом. Возможно, России также было бы полезно ввести

практику предоставления грантов именно тем регионам, которые наиболее часто становятся жертвами терактов, а именно Москве, Санкт-Петербургу, Республике Дагестан, Чеченской республике и другим.

В заключении хочется перечислить некоторые меры, принятие которых, на мой взгляд, повысило бы эффективность борьбы с терроризмом на железной дороге:

- более активное взаимодействие сотрудников железной дороги с другими структурами и службами по борьбе с терроризмом,
- оснащение вагонов предметами первой необходимости при аварии или теракте,
- подготовка и инструктаж проводников о действиях в кризисной ситуации,
- в случае нехватки финансирования возможно рассмотреть вопрос привлечения средств транспортных компаний,
- расширение списка террористических организаций и унификация таких списков, существующих в различных государствах,
- улучшение обмена информацией между государственными органами, занимающимися вопросами предотвращения терактов, возможно в форме регулярных встреч их руководителей или представителей,
- предоставление грантов регионам, в которых чаще всего происходят теракты,
- создание специального центра по отслеживанию террористической активности по аналогии с Американским Центром по отслеживанию террористической активности,
- выделение специальных полос движения для скоростных пассажирских поездов типа «Сапсан» и «Аллегро» с целью усиления контроля за техническим состоянием железнодорожного полотна для поездов такого типа и безопасностью движения, установка камер или иных систем контроля на железных дорогах.

Емельянов Ю.А.

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ НА УСТОЙЧИВОСТЬ К ГИПОКСИЧЕСКОЙ ГИПОКСИИ В АВИАЦИИ

Развитие современной техники в авиации, создание специализированных горных вертолетных подразделений ставят все новые задачи перед врачами по оценке устойчивости и переносимости гипоксии летным составом. На сегодняшний день разработаны и внедряются многие методы прогнозирования и оценки индивидуальной переносимости гипоксии, но эти методы до сих пор сложны, требуют специального оборудования и высоких финансовых затрат.

В литературе видна связь между особенностями функциональной организации центральной нервной системы и типом высшей нервной деятельности и устойчивостью к гипоксической гипоксии. Первые опыты,

проводившиеся на животных, показали, что собаки со слабым типом нервной системы хуже переносят высотные подъемы, чем животные с сильным, уравновешенным типом (Лифшиц А.В., 1949; Алтухов Г.В., 1955). В экспериментах по подъему на высоту людей с различными типами темперамента по Павлову: флегматики и холерики, было достоверно выявлено, что у холерика на высоте 5000-5500м стали проявляться признаки угнетения нервной системы, выявилось резкое снижение запоминания материала, что в конечном итоге привело к отказу участия в эксперименте. У флегматика во время подъема напротив преобладали признаки возбуждения, и сохранилась способность к запоминанию материала до конца эксперимента (Платоновым К. и Шварц Л., 1948). В работах Айдаралиева А.А., 1988г., была отмечена роль личностной тревожности к устойчивости к гипоксии и адаптации организма человека в горных условиях. Данные исследования совпадают с работой Горанчука В.В., Сапова Н.И., Иванова А.О., (2002)., в которой описывается психологический статус испытателя с низкой резистентностью к острой гипоксической гипоксии, характеризующийся признаками психологической неустойчивости к чрезвычайным воздействиям, высоким уровнем тревожности. Левшин И.В., (2002) показал взаимосвязь между устойчивостью к гипоксии и личностной, а также реактивной тревожностью.

Ю.В. Бушов «Психофизиологическая устойчивость человека в особых условиях деятельности: оценка и прогноз». (1992) экспериментально доказал что, ряд признаков позволяет с достаточно высокой точностью (в 99% случаев) определять свойственный индивиду тип психологической реакции субъекта на тестируемое гипоксическое воздействие. Он разделил группы тестируемых на три типа: первый тип характеризовался наиболее благоприятной реакцией организма на тестирующие гипоксическое воздействие. Третий тип характеризовался наиболее неблагоприятной реакцией организма на тестирующие гипоксическое воздействие. Для индивидов с первым типом реагирования характерны самые высокие значения показателя социальной комфортности, низкая личностная тревожность, низкие величины суммарного отклонения от аутогенной нормы, самый высокий уровень экстраверсии. Лица с третьим типом реагирования характеризуют самые низкие величины показателя социальной адаптации, самый высокий уровень личностной тревожности, нейротизма, высокие величины суммарного отклонения от аутогенной нормы. Лица со вторым типом реагирования характеризуются средними величинами показателя социальной комфортности, личностной тревожности и суммарного отклонения.

Таким образом, мы можем говорить о том, что исследования психологических особенностей личности являются одними из перспективных методов исследования наравне с физиологическими методами исследования устойчивости человека к гипоксической гипоксии.

Кашанов М.М.

**МЕТАКОГНИТИВНЫЙ ПОДХОД К ПОНИМАНИЮ СТРУКТУРНО-
ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТ-
НОСТИ ЧЕЛОВЕКА В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**

Психологическое обеспечение деятельности человека в экстремальных условиях представлено в работах Н.В.Гришиной, В.В.Знакова, Н.И.Леонова, В.Ф.Петренко, А.О.Прохорова, Т.Л.Крюковой и др. Общим моментом в отмеченных концепциях является выделение надситуативной активности, выход личности за пределы наличной ситуации, личностной рефлексивности как качеств, важных для обеспечения успешного и эффективного творческого процесса. Благодаря обобщению результатов, представленных в данных концепциях, установлено, что оценка личностных особенностей – необходимое условие и продуктивное направление изучения индивидуальных стратегий психической регуляции деятельности, а также эффективное средство выявления лиц, которые по особенностям своих познавательных процессов наиболее или наименее пригодны к конкретной профессиональной деятельности.

Проблема наших исследований характеризуется необходимостью выявления набора элементов, значимых и достаточных для описания когнитивных и метакогнитивных характеристик конфликтной компетентности и определения внутренней взаимосвязи элементов, их структуры. Именно метакогнитивное понимание структурно-функциональных характеристик конфликтной компетентности неразрывно связано с соотнесением и внедрением полученных результатов в практику, что находит свое выражение в разработке и внедрении образовательной программы по формированию конфликтной компетентности личности в процессе её профессионализации.

Целью наших работ является выделение структурно-функциональных характеристик конфликтной компетентности, обобщение основных понятий, обоснование целесообразности и перспективности метакогнитивного подхода к пониманию конфликтной компетентности, определение и описание уровней, критериев и показателей сформированности конфликтной компетентности личности.

На наш взгляд, выделение конфликтной проблемности в качестве единицы анализа конфликтной компетентности будет способствовать эффективному исследованию метакогнитивных характеристик. Конфликтная проблемность представляет собой наиболее элементарный, и в то же время сохраняющий наиболее существенные свойства и функции объективной и субъективной реальностей, процесс. Для исследования конфликтной проблемности нами разработаны и апробированы авторские психодиагностические методики.

В качестве методологической базы при проведении исследования применяется структурно-функциональный метод как разновидность сис-

темного подхода. Использование структурно-функционального метода для изучения конфликтов позволяет выявить основные элементы конфликтного взаимодействия и определить роль каждого из них. Исследование основных структурно-функциональных характеристик конфликтной компетентности личности профессионала в контексте метакогнитивного подхода позволяет определить возможные затруднения на пути к творческому разрешению проблемно-конфликтной ситуации, разработать программы совершенствования творческой деятельности профессионала и обосновать перспективы повышения эффективности профессиональной деятельности.

Установленные взаимосвязи между теоретическими метакогнитивными построениями и идеями, связанными с пониманием специфики конфликтной проблемности как новообразования в мыслительной деятельности субъекта, позволили сформулировать иерархическую структуру конфликтной компетентности личности. Эти подструктуры имеют иерархию, основанную на соотношении генетических и социальных факторов, оказывающих влияние на формирование личности. Каждая из выявленных и описанных подструктур, в свою очередь, может быть представлена более подробными критериями и показателями, что позволяет говорить о различиях в степени выраженности в рамках одной структуры. Вес каждого свойства в общей оценке личности может быть неодинаковым, т.е. вклад того или иного показателя в общую эффективность осуществляемой деятельности в условиях конфликтного взаимодействия может быть разным.

Эффективное разрешение возникающих противоречий, как ядерных образований конфликта, требует наличия у профессионала развитых навыков видения и осмысления совокупности всех условий проблемно-конфликтной ситуации, а также знания собственных когнитивных характеристик, способствующих более успешному разрешению конфликтной ситуации. Поэтому в целях повышения эффективности саморегуляции деятельности в экстремальных условиях представляется перспективным использование методологии метакогнитивного подхода, в контексте которого метапознание рассматривается как знание о собственных мыслительных процессах и стратегиях, способность к сознательной их рефлексии, изменению и осуществлению действий, основанных на этом знании. В выполненных нами исследованиях выявлено, что рассмотрение метакогнитивных характеристик конфликтной компетентности целесообразно организовывать посредством исследования ментального опыта субъекта деятельности.

Метапознание осуществляет ряд важнейших функций, определяющих в целом эффективность результативных характеристик процесса решения проблемно-конфликтной ситуации. Так, результаты, полученные в ходе формирующего психолого-педагогического эксперимента по совершенствованию профессионального мышления, свидетельствуют о повышении эффективности разрешения конфликтных ситуаций. В условиях специально организованного Ю.В.Пошехоновой обучения преподавателей

вуза (основанного на метакогнитивном подходе) уровень метакогнитивной активности влияет на интенсивность динамики перехода от ситуативного уровня профессионального педагогического мышления к надситуативному. Дифференциация преподавателей по уровню выраженности у них рассматриваемых метакогнитивных компонентов определила ряд достоверных различий. Преподаватели, высоко оценивающие себя по шкале «Метакогнитивные знания», характеризуются общим экстернальным локусом контроля, экстернальностью в области межличностных отношений, и, соответственно, низко оценивающие – интернальным локусом контроля. Сравнение результатов преподавателей по крайним значениям шкалы «Метакогнитивная активность» позволили выявить следующие различия: преподаватели с высокими баллами по указанной шкале воспринимают большее количество факторов как стимулирующих их профессиональное развитие, нежели преподаватели с низкими баллами; для преподавателей с низкой метакогнитивной активностью более характерно авторитарное, педантичное поведение и наоборот, сфера межличностного общения преподавателей с высокой метакогнитивной активностью характеризуется меньшей склонностью к авторитарному, диктаторскому и педантичному поведению. Установлено, что метакогнитивная активность выше у преподавателей с высокой потребностью достижений, а также что преподаватели с высоким уровнем метакогнитивной активности отличаются более высоким уровнем профессионального педагогического мышления (его уровень ближе к надситуативному, чем у преподавателей с низкими значениями по этой шкале). Уровень педагогического мышления преподавателей медицинского вуза ближе к надситуативному, чем у преподавателей медицинских колледжей. Преподаватели медицинских колледжей характеризуются более высоким уровнем метакогнитивной активности, концентрации и управления временем, чем преподаватели медицинского вуза.

Чем активнее преподаватель, тем меньше его дистанция с обучаемым, поскольку активные более склонны принимать вызов. По мере нарастания профессиональной активности снижается профессиональная деформация педагога. Установление роли метакогнитивных компонентов конфликтной компетентности на различных стадиях профессионализации субъекта, а также на разных уровнях функционирования его профессионального мышления (ситуативном и надситуативном) позволило расширить представление о динамике структурно-функциональной организации творческой деятельности профессионала. Анализ метакогнитивных механизмов перехода на надситуативный уровень мышления как основы творческого мышления профессионала способствовал разработке концептуальной основы метакогнитивного подхода к исследованию важнейших характеристик творческой деятельности профессионала (функции, структура, свойства, психологические механизмы и закономерности становления и

функционирования, показатели сформированности, принципы и условия формирования, критерии эффективности).

Реализация данного подхода позволила выделить и обобщить основные функции метапознания в контексте конфликтной компетентности: 1. Метапознание способствует адекватному распознаванию конфликтной проблемности и определению возможных вариантов разрешения конфликтной ситуации. 2. Метапознание обеспечивает организацию функционирования познавательных психических процессов и ресурсы для их функционирования. 3. Метапознание осуществляет отслеживание процесса решения конфликтной ситуации и управление этим процессом в экстремальных условиях.

В реализуемом нами метакогнитивном подходе (М.М.Кашапов, Ю.В.Пошехонова, М.В.Башкин и др.) конфликтная компетентность понимается как интегративное качество личности, характеризующееся наличием в своей структуре когнитивного, мотивационного, регулятивного компонентов. Данные компоненты неаддитивно образуют целостную структуру конфликтной компетентности, которая обладает превентивной, прогностической, конструктивной, рефлексивной и коррекционной функциями, обеспечивающими реализацию профилактических мер в межличностном взаимодействии, а также адекватное распознавание и конструктивное разрешение личностью конфликтов. Конфликтная компетентность как компетентность в области межличностных отношений является видом коммуникативной компетентности, обладает ее существенными качественными признаками: сложностью структурной организации, имеющей интегральный характер; связанностью со структурой процесса коммуникации и его эффективностью; динамичностью структурных компонентов; возможностью их совершенствования.

Базовым качеством в структуре конфликтной компетентности личности является субъективный локус контроля как показатель регулятивного компонента данной компетентности. Выбор личностью оптимального типа реагирования в конфликте определяется степенью развития у нее креативности. Основными психологическими механизмами, обеспечивающими взаимосвязь особенностей личности и оптимального типа реагирования в конфликте, являются механизмы функциональной динамичности, реципрокности, психологического соответствия.

Формирование конфликтной компетентности личности возможно, если: во-первых, с помощью специальных рефлексивных технологий актуализировать «свернутый» ментальный опыт оптимального разрешения конфликтов; во-вторых, с помощью включения в образовательные процессы специально контролируемых социокультурных конфликтов продуктивной ориентации; в-третьих, целенаправленная трансформация негативных качеств конфликтогенной личности и её конфликтогенного поведения в социально-приемлемые формы, способствующие совладанию с экстре-

мальной ситуацией. Достижение высокого уровня конфликтной компетентности профессионала связано с преодолением разнообразного рода трудностей как внешнего, так и внутреннего плана, а также с умением занимать мета-позицию в разрешаемом конфликте. В качестве критерия и показателя конфликтной компетентности рассматривается отношение, которое определяется духовно-нравственной ценностно-смысловой ориентацией человека.

С практической точки зрения значимость конфликтной компетентности профессионала характеризуется его конкурентной способностью. Например, если нравственный облик руководителя и характер его деятельности не отвечает представлениям подчиненных о том, каким должен быть руководитель и как он должен поступать, то подчиненные не только сопротивляются его воздействиям, но даже вступают с ним в конфликт. Конфликтная компетентность связывается как с результатом деятельности, так и с конкретной деятельностью – решением конфликтных проблем. Компетентность при этом определяется как результативность сформулированных и решенных субъектом проблемных задач в определенной сфере деятельности (в поле его компетентности). Основным показателем результативности решения конфликтной ситуации служит качество решенных субъектом противоречий.

На основании обобщения полученных эмпирических данных сделаны следующие выводы:

1. Определены наиболее важные психологические особенности конфликтной компетентности личности профессионала. Вычленены компоненты, факторы и условия конфликтной компетентности профессионала. Выявлены наиболее типичные сильные и слабые стороны (не актуализированные возможности) конфликтной компетентности личности и разработаны рекомендации по ее совершенствованию и обучению.

2. Созданы и проверены измерительные процедуры, соответствующие разработанной нами схеме метакогнитивного анализа процесса решения проблемно-конфликтной ситуации. Исследованы когнитивные затруднения в профессиональной деятельности как параметры проблемной ситуации, возникающей в межличностном взаимодействии. Определены стратегии решения проблемно-конфликтной ситуации, выражающиеся в совокупности умственных действий. Сконструированы критерии оценивания эффективности разрешения противоречий, составляющих ядро конфликтной ситуации; установлены и обобщены психологические механизмы и закономерности решения проблемно-конфликтной ситуации.

3. Установлено, что конструирование развивающих конфликтов является одним из основных средств организации профессиональной среды. Она формируется под влиянием следующих факторов: 1. Наличие рефлексивной среды. 2. Открытость позиций. 3. Направленность на рефлекссию, креативность (показ образца, формирование обобщающих приемов). 4.

Объективация в коллективе личностных смыслов. 5. Созидательно направленная поисковая активность участников конфликтного взаимодействия.

4. В качестве единицы анализа конфликтной компетентности профессионала обоснована конфликтная проблемность. Поскольку именно проблемность несет в себе наиболее существенные свойства, функции и специфику процесса разрешения конфликтов. Одновременно обосновано, что своевременное и адекватное распознавание конфликтной проблемности в процессе межличностного взаимодействия является генетически исходной основой актуализации и реализации конфликтной компетентности личности профессионала. Умение устанавливать надситуативную проблемность в разрешаемой конфликтной ситуации обеспечивается: а) правильным использованием усвоенной информацией; б) использованием не только приобретенными знаниями, а самим собой, имеющим эти знания и умения.

Комарова А.В., Остапова М.Н.

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ СОВЛАДАНИЯ СО СТРЕССОМ У РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Проблема преодоления личностью стрессовых и критических ситуаций исследуется учеными в различных областях знания и в настоящее время остается одной из актуальных тем в науке.

В зарубежной психологии механизмы преодоления стресса изучали Дж. Амирхан, Р. Лазарус, Г. Селье, С. Фолкман, З. Фрейд, Е. Хейм и др.).

В отечественной психологии проблемами преодоления стресса, механизмами совладания с ним и коррекцией стрессового поведения занимаются (Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Р.М. Грановская, Л.В. Гребенников, Л.Р. Демина, Е.С. Романова, Н.А. Сирота, Ю.В. Щербатых, В.А. Штроо и др.). Психологические механизмы преодоления стресса в профессиональной деятельности рассматривали А.А. Баранов, Т.В. Грязнова, Е.Ю. Коржова, А.Р. Кудашев, Т.В.Корнилова, Р.Р. Набиуллина, А.А. Реан, И.В. Тухтарова и др.

Учеными были выделены и изучены внутренние субъективные условия, влияющие на устойчивость человека к психическому стрессу: значимость события для личности, субъективная оценка личностью ситуации, индивидуально-типологические особенности личности. Особое внимание при рассмотрении механизмов совладания со стрессом уделялось ценностно-смысловым ориентациям личности.

На сегодняшний день психологами в значительной мере исследуются личностные особенности работников железнодорожного транспорта в аспекте профессионального отбора на различные должности. Поскольку профессиональная деятельность железнодорожников является стрессогенной, т.е. тесно связана с риском, с обеспечением безопасности при перевозках и обслуживании подвижного состава, при принятии решений в экстремальных ситуациях, изучение механизмов преодоления стресса в этой

сфере является актуальным.

В тоже время недостаточно отражена в исследованиях, а значит, недостаточно изучена, проблема специфики преодоления стресса работниками железнодорожного транспорта. Поэтому в нашем исследовании выявлялись особенности психологических механизмов преодоления стресса: защитных механизмов личности и копинг-стратегий работников железнодорожного транспорта, также их связь с интернальностью и мотивацией личности.

В качестве основных методик исследования использовались: копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкмана (адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтык и М.С. Замышлевой), методика «Индекс жизненного стиля» (Г. Келлерман – Р. Плутчик), уровень субъективного контроля (Дж. Роттер, адаптация Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, Л.М. Эткинд), методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерс, методика - шкала потребности в достижении Т. Элерс.

Исследовательская выборка составила 70 человек: из них 25 женщин и 45 мужчин. Количество специалистов железнодорожного транспорта – 35 человек, средний возраст – 41 год. Количество специалистов другого профиля деятельности - 35 человек, средний возраст – 32 года.

В ходе исследования по результатам копинг-теста Р. Лазаруса и С. Фолкмана наиболее выраженные копинг-стратегии, работающих в сфере железнодорожного транспорта, это – планирование решения проблем, поиск социальной поддержки и самоконтроль.

Это означает, произвольные проблемно-фокусированные усилия по изменению ситуации, включающие аналитический подход к проблеме; регулируют свои чувства и эмоции и прилагают усилия в поиске информационной, действенной и эмоциональной поддержки.

Все копинг-стратегии находятся на среднем уровне напряженности. Средний уровень показывает, что адаптационный потенциал личности находится в пограничном состоянии.

Следовательно, можно сказать, что у работающих в сфере железнодорожного транспорта сформированы копинг-стратегии, так как они часто встречаются со стрессовыми ситуациями, они понимают, как справляться со стрессовыми ситуациями, но средняя напряженность копингов показывает, что не всегда этот процесс происходит достаточно легко.

Поскольку в сфере железнодорожного транспорта существует большое количество специальностей, все обследуемые были разделены на две группы по частоте встречаемых специальностей: «машинисты» (имеющие отношение к непосредственному управлению транспортом) и «не машинисты» (обеспечивающие эффективную эксплуатацию транспортных средств).

Для «машинистов» более характерно использование стратегий «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности», для «не маши-

нистов» характерны – «дистанцирование», «самоконтроль», «планирование решения проблемы».

Такие результаты связаны со спецификой деятельности: у «машинистов» деятельность связана с принятием ответственности, но поскольку она четко регламентирована, то правильное обращение за «поддержкой» позволяет решать производственные задачи.

Специалистам, обеспечивающим эксплуатацию транспортных средств («не машинисты»), легче планировать свою деятельность – она не зависит от многих ситуативных факторов. Они могут позволить себе «дистанцирование» от проблем, поскольку могут разделить ответственность с другими работниками.

Анализ механизмов психологических защит показал, что у работающих в сфере железнодорожного транспорта наиболее ярко выражено «отрицание», это означает, что они отвергают чувства, эмоции, чувства, желания и потребности, которые неприемлемы на сознательном уровне. Следовательно, используют этот механизм в кризисных ситуациях.

Также выражен такой механизм как «проекция», что говорит о переносе мыслей, чувств, мотивов и желаний на других людей, которые на сознательном уровне личность отвергает у себя. Проявляется в склонности винить других в своих бедах.

«Вытеснение» как механизм психологической защиты указывает на произвольное устранение мыслей, чувств, побуждений.

Наименее выражен у работников железнодорожного транспорта такой механизм защиты как «реактивное образование», то есть ими реже выражаются неприятные мысли, чувства и поступки путем преувеличения развития противоположных стремлений.

Дифференциация специалистов железнодорожного транспорта на группы - «машинистов» и «не машинистов» позволила выявить сходство и различие в механизмах психологической защиты.

У «машинистов» выше показатели - по «проекции», «вытеснению», «регрессии», «замещению», у «не машинистов» - более высокие результаты по «отрицанию», «интеллектуализации».

Преобладание указанных механизмов психологической защиты у «машинистов» можно объяснить спецификой деятельности:

- деятельность, несущая опасность, связанная с рисками, в том числе для своей жизни и жизни других людей приводит к вытеснению опасности и других фактов, связанных с ней (использование вытеснения);

- деятельность, требующая высокой степени ответственности, с одной стороны, и имеющая жесткую нормативность и регламентацию, с другой стороны, приводит к переносу на других людей и ситуации собственных негативных переживаний (использование проекции);

- деятельность с высокой степенью стрессогенности приводит к поиску объектов для снятия напряжения (использование замещения);

- деятельность, имеющая жесткую систему управления, иерархическую структуру, часто ставит в позицию «ребенок» (по Э.Берну) (использование регрессии).

В тоже время у представителей группы «не машинистов» на высоком уровне находится «отрицание», что может говорить о том, что в ходе профессиональной деятельности при возникновении стрессовых ситуаций, требующие повышенной ответственности, склонны не замечать ее специфику. Следовательно, они могут сбои в работе переносить из зоны своей компетентности в зону компетентности других людей.

Уровень субъективного контроля является обобщенной характеристикой личности, которая проявляется схожим образом в различных ситуациях, он связан с ощущением человеком ответственности за происходящее «здесь и теперь», а также за отдаленные последствия, т. е. с социальной зрелостью и самостоятельностью личности.

Анализ уровней субъективного контроля показал, что интернальность в целом и отдельным показателям находится на среднем уровне. При этом наименьшие результаты были получены по показателю интернальности в области производственных отношений. Следовательно, специфика деятельности, ее сложность, стрессогенность, напряженность приводит к переносу ответственности в область внешних обстоятельств.

Для уточнения специфики проявления интернальности у работников железнодорожного транспорта в зависимости от профиля деятельности, был оценен субъективный контроль у «машинистов» и «не машинистов».

У специалистов, имеющих отношение к непосредственному управлению транспортом («машинисты»), более высокие показатели по общему уровню интернальности и по уровню интернальности в области здоровья и болезни (на уровне достоверных различий).

У специалистов, обеспечивающих эффективную эксплуатацию транспортных средств («не машинисты»), наблюдаются более высокие показатели по остальным показателям интернальности.

Высокие показатели по общей интернальности у «машинистов» объясняются пониманием, что безопасность самих машинистов, движения поезда, благополучие всего подвижного состава зависит от них.

Также для «машинистов» принципиальным условием для успешности в профессиональной деятельности, сохранение своего места работы является состояние здоровья, поэтому степень ответственности по отношению к нему выше, чем у специалистов другого профиля.

Для более точных выводов, касающихся проблемы ответственности и интернальности, необходимо изучать соответствующую тему специально.

Значимым фактором, определяющим особенности поведения человека, является мотивация. В целом работники железнодорожного транспорта

проявляют как мотивацию, направленную на успех (средний уровень), так и направленную на избегание неудачи (средний уровень).

Оценка мотивации в зависимости от профиля деятельности работников железнодорожного транспорта показала ее специфику: в группе «машинистов» выше показатели по обоим видам мотивации (на уровне достоверных различий преобладает мотивация, связанная с избеганием неудач).

Преобладание направленности на избегание неудач показывает, что «машинисты» ориентированы на выполнение своих профессиональных задач, но на них лежит большая ответственность, связанная с рисками, поэтому они боятся неудач, предпочитают выполнять работу на стабильном среднем уровне. К тому же более чем у других специалистов их деятельность регламентирована, связана с выполнением конкретных заданных функций, что, в свою очередь также поддерживает высокий уровень мотивации на избегание неудач.

Для выявления специфики копинг-поведения работников железнодорожного транспорта (ЖДТ), было проведено исследование копинг-поведения у специалистов другого профиля и их сравнение.

У работников железнодорожного транспорта более выражены такие копинг-стратегии как «дистанцирование» и самоконтроль, что может говорить о предпочтении в стрессовых ситуациях смотреть на них «со стороны», делать их менее эмоционально-значимыми, тем самым, отодвигая от себя. Либо используют приемы самоконтроля, которым их обучают.

У специалистов другого профиля преобладают такие стратегии как «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности», «планирование решения проблемы», и «положительная переоценка». Из этого можно сделать вывод, что неработающие в сфере железнодорожного транспорта понимают, что в стрессовых ситуациях необходимо принимать на себя ответственность, планировать решение проблемы и искать выход из сложившейся ситуации при наличии социальной поддержки со стороны. При этом высокая степень напряженности копингов, говорит о проблемности их использования в реальных стрессовых условиях. Они склонны переоценивать свои возможности для положительного выхода из сложной ситуации.

Сравнительный анализ средних значений с помощью t – критерия Стьюдента, показал, что специалисты, не работающие на железной дороге указывают на предпочтение двух стратегий: положительная переоценка и планирование решения проблемы (на уровне достоверных различий). Высокие показатели по этим стратегиям говорят скорее о понимании эффективности таких стратегий, чем о реальном их использовании.

Специалисты ЖДТ более реально смотрят на свои возможности при разрешении проблемных ситуаций.

Специфика психологической защиты специалистов железнодорожного транспорта также изучалась в сравнении с механизмами психологической защиты специалистов другого профиля.

По результатам сравнительного анализа, можно сказать, что у работников сферы ЖДТ выражены механизмы «вытеснение», «отрицание». Они не принимают стрессовую ситуацию, и вытесняют психотравмирующие события, делая их временно не значимыми, что позволяет, продолжать эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Это говорит, прежде всего, о том, что степень стресса в транспортной сфере гораздо выше, чем у специалистов другого профиля и поэтому для ее переживания часто используется уход от реальной оценки ситуации. Но при этом невысокие показатели по параметру «интеллектуализация», свидетельствует, что отсутствует ложное представление о реальности.

Сравнительный анализ с помощью *t*-критерия Стьюдента показал, что значимые различия по следующим механизмам психологической защиты: «вытеснение» (преобладает у работников ЖДТ) и проекция (преобладает у специалистов не ЖДТ).

Преобладание «вытеснения» у специалистов транспортной сферы объясняется высокой стрессогенностью ситуации, а меньшая выраженность «проекции» говорит о принятии себя в специфической, требующей ответственности, связанной с рисками деятельности.

У специалистов транспортной сферы интернальность проявляется выше в сфере семейных и межличностных отношений. По всем остальным сферам уровень интернальности выше у специалистов, неработающих на железной дороге.

Объяснить данный факт, можно двойственностью ситуации, в которой находятся работники ЖДТ. С одной стороны они не могут быть успешными в профессии без высокого уровня ответственности, с другой стороны регламентация деятельности жесткими нормативными актами, иерархия производственных отношений приводит к делегированию ответственности лицам, наделенным большими полномочиями. Высокая стрессогенность профессиональной деятельности также способствует поиску внешних обстоятельств, которые отвечают за профессиональные промахи.

У работников железнодорожного транспорта ниже результаты по уровню общей интернальности, интернальности в области производственных отношений и в области неудач.

Специалисты не занятые на железной дороге чаще берут на себя ответственность в различных ситуациях и полагают, что именно результаты их действий и решений формируют данные ситуации. В отличие от работающих на железной дороге, в их деятельности не присутствует постоянный фактор риска.

Преобладание мотивации на избегание неудачи у специалистов неработающих на железной дороге, говорит о не мотивированности на пре-

одоление умышленных рисков в своей профессиональной деятельности, и о выполнении своих профессиональных обязанностей, не выходя за рамки заданного. Опыт преодоления сложных стрессовых ситуаций специалистами железнодорожного транспорта влияет на специфику их мотивации, они более ориентированы на продуктивную деятельность, на успех.

Для установления взаимосвязи психологических механизмов преодоления стресса с индивидуально-психологическими особенностями работающих в сфере железнодорожного транспорта и специалистов другого профиля был проведен корреляционный анализ по группам в соответствии с профилем деятельности.

Полученные взаимосвязи позволяют утверждать, что интернальность личности связана с механизмами преодоления стресса (копинг-стратегиями и психологической защитой), подтверждается большим количеством связей с общей интрональностью личности работников железнодорожного транспорта.

Значимыми результатами являются взаимосвязи между:

- интернальностью в области достижений и «конфронтацией» ($r = 0,34$), «принятием ответственности» ($r = -0,4$), «вытеснением» ($r = -0,4$);
- интернальностью в сфере производственных отношений и «принятием ответственности» ($r = -0,3$);
- интернальностью в области неудач и «отрицанием» ($r = 0,34$).

Сравнивая результаты корреляционного анализа по группам работников ЖДТ и не работающих в сфере ЖДТ можно отметить, что независимо от специальности общая интернальность связана с такими характеристиками как: «бегство-избегание» и «компенсация».

Интернальность в области межличностных отношений (Им) в группе работников ЖДТ имеет прямую связь с «интеллектуализацией», а в группе работников других сфер – обратную.

Для группы специалистов, несвязанных с железной дорогой, выявлены взаимосвязи между копинг-стратегиями и механизмами психологической защиты.

Стратегия «бегство-избегание» имеет наибольшее количество корреляционных связей. Прямые связи обнаружены с «компенсацией» ($r = 0,32$), с «замещением» ($r = 0,38$) и регрессией ($r = 0,44$). Следовательно, что при воздействии стресса люди, не работающие в сфере транспорта использующие деструктивные защитные механизмы применяют «бегство-избегание» в качестве копинг-стратегии.

Прямая связь между «интеллектуализацией» с «самоконтролем» ($r = 0,44$) и «планированием решения проблем» ($r = 0,34$) свидетельствует о том, что при сформированности эффективных копинг – стратегии на уровне защитных механизмов личности работники железнодорожного транспорта также используют наиболее эффективные защиты. Это подтверждается отрицательными корреляционными связями между «отрицанием» и

«принятием ответственности» ($r = - 0,44$), «поиском социальной поддержки» ($r = - 0,5$).

В целом большое количество корреляционных связей между копинг-стратегиями и механизмами психологической защиты наблюдается только у специалистов, не связанных со сферой железнодорожного транспорта. Это на наш взгляд является свидетельством не дифференцированности в поведении копинг-стратегий и защитных механизмов личности. Скорее всего, говорит о невысоком уровне осознанности копинг-поведения, несформированностью копинг-стратегий. Данный факт подтверждает и средний уровень напряженности копинг-поведения, что характеризуется как пограничное состояние.

Для работников железной дороги это нехарактерно. В силу специфики деятельности их копинг-поведение сформировано. Для более детального изучения необходимо разделить работников ЖДТ на группы по специальностям, но в данном исследовании это было невозможно.

Кроме вышеуказанных взаимосвязей было выявлено, что копинг-стратегии, механизмы психологической защиты и мотивация также взаимосвязаны.

У работников железнодорожного транспорта (ЖДТ) «мотивация на успех» связана с «проекцией» ($r = 0,5$) и «самоконтролем» ($r = 0,32$). У специалистов другого профиля «мотивация на избегание неудачи» связана с «принятием ответственности» ($r = 0,37$) и «бегством-избеганием» ($r = 0,33$).

Следовательно, копинг-поведение работников ЖДТ обусловлено мотивацией на успех, а у специалистов другого профиля – мотивацией на избегание неудачи, что подтверждает вывод о преобладании у последних отрицательной модальности мотивации.

Таким образом на основе эмпирического исследования можно сделать следующие **выводы**:

1. У работающих в сфере железнодорожного транспорта (ЖДТ) сформированы копинг-стратегии. У них в сравнении со специалистами другого профиля более выражены такие копинг-стратегии как «дистанцирование» и «самоконтроль».

Специалисты ЖДТ более реально смотрят на свои возможности при разрешении проблемных ситуаций, в отличие специалистов, не работающих на железной дороге, для которых характерна высокая степень напряженности копингов.

2. Для специалистов, занятых в сфере железнодорожного транспорта, характерны следующие механизмы психологических защит: наиболее ярко выражено «отрицание», «проекция», «вытеснение». Наименее выражен у работников железнодорожного транспорта такой механизм защиты как «реактивное образование».

Значимые различия по механизмам психологической защиты наблюдаются по следующим: «вытеснение» (преобладает у работников ЖДТ) и проекция (преобладает у специалистов не ЖДТ).

3. Интернальность специалистов железнодорожного транспорта в целом и отдельным показателям находится на среднем уровне. При этом наименьшие результаты были получены по показателю общей интернальности, интернальности в области производственных отношений и в области неудач по сравнению со специалистами в других сферах.

4. Сравнивая результаты, по группам работников ЖДТ и не работающих в сфере ЖДТ можно увидеть, что независимо от специальности общая интернальность (Ио) коррелирует с такими характеристиками как: «бегство-избегание» и «компенсация».

Интернальность в области межличностных отношений (Им) в группе работников ЖДТ имеет прямую связь с «интеллектуализацией», а в группе работников других сфер – обратную.

5. В целом, работники железнодорожного транспорта проявляют как мотивацию, направленную на успех (средний уровень), так и направленную на избегание неудачи (средний уровень)

У специалистов не работающих на железной дороге преобладает мотивации на избегание неудачи, в отличие от железнодорожников, которые ориентированы на продуктивную деятельность, на успех.

Копинг-поведение работников ЖДТ взаимообусловлено мотивацией на успех, а у специалистов другого профиля – мотивацией на избегание неудачи

6. Для поведения специалистов, не занятых на железной дороге характерна недифференцированность копинг-стратегий и защитных механизмов личности.

У работников железной дороги, в силу специфики их деятельности копинг-поведение сформировано.

7. Профиль деятельности в сфере железнодорожного транспорта определяет особенности копинг - поведения.

7.1. Для специалистов, имеющих отношение к непосредственному управлению транспортом («машинисты») более характерно использование стратегий «поиск социальной поддержки», «принятие ответственности».

Выше показатели по использованию «проекции», «вытеснения», «регрессии», «замещения».

У машинистов более высокие показатели по общему уровню интернальности и по уровню интернальности в области здоровья и болезни (на уровне достоверных различий).

В группе «машинистов» выше показатели по обоим видам мотивации, на уровне достоверных различий преобладает мотивация, связанная с избеганием неудач

7.2. Для специалистов, обеспечивающих эффективную эксплуатацию транспортных средств («не машинисты») характерны – «дистанцирование», «самоконтроль», «планирование решения проблемы». У них более высокие результаты по использованию «отрицания», «интеллектуализации».

Наблюдаются более высокие показатели по всем видам интернальности кроме общей интернальности и интернальности в области здоровья и болезни.

Таким образом, в результате эмпирического исследования было доказано, что механизмы преодоления стресса (копинг-поведение и механизмы психологической защиты) связаны со спецификой деятельности в сфере железнодорожного транспорта и профилем деятельности на железной дороге.

Полученные результаты позволили сформулировать **практические рекомендации**, для службы по работе с персоналом, для специалистов в области системы менеджмента качества, руководителей разного уровня управления в системе железнодорожного транспорта, которые должны способствовать развитию позитивного копинг-поведения, ответственности, и мотивации на успех работников железнодорожного транспорта:

- На этапе подбора кадров и формирования кадрового резерва предлагается осуществлять психологическую диагностику копинг-поведения, психологических защит, уровня ответственности и мотивации как психологических факторов эффективности деятельности в стрессогенных условиях.

- На этапах адаптации и сопровождения персонала:

- проводить регулярные встречи с личным составом: для оценки эффективности деятельности на местах, для выявления удовлетворенности процессом деятельности, ее результатом и вкладом каждого в этот результат, для выяснения проблем, сложностей, возникающих в исполнении ежедневных обязанностей;

- привлекать специалистов разного уровня в составление должностных инструкций, внутренних должностных положений;

- привлекать высокопрофессиональных специалистов в качестве наставников молодежи, обращаться к ним за профессиональной поддержкой и советом;

- ввести в систему мотивации положительное нематериальное стимулирование;

- создать условия для эмоционально-психологической разгрузки персонала, учитывая специфику их деятельности;

- использовать в качестве одной из форм повышения квалификации тренинги совладающего поведения, способствующих развитию компетенций по преодолению и совладанию со стрессом и с его последствиями и т.п.

Леженкина Т.И.

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ЛОКОМОТИВНОЙ БРИГАДЫ К ДЕЙСТВИЯМ В ОПАСНЫХ СИТУАЦИЯХ

Прошедшее столетие называют веком научно-технической революции. Вступив в третье тысячелетие, человечество продолжает нуждаться в транспортных профессиях, связанных с повышенным риском, дискомфортом, подчас с экстремальными условиями работы. Люди этих профессий попадали в условия перестройки, системного кризиса, неясности дальнейшей перспективы, снижения благосостояния, безработицы, распада существовавших морально-нравственных ценностей. Анализ аварий, катастроф, происходящих в ведомствах, эксплуатирующих современные транспортные системы, указывает на ряд общих причин их возникновения. Наряду с причинами технического и социально-экономического характера (износ технических средств, моральное устаревание, отсутствие должного обслуживания и модернизации и т.д.), значительное место занимают причины, связанные с «человеческим фактором», который составляет 75-80% от общего числа происшествий на транспорте. Железнодорожный транспорт – отрасль, эксплуатирующая современные транспортные системы с повышенными условиями опасности труда. На протяжении всей истории эксплуатации железных дорог внимание специалистов сосредоточено на изучении роли «человеческого фактора» в обеспечении профессиональной эффективности железнодорожников (Д.И. Журавский, И.И. Рихтер, 1895; А.И. Колодная, 1925; А.П. Шушаков, М.П. Раснянский, 1924; С.Г. Геллерштейн, 1926, 1962; Л.С. Нерсисян, 1969, 1978, 2005; В.Н. Пушкин, 1969, О.А. Конопкин, 1978; М.Ю. Гаврилюк, 1998; В.М. Звоников, 2004; К.И. Воробьева, 2005; Т.Н. Федоренко, 2005 и др.).

Сложность, опасность, ответственность и высокая «психологическая цена» профессиональной деятельности машиниста магистрального пассажирского локомотива, работающего в поездной работе вместе с помощником (**локомотивная бригада – ЛБ**), определяют высокий уровень их психологической готовности к труду в опасных условиях. Психология занимается изучением этой проблемы с первой половины прошлого века. Несмотря на то, что вопросам психологической готовности к деятельности посвящены многие работы, их показатели в не полной мере отражают специфику профессиональных требований, особенности работы, характер и условия профессиональной подготовки современных ЛБ. Проблема состоит в изучении конкретных особенностей и демонстрации своеобразия труда ЛБ. Актуальность работы состоит в построении основе существующих моделей более адекватных научно-психологических подходов и методов исследования эффективности труда ЛБ в опасных ситуациях, а также в создании научно-обоснованных технологий, обеспечивающих формирование психологической готовности ЛБ к действиям в

опасных ситуациях. Мы рассматриваем психологическую готовность ЛБ к действиям в опасных ситуациях как составляющую психологической функциональной системы группового действия. Концептуальной базой нашего подхода стало понятие психологической функциональной системы предметного действия (ПФСД), опосредствующей преобразования информации о текущих состояниях объекта в предметное действие (Д.А.Ошанин). Для разработки темы готовности особенно важно, что такая система «устанавливает функциональные зависимости между структурными или динамическими характеристиками объекта и присущими субъекту возможностями воздействия. На входе системы – исходные данные о текущих состояниях объекта и об опасной ситуации; на выходе – исполнительные акты, пути целесообразных воздействий на объект. Это функциональное единство - психический процесс отражения объекта и действия (Д.А. Ошанин). ПФСД предполагает «сохранение наличного состояния» готовности, но требуется еще *преобразование его в потребное* с помощью комплекса средств саморегуляции (П.К. Анохин, О.А. Конопкин, Л.Г. Дикая). Соединяя эти понятия с понятием группового субъекта, мы говорим о психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях – *психологической функциональной системе группового действия (ПФСГД)*.

Психологическая готовность ЛБ к действиям в опасных ситуациях проявляется в совместных функциях, операциях, планах, в согласованности действий, их пространственно-временной координации. Неготовность бригады – в недоверии, механическом исполнении действий, конфликтах, отсутствии необходимого взаимопонимания, сработанности, согласованности в действиях.

Выявлена структура психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях, включающая следующие компоненты: 1) **эмоциональный**: степень выраженности позитивных эмоций; степень выраженности острых негативных эмоций; степень выраженности тревожно-депрессивных эмоций; степень выраженности эмоциональной устойчивости (помехоустойчивости); 2) **мотивационно-смысловой**: общая степень удовлетворенности трудом; уровень общей активности; уровень творческой активности; уровень социальной полезности; уровень «рабочей» направленности; уровень склонности к риску; уровень выраженности стремления к риску и уровня мотивации достижения цели и успеха; низкий уровень стремления к самозащите и мотивации избегания неудачи; 3) **когнитивный**: степень отражения сущности опасной ситуации; степень отражения критериев решения задач; степень отражения методов реализации задач; способность к планированию и прогнозированию; 4) **исполнительный**: степень готовности к экстренному действию; степень надежности работы в состоянии утомления; степень скорости переключения внимания; степень стрессоустойчивости; уровень бдительности в условиях

интенсивного движения; уровень объема внимания; уровень концентрации внимания; 5) **коммуникативный**: степень выраженности позитивных отношений; уровень общительности. Выявлены связи между пятью компонентами психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях, что свидетельствует о единстве входящих в структуру готовности содержательных моментов.

Разработан метод психологического анализа опасных ситуаций в труде ЛБ. Проведенный психологический анализ позволил построить классификацию опасных ситуаций в деятельности ЛБ и установить причины, порождающие эти ситуации: стрессы в результате наездов на людей; хроническая усталость, накапливающаяся из-за нерациональных режимов труда и отдыха; конфликты в бригаде; недостатки обучения и организации работы. Выделены пять основных групп опасных ситуаций как единиц психологического анализа профессиональных действий в них ЛБ: 1) несогласованные действия; 2) недостатки в организации труда; 3) «эксплуатационные» ошибки; 4) низкая эмоционально-волевая и мотивационно-личностная саморегуляция исполнителя; 5) дефект пространственно-временной организации действий.

Доказано статистическими методами, что опасные ситуации имеют сложную структуру. В них проявляется ряд *субъективных* (недостатки функционирования психических процессов и мотивационной сферы исполнителей) и *объективных причин*, связанных с техникой или средой. Причины образуют сложные системы, разных классов и видов. С повышением степени эффективности деятельности ЛБ вероятность ее попадания в опасные ситуации снижается.

Построены диагностическая и оптимизационная модели компонентов психологической готовности ЛБ. Успешность формирования и развития психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях возможна при условии создания психологической образовательной среды, специальных программ обучения целых бригад и отдельных работников. Это позволяет повысить эффективность деятельности ЛБ в опасных ситуациях.

Формировать структурные компоненты психологической готовности следует в учебно-тренировочном процессе. Разработана модель процесса формирования психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях. Отмечена важность создания комплекса условий со стороны его организаторов: организация, подготовка, методическая база и техническое обеспечение процесса обучения. Важна осознанность и целенаправленность самостоятельной профессиональной подготовки членов ЛБ. До и после проведения обучающих мероприятий следует проводить анализ уровня психологической готовности ЛБ к действиям в опасных ситуациях.

Последовательность формирования индивидуальной и групповой готовности включает ряд этапов: формирование целей, информационной ос-

новы готовности, исполнительной части и профессионально важных качеств, формирование эмоционального, мотивационно-смыслового и коммуникативного компонентов деятельности.

Разработанная программа и модель процесса формирования готовности ЛБ к действиям в опасной ситуации позволяют совершенствовать психологическую готовность ЛБ при условии: 1) полноты их включенности в структуру учебно-профессиональных связей с инструкторами, осуществляющими трансляцию норм и образцов профессиональных действий, и 2) при поддержке со стороны руководства предложенных психологами процедур и методов профессионально-психологического развития персонала.

Малеев Д.В.

СТРУКТУРА ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АДАПТАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

Уровень адаптационного потенциала личности является важнейшей интегральной характеристикой психического развития индивида и определяется степенью развития определенных психологических характеристик личности (Г.С. Гребенюк, 2004). Более актуальным становится вопрос в рассмотрении адаптационного потенциала - раскрытия психологических механизмов профессиональной адаптации их роли в обеспеченности надежностью и успешности профессиональной деятельности специалистов в экстремальных условиях труда (сотрудников ОВД) (В.А. Бодров, 2000). Использование факторного анализа позволило уточнить структуру личностных свойств, которые влияют на успешность адаптации.

Т.А. Кухарева (1980), изучая адаптацию, выявила показатель «гармоническая активность», в который вошли такие признаки, как инициативность, самостоятельность, целенаправленность, настойчивость, интеллектуальная производительность, умение организовать свою работу, уверенность в себе и др. Ко второму показателю, который интерпретирован исследователем как «высокий уровень притязаний», вошли лидерство, самооценка, толерантность к фрустрации, коммуникативные способности, интеллектуальная производительность, социальный статус. Третий показатель, который объединяет признаки, связанные с реакцией на фрустрацию, получил название «показатель самокритичности» - для молодых специалистов, которые адаптируются успешно, и «показатель агрессивности поведения» - для молодых специалистов, которые чувствуют трудности при адаптации.

Знание показателей, которые влияют на эффективность процесса адаптации и на хранение равновесия в системе «субъект труда - профессиональная среда», имеет несомненное значение для выбора путей и средств управления процессом профессиональной адаптации. Но еще

большее значение для разработки системы управляющих этим процессом влияний имеет анализ психологических механизмов адаптации.

На первой стадии профессиональной адаптации оптимальным можно считать некоторое преобладание конформной составляющей. Степень удовлетворенности субъекта своей работой, полнота его входа в новую среду и деятельность и необходимое для этого входа время определяются мерой владения субъекта средствами этой конформной адаптации (социально-психологическими умениями).

Существенное место среди психологических механизмов адаптации занимает самооценка. Её роль на разных этапах профессиональной жизни человека обстоятельно проанализирована Л.Н. Корнеевой. Завышенная самооценка провоцирует постановку цели выше реальных возможностей, пренебрежение необходимой «информации», снижения субъективной возможности успеха, минимизацию усилий для достижения цели, что рыхлолаживает действие успехов и вызывает сильное эмоциональное переживание неудач; потребность в хранении уровня самооценки приводит к защитному игнорированию неудач, объяснения их внешними причинами, что ослабляет стимул к их преодолению. Резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, сниженную профессиональную мотивацию. Следствие заниженной самооценки - пассивность, страх ответственности, склонность к постановке слишком легких заданий, занижения субъективной возможности успеха, что дезорганизует влияние неудач. Результатом неадекватной самооценки, обычно, есть неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях - отказ от нее (Л.Н. Корнеева, 1989). Очевидно, что неадекватность самооценки становится препятствием на пути профессиональной адаптации. Но и адекватная высокая самооценка, стихийно сформированная в процессе профессиональной подготовки, может стать дезорганизующим фактором профессиональной адаптации, если она без корректив переносится из учебной деятельности в профессиональную. В этом случае этап входа в профессиональную деятельность, для которого и характерное снижение устойчивости самооценки, осложняется слишком сильными ее колебаниями. Так, у молодых работников ОВД в первый год наблюдается настолько резкое падение самооценки, что оно сопровождается стойким снижением уверенности в себе, низкой удовлетворенностью трудом, падением мотивации к профессиональной деятельности и даже отказу от неё. Резкий «излом» самооценки негативно отражается на успеваемости деятельности, сопровождается стойкими негативными эмоциями, невротизацией. Однако защитное хранение неадекватной самооценки, которая временно обеспечивает личности относительный комфорт, для деятельности еще более неблагоприятное.

Самооценка человека нередко выступает как своеобразный «фасад личности». Она специально выделяет черты, которые свойственные ей на

основе стереотипов (социальных ролей), другие «отделяются от неё». Социальная роль человека, а также и впечатление, которое она оказывает на окружающих (внешнее выражение социального статуса), состоит из двух компонентов. Во-первых, это та внешняя информация, которую сам человек о себе сообщает (слова, мимика и жесты и др.); во-вторых, та информация, которую она дает бессознательно. Уровень социальных домогательств личности, то есть совокупность ее интересов, отношений также могут быть за этим «фасадом», и человек не раскрывает себя. Однако внимательное наблюдение за ее поведением, беседы, деятельность могут помочь в раскрытии личности. Знания социальных ожиданий и средств их реализации необходимы для решения многих вопросов работы с личным составом ОВД.

Многие исследователи сходятся в том, что главной характеристикой, которая влияет на протекание процесса адаптации, есть эмоциональная стабильность - нестабильность.

Единодушно подчеркивается значение активности личности, при этом выделяются активное отношение к работе, интеллектуальная активность, активность в общении, которая проявляется в таких личностных свойствах, как инициативность, самостоятельность, целенаправленность.

Исследователи отмечают значение профессионально важных свойств (умственных, мнемических, сенсомоторных, коммуникативных), их влияние на адаптационный процесс и на хранение способности к эффективной психической адаптации.

Особое место в структуре личностных факторов психической адаптации исследователи отводят мотивации достижения успеха. Высокий энергетический потенциал представляется наиболее важным в деятельности, которая нуждается в мобильности, быстром входе в новые ситуации, освоения новых навыков, действий в условиях, в которых конечные успех или неудача еще не определились и тесно связанные с индивидуальной активностью. Энергетический потенциал в значительной мере обеспечивает выразительностью и структурой мотивации достижения. Преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудачи способствует и эффективной психической адаптации, и успешности деятельности.

Наряду с интенсивностью мотивации существенное влияние на процесс адаптации оказывает структура мотивации. Исследования, посвященные изучению психологических факторов профессионального становления молодых работников ОВД, показали, что увольнение с работы как крайнее проявление неспособности и профессиональной дезадаптации связано с несоответствием структуры мотивации особенностям целостности при вполне благоприятном наборе профессионально важных качеств.

Ближайшее задание практической психологии - довести разработку средств психологического обеспечения профессиональной адаптации к уровню технологий.

Прокофьев Л.Е.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ

Как известно, работа на ж. д. транспорте осуществляется в условиях повышенной опасности и предъявляет высокие требования как к нервной системе персонала, ее выносливости, пластичности и устойчивости так и к индивидуальной психологической подготовке. В первую очередь, это касается работников, непосредственно обеспечивающих безопасность перевозок – членов локомотивных и поездных бригад, диспетчеров и т.д.

Соответственно психологическое сопровождение их деятельности с необходимостью должно включать внедрение методов снижения психоэмоциональной напряженности и – что особенно важно – выработку навыков поведения в возможных экстремальных ситуациях. Последняя задача, несмотря на очевидную актуальность, пока не решена удовлетворительным образом. В отношении чрезвычайных ситуаций, чаще всего уделяется внимание двум вопросам: техническим мерам по их профилактике и грамотности действий персонала.

Благодаря оснащению поездов новейшими системами безопасности существенно снижается риск возникновения ряда чрезвычайных ситуаций (ЧС), например, проезда на запрещающий сигнал семафора. Члены локомотивных бригад регулярно отрабатывают на тренажерах свои действия во внештатных ситуациях, их периодически тестируют психологи и перед каждым рейсом осматривают врачи. И все же именно человеческий фактор по-прежнему остается причиной большинства чрезвычайных происшествий на железной дороге.

И в здесь обучение психологическим методам регуляции психофизиологического состояния приобретает первостепенное значение. Основной целью этого обучения является наиболее эффективное использование нервно-психического потенциала работника, что, в свою очередь, способствует максимальному проявлению профессиональных навыков в условиях ЧС.

Понимание этого ставит перед психологами отрасли ряд задач, связанных с обучением работников методам самоконтроля и управления своим психофизиологическим состоянием. Что же конкретно здесь может быть предложено уже сегодня?

Особенности экстремальной ситуации – резкие и деструктивные изменения окружающей среды в условиях многократного увеличения потока информации – предполагают быстрое переключение психики в режим максимальной активности. Это переключение нередко сопряжено с трудностями, преодоление которых и составляет главную задачу обучения.

Психологическая неустойчивость, нередко наблюдаемая в поведении участников чрезвычайных ситуаций, обычно проявляется в одной из двух форм аффективного реагирования – ажитации и кратковременного ступора. В первой из них возбуждение выражается в суетливости, замедленном мышлении, непоследовательности в действиях, во втором – в общем оцепенении при сохранении интеллектуальной активности. Нетрудно видеть, что в обоих случаях ключевую роль играет понятие психологической установки, актуализируемой при наступлении экстремальной ситуации. Напомним, что под установкой понимается способность в определенной (в нашем случае – экстремальной) ситуации действовать определенным образом. Согласно взглядам Л.С. Выготского, главная причина возникновения аффективных реакций в подобных случаях заключается в отсутствии у субъекта четкой схемы адекватных действий.

В обычных условиях способность рационально и эффективно действовать при возникновении экстремальных ситуаций вырабатывается как закономерный результат многолетнего опыта. Возникает естественный вопрос – возможно ли ускорить процесс формирования необходимой установки, путем применения соответствующих психологических методов? Таким образом, возникает потребность в обучающей психологической процедуре, в результате которой оптимальная модель поведения в условиях ЧС формируется на подсознательном уровне и приобретает характер автоматизма.

Для этой цели может быть использована, например, аутогенная тренировка (АТ) на продвинутой стадии обучения, когда занимающиеся уже овладели навыками глубокой релаксации и визуализации, т.е. к 15-20 сеансу обучения. Обычно АТ состоит из 3 фаз: входа в АТ-погружение, самого погружения и выхода из АТ. Второй фаза представляет собой слабогипнотическое состояние, с присущей обычному гипнозу способностью к концентрированному и некритическому восприятию словесного внушения. При стандартном проведении сеанса, после достижения фазы АТ-погружения, ведущий выдерживает паузу в течении несколько минут, либо предлагает представить визуальные образы, способствующие психоэмоциональной разгрузке.

Особенностью же описываемой модификации метода является конструктивное использование гипнотических качеств этой фазы для формирования желаемого поведения в условиях ЧС. При ее наступлении, психолог предлагает занимающимся представить себя на своем рабочем месте, и в сжатой форме описывает окружающую обстановку. Это описание, при обучении машинистов, например, может включать изменяющийся ландшафт за окном, нормальные показания приборов, спокойное и уверенное поведение помощника. Через некоторое время, необходимое для четкой визуализации предложенной картины, ведущий, лаконично, ясно и образно описывает возникновение конкретной экстремальной ситуации, харак-

теризуя действия занимающихся как «уверенные», «четкие», «энергичные», «грамотные». Здесь важно, чтобы ведущий обрисовывал лишь общую канву происходящего, предоставляя участникам самим предпринимать конкретные профессиональные действия.

Если цель занятий - глубокое погружение и четкая динамическая визуализация предлагаемого сюжета – достигнута, при дальнейшем обучении следует обратить внимание на идеомоторный эффект. Хорошо известно, что мысленное представление определенного действия сопровождается слабым (идеомоторным) сокращением соответствующих мышц. Обучаемый, по сути, точно выполняет соответствующее действие, оставаясь внешне неподвижным. Важно, что систематическая идеомоторная тренировка, в сочетании с практическими занятиями, приводит к гораздо более быстрому усвоению сложных движений, что широко используется, например, в современном спорте.

Итак, на следующих занятиях, после описания экстремальной ситуации необходимо уже обратить внимание занимающихся на детали выполнения необходимых действий, тактильные и мышечные ощущения, возникающие во время их выполнения. При этом время занятия заметно увеличивается.

Впоследствии, после усвоения предложенного материала, следует уменьшать время тренировки, постепенно доведя его до реального.

После выхода из АТ необходимо провести групповое обсуждение, выявить проблемные моменты и, если необходимо, скорректировать текст внушения. Практика показывает, что после нескольких занятий, созданные в гипногенном состоянии и неоднократно закрепленные в ходе тренировок поведенческие паттерны, приобретают качества психологических установок.

Отличие предлагаемой методики от широко применяющихся игровых методов состоит в более интенсивном использовании возможностей подсознания на фоне состояния глубокой релаксации.

Далее, следует особо упомянуть о факторе, важность которого в стрессовых ситуациях трудно переоценить – умении быстро мобилизовать резервные возможности организма. В этом смысле перспективным является обучение работников экспресс-методам изменения психофизиологического состояния. Овладение ими дает возможность в считанные секунды мобилизовать волю и профессиональные навыки, действовать адекватно ситуации, быстро, но без суеты. При этом повышается скорость обработки оперативной информации, возрастает общий энергопотенциал.

Суть большинства экспресс-методов заключается в образовании условного рефлекса, позволяющего в нужный момент «включить» желаемое состояние. В нашем случае желаемым является яркое состояние из прошлого, в котором максимально присутствовали энергия, оптимизм, уверенность в своих силах (состояние – «Я - Победитель»). В качестве пуско-

вого механизма (триггера) используется какой-либо раздражитель, например, поглаживание указательным пальцем ногтя большого. Триггером могут служить не только простейшие тактильные раздражители, но и раздражители любой другой формы, а также их комбинации – жест, визуальная картина, набор движений, звук, словесная формула, - все, что ассоциируется у обучаемого с искомым состоянием. Важно лишь закрепить четкую ассоциативную связь между раздражителем и состоянием, т.е. создать рефлекс. Общая схема большинства подобных методов такова:

а) с помощью АТ (классической или любой из ее модификаций) реализуется фаза глубокой релаксации;

б) на ее фоне предлагается вспомнить эпизод из прошлого, характеризующийся присутствием духа, верой в себя, избытком сил и заново пережить это состояние;

в) после паузы, необходимой для полноценного "вновь-переживания", занимающимся предлагается мысленно несколько раз повторить: "Каждый раз, когда я делаю (описание движения), я мгновенно погружаюсь в это состояние". При этом одновременно медленно выполняется само движение.

г) выход из АТ-погружения.

После проведения нескольких сеансов следует проверить, насколько условный рефлекс сформирован. Психолог предлагает членам группы отследить свои ощущения до и после выполнения движения-раздражителя и обсудить различие в состояниях. Если по какой-либо причине – слабая концентрация, недостаточная гипнабельность – результат неудовлетворителен, возникает потребность в проведении индивидуальных занятий с использованием этого или альтернативного метода. В заключение, отметим, что эффективное обучение персонала методам саморегуляции – это многоступенчатый процесс, требующий от специалистов-психологов соответствующей квалификации и достаточного практического опыта.

Библиография:

1. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. – М.: Политиздат, 1989.
2. Беляев Г. С., Лобзин В. С., Копылова И. А. Психогигиеническая саморегуляция. — Л.: Медицина, 1977
3. Лобзин В.С., Решетников М.М. Аутогенная тренировка. – Л.: Медицина, 1986

Семёнова Е.М.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ

Деятельность современного профессионала транспортной сферы сопряжена со множеством стрессогенных факторов, предполагает постоянные социальные контакты и взаимодействия, физические и психические перегрузки. Сегодня специалисту данной сферы деятельности недостаточно иметь высокий уровень профессиональной подготовки, опыт и стаж ра-

боты – ему необходимо уметь противостоять негативным влияниям со стороны внешней среды, сохраняя при этом высокий уровень работоспособности и собственное здоровье.

Соотнося проблемы стресса с условиями работы отметим, что под профессиональным стрессом понимается напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью. Фактически речь скорее идет о профессиональном дистрессе.

Многочисленные исследования отечественных и зарубежных авторов свидетельствуют о том, что состояние дистресса может быть следствием выполнения сложной, опасной и ответственной деятельности, а также воздействия экстремальных факторов (В.А. Бодров, Л.В. Куликов, Б.А. Смирнов, Е.В. Долгополова и др.).

Обратимся к понятию «экстремальные факторы». Термин «фактор» определяется как «движущая сила, причина какого-либо процесса, явления (Словарь иностранных слов. – М., 1983), экстремальный (от лат. *extremum*) - крайний. Экстремальные условия – это такие условия, в которых возникает угроза жизни человека, его здоровью от внешних объектов из-за незапланированного (неожиданного) изменения их состояния (В.А. Бодров, Л.А. Китаев-Смык, В.И. Лебедев и др.). В экстремальных условиях проходит деятельность работников многих профессий: летчиков, космонавтов, пожарных, работников правоохранительных органов, в том числе и работников транспортной сферы.

Традиционно деятельность в экстремальных условиях изучается путем системного анализа триады параметров: характеристик экстремальных (напряженных) факторов или внешних (объективных) факторов, внутренних условий деятельности (состояний и свойств личности) и показателей (результатов) деятельности. Определяющими в этой триаде являются субъективные факторы, т.е. внешние причины действуют через посредство внутренних условий (С.Л. Рубинштейн).

К объективным факторам относятся как просто внешние факторы (шумы, температурные условия и др.), так и факторы профессиональной деятельности (высокая ответственность за результат деятельности, совмещение многих действий, дефицит времени и др.). Среди внутренних факторов большинство специалистов выделяют следующие личностные характеристики: уверенность в себе, ответственность, терпимость, отсутствие тревожности, экстравертированность, умения саморегуляции и др. Под действием внешних факторов и в зависимости от личностных характеристик у человека проявляется разный уровень эмоционального напряжения, оказывающий влияние на эффективность выполняемых им профессиональных функций.

Оптимальное эмоциональное напряжение характеризуется активацией различных функций организма, повышением эффективности и качества деятельности. Оно создает оптимальный уровень для психофизиологических процессов, что способствует наилучшему использованию ресурсов организма в соответствии с требованиями ситуации. При дальнейшем росте интенсивности эмоций, эмоциональное напряжение иногда может достигать запредельных форм, создавая напряженность. Это состояние, характеризующееся временным понижением психических функций, снижением продуктивности деятельности, сверхобычной величиной физических изменений, превосходящую обычную для организма норму. Эти характеристики проявляются в виде ухудшения концентрации внимания, затруднения в его распределении и устойчивости, ошибок в восприятии, провалов в памяти, затруднении и нарушении речи, напряжения мускулатуры, вегетативно-сосудистых реакциях (Н.И. Наенко).

Эмоциональная напряженность проявляется в поведении, действиях, поступках, которые приобретают автоматический характер и слабо корректируются внешними влияниями. Поведение в данный момент может приобретать возбужденный характер или в нем будут преобладать тормозные реакции. После запредельных форм эмоционального напряжения наблюдаются явления психического истощения, которые проявляются особенно резко и носят устойчивый характер.

Противостоять эмоциональной напряженности, характеризующейся дезорганизацией деятельности, сверхобычной величиной физиологических изменений помогает эмоциональная устойчивость. Главным ее показателем является оптимальный уровень эмоционального напряжения, которое проявляется в активации различных функций и систем организма, способствует сохранению продуктивности деятельности в условиях эмоциогенных воздействий без существенного их влияния на самочувствие, здоровье и работоспособность специалиста.

Проблема эмоциональной устойчивости занимает на сегодняшний день одно из важных мест в системе наук о человеке, осуществляющем свою деятельность в напряженных (экстремальных) условиях. Исследования данного личностного качества проводились в основном на материалах операторской, авиационной и спортивной деятельности. Однако эта проблема является актуальной и для специалистов транспортной сферы деятельности. Низкий уровень развития эмоциональной устойчивости приводит к значительным проблемам здоровья, снижению уровня конкурентоспособности специалиста (Л.А. Китаев-Смык, Л. Леви). В связи с этим эмоциональная устойчивость выделяется многими исследователями как качество личности, имеющее профессиональную значимость для специалистов, деятельность которых проходит в экстремальных (эмоциогенных) условиях.

Серова Е.А., Даниленко А.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ НА МОРСКОМ ТРАНСПОРТЕ

Безопасность - основное свойство, необходимое для всех видов транспорта. Однако применительно к морскому судоходству проблема безопасности и теснейшим образом связанная с ней проблема профессиональной надежности плавсостава приобретают особое значение ввиду ряда факторов. Прежде всего это сложные и опасные технологии (значительные размеры морских судов, рост скорости движения, увеличение интенсивности движения на морских путях плавание судов в сложных метеорологических условиях и т.д.). Кроме того жизнедеятельность моряков связана со специфическими, а нередко и экстремальными условиями повышенной ответственности и повышенного риска. Не случайно морская профессия относится к разряду экстремальных, где вероятность встретиться с осложненной или аварийной ситуацией чрезвычайно высока. Также в условиях плавания моряки подвергаются воздействию многих специфических психогенных факторов (условия депривации, монотонность существования, групповая изоляция, сложные погодные и морские условия плавания, качка, непривычные климатические условия и др.). Всё это осложняет профессиональную деятельность, вызывает психические перегрузки, психологический дискомфорт, явления психологической усталости и переутомления, а нередко является и предпосылкой для возникновения аварийных ситуаций.

Специфика морской деятельности предопределила выделение такого специального направления прикладной психологии, как морская психология, которая выявляет особенности психической деятельности человека в таких замкнутых технических системах, как судно, при наличии длительного воздействия массы психогенных (стрессовых) факторов. Все вышеизложенное делает проблему безопасности мореплавания наиболее приоритетной и актуальной в условиях современного состояния и развития морского судоходства.

Исторически международное морское сообщество позволяло рассматривать проблемы безопасности на море в техническом аспекте, уделяя большое внимание совершенствованию судовой техники и развитию морской науки. Традиционным считалось применение технических и технологических решений в целях повышения безопасности и сведения к минимуму последствий аварий и инцидентов на море.

Однако, несмотря на совершенствование судовой техники и технические новшества, а также на развитие морской науки и систематическое обобщение опыта эксплуатации, аварийность в море существенно не сокращается. Анализ статистики аварий, аварийных случаев и катастроф на море позволяет сделать вывод о том, что главным фактором в решении проблемы безопасности мореплавания является «человеческий фактор»,

недооценка роли которого и непонимание его сути являются препятствием для предотвращения аварийности на море.

Соответственно в современных условиях в качестве главного стратегического направления в борьбе за безопасность мореплавания выделяется проблема «человеческого фактора», т.е. необходимость повышенного внимания и предъявления особых требований к человеку-оператору («человеческому фактору», «человеческому элементу»). Именно этот новый подход к проблеме безопасности рассмотрен в Резолюции ИМО от 25 ноября 1999 г. А.884(21) «Руководство по расследованию человеческих факторов в авариях и инцидентах на море».

Закономерно, что в этих условиях особое значение приобретает проблема профессиональной надежности плавсостава, поскольку в обеспечении безопасности судоходства решающее значение имеет то, насколько точно и профессионально выполняет свои функции наиболее ответственное звено - человек.

Существует ряд определений понятия «надежность профессиональной деятельности». Наиболее точными представляются следующие.

- *Надежность профессиональной деятельности* (НПД) - это способность человека безошибочно выполнять возложенные на него профессиональные обязанности (функции) при заданных условиях деятельности, с заданным качеством, в течение требуемого времени и в допустимых пределах психофизиологической «цены». Здесь следует подчеркнуть, что НПД оператора связана как с результативностью, так и с «ценой» деятельности.

НПД, представляющая собой достижение безошибочного и своевременного выполнения отдельных действий и профессиональной деятельности в целом, является результатом не только профессиональной компетентности, т.е. наличия определенных знаний, умений и навыков, но и надежного функционирования организма и психики человека. То есть проблема профессиональной надежности предполагает надежность функционирования человеческой психики. Так, причины того, что в сложных и экстремальных условиях человек оказался не в состоянии овладеть ситуацией и не допустить аварии, могут быть никак не связаны с его небрежностью или некомпетентностью.

Как правило, профессиональная ненадежность в экстремальных (аварийных или осложненных) ситуациях является следствием ненадежности функционирования именно человеческой психики. Правильность принятия решения в нетипичной обстановке зависит от таких качеств психики, которые обуславливают способность осознать в данный промежуток времени изменившиеся условия и на основе поступившей информации выбрать единственно верный способ действия. При этом поведение человека в критической ситуации определяется не столько общими психофизиологическими закономерностями, сколько индивидуально-психологическими

особенностями, присущими данной личности. Более того, психологи давно отмечают тот факт, что профессиональные психологические качества оператора, необходимы для эффективного функционирования в экстремальной ситуации, не только существенно отличаются от тех качеств, которые необходимы и важны для успешной работы в обычном (нормальном) режиме деятельности, но иногда и вступают в противоречие с ними.

Проявление психологической ненадежности может быть самым различным: это и ошибки в протекании познавательных процессов (восприятия, памяти, мышления и др.), и нарушения в саморегуляции психических состояний, и неправильные действия, неадекватные поступки и т. д.

В экстремальной ситуации под воздействием стресса человек испытывает особые эмоциональные состояния чрезвычайного психологического напряжения, существенно ухудшающие его психическое и физическое состояние. Иногда они вызывают нежелательную активизацию поведения человека, а иногда, напротив, резко затормаживают его деятельность.

В экспериментально-психологических исследованиях выделяются следующие, наиболее часто встречающиеся в стрессовой аварийной ситуации, нарушения протекания психических процессов и стрессовые нарушения профессиональной деятельности оператора.

- *Разнонаправленность стрессовых изменений операторской деятельности.* Происходят разнонаправленные изменения скорости и точности операторской деятельности. В деятельности оператора могут проявляться как стрессовая активность, так и стрессовая пассивность. При этом одни действия и решения ускоряются, становятся точнее, тогда как другие замедляются, приостанавливаются. Это может касаться также отдельных элементов операторских действий.

- *Парадоксальные изменения оценки степени трудности выполняемых действий и самооценки успешности своей деятельности.* Могут возникать ошибки в оценке трудности или легкости выполнения необходимых действий, связанные с ошибочной самооценкой успешности своей деятельности. При этом оператор может ошибаться как в сторону завышения, так и в сторону занижения оценки качества своей работы.

- *Изменения работоспособности оператора под влиянием фактора «новизны».* Фактор «новизны» (появление новой информации) может иметь различные последствия, прямо противоположные друг другу: если в одних случаях проявляется положительный эффект «новизны», то в других случаях она сказывается на работоспособности оператора отрицательно.

- *Проявления форм измененного сознания.* Поведение и характер мышления в экстремальных условиях сильно отличаются от того, как человек ведет себя и как он мыслит в обычных условиях. Сознание человека работает в исключительном режиме и изменения сознания могут возникать, во-первых, за счет сверхмобилизации психических возможностей человека, а, во-вторых, за счет отключения мышления от осознания травми-

рующей его психику ситуации. Как первый, так и второй способы изменения сознания имеют приспособительный смысл и могут оказаться полезными, но в то же время оба они могут иметь негативные последствия для человека.

- *Стрессовые изменения памяти.* При кратковременном маловыраженном стрессе возможно улучшение показателей памяти, увеличение ее объема и скорости извлечения из нее необходимых для разрешения данной ситуации сведений. Однако при сильно выраженном стрессе память, как правило, ухудшается. Причем первым начинают ухудшаться функции, направленные на выполнение сложных действий, требующих напряжения памяти. Характерно также фрагментарное забывание необходимых действий, даже достаточно привычных (они как бы «выпадают» из ряда выполняемых действий).

- *Нарушение оценочных функций восприятия.* Может искажаться отражение основных характеристик пространства и времени, а также собственных движений и усилий.

- *Несоответствие прилагаемых мышечных усилий требуемым в реальности, и нарушение координации движений.* Причем усилия могут быть как чрезмерными, так и недостаточными. При кратковременном сильном стрессе часто возникают чрезмерные усилия, а при длительном, истощающем стрессе движения оператора могут быть слабее, чем надо, и не столько от усталости, сколько от того, что он ощущает свои движения более сильными, чем они есть на самом деле.

- *Ослабление воли.* Ослабление волевых процессов проявляется в том, что становится труднее побуждать себя к выполнению необходимой деятельности, особенно требующей эмоционального, умственного или физического напряжения.

- *Усиление эмоциональной неустойчивости.* На фоне нарастающих проявлений стрессовой пассивности, как правило, увеличивается скрытое эмоциональное напряжение, которое ощущается человеком или постепенно, или временами. Усиливается чувство неудовлетворенности собой или кем-то, или всем окружающим, раздражительность, обидчивость, проявляющаяся по всякому поводу, а часто и без повода, склонность замечать, в первую очередь, все плохое и преувеличивать его значимость.

- *Склонность к подчинению или противодействию внешним воздействиям.* Может усиливаться готовность человека подчиняться внешним приказам, согласовывать свои действия с директивной информацией. При этом необходимые действия выполняются быстрее и точнее по команде, чем без нее. Человек действует увереннее по инструкции, чем произвольно, чаще обращается за советом, еще чаще ждет советов и указаний, не решаясь самостоятельно принимать решения. Таким образом, снижение уверенности в себе и способности брать на себя ответственность сочетается с усилением потребности во внешней опоре. Возможно и противоположное

проявление стресса – возникновение склонности к конфронтации с любым начинанием: приказом начальника, предложением партнера по работе, новой оперативной информацией и т.п.

Естественно, описанные выше проявления стресса далеко не исчерпывают всех возможных изменений психики и поведения в экстремальной ситуации.

Психологическое обеспечение безопасности на морском транспорте требует достижения определенного уровня профессиональной надежности работника морского транспорта, а для этого необходимо не только формирование высокого уровня профессиональной компетентности, но и постоянное психологическое сопровождение его профессиональной деятельности с целью «наращивания» психологической составляющей его надежности. Причем профессиональная надежность работника морского транспорта формируется постепенно, на последовательно сменяющихся друг друга этапах профессионализации. При этом, на каждом этапе решаются свои специфические задачи.

- 1-й этап. *Профессиональное самоопределение и психологический профессиональный отбор.* На этом этапе определяется потенциальная пригодность человека, в т.ч. психологическая, к специфическим требованиям морской профессии. Именно индивидуальные особенности моряка (тип нервной системы, темперамент, характер, психологический тип личности и др.) обуславливают немалое число профессиональных ошибок на море. Соответственно учет индивидуальных особенностей личности уже на этапе профессионального самоопределения и профотбора является исключительно важным для обеспечения надежности последующей профессиональной деятельности.

- 2-й этап. *Профессиональная подготовка.* Для того, чтобы работать на требуемом уровне надежности, потенциально пригодный человек должен овладеть необходимыми на море профессиональными знаниями, умениями и навыками. Причем важной составной частью профессиональной подготовки является психологическая подготовка, овладение соответствующими психологическими знаниями, умениями и навыками.

-3-й этап. *Адаптация к профессиональной деятельности на море.* Психологическое обеспечение профессиональной надежности на этом этапе нацелено на то, чтобы работник морского транспорта как можно успешнее прошел этап профессиональной адаптации.

- 4-й этап. *Регулярная профессиональная деятельность.* Это длительный этап, включающий психологическое обеспечение поддержания и постоянного совершенствования профессионального мастерства. Он осуществляется не только в ходе выполнения профессиональных обязанностей, но и в результате прохождения соответствующих курсов дополнительной подготовки и переподготовки, с обязательным включением в программу вопросов психологической составляющей морской профессии.

Проблема психологического обеспечения безопасности на морском транспорте является чрезвычайно важной и, естественно, она привлекает внимание как ученых-исследователей, так и морских практиков. Исследования в этой области в настоящее время интенсивно продолжаются и далеки от завершения.

Библиография:

1. Международная конвенция по подготовке и дипломированию моряков и несению вахты (ПДМНВ-78/95). -СПб.: ЗАО ЦНИИМФ, 2002.
2. Резолюция ИМО А.772 (18) от 4 ноября 1993 г. «Факторы усталости при комплектовании экипажей и обеспечение безопасности».
3. Резолюция ИМО А.850 (20) от 27 ноября 1997 г. «Концепция человеческого элемента, принципы и цели организаций».
4. Резолюция ИМО А.884 (21) от 25 ноября 1999 г. «Руководство по расследованию человеческих факторов в авариях и инцидентах на море».
5. Резолюция ИМО от 12 июня 2001 г. Комитет по морской безопасности. Цирк. 1014 «Руководство по уменьшению и предотвращению усталости на море».
6. Александров М.Н. Безопасность человека на море. - Л.: Судостроение, 1988.
7. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. - М., 1970.
8. Даниленко А.А. Проблема «человеческого фактора» на борту судна и ее отражение в системе подготовки и переподготовки специалистов в морском вузе // Тез. докл. на Междунар. конф. по субстандартным судам. - СПб.: РМРС, 2001.
9. Даниленко А.А. Психологические основы управления на морском транспорте: Учебник. - СПб.: Изд-во «Нестор-история», РАН, 2004.
10. Ефентьев В.П., Стрелкова О.В. Психическое состояние моряков и его влияние на готовность к действиям в экстремальных ситуациях: Сб. науч. тр. - Калининград: БГА, 2004.

Синельников С.Н.

К ВОПРОСУ ВЛИЯНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ОПЕРАТОРА В УСЛОВИЯХ АВИАЦИОННОГО ШУМА

Огромное многообразие звуков, исходящих от пролетающих самолетов, железнодорожного, водного, автомобильного транспорта наносит серьезный вред здоровью человека. Пребывание человека в различных экстремальных условиях, в том числе деятельность в условиях интенсивного шума предъявляет высокие требования к психическим и физиологическим возможностям организма.

Мощные источники акустических колебаний характерны для авиации. Это авиационные двигатели, а также скоростное перемещение больших масс воздуха. Создание новых видов техники с форсированными параметрами по скорости, мощности сопровождается значительным расширением спектра шумового воздействия.

Под авиационным шумом понимают волнообразно распространяющееся механическое колебательное движение частиц упругой среды частотой от 16 Гц до 20 000 Гц, носящее беспорядочный, случайный характер. На рабочих местах уровни шума находятся в диапазоне 100-120 дБ.

Традиционно считается, что шум оказывает свое воздействие преимущественно через слуховой анализатор. Однако, интенсивный шум (более 100 дБ), особенно если в его спектре преобладают высокочастотные составляющие, вызывает в ЦНС процессы, не свойственные обычному состоянию. В коре головного мозга, в начале возникает охранительное торможение, защищающее нервные клетки от истощения, а затем, по мере увеличения времени действия шума, происходит нарушение уравновешенности основных нервных процессов (торможения и возбуждения) в сторону преобладания возбуждения. Наряду с этим, возникают более глубокие изменения высшей нервной деятельности: внутреннее торможение ослабевает, снижается подвижность нервных процессов, нарушается работоспособность клеток головного мозга, что проявляется в несоответствии реакции на раздражение по силе.

Шум вызывает сенсорную и информативную перегрузки и является типичным стрессогенным фактором. В исследованиях М.И.Фраймович (1990) доказал, что шум выходит на второе место по значимости среди стресс-факторов эмоциональной нагрузки и социального напряжения. Стрессорное действие шума таково, что организм практически не способен полностью адаптироваться к нему и находится в определенной степени постоянного нервного и физического напряжения.

Сущность операторской деятельности заключается в приеме, переработке информации, поступающей от технических средств, принятии необходимых решений и выполнении необходимых управляющих действий (Пухов В.А., 1992). Отличие операторского труда от других профессий заключается в предельном снижении нагрузки моторной части трудовых действий и в значительно возросшей роли функций интеллектуальных и эмоционально-волевых компонентов (Сапов И.А., Солодков А.С., 1980).

Проблемой зависимости успешности деятельности в экстремальных ситуациях от выраженности у субъекта силы нервной системы занимался Е.П.Ильин (1999). Он отмечает, что при небольшой и средней степени психоэмоционального напряжения эффективность деятельности возрастает у всех людей, независимо от того какие типологические особенности проявления свойств нервной системы им присущи. Но при большом напряжении раньше ухудшается эффективность деятельности у лиц со слабой нервной системой. Представители с высокой выраженностью силы нервных процессов проявляют большую устойчивость к значительному психоэмоциональному напряжению.

В экспериментальных видах деятельности с повышенным риском и часто неожиданно возникающими проблемными ситуациями наибольшую профессиональную пригодность имеют лица с сильной нервной системой (Реан А.А., 2008). Той же позиции придерживаются В.К.Сафонов и Г.Б.Суворов, которые установили, что число сбоев в деятельности и коли-

чество предаварийных ошибок у авиадиспетчеров уменьшается с увеличением силы процесса возбуждения.

Исследования Б.А.Вяткина (1972,1981), А.А.Коротаева (1986), А.В.Халика (1972) подтверждают, что лица со слабой нервной системой значительно более неустойчивы к любым видам стресса по сравнению с представителями с сильной нервной системой.

Анализируя инертность–подвижность нервных процессов, М.Н. Борисова (1963) доказала, что субъекты с подвижностью нервной системы отличаются высокой работоспособностью в напряженных условиях. Лица с инертностью характеризуются пониженной активностью, срывами в деятельности, что является индикатором низкой стрессустойчивости.

И.М.Палей (1960) в своей работе показал, что нарушение уравновешенности нервных процессов сопровождается понижением резистентности к стрессу. В то же время в работе И.П.Бондарева (1983) обнаружено, что преобладание возбуждения над торможением помогает адекватно реагировать на аварийные ситуации диспетчерам энергосистем.

Так же большинство как отечественных (А.А.Баранов, 1995; Б.А.Вяткин, 1983; В.Э.Мильман, 1983; Л.К.Митина,1992), так и зарубежных исследователей (К.Spence, 1960; E.S.Paykel, 1974) отмечают прямую однонаправленную зависимость степени выраженности тревожности и меры подверженности какому-либо стрессу.

И.М.Фейнгерберг (1972) отмечает, что у людей с высокой тревожностью выполнение деятельности в стрессогенных условиях вызывает значительное нервно-психическое напряжение, которое обусловлено их чрезмерной требовательностью к себе. Вследствие этого происходит изменение мотива деятельности, при котором вместо активного поиска способа решения задачи происходит акцентуация внимания на качестве успешности своей деятельности, завышая значимость совершенных ошибок и ответственность за них.

Исследования И.Н.Ярушина (1993) показало, что между уровнем тревожности и уровнем надежности принятия решения существует отрицательная зависимость, то есть тревожность является субъективным фактором, негативно влияющим на надежность деятельности (Реан А.А., 2008).

Эти данные согласуются с трудами Г.А.Кириковой (1982) и Е.Н.Кадыскиной (1987). Они в своих работах определили личностные характеристики человека, повышающие риск развития нервно-психических нарушений при воздействии такого стресс-фактора, как интенсивный шум. Так наиболее чувствительны к действию шума лица с высоким уровнем тревожности, эмоциональной нестабильностью относящиеся к группе интровертов. М.Hashmi и В.Zaman (1982) также установили, что раздражающее воздействие шума зависит не только от его интенсивности, но и от

особенностей психики воспринимающего индивида. По их мнению, экстраверты более выносливы к шуму, чем интроверты.

Создание новых видов техники, увеличение скорости, мощности привели к тому, что уже само развитие и эксплуатация техники с ее шумовым фоном стали невозможными без учета тех требований, которые они предъявляют организму человека.

В настоящее время нет доступных современных исследований, противоречащих или подтверждающих приведенным данным, поэтому вопрос влияния индивидуальных психологических особенностей на работоспособность оператора в условиях авиационного шума является сейчас актуальным и требует дальнейшего изучения.

Черевкова Т.Н.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОПЕРАТОРСКОГО ПРОФИЛЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ НАДЕЖНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ ОБСТАНОВКЕ

Современный уровень развития технических и автоматизированных транспортных средств обуславливает высокую сложность управления этой техникой и требует от специалистов операторского профиля высокого уровня профессиональной подготовленности.

Работа специалистов операторского профиля характеризуется не только сложностью управления транспортными средствами, но и существенными изменениями интенсивности и напряженности деятельности, необходимостью экстренной мобилизации при возникновении нештатных ситуаций для выбора оптимального решения.

Надежность в профессиональной деятельности специалистов операторского профиля, обусловлена его психологическими особенностями и качествами, такими как: личностный адаптационный потенциал, эмоционально-волевая устойчивость. Под эмоционально-волевой устойчивостью понимается способность психики сохранять высокую функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции (Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., 1996). Предпосылки эмоциональной устойчивости кроются в содержании эмоций, чувств, переживаний, информированности и готовности личности к выполнению тех или иных задач в экстремальной обстановке.

Как было показано в наших исследованиях (Черевкова Т.Н., 2006) показатели адаптивных способностей, уровень развития качества оперативной памяти и кратковременной памяти, внимания, мышления, (способности к преобразованию цифровой информации), скорости мыслительных операций были лучше у специалистов имеющих более высокую профессиональную подготовку и обладающие эмоциональной устойчивости.

Особенности профессии специалистов операторского профиля предполагают наличие у них определенного набора профессионально-важных качеств и подвижности нервной системы. К профессионально-важным качествам специалистов по управлению железнодорожным транспортом, также относятся сенсорно-гностические точность и быстрота зрительного (слухового) восприятия, точный глазомер. Устойчивость и концентрация внимания. Оперативная память. Быстрота мышления, умение выделить в информации главное. Быстрая сенсомоторная реакция.

Высокий уровень развития профессионально-важных качеств и психологических особенностей у специалистов данного профиля работы будут обеспечивать надежность выполнения профессиональных задач, в том числе при возникновении экстремальных ситуаций. Экстремальные условия – это условия, лежащие за пределами относительного оптимума. К экстремальным факторам относятся ситуации, для которых характерны:

- различные эмоциональные воздействия, связанные с опасностью, трудностью, новизной, высокой ответственностью выполняемой деятельности;

- ситуации, сопровождающиеся опасностью или реальной угрозой для жизни;

- чрезмерные нагрузки на психические и психомоторные процессы;

- чрезмерные физические нагрузки и перенапряжение сил;

- режим выраженного понижения двигательной активности;

- неблагоприятное воздействие вибрации, шумов и радиочастот;

- неблагоприятные воздействия различных климатических условий.

В качестве экстремальных условий жизнедеятельности и труда также могут рассматриваться различные патологические состояния организма, выраженные неблагоприятные функциональные состояния, развившиеся в итоге внешних экстремальных воздействий. Экстремальные условия чаще всего проявляются в сложной профессиональной деятельности.

Среди вышеперечисленных психологических особенностей специалистов операторского профиля можно выделить интегральный показатель, обеспечивающий надежность выполнения профессиональных задач под воздействием различных условий труда и среды обитания - это эмоциональная устойчивость. Эмоциональная устойчивость уменьшает отрицательное влияние нервно-эмоционального напряжения, способствует проявлению готовности к действию в экстремальных условиях. Благодаря эмоциональной устойчивости, обеспечивается переход психики на новый уровень активности, который позволяет сохранить и далее увеличить эффективность профессиональной деятельности.

Итак, для экстремальных условий деятельности характерно возникновение стрессовых ситуаций, причем вероятность их возникновения связана как с самими условиями деятельности, так и с таким субъективным

фактором, как недостаточная сформированность психологических особенностей личности.

Чермянин С.В., Корзунин В.А., Шубин А.В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Служба в «силовых» структурах (МО РФ, МВД РФ, МЧС России и др.), а также деятельность в отдельных министерствах и ведомствах, связанных с повышенным риском возникновения экстремальных ситуаций (ОАО «РЖД»О «ЕАС России» и др.) , предъявляет повышенные требования к профессиональной подготовке, состоянию здоровья и личностным качествам специалистов экстремальных видов деятельности (ЭВД). Особенности профессиональной деятельности предполагают, в ряде случаев, вероятность развития у такого рода специалистов экстремальных состояний. В Большой медицинской энциклопедии под экстремальными состояниями (лат.extremus-крайний) понимаются состояния организма, характеризующиеся чрезмерным напряжением или истощением приспособительных механизмов. В основе развития экстремальных состояний могут лежать различные патофизиологические механизмы. Организм специалистов ЭВД может подвергаться воздействию одного или нескольких экстремальных факторов (например, интенсивных физических и информационных нагрузок, воздействию на организм температурных и гипоксических факторов и др.), сопровождающихся максимальным напряжением адаптационных механизмов, которые предотвращают угрожающие жизни отклонения параметров гомеостаза. Такие состояния максимального напряжения приспособительных систем организма без видимых нарушений жизненно важных функций нередко относят к экстремальным, хотя в подобных случаях можно говорить об экстремальных условиях существования (Петровский Б.В., 1986). Частое и длительное воздействие на организм специалистов ЭВД неблагоприятных факторов профессиональной деятельности может приводить к развитию дезадаптационных нарушений и, в крайних случаях, к психическим, психосоматическим и соматическим заболеваниям.

Это, в свою очередь, определяет необходимость проведения целого ряда социальных, психологических и медицинских мероприятий, направленных на профессиональный отбор, поддержание высокого уровня профессиональной работоспособности специалистов ЭВД в обычных и экстремальных условиях деятельности, профилактику дезадаптационных соматических и психических нарушений. Указанные мероприятия объединяются в единую систему, которая, в ряде министерств и ведомств, получила название, как «Психофизиологическое обеспечение профессиональной деятельности специалистов» [1,2,3,4,5].

Решение указанных задач требует комплексного подхода и интегративного участия в этой работе различных специалистов (медицинских и

клинических психологов, врачей-психофизиологов, психиатров), а также определяет целесообразность совершенствования системы психологического обеспечения профессиональной деятельности специалистов ЭВД.

Повышенное внимание к этим мероприятиям определяется:

- ухудшением качественных (физических, психических, социальных) характеристик контингента граждан, поступающего для комплектование «силовых» структур, а также ведомств, в которых деятельность специалистов осуществляется в экстремальных условиях;
- особыми требованиями к индивидуально-психологическим качествам специалистов, осуществляющих деятельность в экстремальных условиях и включенных в сложные системы: «человек-человек», «человек – техника», «человек – среда - техника» и др.;
- необходимостью снижения экономических потерь, связанных с профессиональной непригодностью специалистов;
- высокой ценой ошибок специалистов, приводящих к повреждению дорогостоящей техники, росту уровня аварийности, травматизма, реальной угрозе жизни и здоровью населения.

Юридической основой проведения процедур профессионального психологического отбора специалистов «силовых» структур является Федеральный Закон Российской Федерации от 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», где в п.1 ст.33 сказано, что при поступлении граждан на военную службу должна осуществляться оценка их профессиональной пригодности, в том числе и по психологическим показателям. Организация и проведение процедур оценки профессиональной пригодности по психологическим показателям, а также мероприятий по дальнейшему профессионально-психологическому сопровождению деятельности специалистов «силовых» структур раскрывается в соответствующих ведомственных документах.

Относительно специалистов министерств и ведомств, в которых деятельность связана с экстремальными условиями (например, ОАО «РЖД», РАО «ЕАС России» и др.) действует Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. №695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности». В данном документе помимо осмотра психиатра, также предусмотрено проведение инструментального психологического обследования, проводимого с целью определения годности кандидатов (по психологическим показателям) к деятельности в условиях повышенной опасности.

В соответствии с существующими взглядами, под психофизиологическим обеспечением профессиональной деятельности

специалистов ЭВД понимается система психологических мероприятий, направленных на оценку и прогнозирование динамики психофизиологического состояния человека и коррекцию профессиональной работоспособности специалистов в различные периоды служебной деятельности. С учетом различных подходов, существующих в разных министерствах и ведомствах, система психофизиологического обеспечения (ПФО) профессиональной деятельности специалистов ЭВД и структура отдельных элементов (блоков), входящих в систему, во многом сходна, но наш взгляд, наиболее рациональна эта система была разработана в ВС РФ.

Система психофизиологического обеспечения военных специалистов должна была включать в себя следующие элементы:

- военно-профессиональную ориентацию;
- профессиональный психологический отбор;
- профессионально-психологическое сопровождение (с использованием мер воспитательного характера и проведением мероприятий психологической коррекции);
- профессионально-психологическую экспертизу специалистов.

Подробно не останавливаясь на целях и задачах военно-профессиональной ориентации, профессионального психологического отбора и профессионально-психологического сопровождения, которые достаточно полно изложены в руководящих документах ВС РФ, целесообразно более подробно рассмотреть назначение «профессионально-психологической экспертизы» в качестве самостоятельного функционального блока системы психофизиологического обеспечения специалистов ЭВД.

Под **профессионально-психологической экспертизой (ППЭ)** понимается комплекс мероприятий, направленных на оценку успешности профессиональной адаптации, развития (выраженности) индивидуально-психологических характеристик и функционального состояния специалистов ЭВД для определения их профессиональной пригодности к дальнейшей служебной деятельности [1,3].

Основной целью ППЭ является определение степени соответствия сформированных психологических профессионально важных качеств специалистов ЭВД требованиям профессиональной (учебной) деятельности на этапах профессионального становления (профессионализации).

«Профессионально-психологическая экспертиза», являясь более правомочным и адекватным термином, имеет преимущество перед традиционным термином «профессиональный психологический отбор», используемым в «силовых» структурах. Это объясняется тем, что курсанты вузов и военнослужащие, проходящие службу на контрактной основе, уже были признаны пригодными к службе в «силовых» структурах в ходе процедур

профессионального психологического отбора во время поступления в военно-учебное заведение или при поступлении на службу по контракту

Дальнейший служебный и профессиональный рост военнослужащих и специалистов «силовых» структур не предусматривает проведения профессионального психологического отбора, а категория профессиональной пригодности при их назначении на должность не определяется. В то же время, особенности служебной деятельности специалистов «силовых» структур предполагают периоды, когда вновь возникает необходимость проведения экспертной оценки их психологического и психофизиологического состояния.

Так, по мнению многих специалистов в области профессионального отбора, на современном этапе, в силу многих причин, надежность прогноза успешности профессиональной деятельности будущего специалиста не превышает 70%.

Например, по данным профессора М.М. Решетникова и соавт. (1989, 1990), следует, что до 25–30 % специалистов аварийно-спасательных подразделений, признанных по результатам профессионального психологического отбора пригодными к данной деятельности, в ходе реальной ликвидации последствий крупнейших экологических и технологических катастроф, в силу своих индивидуальных особенностей и состояния нервно-психической сферы оказались совершенно непригодными для данного вида деятельности, что вынуждало заменять их другими спасателями [6,7].

Основанием для экспертной оценки психофизиологического состояния специалистов ЭВД являются:

- рациональное распределение выпускников вузов «силовых» ведомств при назначении на первичные офицерские (командные) должности;
- заключение с военнослужащими и специалистами «силовых» структур последующих контрактов на продление службы (деятельности);
- рациональное распределение при назначении на новые должности специалистов, прошедших последипломное обучение;
- решение кадровых вопросов (психологическая поддержка принятия кадровых решений при назначении специалистов на вышестоящие должности, а также в ходе плановых аттестаций);
- установление степени годности военнослужащих и специалистов «силовых структур» к служебной деятельности (по психологическим показателям):
 - а) в определенных видах, родах войск, специальных подразделениях и учреждениях;
 - б) в особых условиях профессиональной деятельности;
- наличие у специалистов «силовых» структур отчетливых признаков дезадаптационных нарушений (снижение уровня

профессиональной работоспособности, склонность к девиантным (аддиктивному и делинквентному) формам поведения;

- наличие частых ошибочных действий, предпосылок к авариям (поломках техники, оборудования) и возникновение предпосылок к чрезвычайным происшествиям и несанкционированным действиям;
- после перенесенных заболеваний, ранений, травм, в том числе психических и др.

Последнее, на наш взгляд, является наиболее определяющим основанием для экспертной оценки психофизиологического состояния специалистов ЭВД, так как в ходе профессиональной деятельности часто возникают ситуации, обладающие выраженным психотравмирующим воздействием, негативным образом влияющим на функциональное состояние и профессиональную работоспособность специалистов ЭВД.

Например, обследование 25 человек сотрудников ФПС по Тверской области в возрасте от 22 до 46 лет, принимавших участие в ликвидации последствий аварии поезда «Невский экспресс», происшедшей в конце ноября 2009 года, показало, что у 9 спасателей (36% от общего количества обследуемых лиц) в процессе обследования отмечалось наличие отчетливых признаков острых стрессовых реакций (по методике Котенева). У 5 спасателей (20%), принимавших участие в ликвидации последствий аварии, отмечалось наличие субдепрессивного фона настроения. Авторы подчеркивают, что эти изменения психического состояния явилось следствием психотравмирующей ситуации, и проявлялось вторгающимися, помимо воли человека, воспоминаний травматических событий, избегания об их упоминании, наличием агрессивных реакций, подавленного настроения, что может явиться причиной нервных срывов у данной категории специалистов [6,7].

Наконец, особенностью ППЭ (в отличие от профессионального психологического отбора) является то, что она представляет собой гораздо более гибкую в методическом отношении систему оценки профессиональной пригодности специалистов «силовых» структур, в зависимости от решаемых задач. В частности, ППЭ позволяет учитывать не только психологические и психофизиологические особенности специалистов, но и экспертные оценки успешности и качества их профессиональной деятельности, которые им выставляют непосредственные командиры и начальники.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, ППЭ военнослужащих и специалистов «силовых структур» самом общем виде включает:

- 1) экспертную оценку успешности профессиональной деятельности (обучения);
- 2) социально-психологическое изучение, а именно: оценку и самооценку профессиональной направленности, ценностных ориентаций и мотивационных установок;

3) психологическое и психофизиологическое обследование (оценка когнитивных функций, нервно-психической устойчивости, личностных и психофизиологических качеств и др.);

4) оценку функционального состояния и резервных возможностей организма с использованием стандартных нагрузочных проб.

В зависимости от конкретных задач, содержание и методическое обеспечение мероприятий ППЭ офицеров может меняться.

Результаты профессионально-психологической экспертизы являются основой для выработки рекомендаций командованию о рациональном служебном предназначении военнослужащих и специалистов «силовых» структур а, при необходимости, для планирования и проведения психокоррекционных мероприятий.

Совершенствование системы профессионального психологического обеспечения личного состава «силовых» структур (и, в частности, дальнейшей разработки положений о профессионально-психологической экспертизе, основных задачах ППЭ, организации и порядке ее проведения и др.) одновременно предполагает целенаправленную подготовку специалистов-психологов для подразделений профессионального психологического отбора (профессионально-психологической экспертизы), осуществляемой в вузах Минобразования и вузах «силовых» структур, а также разработку и коррекцию учебных программ по соответствующим дисциплинам.

Библиография:

1. Медико-психологическое и психофизиологическое сопровождение учебно-боевой деятельности специалистов ВМФ. Методическое руководство. Под общей редакцией Шароевского Г.Ю., СПб.: 1 ЦНИИ МО РФ, 2003.

2. Оценка боеспособности частей и подразделений по показателям функционального состояния военнослужащих. Методические указания.-М.:ГВМУ МО РФ,2009.

3. Погодин Ю.И., Боченков А.А. Психофизиология профессиональной деятельности. М.:Российская медицинская академия постдипломного образования,2007.- 275 с.

4. Временные положения по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала энергетических предприятий.-М.:РАО «ЕАС России», 2000.

5. Положение об организации психофизиологического обеспечения работников ОАО «РЖД», связанных с движением поездов.-М.:ОАО «РЖД», 2005.

6. Решетников М.М. с соавт.Уфимская катастрофа: особенности состояния, поведения и деятельности людей // Психол. журнал. - 1990. - Том 11. - № 1. –С.95-102

7. Решетников М.М. Психофизиологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в очагах стихийных бедствий и катастроф // Воен.мед.журнал 1991.- № 9.- С.11-16.

8. Карева Н.М., Оглезнева Н.В.Особенности психического состояния пожарных боевых расчетов, участвовавших в ликвидации последствий крушения поезда «Невский экспресс»/ Клиническая психология: Итоги. Проблемы. Перспективы //Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (27-28.04.2010 г.)-СПб.:ЛГУ им.А.С. Пушкина,2010 г.-503 с.

Шехерев А. О.

ЛОГИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОКАЗАНИЮ ЭКСТРЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В ЗОНЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ НА ТРАНСПОРТЕ

Если врач не предложит себе главной целью, прежде всего, действовать административно, а потом уже врачебно, то он совсем растеряется, и ни голова его, ни руки не окажут помощи

Н. И. Пирогов

Деятельность работников большинства подразделений транспортной сферы чревата чрезвычайными ситуациями, приводящими к необходимости оказания экстренной психологической помощи. В связи с этим остро стоит вопрос о подготовке специалистов для осуществления такой деятельности.

Опыт преподавания дисциплины «Психология катастроф и чрезвычайных ситуаций» на кафедре Психология Обнинского государственного технического университета атомной энергетики показывает, что наибольшие затруднения при изучении дисциплины у студентов вызывают вопросы **организации** (выделено нами) оказания экстренной психологической помощи широким слоям населения, а также сортировки и эвакуации пострадавших. Тем более, что литературы, посвящённой этой теме, крайне недостаточно. Несмотря на большое количество научных исследований по экстремальной психологии, психологии безопасности, психологии труда, не разработаны научные основы организации экстренной психологической помощи, когда за минимальное время должно быть оказано помощь большому количеству пострадавших.

Большой интерес для учебного процесса вызывает направление обеспечения безопасности жизнедеятельности - логистика ЧС, т.к. применение принципов логистики позволяет разработать систему быстрого реагирования на основе системных структурных преобразований.

Поэтому во время проведения занятий приходилось проводить аналогию с военно-полевой медициной, которая занимается лечением травм и заболеваний в отсутствие стационарной лечебной базы, в поле (что актуально при оказании помощи при железнодорожных авариях и катастрофах) и основоположником которой является великий русский организатор медицины и хирург Н. И. Пирогов. Он же ввёл понятие медицинской сортировки.

Особенностями военно-полевой медицины являются:

- отсутствие приспособленных помещений;
- нехватка квалифицированных специалистов, особенно в первое время;

- необходимость эвакуации пострадавших;
- объем оказываемой помощи зависит не только и не столько от тяжести поражения, но и от количества поступающих пострадавших и обстановки на месте ЧС;

- требование оказания хотя бы минимальной помощи **всем** раненым без исключения.

Всё это справедливо и для оказания экстренной психологической помощи.

Таким образом, организация и оказание экстренной психологической помощи населению при чрезвычайных ситуациях (ЧС) является одной из ведущих проблем государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Несвоевременное оказание экстренной психологической помощи вызывает ряд отсроченных реакций на травматический стресс у здоровых людей, посттравматическое стрессовое расстройство, психосоматические расстройства и др.

Крайне важно, чтобы сотрудники специальных служб (спасательных, пожарных, медицинских и др.) представляли себе, как должна быть организована работа по оказанию профессиональной психологической помощи на месте чрезвычайной ситуации.

Оказание экстренной психологической помощи - это самостоятельная область психологической практики. Ее своеобразие обусловлено особыми условиями, в которых протекает профессиональная деятельность психолога во время работы по оказанию экстренной психологической помощи. Необычность условий определяется следующими факторами:

1. Внезапно наступившее психотравмирующее событие, имеющего сильнейшее воздействие на эмоциональную, когнитивную, личностную сферы человека.

2. Фактор времени - экстренная психологическая помощь должна оказываться в сжатые сроки.

3. Отсутствие надлежащих условий для оказания помощи (нет или недостаточно отдельных помещений для работы, плохие бытовые условия и т.д.).

4. Одномоментность и массовость поступления пострадавших.

5. Разнообразный характер и высокая тяжесть психологического поражения

6. Несоответствия потребности в силах и средствах оказания психологической помощи их наличию.

Таким образом, экстренная психологическая помощь - это краткосрочная помощь после сильного негативного стрессогенного воздействия (дистресса) и которая является системой краткосрочных мероприятий, направленных на оказание помощи пострадавшим после кризисного или чрезвычайного

чайного события при помощи профессиональных методов, которые соответствуют требованиям ситуации.

Основные базовые функции службы экстренной психологической помощи:

- практическая: непосредственное оказание скорой психологической и (при необходимости) доврачебной медицинской помощи населению;
- координационная: обеспечение связей и взаимодействия со службами, принимающими участие в ликвидации последствий ЧС, в том числе и с работниками средств массовой информации.

Целями и задачами экстренной психологической помощи являются: профилактика острых панических реакций, психогенных нервно-психических нарушений, повышение адаптационных возможностей, психотерапия возникших пограничных нервно-психических нарушений.

Логистически построенная экстренная психологическая помощь начинается с подготовки к её оказанию, планируется до наступления ЧС и включает следующие положения: специализация психологов по вопросам психологии чрезвычайных ситуаций; поддержание постоянной готовности сил и средств психологической службы; создание специальных формирований МЧС (в том числе и нештатных); создание унифицированной электронной документации учёта и отчетности; прогнозирование обстановки в зонах ЧС и состояния пострадавших; планирование работы; расчет общих и безвозвратных потерь; расчет сил и средств для ликвидации ЧС; повышение общего психологического здоровья населения, путем обучения и повышения психологического знания и культуры;

Борьба с ЧС состоит из этапов:

1. Обнаружение и оповещение о ЧС.
2. Локализация ЧС.
3. Борьба с ЧС.
4. Ликвидация последствий ЧС.

Исходя из этого, представляется, что работа по оказанию экстренной психологической помощи, должна проводиться в три этапа [3]:

1. Подготовительный. Начинается после объявления о ЧС. Целью работы на данном этапе является реагирование по подготовленному плану действий по оказанию экстренной психологической помощи. Для этого необходимо осуществить:

- анализ поступившей информации о психологической ситуации, сложившейся в результате ЧС и выбор модели реагирования;
- определение места и порядка работы каждого специалиста - вторая важная задача, поскольку от успешности ее решения часто зависит эффективность оказания помощи.

2. Основной. На этом этапе работ по оказанию экстренной психологической помощи специалисты-психологи работают по двум основным на-

правлениям: помощь специалистам, участвующим в ликвидации последствий ЧС, нацеленная на обеспечение условий профессиональной деятельности, и помощь пострадавшим в результате ЧС (после эвакуации их из очага поражения).

3. На завершающем этапе работ по оказанию экстренной психологической помощи решаются такие задачи, как:

- составление прогнозов динамики состояния пострадавших и при необходимости передача под контроль психотерапевтам.
- мероприятия по оказанию психологической помощи специалистам, участвующим в ликвидации последствий ЧС.
- обобщение и анализ информации, полученной в ходе работ по оказанию экстренной психологической помощи.

Таким образом, выделяется единая функция управления сквозными людскими потоками и связанными с ними информационными и др. потоками. В результате отдельные звенья цепей объединяются в систему, обеспечивающую эффективное управление этими потоками. Сквозные технологии работы с пострадавшими и информационными потоками, согласованное планирование и организации позволяет решить задачи оказания психологической помощи.

Как видно из приведённых схем, на первых трёх этапах психолог должен действовать административно и только на этапе «Ликвидация последствий ЧС» – как психолог.

Миссия логистики при спасательных работах заключается в усилении технико-технологической, экономической и методологической согласованности участников оказания психологической помощи пострадавшим.

Основной предпосылкой возможности применения логистического метода организации психологической службы является строгое организационное единство участников и создание эффективных систем, способных обеспечить потребную психологическую помощь в нужном месте, в нужное время, в требуемом объёме и с минимальными затратами.

Логистически построенное психологическое обеспечение пострадавших осуществляется в виде системы научно обоснованных мероприятий, которые должны учитывать важные организационные принципы:

- системность и комплексность;
- тесное взаимодействие с силами медицинской службы;
- решение вопросов профессиональной пригодности психологов и психотерапевтов, привлекаемых к оказанию помощи.

Библиография:

1. Решетников М. М. Психическая травма. СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 2006. – 322 с.
2. Коханов В.П., Краснов В.Н. Психиатрия катастроф и чрезвычайных ситуаций. - М.: Практическая медицина, 2008. - 448 с.
3. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных / Под общей ред. Ю.С. Шойгу. М.: Смысл, 2007. - 319 с.

5. Федеральный закон от 21.12.1994 № 68 «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» // Российская газета. – 24 декабря 1994г., № 250.

Шехерев А. О.

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ЧЕЛОВЕКА К ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ

Будущее принадлежит медицине предупредительной. Эта наука, идя рука об руку с лечебной, принесет несомненную пользу человечеству.

Н. И. Пирогов

Значительное место в изучении дисциплины «Психология катастроф и чрезвычайных ситуаций» занимают вопросы психологической подготовки специалистов, т. е. формирование психологической готовности человека к жизнедеятельности в чрезвычайной ситуации (ЧС).

Особое внимание должно уделяться формированию таких компонентов психологической готовности, как наличие необходимого и достаточного уровня информированности о степени и содержании вероятных опасностей, об оптимальных формах и способах их преодоления, наличие умений, навыков и автоматизма первоочередных действий, которые необходимо выполнить человеку в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств.

Задачей психологической службы является создание эффективной системы регуляторных механизмов, служащих устранению или сведению до минимума негативных, травмирующих личность последствий катастроф и чрезвычайных ситуаций, которые характеризуются реальной или кажущейся угрозой целостности личности, ее идентичности и самооценке.

Под влиянием психотравмирующей ситуации под влиянием защитных механизмов в сознании пострадавших ослабляются чувства несостоятельности, тормозятся работа интуиции, творческая фантазия, искажается восприятие окружающей обстановки. Наиболее опасная информация не приемлема для индивидуума уже на уровне восприятия, менее опасная воспринимается, но затем искажается и трансформируется в удобоприемлемую. Одним из следствий действия подобных механизмов, например, после Чернобыльской катастрофы среди населения загрязненных территорий (и не только их) стало появление радиофобии, вызвавшей определенные заболевания людей или отказ значительной части больных от лечения после появления дела «врачей-вредителей».

Свои задачи психологическая служба должна решать в тесном взаимодействии с другими структурами, принимающими участие в ликвида-

ции последствий катастроф и чрезвычайных ситуаций, и в первую очередь, с медицинской.

В Федеральном Законе РФ № 68 «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» от 1994 года говорится о том, что «...научно-технический прогресс и явное отставание от него общекультурного развития человечества создают всё более ощутимый в последние годы разрыв между повышением всех видов рисков с одной стороны, умением и готовностью людей учитывать эти риски для обеспечения своей личной безопасности и безопасности окружающей природной и техногенной среды с другой стороны...».

Важное место отводится вопросам профилактики, т. е. заблаговременное проведение комплекса мероприятий, направленных на максимально возможное уменьшение риска возникновения чрезвычайных ситуаций, а также на сохранение здоровья людей, снижение размеров ущерба окружающей природной среде и материальных потерь в случае их возникновения.

Существуют два направления минимизации риска возникновения и последствий ЧС на промышленных объектах.

Первое направление заключается в разработке технических и организационных мероприятий, снижающих вероятность реализации опасного поражающего потенциала современных технических систем. В рамках этого направления технические системы и объекты снабжаются различными защитными устройствами и средствами взрыво- и пожарозащиты технологического оборудования, электро- и молниезащиты, локализации и тушения пожаров и т. д.

Второе заключается в подготовке объекта, обслуживающего персонала, служб МЧС и населения к действиям в условиях ЧС.

К основным мероприятиям по обеспечению безопасности населения в чрезвычайных ситуациях относятся следующие:

- прогнозирование и оценка возможности последствий чрезвычайных ситуаций;
- разработка мероприятий, направленных на предотвращение или снижение вероятности возникновения таких ситуаций, а также на уменьшение их последствий. Кроме того, очень важным является обучение населения действиям в чрезвычайных ситуациях и разработка эффективных способов его защиты.

Для эффективной профилактики поражения населения при возникновении ЧС необходима работа психолога на всех этапах подготовки к ней:

- знакомство с прогнозами при развитии различных ЧС по характеру источника (природные, техногенные, биолого-социальные и военные) и по масштабам (локальные, местные, территориальные, региональные, федеральные и трансграничные)

- характера и способами защиты населения в ЧС и т.д.

Большой интерес при подготовке психологов к профилактике поражения населения представляет работа с лицами, для которых возникновение ЧС происходит в непривычной для них обстановке, например, на транспорте при следовании на отдых. В этом случае представляется необходимым проведение занятий, во время которых слушатели знакомятся с особенностями расположения и оборудования помещений в транспортных средствах, наличием средств спасения, путей эвакуации и т. д. Тем более, что проводимая работа не всегда эффективна. Например, на воздушных судах правила использования дыхательных аппаратов на случай разгерметизации салона излагаются формально, и пассажирам возможности практически использовать их не предоставляется. На морском транспорте на инструктаж по использованию спасательных средств, проводимым пассажирским помощником капитана, является меньшая часть пассажиров. Мало кто после такого инструктажа самостоятельно пытается выйти к закреплённой за ними спасательной шлюпке. При следовании железнодорожным транспортом в вагонах отсутствует информация о правилах поведения пассажиров в случае возникновения опасной для жизни ситуации, не указаны пути и способы покидания аварийных вагонов и т.п.

Для минимизации негативных последствий возможных ЧС на транспорте представляется необходимым создание соответствующих разделов на сайтах туристических и транспортных компаний (железнодорожных, воздушных, водных автомобильных), в которых должны быть освещены вопросы подготовки пассажиров к деятельности при возникновении ЧС, в том числе и возникновении террористической угрозы.

Размещённая информация должна вызывать интерес, быть яркой, доходчивой, запоминающейся, но ни в коем случае не запугивающей.

МОТИВАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА НА ТРАНСПОРТЕ

Бердыган А.В.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

В профессиональной деятельности развивается, раскрывается и формируется личность. Труд в жизни человека служит средством познания и преобразования окружающего мира, формирования субъекта труда, его потребностью, целью, ценностью и смыслом жизни (Бодров В.А., 2006).

Стратегия развития железнодорожной отрасли до 2030 года предъявляет к молодым специалистам требования профессионального становления, отвечающие современной экономической ситуации. «Молодой железнодорожник» должен быть активным, конкурентоспособным, с новой ментальностью, компетентным специалистом, стремящимся к постоянному профессиональному развитию и самосовершенствованию.

Освоение определенной профессии возможно только при заинтересованности в ее познании и желании пройти путь профессионального становления (профессионализации). Профессионализацию следует рассматривать в нескольких аспектах. Во-первых, как процесс развития личности, который проявляется в периодизации взаимодействий субъекта труда и характера ведущей деятельности. Во-вторых, как социализация субъекта, которая заключается в усвоении индивидом социальных норм, преобразовании социального опыта в собственные профессионально ориентированные установки, ценности и программы деятельности и т.д. В-третьих, как профессиональное самоопределение, самореализацию субъекта в профессиональной деятельности (Бодров В.А., 2006).

В современной отечественной психологии процесс формирования и развития профессиональной мотивации у людей в период освоения ими профессии рассматривается как система осознанных иерархически взаимосвязанных внутренних побуждений к учебной, учебно-профессиональной деятельности, которая определяет качество получаемых знаний и задает темп обучению. На начальном этапе – этапе поступления в профессиональное учебное заведение у будущих студентов доминируют: желание находиться в кругу студенческой молодежи, большое общественное значение профессии и широкая сфера ее применения, соответствие профессии интересам и склонностям, ее творческие возможности (Ильин Е.П., 2008). В дальнейшем в процессе обучения сама профессия (специальность), включающая в себя совокупность определенных требований предъявляемых к специалисту, само овладение навыками, умениями и технологиями производства и трудовой деятельности, осознание себя как носителя корпоративной культуры и т.д., начинает играть мотивирующую функцию.

Осознание студентами своих профессиональных целей, задач и интереса к выбранной специальности, определяющих содержание профессиональной мотивации, происходит под влиянием внешних факторов, которые обуславливают усвоение профессиональных знаний на протяжении всего периода обучения. Педагогическое мастерство, личность преподавателя, внутренний психологический климат в учебной группе, материально-техническое обеспечение дисциплины и т.д. – все это оказывает непосредственное влияние на процессе передачи профессиональных знаний и, в свою очередь, на формирование и развитие интереса к будущей профессии.

Таким образом, процесс передачи профессиональных знаний и содержание этого процесса оказывают решающее влияние на формирование профессиональной мотивации студентов. Если профессиональная мотивация есть совокупность факторов определяющих целенаправленную активность поведения в сфере выбранной профессии и устойчивый интерес личности к своей профессиональной деятельности, то она, в последующем, будет определять формирование стратегии профессионального развития и достижение целей в рамках данной стратегии, а также успешность дальнейшей профессиональной деятельности субъекта труда.

Библиография:

1. Бодров В.А. (2006) Формирование профессиональной зрелости субъекта труда. // Проблемы психологии и эргономики. Вып. 1.
2. Бодров В.А. (2008) Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности. Часть I. // Психологический журнал. Том 29, № 5.
3. Вилюнас В. (2006) Психология развития мотивации. СПб.: Речь.
4. Ильин Е.П. (2008) Мотивация и мотивы. СПб.: Питер.
5. Леонтьев А.Н. (2000) Лекции по общей психологии. М.: Смысл.
6. Ньюттен Ж. (2004) Мотивация, действие и перспектива будущего / Под редакцией Д.А. Леонтьева. М.: Смысл.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. (2009) Психология труда: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений – М.: «Академия».

Дорошкова Е.Д.

ТЕХНОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ СТРУКТУРЫ МЫШЛЕНИЯ КАК ПРОГНОЗИРОВАНИЕ БУДУЩЕЙ КАРЬЕРЫ

Управление карьерой – актуальный вопрос, интересующий и волнующий современный социум. Каждый из нас, на том или ином жизненном этапе сталкивается с этой проблемой. Трудовая деятельность любого человека представляет собой совокупность различных видов деятельности, в том числе и мыслительной. От их эффективности во многом зависит как профессиональная продуктивность, так и карьера человека, его продвижение по службе. Без правильной структуры коллектива инженерно-технического персонала, гармоничного сотрудничества людей не может быть развития бизнеса, и динамично развивающаяся транспортная система

не является исключением, именно поэтому данное исследование является актуальным и необходимым на современном этапе развития транспортного хозяйства страны.

Обсуждая проблемы карьерного роста, мы сочли релевантным компонентом ее решения ментальный аспект, и на нем акцентировали свое внимание. Этот приоритет в качестве необходимого условия изучения профессионального и служебного продвижения потребовал опоры на определенную теоретическую концепцию и соответствующую ей модель ментальной деятельности.

В психолого-педагогической литературе их описано очень много. Естественно возникает вопрос, об их ситуативной адекватности. В каких случаях ту или иную модель удобнее использовать? Именно ее, наиболее адаптивную и адекватную следовало бы использовать в рамках реализации обозначенной проблемы. В качестве таковой мы остановились на модели структуры мышления, предложенной И.Я. Каплуновичем [1], [2], [3]. Проведенный нами психологический анализ проблемы исследования показал, что именно она в наибольшей степени отвечает исследуемой нами проблеме.

Согласно представлениям И.Я. Каплуновича, структура мышления представляет собой пересечение пяти основных подструктур или кластеров, которые автор называет «топологическим», «проективным», «порядковым», «метрическим» и «композиционным», или «алгебраическим». Указанные кластеры (подструктуры) не рядоположны. В зависимости от индивидуальных особенностей мышления человека одна из них – доминантная – постоянно, устойчиво и значительно чаще проявляет себя, выражена гораздо ярче остальных. Кроме естественно присущему человеку доминантного кластера, в его трудовой деятельности выделяется и ведущий кластер. Последний чаще всего формируется под влиянием императивного обучения или требований производственной операции, но не является имманентно присущим субъекту. Часто он передается человеку при обучении на производстве от того субъекта, который его обучал, и является традиционным для учителя (наставника) способом решения той или иной производственной задачи.

В зависимости от доминантного кластера человек индивидуально, с разных (своих) позиций воспринимает, анализирует и оперирует различными объектами, явлениями, событиями. Именно на него он прежде всего опирается при разрешении проблемных ситуаций, хотя остальные четыре подструктуры при этом тоже могут играть определенную (но не доминантную, а второстепенную) роль.

Таким образом, из вышеизложенной модели структуры мышления человека можно подытожить следующее:

1. Наш интеллект, мышление подчиняются ряду психологических закономерностей. Одна из них – описанная структура мышления.

2. Мышление каждого человека содержит все подструктуры, но всегда одна из них – доминирует.

3. Если всех людей дифференцировать на группы по принципу доминирования той или иной подструктуры мышления, то их окажется ровно пять, которые мы в дальнейшем, вслед за И.Я.Каплуновичем, будем называть «топологами», «проективистами», «порядковцами», «метристами» и «комбинаторами» («алгебраистами»).

4. Представители каждой из пяти подструктур имеют свои «плюсы» (преимущества) и «минусы».

5. Каждый человек имеет право на свое индивидуальное, адекватное его доминантному кластеру восприятие и «присвоение» мира, способы оперирования образами, понятиями и суждениями.

6. Наконец, можно предположить, что осознание и усвоение информации в рамках своего доминантного кластера происходит проще и доступнее.

После того, как мы согласимся с этими положениями, незамедлительно возникает естественный вопрос: как же определить доминантный кластер каждого интересующего нас субъекта?»

Очевидно, для этого должен быть специальный инструмент – методы диагностики доминантных подструктур мышления. При их разработке мы модифицировали к нашим условиям ряд методик, предложенных И.Я. Каплуновичем и сконструированных под его руководством.

Известно, что ни один из методов диагностики не гарантирует 100% валидности и однозначности выводов. Поэтому при проведении исследования применялись параллельно сразу несколько методик. Затем на основании полученных результатов проводился анализ, и после этого формулировались выводы о доминантном кластере того или иного человека. Ниже мы предлагаем несколько методик и примеры заданий из разработанной нами батареи тестов, для определения доминантной подструктуры мышления индивида.

Метод контент-анализа. Его мы проводили посредством исследования лингвистических единиц речи наших испытуемых и элементов содержания их работы с текстом или образом. Традиционно, контент-анализ производится путем изучения предъявленного индивидом текста, отражающего результат его мыслительной деятельности. Однако, в процессе реализации этого метода мы столкнулись с определенной трудностью. Она заключалась в том, что наши испытуемые – производственники не привыкли и не хотели письменно фиксировать заданные им ситуации и полученные решения. Кроме того, их письменная и устная речь лингвистически заметно отличались. Многие речевые обороты, сравнения, гиперболы, метафоры, и т.д., которые активно используются в устной беседе, испытуемые «опускали» и не хотели фиксировать при письменном оформлении своих результатов.

С другой стороны, достаточно информативное содержание в обязательном порядке отражаемое при письменном изложении в устном заменялись метафорами, жестами, междометиями и др. Поэтому в своем исследовании при реализации контент-анализа мы подвергали изучению как письменные, так и устные продукты деятельности наших испытуемых. Содержательно они должны были (и устно, и письменно) описать идеальное для себя рабочее место. По результатам исследования группы людей методом контент-анализа частей речи был получен следующий вывод: преимущественно у исследуемой группы людей преобладают порядковые кластеры. Это нетрудно объяснить наложением отпечатка их профессии: группа испытуемых представляла собою преимущественно представителей бухгалтерской службы. А как известно, для этой профессии работа по алгоритму, концентрация на сохранении строгих правил и порядка – неотъемлемая черта профессиональной деятельности.

Следующим являлся метод воспроизведения определения. Посредством анализа результата этой деятельности мы диагностировали те типы отношений, на которых акцентировали свое внимание наши испытуемые. Далее устанавливался гомоморфизм этих отношений одной из пяти из описанных выше подструктур мышления, и таким образом определялся доминантный кластер. При этом предлагаемые нами понятия должны были носить полимодальный характер, и непосредственно не сопоставляться лишь с одним из кластеров, намекать, наталкивать на него. В качестве таких «нейтральных» представлений и понятий нами были выбраны определения – «Формулы», «Структуры», «Механизма», «Операции» и др.

Метод выбора ответа из ряда предложенных. В качестве примера такой методики приведем следующий вопрос: «Какую информацию вы закодировали бы этим значком?» Вместе с вопросом испытуемым предлагались различные изображения и возможные варианты ответов.

Посредством этих заданий были обследовано 37 работников учетно-экономической службы одного из подразделений компании «ЛУКОЙЛ». При рассмотрении результатов комплексного исследования (а не только применения одного метода контент-анализа) доминирует уже не порядковый, а проективный кластер, хотя и первый из них широко представлен.

Однако это противоречие можно разрешить, если сопоставить результат анализа с гендером, возрастом и стажем работы испытуемых. Тогда нетрудно заметить, что проективный кластер характерен для более молодых сотрудников, а также для мужчин. Более опытные бухгалтера обладают ярко-выраженными чертами «порядковца».

Таким образом, можно сделать предварительное заключение о том, что в трудовых коллективах представители одной профессии или схожих профессий обладают идентичным доминантным кластером. Соответственно, вполне можно предположить и сформулировать гипотезу о том, что при попадании в такой коллектив человека с кардинально отличающимся

кластером он будет выделяться на фоне всех остальных и, возможно, сумеет выгодным для себя образом выделиться своими идеями, предложениями. А этот факт оказывается релевантным при реализации профессиональной карьеры. Верификации и апробации этой гипотезы мы планируем посвятить следующий этап нашего исследования.

Библиография:

1. Возрастные и индивидуальные особенности образного мышления учащихся. – М.: Педагогика, 1989.

2. Каплунович И.Я. Изучение генезиса структуры пространственного мышления // Научные записки Винницкого государственного педагогического университета. Серия: педагогика и психология. – 2003, № 8.

3. Каплунович И.Я. Понимание: диагностика и формирование // Педагогика, 2004, № 9.

Ермакова Е.С., Мыслик Л.М.

УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ И ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТУДЕНТОВ ТРАНСПОРТНОГО ВУЗА

Формирование мотивации является неотъемлемой частью развития личности человека. В переходные, кризисные периоды развития возникают новые мотивы, новые потребности и интересы, а на их основе перестраиваются и качества личности, характерные для предшествующего периода. Мотивы, присущие юношескому возрасту, выступают в качестве личностно-образующей системы и связаны с развитием самосознания, осознания положения собственного «Я» в системе общественных отношений. Эффективность учебного процесса в вузе в целом прямо связана с тем, насколько высока мотивация овладения будущей профессией у студентов.

В отечественной психолого-педагогической науке проблемы мотивации сгруппированы вокруг общего методологического подхода – деятельностного. Он опирается на принцип единства человеческой психики и деятельности и задает системность в изучении потребностно-мотивационной сферы человека. В деятельностном подходе мотив является целостным способом организации активности индивида, интегральным побудителем и регулятором деятельности, в том числе и учебной.

Весь период обучения в вузе можно разделить на последовательные этапы подготовки студентов к профессиональной деятельности (начальный, основной, заключительный). На данных этапах обучения студентов в вузе происходит смена видов учебной деятельности от учебно-познавательной к учебно-исследовательской, а затем учебно-профессиональной, что приводит к мотивационным изменениям (Л.И. Божович, С.А. Пакулина, Б.А. Сосновский).

Мотивация учебной деятельности – это соотнесение целей, стоящих перед студентом, которые он стремится достигнуть, и внутренней активности личности. В обучении мотивация выражается в принятии студентом целей и задач обучения как личностно значимых и необходимых.

В отечественной психологии общепринята идея взаимосвязи познавательных и профессиональных мотивов: учебно-познавательные мотивы выступают источником формирования профессиональных мотивов, первоначальной их формой в профессиональном обучении. Кроме того, утверждается взаимообусловленность познавательных и профессиональных мотивов: выраженность познавательных мотивов на начальных этапах обучения студентов способствует формированию положительного отношения к профессии (Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий, В.В. Давыдов, А.И. Кондратюк, А.К. Маркова и др.).

В ряде работ познавательные и профессиональные мотивы рассматриваются как альтернативные в иерархии мотивов учения студентов. Доминирование профессиональных мотивов в мотивационной сфере студентов не может привести к высоким результатам познания, поскольку эти мотивы могут выступать и как внешние по отношению к процессу обучения (В.Э. Мильман). П.Я. Гальперин считал, что преобладание профессиональных мотивов над познавательными может привести к узкой профессионализации, ограничению кругозора будущего специалиста.

В других исследованиях представлена противоположная точка зрения – желательности приобретения профессиональными мотивами статуса ведущих в мотивации учебной деятельности студента (А.И. Кондратюк, В.В. Давыдов, А.К. Маркова, И. Ломпшер). Доминирующие мотивы становятся одной из основных характеристик личности, отражающихся на особенностях других личностных черт. Формирующиеся свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации, закрепившись, становятся свойствами личности (И.В. Дубровина, И.С. Кон, Л.А. Коростылева, А.Н. Леонтьев, Н.С. Пряжников, Д.И. Фельдштейн, Д.Б. Эльконин.).

В своем исследовании мы выдвинули следующую гипотезу: особенности учебной мотивации студентов различных специальностей ПГУПС связаны как с их личностными особенностями, так и со спецификой учебно-профессиональной деятельности, основанной на осваиваемой специальности.

В эмпирическом исследовании принимали участие 60 студентов ПГУПС трёх специальностей: Психология, Электрический транспорт железных дорог и Менеджмент организации. Методики были направлены как на изучение мотивационной сферы личности: методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман), опросник «МАС» (М. Кубышкина), методика «Мотивация обучения в ВУЗе» (Т.И. Ильина), так и на выявление личностных особенностей: опросник Р. Кеттелла (форма С).

Проведенное исследование позволило выявить как общие, так и различные особенности изучаемых психологических феноменов по всем трем выборкам студентов. Были выявлены общие особенности мотивационной сферы: у всех студентов в большей степени выражена общежитейская на-

правленность, нежели «рабочая» направленность личности. Кроме того, во всех трех группах шкалы «приобретение знания» и «овладение профессией» имеют различные показатели, что говорит о некоторой неудовлетворенности студентов выбранной профессией. Интересным является тот факт, что у группы Психология наиболее ярко выражено стремление к достижению цели, нежели у остальных студентов. Анализ литературы показывает, что формирование учебной деятельности в вузе должно основываться на развитии не только познавательных мотивов, но и мотивов достижения цели как необходимом условии повышения эффективности учения (Р.С. Вайсман и др.). Такая ценная мотивация проявляется в разных сферах деятельности студентов: учебной, научной, определяет творческое, инициативное отношение к делу и влияют как на характер, так и на качество учебной работы.

Результаты сравнения личностных особенностей трех групп позволили выявить как присущие всем студентам личностные качества, так и специфические особенности каждой из групп. Всем студентам присущи такие качества, как общая активность, стремление к достижению цели. Различия проявились в выраженности следующих показателей. Отмечена значительная степень выраженности показателей эмоциональной нестабильности, подчиненности, робости у студентов группы Менеджмент организации. У студентов группы Электрический транспорт железных дорог большую степень выраженности имеют показатели подчиненности, робости, конформизма, чувствительности. Показатели замкнутости, жесткости ярче выражены у представителей группы Психология. Данные качества могут препятствовать успешности учебной деятельности, и нежелательны для будущей профессиональной деятельности.

Корреляционный анализ позволил изучить связи между учебной мотивацией студентов и их личностными особенностями. Некоторые из связей очевидны, например, обратная корреляционная связь между шкалой «приобретение знания» и такими личностными качествами, как «замкнутость», «конформизм» в группах Психология и Менеджмент организации. В группе Электрический транспорт железных дорог обнаружена прямая корреляционную связь между шкалами «приобретение знания» и такими качествами, как «эмоциональная нестабильность» и «робость». Также прямая связь имеется между шкалой «овладение профессией» и «эмоциональной нестабильностью» и «конформизмом». Шкала «получение диплома» имеет прямую корреляционную связь с такими факторами как «интеллект» и «эмоциональная нестабильность». Можно предполагать, что учебная деятельность вызывает у изучаемой выборки студентов определенные затруднения, что может быть связано, как с большей насыщенностью учебного материала теоретическими знаниями и их реализацией в технологических навыках будущих инженеров, так и с возможными недостатками в ор-

ганизации учебного процесса, что вызывает напряжение в эмоциональной сфере студентов.

Результаты проведенного эмпирического исследования можно использовать при организации деятельности психологической службы ПГУПС, при организации психологического сопровождения студентов, проведении тренингов, дифференцированных по проблемам и возрасту студентов, индивидуальных консультаций, направленных на оптимизацию личностного развития, поскольку выявление доминирующих учебных мотивов позволяет прогнозировать особенности личностного развития студентов. Чрезвычайно важно развивать мотивы достижения цели у студентов всех специальностей, поэтому обязательной в учебно-профессиональной деятельности является организация самостоятельной постановки учебных целей студентами.

При организации психологического сопровождения специальностей Менеджмент организации, Электрический транспорт железных дорог необходимо учитывать, что такие представленные у студентов качества, как эмоциональная нестабильность, подчиненность, робость, конформизм, а у студентов группы Психология – замкнутость, жесткость, могут препятствовать успешности, как в учебной деятельности, так и в будущей профессиональной. Эмоциональная нестабильность особенно нежелательна для профессиональной деятельности, связанной с преодолением стрессовых ситуаций, быстрым принятием ответственных решений. Необходимо обратить внимание на организацию учебной деятельности студентов всех специальностей, а особенно специальности Электрический транспорт железных дорог, чтобы корректировать выявленные в исследовании негативные тенденции в личностном развитии.

Диагностика и коррекция мотивационной и личностной сферы студентов различных специальностей, проводимая систематически на протяжении всего периода обучения в вузе, позволит формировать ценную направленность мотивации, предупредить неудовлетворенность учебной деятельностью, а также возможные проблемы развития личности студентов.

Зачесова Г.М., Телегина Н.В.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ТРАНСПОРТЕ

Человеческий капитал, термин, обозначающий накопленные знания, умения, мастерство, которыми обладает работник и которые приобретаются им благодаря общему специальному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту. Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в человеческий капитал.

Под инвестициями в человеческий капитал понимаются текущие и капитальные затраты, которые ведут к повышению качества рабочей силы, то есть росту образовательного и профессионального уровня работников,

их квалификации, улучшению здоровья и развитию способностей, повышению трудовой мобильности.

Концепция человеческого капитала не нова. Еще в XVIII веке в работах видных экономистов У. Петти, А. Смита появляются первые попытки объяснения и количественного определения человеческого капитала. В общих чертах это сводилось к описанию трудовых навыков, умений работников. Карл Маркс в своём труде «Капитал» также отмечая различие в величине стоимости, создаваемой работниками разной квалификации, он разделял труд на простой и сложный.

Однако, в ранних работах классиков не было выявлено признаков различия категории «рабочая сила» от «человеческого капитала», путей его формирования и закономерности развития.

Определенную целостность концепция человеческого капитала получила после публикации работ Т.Шульца и Г.Беккера. Американский экономист Гарри Беккер, Лауреат Нобелевской премии (1992г.) в 1960 г. включил в понятие «инвестиции в человека» расходы не только на общее и профессиональное образование, но и на здравоохранение, воспитание людей, вложения, содействующие культурному и интеллектуальному росту человека.

Из всех инвестиций в человеческий капитал на современном этапе развития общества наиболее важными являются вложения в здоровье и образование. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наиболее влияние на темпы экономического роста.

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. Воспитание личности способной к творческому инициативному мышлению считается теперь приоритетным на всех стадиях образовательной и специальной подготовки, начиная с дошкольных учреждений.

Руководство железной дороги, понимая, что развитие ОАО «РЖД» во многом зависит от качественного потенциала человеческих ресурсов компании при разработке стратегической программы до 2010 года и основных направлениях развития на период до 2015 года. одобренной на заседании правления ОАО «РЖД» 27 июля 2006 г. разработал Целевую программу «Молодежь ОАО «Российские железные дороги»(2006-2010 гг.).

Программа формулирует основные направления молодежной политики компании, позволяющие привлекать и закреплять молодых работников, а также стимулировать их инициативу и саморазвитие.

В компании работает около 300 тыс. молодых работников (21% от численности всего персонала), из них 20% замещают должности руководителей и специалистов, около 20% инженерных и 17% технических должностей.

стей. Доля молодежи на должностях руководителей среднего звена составляет 14%, а мастеров – 18% [2].

Почти 26 тыс. человек обучается по целевым направлениям филиалов компании в железнодорожных вузах и столько же в техникумах (колледжах), с которыми заключены договора на целевую подготовку. Инвестиции в образование в ОАО «РЖД» в 2010 году составляют 4295,7 млн. руб., в корпоративную молодежную культуру – 555,7 млн.руб. и здоровье – 2413,4 млн.руб [2].

Практика «Инвестиций» в таланты и способности людей, в их интеллект и творческую энергию всегда окупалась сторицей. Это подтверждает и президент компании ОАО «РЖД» Владимир Якунин, выступая на открытии IV Международной научно-студенческой конференции сказал: «Уже сегодня наступает момент, когда самым ценным приобретением на рынке труда является человеческий капитал» [1].

Для привлечения и закрепления молодых специалистов компания учредила 185 именных стипендий Мельникова и Штиглица для аспирантов и студентов вузов и техникумов, а также 500 грантов на разработку дипломных проектов по заданиям железных дорог. Общая статистика показывает, что более 20% молодых людей в возрасте до 30 лет от числа работников ежегодно увольняется с предприятий компании по собственному желанию. Необходимы стимулы для их закрепления.

Наряду с образованием наиболее важным являются вложения в здоровье, здоровый образ жизни. Что соответственно ведет к сокращению заболеваний и смертности, продлению трудоспособной жизни человека. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала, поэтому инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить этот процесс.

Расходы на здравоохранение относительно ВВП в России составляют 6,2%, тогда как в США – 14,6%, в Швейцарии – 11,2%, в Швеции – 9,2% и т.д. Отстаем мы от США и других развитых стран и по доле затрат на образование. По оценке специалистов сегодня в России на образование тратятся 3,5% ВВП, а в США доля расходов на образование в объеме государственных расходов составляет 17,1%, опережая Норвегию – 16,2% и другие страны.

По этому показателю Россию опережают страны не только с высоким уровнем развития человеческого потенциала, но многие со средним и даже низким уровнем развития.

Бюджетные расходы на образование и здравоохранение в России в расчете на одного человека составляют в год менее 50 долларов, тогда как в США – 3 тысячи долларов, а в Западной Европе – 1,5 тысячи долларов.

Современный девиз «Люди – самая высокая технология». Каждые 35 тысяч долларов вложенных в образование приносят прибыли в один млрд долларов на протяжении всей трудовой деятельности.

Исследования эффективности вложений в человека через образование указывают на ее рост по мере увеличения сроков обучения; рентабельность ассигнований в обучение значительно превышает рентабельность вложений в физический капитал.

Целенаправленное формирование ресурсов творческого типа должно быть возведено в ранг государственной политики, а человеческий капитал должен стать важнейшим фактором экономического роста.

Библиография:

1. Якунин В. Мы делаем ставку на человеческий капитал // «Гудок», 03.08.07.
2. Целевая программа ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006-2010гг).

Комарова А.В.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, РАБОТАЮЩИХ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ ПЕРЕВОЗОК

В современном мире проблема перемещения людей: его скорость, безопасность, комфортность, чрезмерна актуальна, благодаря этому расширяются границы, увеличивается число разнообразных контактов, растут профессиональные возможности. Железная дорога – это одно из основных средств, решающих указанную проблему. Поэтому возрастает качественная роль людей, профессионально обеспечивающих функционирование железной дороги, в том числе управляющих процессами перевозок. Изучение их индивидуально-психологических особенностей, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности крайне важно.

В сфере управления процессами перевозок заняты люди разных возрастов, разных уровней образования, различных квалификаций, и мужчины и женщины.

В связи с этим возникает ряд проблем: подбор персонала, его обучение; составления рекомендаций по оптимизации профессиональной деятельности в указанной сфере и т.п.

Разрешение этих проблем возможно только при изучении профессиональных особенностей разных категорий людей, выбирающих данную деятельность, в том числе мотивационных характеристик.

Таким образом, нам представилось целесообразным изучить субъективный контроль, мотивацию профессиональной деятельности и направленность личности мужчин и женщин, работающих в сфере управления процессами перевозок

В исследовании приняли участие мужчины и женщины – специалисты в управлении процессами перевозок в количестве 40 человек (из них 20 мужчин и 20 женщин).

Основные методики исследования - методика исследования уровня субъективного контроля (УСК) (в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинды), методика изучения мотивации успеха и боязни неуда-

чи (А.А. Реан), методика оценки мотивации профессиональной деятельности (разработана К. Замфир и модифицирована А.А. Реаном), методика изучения направленности личности (В. Смекал и М. Кучер).

Исследование уровня субъективного контроля (УСК) и анализ результатов проводились по семи шкалам: общей интернальности (Ио), интернальности в области достижений (Ид), интернальности в области неудач (Ин), интернальности в области семейных отношений (Ис), интернальности в области производственных отношений (Ип), интернальности в области межличностных отношений (Им), интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

Качественный анализ результатов позволяет утверждать, что у группы мужчин по всем шкалам средний уровень интернальности и средней уровень общей интернальности. При этом большую интернальность мужчины проявляют в сфере межличностных отношений, а меньшую в сфере производственных отношений.

Обследуемые женщины проявляют средний уровень общей интернальности, средний уровень по всем остальным шкалам, за исключением сферы производственных отношений. В этой сфере интернальность - низкая. Наиболее высокий показатель — по шкале межличностных отношений.

Средние показатели свидетельствуют, что обследуемые считают себя ответственными за отдельные ситуации и события, из которых складывается их жизнь, лишь отчасти могут управлять собственными действиями, и поэтому не всегда чувствуют себя ответственными. Такой тип контроля распространяется у изучаемых мужчин и женщин на сферу семейных отношений, в отношении здоровья и болезни

В сфере межличностных отношений ответственность выше и у женщин и мужчин. Возможно, это связано с особенностями установления межличностных контактов именно в сфере управления процессами перевозок.

По все шкалам, кроме шкалы интернальности в области достижений, у группы обследуемых женщин результаты ниже, чем у мужчин. Женщины приписывают успехи, достижения, радости самим себе, чувствуют себя способными преследовать свои цели в будущем больше, чем мужчины.

При проведении статистического анализа различий по шкалам УСК с помощью t - критерия Стьюдента установлено, что есть достоверные различия между группами женщин и мужчин по шкалам: интернальность в области неудач ($t=2,079$ при $p<0,05$) и интернальность в области производственных отношений ($t=2,902$ при $p<0,05$).

Значит, у изучаемой группы мужчин более развито чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, то есть мужчины более склонны проявлять ответственность в разнообразных неприятных ситуациях и страданиях, а также в большей степени чув-

ствуют ответственность к собственным действиям в профессиональной деятельности. Эти данные подтверждаются гендерными различиями в восприятии мужчинами и женщинами своего статуса и собственной ответственности, т.к. женщины более зависимы, не стремятся к контролю в разных сферах жизни.

Особенно показателен в контексте данного исследования результат уровня субъективного контроля по шкале интернальности в сфере производственных отношений. Женщины не склонны считать свои действия, важным фактором организации своей собственной производственной деятельности, в формировании отношений в коллективе, в своем продвижении по службе, придавая большее значение внешним обстоятельствам (руководству и т.п.), везению - невезению.

Значимым результатом является и то, что в целом и мужчины и женщины, работающие в сфере управления процессами перевозок, имеют значительно ниже показатели интернальности по шкале производственных отношений, чем по другим шкалам.

Для выявления мотивации профессиональной деятельности в начале было установлено, на что ориентирована мотивация работающих в сфере управления процессами перевозок на успех или на боязнь неудачи (мотивация на успех относится к позитивной, а на боязнь неудачи - к отрицательной). Для этого использовался опросник А.А. Реана.

В целом у всех работников намечается тенденция в мотивации на успех. У группы женщин мотивационный полюс ярко не выражен. Это может быть связано с тем, что у ряда женщин диагностируется мотивация на неудачу. У группы мужчин выражена направленность на успех, на достижение успеха. По А.А. Реану такие люди более уверены в себе, ответственные, инициативны и активны.

Затем были определены значимые мотивы профессиональной деятельности, были выделены внутренние, связанные с самой профессиональной деятельностью, и внешние - по отношению к содержанию самой деятельности, которые могут быть положительными и отрицательными.

Полученные данные позволяют отметить, что в целом мотивационный комплекс благоприятный у всей группы обследуемых. Об этом свидетельствует факт, что внешняя отрицательная мотивация занимает третье место и показатель ее меньше, чем показатели по внутренней мотивации и внешней положительной. Но у обследуемых женщин различие между разными показателями мотивации незначительна, следовательно, возможна незначительна удовлетворенность выбранной профессиональной деятельности.

У изучаемой группы мужчин мотивационный комплекс оптимальный, т.к. первое место занимает внутренняя мотивация, второе - внешняя положительная, третье - внешняя отрицательная.

Так как в исследованиях А.А. Реана оптимальный мотивационный комплекс связан удовлетворенностью профессией, можно говорить об удовлетворенности мужчинами, занятыми в сфере управления процессами перевозок, профессиональной деятельностью.

Также была изучена направленность личности продавцов, с помощью методики В. Смекала и М. Кучера. Определялись предпочтения направленности человека среди личностной (на себя), деловой (на задачу) и коллективистской (на взаимодействие).

На первом месте в направленности личности и у мужчин и женщин стоит направленность на себя, то есть преобладают мотивы собственного благополучия, стремление к личному первенству, престижу; в работе стремления удовлетворить свои притязания.

У группы женщин эта направленность доминирует над всеми остальными. А у группы мужчин показатель по данной направленности практически совпадает с показателем по направленности на задачу. То есть такими же значимыми для мужчин являются мотивы, порождаемые самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, стремления к сотрудничеству, к познанию, овладению новыми умениями.

Для женщин направленность на задачу занимает последнее место, что, скорее всего, связано с отличительными гендерными особенностями (профессиональные достижения не являются для женщин доминирующими, по сравнению с удовлетворением личных потребностей).

Направленность на взаимодействие у женщин занимает второе место, существенно уступая личностной направленности, а у мужчин третье. Для женщин потребность в общении, поддержании хороших отношений с товарищами по работе значимее, чем для мужчин.

Этот факт может быть связан с гендерными особенностями (стремление к стабильности и гармонии отличительная особенность женщин).

Для выявления количественных (статистических) различий между группами женщин и мужчин по мотивационным компонентам был проведен математико-статистический анализ с помощью t -критерия Стьюдента. Он позволил выявить следующие достоверные различия:

между ориентацией мотивации у мужчин и у женщин на успех или боязнь неудач ($t=2,954$ при $p=0,01$). Мужчины больше ориентированы на достижение успеха, мотивационный полюс женщин не выражен;

по показателю «внешняя отрицательная мотивация» ($t=3,052$ при $p=0,01$). Для мужчин внешняя отрицательная мотивация менее значима, чем для женщин. Можно предположить, что это связано с тем, что женщины не чувствуют себя ответственными в ситуации неуспеха, неудач и поэтому стремятся их избегать, а также стремятся это делать из-за низкой стрессустойчивости. Мужчины более интернальны в сфере неудач, более толерантны к стрессам в профессиональной деятельности, поэтому их внешняя отрицательная мотивация значительно ниже.

по направленности личности, а именно по направленности на задачу ($t=2,698$ при $p=0,02$). Женщины более ориентированы на личностные достижения, чем на саму профессиональную деятельность, а для мужчин важна и сама деятельность и стремление сотрудничать в ней, и совершенствоваться в профессиональных умениях.

Проведенный корреляционный анализ выявил:

1. Связи мотивации профессиональной деятельности с другими параметрами.

Для группы мужчин были выявлены такие взаимосвязи:

- положительная – между внутренней мотивацией и внешней положительной мотивацией ($r=0,640$ при $p=0,01$), скорее всего, внешние положительные стимулы профессиональной деятельности вызывают потребности и интересы к самой деятельности;

отрицательные связи между интернальностью в области неудачи и внутренней мотивацией ($r=-0,419$ при $p=0,419$) и внешней положительной мотивацией ($r=-0,450$ при $p=0,05$), т.е., чем больше работающий считает себя ответственным за свои неудачи, неуспехи, тем менее он ориентирован на саму деятельность, из-за боязни получить отрицательный результат, а также для него снижается значимость внешних положительных факторов, регулирующих профессиональную деятельность,

отрицательная - между внешней положительной мотивацией и направленностью на задачу ($r=-0,414$ при $p=0,05$), чем более работающий ориентирован на процесс деятельности, ее цель и результат, тем менее значимым являются внешние положительные стимулы;

отрицательная связь между внутренней мотивацией и ответственностью в области семейных отношений ($r=-0,447$ при $p=0,05$), возможно это определяется наличием приоритетной сферы жизни (для мужчин - это профессиональная деятельность).

Для группы женщин, работающих в сфере управления процессами перевозок, были выявлены другие значимые взаимосвязи:

положительная связь между внутренней мотивацией и интернальностью в области межличностных отношений ($r=0,546$ при $p=0,01$), что объясняется значимостью для женщин в профессиональной деятельности межличностных отношений;

положительная связь между внешней положительной мотивацией и интернальностью в области здоровья и болезней ($r=0,460$ при $p=0,05$), чем более женщины считают себя ответственной за свое здоровье, тем больше они ориентированы на положительные внешние стимулы в профессиональной деятельности;

отрицательные связи между внешней отрицательной мотивацией и общей интернальностью ($r=-0,615$ при $p=0,01$), и интернальностью в области достижений ($r=-0,425$ при $p=0,05$), и интернальностью в производственных отношениях ($r=-0,653$ при $p=0,01$), следовательно, более высокий уро-

вень ответственности, а также принятие ответственности за успех, удачу, достижения и за происходящее в производственной сфере, делает негативные факторы менее значимыми в профессиональной деятельности.

Таким образом, мотивация профессиональная деятельность у работающих в сфере управления процессами перевозок связана с локусом контролем и направленностью личности, но у мужчин в основном психологические и личностные особенности связаны с внутренней мотивацией и внешней положительной мотивацией, а у женщин с внешней отрицательной мотивацией.

2. Связи между мотивацией на успех и боязнь неудачи с другими характеристиками.

Для группы мужчин данной профессиональной группы установлено наличие следующих взаимосвязей:

отрицательная - между мотивацией и интернальностью в отношении здоровья и болезни ($r=-0,461$ при $p=0,05$), так как потребность в успехе, удаче и достижении иногда связана с представлениями мужчин о риске, то они больше полагаются на внешние обстоятельства в отношении своего здоровья или чем ответственнее отношение к своему здоровью, тем тревожнее за его состояние, меньше уверенность в себе.

Для женщин, работающих в сфере управления процессами перевозок, выявлены взаимосвязи:

положительная - между мотивацией и интернальностью в области межличностных отношений ($r=0,650$ при $p=0,01$), женщины, ориентированные на успех и потребность в достижении успеха, более ответственны в отношениях с людьми,

положительная - между мотивацией и интернальностью в области достижений ($r=0,448$ при $p=0,05$), если женщины ориентируются на успех, на достижения конструктивного и положительного результат дела, то они чувствуют себя за это ответственными.

3. Наличие связей между направленностью личности и другими психологическими характеристиками.

Для группы мужчин - специалистов в управлении процессами перевозок, выявлены следующие связи:

положительная - между направленностью на взаимодействие (коллективистской) и интернальностью в области семейных отношений ($r=0,563$ при $p=0,01$), если мужчины ориентированы на общение, на совместную деятельность, то они чувствуют себя ответственными за события, происходящие в их семейной жизни;

отрицательная - между внешней положительной мотивацией и направленностью на задачу ($r=-0,414$ при $p=0,05$), чем более работающий мужчина ориентирован на процесс деятельности, ее цель и результат, тем менее значимым являются внешние положительные стимулы;

Для женщин прослеживаются другие значимые связи:

положительная - между личностной направленностью и интернальностью в отношении здоровья ($r=0,514$ при $p=0,01$), чем больше женщины ориентированы на собственное благополучие, тем ответственнее они чувствуют себя за свое здоровье;

- отрицательная между коллективистской направленностью личности и интернальностью в сфере межличностных отношений ($r=-0,581$ при $p=0,01$), женщины, стремятся к общению, к хорошим отношениям с коллегами, но не хотят нести за это ответственность.

Таким образом, в группе мужчин выявлены связи с деловой направленностью (на задачу) и коллективистской направленностью (на взаимодействие), у женщин - с личностной направленностью (на себя) и коллективистской направленностью (на взаимодействие). Это согласовывается с особенностями гендерных различий мужчин и женщин.

По результатам проведенного эмпирического исследования можно утверждать, что:

1. Женщины, работающие в сфере управления процессами перевозок, проявляют низкий уровень интернальности в сфере производственных отношений (3,1 ст.).

У них ярко не выражен мотивационный полюс, более значима внешняя отрицательная мотивация, ориентированы на собственные личные достижения через межличностное общение.

2. Мужчины, занятые в сфере управления процессами перевозок, имеют средний уровень интернальности по всем шкалам (от 4,2 ст. до 6,7 ст.).

Они имеют оптимальный мотивационный комплекс, что свидетельствует об удовлетворенности профессией, ориентированы на успех, на удачу; на личные достижения и на решение производственных задач.

3. Найдены значимые различия между группами женщин и мужчин по следующим показателям:

по уровням интернальности в области неудач ($t=2,079$, $p<0,05$) и производственных отношений ($t=2,902$, $p<0,05$) (уровень у мужчин выше), подтверждающиеся гендерными различиями;

между ориентацией мотивации у мужчин и у женщин на успех или боязнь неудачи ($t=2,954$, $p=0,01$) (мужчины больше ориентированы на достижение успеха, мотивационный полюс женщин не выражен);

по показателю «внешняя отрицательная мотивация» ($t=3,052$, $p=0,01$) (для мужчин внешняя отрицательная мотивация менее значима, чем для женщин),

по деловой направленности личности ($t=2,698$, $p=0,02$), женщины более ориентированы на личностные достижения, чем на самую профессиональную деятельность, а для мужчин важна и сама деятельность и стремление сотрудничать в ней, и совершенствоваться в профессиональных умениях).

4. Мотивация профессиональная деятельность у работающих в сфере управления процессами перевозок связана с локусом контролем и направленностью личности.

5. У мужчин в основном личностные особенности связаны с внутренней мотивацией и внешней положительной мотивацией, а у женщин с внешней отрицательной мотивацией.

В группе мужчин в основном выявлены связи индивидуально-психологических особенностей с деловой направленностью (на задачу), а в группе женщин - с личностной направленностью (на себя).

Павлова К.С.

СООТНОШЕНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКА И ЕГО ЛОЯЛЬНОСТИ

ОАО «РЖД» является одним из крупнейших акционерных обществ в стране, в котором работает более одного миллиона человек. Это самая крупная в России транспортная компания, одной из основных задач которой является эффективное и качественное обеспечение динамично растущих потребностей национальной экономики, регионов и населения в транспортных услугах. Так как деятельность компании связана непосредственно с перевозкой людей на транспорте повышенной опасности, работа является очень напряженной, ответственной для всех сотрудников ОАО «РЖД». Уровень успешности деятельности работников напрямую влияет на эффективность деятельности всей организации, качество предоставления услуг. Поэтому особенно актуальным становится рассмотрение таких проблем, как лояльность сотрудников по отношению к компании, а также ее взаимосвязь с мотивационными характеристиками личности успешного железнодорожника.

В данной статье будет произведен анализ взаимосвязи между некоторыми компонентами, составляющими структуру успешной личности железнодорожника и факторами, так или иначе влияющими на эту успешность, а именно: лояльностью, мотивацией, интернальностью и социально-психологическим климатом.

Лояльность – это принятие, положительное отношение человека к чему-то конкретному. Специалисты отмечают, что основой лояльности является желание быть полезным, преданность, избегание того, что может навредить [2]. Таким образом, лояльность является важной составляющей частью успешности как самих работников, так и эффективности всей организации.

Лояльность – это многоуровневое понятие. К.В. Харский предлагает следующие уровни лояльности:

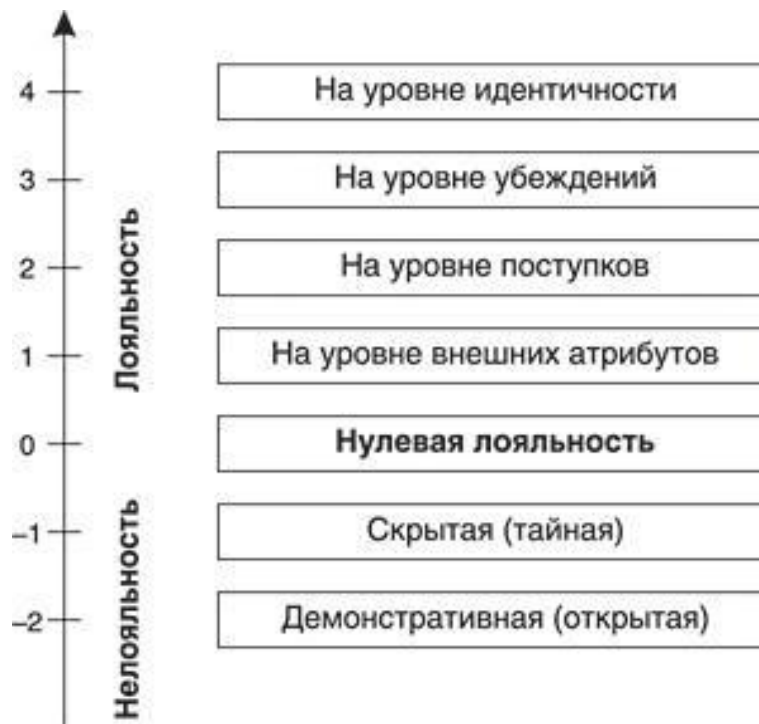


Рис. 1. Уровни лояльности по К.В.Харскому

Очевидно, что лояльность не обособленная характеристика личности, она имеет определенные взаимосвязи с другими компонентами личности, от которых также зависит профессиональная успешность работника.

В рамках данной работы мотивация рассматривается в виде двух её типов: 1) внешней мотивации (extrinsic motivation) и соответственно внешне мотивированного поведения (extrinsic motivated behavior) (внешняя мотивация подразделяется на отрицательную и положительную) и 2) внутренней мотивации (intrinsic motivation) и соответственно внутренне мотивированного поведения (intrinsic motivated behavior). Также мотивация в работе рассматривается в виде стремления к успеху и избегания неудач.

Интернальность характеризуется тем, что человек воспринимает большинство важных событий жизни как результат собственных действий, что ими можно управлять и, таким образом, чувствует собственную ответственность за эти события и за то, как складывается жизнь в целом.

Интернальность может по-разному проявляться в различных областях жизни человека, в частности, в сферах семейных, межличностных и производственных отношений, в сфере здоровья, достижений и неудач.

Социально-психологический климат первичного подразделения организации понимается как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов этого подразделения к подразделению и организации как целому. В структуре социально-психологического климата можно выделить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в подразделении.

В пилотажном исследовании приняли участие 50 работников ОАО «РЖД» различных специальностей: работники путевого хозяйства (путейцы), работники локомотивного хозяйства (машинисты, помощники машинистов), работники вычислительного центра. Возрастной состав варьировался от 21 до 30 лет. Вся выборка была разделена на две группы по стажу: 1) работающие в ОАО «РЖД» менее 3-х лет и 2) работающие в ОАО «РЖД» более 3-х лет.

Для диагностики исследуемых компонентов были использованы следующие методики:

- Методика «Лояльность» (К.В. Харский).
- Мотивация успеха и боязнь неудачи (А.А. Реан).
- Опросник «Уровень субъективного контроля» (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд).
- «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто).
- Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир, в модификации А.А. Реана).

Результаты диагностики подвергались математической обработке, использовались коэффициент корреляции Спирмена и структурный анализ.

Полученные корреляционные взаимосвязи могут быть представлены графически. Результаты анализа группы со стажем до 3-х лет позволяет выявить следующие взаимосвязи компонентов и факторов успешного работника РЖД:

- Выявилась положительная взаимосвязь мотивации успеха с когнитивным компонентом социально-психологического климата ($r=0.69$, $p<0.05$). Иными словами, стремление к достижению успеха более выражено у работников, проявляющих интерес к коллективу посредством познания.

- Существует положительная взаимосвязь между интернальностью в сфере межличностных отношений и мотивацией успеха ($r=0.71$, $p<0.01$). Таким образом, от работников, берущих на себя ответственность в общении с людьми, можно ожидать большего стремления к достижению успеха в производственной деятельности.

- Выявилась отрицательная взаимосвязь между интернальностью в сфере семейных отношений и внешней отрицательной мотивацией ($r=-0.79$, $p<0.01$). Можно сделать вывод, что на работников, самостоятельно и успешно решающих проблемы в семейной жизни, весьма слабо действуют отрицательные мотивирующие факторы.

- Выявилась отрицательная взаимосвязь между интернальностью в сфере неудач и проявлением лояльности ($r=-0.55$, $p<0.05$). То есть сотрудник, который берет на себя ответственность за все неудачи, происходящие с ним на работе, более лоялен по отношению к своей компании.

Мы видим, что высокий уровень мотивации успеха связан с высоким уровнем когнитивного компонента социально-психологического климата в коллективе. Также отрицательная связь наблюдается между интернальностью в сфере семейных отношений.

Результаты анализа группы со стажем более 3-х лет позволяет выявить следующие взаимосвязи компонентов и факторов успешного работника РЖД:

- Выявилась отрицательная взаимосвязь между интернальностью в сфере здоровья и проявлением лояльности ($r=-0.46$, $p<0.05$). Иными словами, работник, у которого лояльность по отношению к компании достигает уровня убежденности либо идентичности, склонен безответственно относиться к своему здоровью.

Противоположных связей внутри групп не выявилось, причем если у работников со стажем работы в ОАО «РЖД» более трех лет проявилась только одна корреляционная связь, то у работников имеющих стаж менее трех лет таких связей 4.

Таким образом, подтвердилось предположение о существовании взаимосвязей между исследуемыми компонентами, но эта взаимосвязь оказалась специфичной, поскольку количество внутригрупповых связей в выборке вместо того, чтобы увеличиться, уменьшилось и приобрело иные свойства. Определение, случайная ли это тенденция ввиду малой выборки испытуемых или закономерность, задача нашего дальнейшего исследования особенностей проявления лояльности и мотивационных характеристик личности работника ОАО «РЖД».

Библиография:

1. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. – М., 1988.
2. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб., 2003.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М., 1986.

Попова Н.А., Коваленко Е.А.

ФАКТОРЫ МОТИВАЦИЯ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ХОЛДИНГЕ

Задача улучшения системы мотивации персонала в холдингах актуальна по нескольким причинам.

В первую очередь, системы мотивации, ориентированные на выполнение функциональных обязанностей, в настоящее время не дают того высокого положительного эффекта. Это обусловлено тем, что изменилась система ценностей в корпорациях, уже состоявшиеся руководители стремятся получать вознаграждение за личную квалификацию, профессиональный рост, за получение реальных результатов и личного удовлетворения от проделанной работы. Это заставляет топ-менеджмент изменять систему мотивации и ориентировать ее на достижение запланированных результатов каждым сотрудником.

Во-вторых, в рамках холдингов существуют сильные различия как между материнской и дочерними компаниями, так и среди дочерних компаний, обусловленные различной отраслевой принадлежностью, спецификой деятельности, объёмом оборота, инвестиционной привлекательности и т.д.

В-третьих, в связи с усилением международной интеграции происходит международное движение персонала, в российских компаниях работают зарубежные специалисты. Управление таким персоналом в целом и мотивацией сотрудников в частности, требует расширения существующих методов.

В-четвертых, именно в управлении персоналом для холдингов актуальна проблема осознания каждым сотрудником своей принадлежности к холдингу в целом, а не к отдельной дочерней или материнской компании. Эта проблема особенно актуальна во вновь создаваемых холдингах, где структура собственности еще не упорядочена, но у собственников уже есть потребность в изменении мышления всех сотрудников.

Эти проблемы характерны для компаний, имеющих сложную организационную структуру и схему собственности, к которым относятся холдинги. Решение этих проблем позволяет за счет внедрения новых усовершенствованных механизмов мотивации повысить эффективность деятельности каждого сотрудника. Особенно важное значение имеет мотивация руководителей среднего и высшего звена компании как важнейшего ее элемента, определяющего эффективность холдинга. Во всех видах бизнеса эта категория персонала – носители ключевых организационных компетенций, именно они владеют основными ноу-хау, создают большую часть добавленной стоимости.

Спрос на рынке труда на руководителей высшего звена диктует собственникам компаний и советам директоров компаний необходимость внедрения такой системы оплаты, которая заинтересовала бы высококвалифицированных менеджеров. При этом проблема «собственник-менеджер» получает дополнительные варианты для своего разрешения. Молодые руководители технологических компаний стремятся с помощью мотивационных систем заработать капитал и стать в дальнейшем независимыми. Не последнюю роль в развитии мотивации играют и стимулы экономического характера: в зависимости от действующего законодательства возможны оптимизация налогов, изменение структуры издержек.

У компании, стремящейся произвести надежную базу руководства, основной причиной беспокойства является удержание персонала в компании. Обзор «генофонда» руководства должен включать мероприятия, проводимые менеджментом для сохранения лучших кадров.

Совет директоров в состоянии помочь менеджменту распознавать две основные причины утечки из «генофонда»: недифференцированную систему компенсаций и препятствия на пути к карьерному росту.

Совет директоров может задать вопрос о том, какова дифференциация в выделении вознаграждений – по схеме и на практике. Если руководители подразделений идут по пути наименьшего сопротивления и распределяют вознаграждения поровну, возможно, топ-менеджменту необходимо изменить эту систему. Недопустима ситуация, когда успешные руководители получают прибавку к зарплате лишь на 1-2% больше тех, кто просто проводит на работе положенное количество часов.

В настоящее время применяются разнообразные методы мотивации сотрудников. Однако в условиях деятельности холдинга подход, основанный на ориентации на стоимость бизнеса на сегодняшний день одновременно наиболее продвигаемый и критикуемый. Данный подход включает в себя системы стимулирования, основанные на чистом участии в собственности: опционах на акции, премировании акциями.

Суть опциона проста — менеджеру дочерней компании выдается право на покупку акций по определенной цене (цене покупки) в определенный период времени с определенными условиями. Цель данного опциона — мотивировать руководителя на рост стоимости компании, а значит на рост стоимости имущества акционеров.

Применяемый метод участия руководителей в собственности заключается в возможности покупки менеджерами акций по заниженной цене либо премируются акциями предприятия с целью получения будущего дохода за счет увеличения выплат по ценным бумагам (дивидендов) и роста стоимости компании (в случае реализации бумаг). Данный способ мотивации менее предпочтителен со стороны менеджеров, так как существует мнение о существовании дополнительного риска по сравнению с опционной программой. Однако при падении курса акций менеджер, мотивированный по опционной программе, рискует потерять свою премию (если курс будет ниже цены покупки), а менеджер, участвующий в собственности, застрахован на сумму акций.

При опционной программе собственники также максимально стараются себя обезопасить от варианта краткосрочного изменения курса вследствие конъюнктуры рынка, краткосрочных действий менеджмента и вводят дополнительные условия.

К сожалению, развитие современного фондового рынка в России не позволяет компаниям широко внедрять опционные программы.

Одним из вариантов решения проблем законодательства, сложности переплетений корпоративной структуры является виртуальное участие в собственности компании путем виртуальных опционов и фантом-акций. Отличие от чистого участия заключается в том, что при реализации опционов или покупке акций менеджеру не требуется привлекать свой личный капитал. Компания выплачивает вознаграждение исходя из разницы курса и опциона (при виртуальных опционах) или разницы курса продажи и курса покупки прошлого периода (при фантом-акциях). Таким образом собст-

венник избавляется от проблем с делением собственности, а менеджер от необходимости привлекать собственный капитал.

Компании, акции которых не обращаются на рынке и соответственно не может быть определена их рыночная цена (например, ОАО «РЖД»), в качестве измерителя стоимости могут выбрать системы внутренних показателей, характеризующих стоимость компании. В данном случае собственниками компании выбирается система, которая по их мнению наиболее вероятно соответствует стоимости компаний.

Но даже руководители, получающие хорошую компенсацию, покидают компанию, не имея возможностей для роста и совершенствования. Восходящим звездам нужны возможности повышения или расширения зоны ответственности, но если люди на более высоких должностях, сидят на них словно в крепости, подающие надежды таланты зачастую не имеют шансов для прогресса. Менеджменту следует освободить дорогу, давая возможность расти новому поколению людей с высоким потенциалом. Советы директоров дочерних обществ холдинга могут обращать внимание менеджмента на эту проблему.

Поэтому немаловажную роль среди факторов мотивации является ротация руководителей как инструмента формирования мощного «генофонда» руководства.

Итогом качественно проведенной ротации является помимо расширения компетенций и профессионального роста руководителя, приток инноваций в действующие механизмы управления, оптимальное использование руководящего состава холдинга, укрепление взаимоотношений между дочерними обществами структурными подразделениями холдинга.

От руководителя холдинга нельзя ожидать того, что он будет знать каждого руководителя компании, но, тем не менее, он может оценить «генофонд» компании, проводя испытания, в том числе благодаря ротации. Руководитель холдинга должен хорошо познакомиться с членами резерва для замены CEO (генерального директора).

Таким образом, благодаря наделению ключевых сотрудников максимальными полномочиями для выполнения поставленных задач, прозрачности деятельности компании, наличию возможности профессионального и личностного роста и развития каждого человека, созданию в коллективе атмосферы взаимоуважения и доверия возрастает заинтересованность топ-менеджеров в повышении своей эффективности с целью дальнейшего развития холдинга.

Проскурякова Е.А.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Развитие рыночных отношений требует постоянного поиска путей повышения эффективности использования всех видов ресурсов, в том чис-

ле и человеческих. Именно персонал формирует «лицо» компании, ее конкурентные преимущества, способствует завоеванию лидирующего положения на рынке. Грамотная стратегическая политика управления человеческими ресурсами – основа стабильного функционирования ОАО «РЖД».

В этой связи особое значение приобретают вопросы мотивации и стимулирования труда работников, предъявляются новые требования к управлению персоналом.

Все многообразие средств воздействия на трудовую мотивацию персонала нельзя свести лишь к материальному стимулированию. В новых условиях руководители предприятий железнодорожного транспорта должны уделять большое внимание нематериальному стимулированию для повышения активности и работоспособности своих сотрудников, что в итоге ведет к улучшению конечных результатов деятельности предприятия.

Одним из факторов повышения мотивации труда персонала является создание системы управления карьерой. *Управление карьерой* – планомерно организованное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента принятия его в организацию и кончая предполагаемым увольнением, с учетом формирования его мотивов, профессионального мастерства, опыта, умений, знаний и их востребованности. Наиболее распространенной моделью управления карьерой сотрудников является модель партнерства по планированию и развитию карьеры. При этом *карьер* рассматривается в качестве *объекта управления* как со стороны сотрудников, так и со стороны руководителей предприятий.

Исследования вопросов теории и практики трудовой карьеры в России находятся в начальной стадии. Отчасти это связано с крепко укоренившимся в сознании негативным оттенком понятия «карьера», вследствие смещения этого термина с понятием «карьеризм», которое трактуется как беспринципная погоня за личным успехом в любых видах деятельности, вызванная корыстными, индивидуальными целями.

Термин «карьера» имеет много значений. Он происходит от латинского *carrus* – телега, повозка; итальянского *carriera* – бег, жизненный путь, поприще. Выражение «сделать карьеру» в повседневном употреблении, прежде всего, означает добиться престижного положения в обществе и высокого уровня дохода. Наиболее точным представляется следующее определение: «*карьера*» – результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом.

Существуют различные *виды карьеры*, которые могут быть классифицированы по следующим основаниям:

1. По среде развития: внутриорганизационная, межорганизационная.
2. По направлениям движения: вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая.

3. По скорости продвижения и последовательности: авантюрная, традиционная (линейная), последовательно-кризисная, прагматичная (структурная), отбывающая, преобразующая, эволюционная.
4. По направленности и продолжительности ступеней: целевая, монотонная, спиральная, мимолетная, стабилизационная, затухающая.
5. По характеру доминирующего изменяющегося признака: профессионально-квалификационная, профессионально-должностная, статусная, монетарная.
6. По модели: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

Такое многообразие направлений карьерного роста требует внимательного изучения и разработки соответствующих методик управления карьерой на предприятии.

Рассматривая карьеру как объект управления, необходимо учитывать значение мотивационных аспектов в формировании и управлении карьерным развитием работника. Можно выделить следующие основные *мотивы карьерного роста* (см. табл. 1).

Карьерный рост должен быть управляемым процессом, а значит, плановым. *Планирование карьеры* состоит в определении целей профессионального развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению. Любое планирование, в том числе и планирование карьеры, должно найти свое отражение в соответствующих документах. Такими документами могут быть: Положение о карьере, регламентирующее процесс управления карьерой на предприятии; Фактические модели карьеры, представляющие собой накопленные «фотографии» карьеры конкретных людей на данном предприятии; Плановые модели карьеры, разрабатываемые специально для новых сотрудников предприятия.

При управлении карьерой предлагается также учитывать «*карьерный потенциал работника*», который представляет собой совокупную возможность физических, интеллектуальных и духовных свойств отдельного работника к карьерному продвижению.

Таблица 1.

Мотивы карьерного роста

Мотивы	Содержание и способы поведения
Автономия	Стремление к независимости, возможности делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться.
Функциональная компетентность	Стремление быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать самые сложные проблемы. Доминирует ориентация на профессиональный рост, должностное продвижение рассматривается сквозь призму профессионального.
Безопасность и стабильность	Стремление сохранить и упрочить свое положение в организации. Основная задача - получение должности, дающей такие гарантии.

Управленческая компетентность	Стремление к власти, лидерству, успеху, которые ассоциируются с высокой должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, высокой заработной платой, привилегиями, признанием руководства, быстрым продвижением по служебной лестнице.
Предпринимательская креативность	Стремление создавать или организовать что-то новое, заниматься творчеством. Основной мотив карьеры - обретение необходимых для этого власти и свободы, которые предоставляет соответствующая должность.
Потребность в первенстве	Стремление к карьере ради того, чтобы быть всегда и везде первым, «обойти» своих коллег
Стиль жизни	Задача интегрирования потребностей личности и семьи, например, получение интересной, достаточно высоко оплачиваемой работы, предоставляющей свободу передвижения, распоряжения своим временем и т.п.
Материальное благосостояние	Желание получить должность, связанную с высокой заработной платой или иными факторами вознаграждения.
Обеспечение здоровых условий	Стремление достичь должности, которая предполагает выполнение служебных обязанностей в благоприятных условиях.

Карьерный потенциал работника можно условно разделить на три больших блока:

- личностный потенциал (творческие способности, амбиции, устремления, коммуникабельность, интересы и др.);
- психофизиологический потенциал (физиологические данные, психические особенности, харизма и др.);
- квалификационный потенциал (уровень образования, стаж работы, трудовая активность, результаты деятельности и др.).

Каждый из приведенных параметров может быть оценен в баллах на основе экспертного опроса, проведения анкетирования, тестирования, диагностики, наблюдения, обработки документов и т.п. способов. В результате будет получена итоговая оценка карьерного потенциала работника.

Внедрение системы управления карьерой на предприятии повышает мотивацию труда персонала, а, следовательно, эффективность работы предприятия в целом. *Механизм влияния наличия системы управления карьерой* на эффективность деятельности предприятия схематично представлен на рис. 1.



Рис. 1. Механизм влияния системы управления карьерой на эффективность работы предприятия

Таким образом, внедрение системы управления карьерой на предприятиях железнодорожного транспорта будет способствовать всестороннему раскрытию и реализации потенциала сотрудников, повышению мотивации труда, эффективности работы предприятия в целом.

Сиверцева Е.С.

ВЫБОР МЕТОДА ОЦЕНКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Сегодня конкурентные преимущества компаний в огромной степени определяются ее инновационностью, а значит качеством ее кадрового потенциала. Это требует существенно нового подхода к выбору метода оценки и стимулирования труда. Прежде всего речь идет о совершенствовании мотивации и стимулировании труда, привлечении работников к управлению, что способствует расширению сотрудничества персонала с администрацией для достижения общих целей, побуждает к более интенсивному и продуктивному труду. Успех инновационного процесса во многом зависит от того, в какой степени его непосредственные участники заинтересованы в результатах своего труда. Так как именно от результатов управленческого труда зависят результаты работы отдельных участков, подразделений предприятия и всей компании.

Методы оценки трудового потенциала руководителей можно объединить в две группы: количественные и качественные. Набор показателей оценки руководителей не может быть универсальным. Она требует дифференцированного подхода – приспособления базового набора показателей к специфике отрасли и его структурных подразделений. Целесообразно разрабатывать варианты, учитывающие специфику деятельности на конкретных должностях, опираясь на общую систему показателей оценки, модифицируя эту модель по категориям руководителей. Естественно, что сотрудники неодинаково выполняют свои производственные обязанности - в любой организации или подразделении есть лидеры, аутсайдеры и середняки. Однако, чтобы провести эту дифференциацию, необходимо иметь

единую систему оценки эффективности выполнения каждым сотрудником своих должностных функций.

Применение современных методов объективной оценки труда управленческих работников, и особенно руководителей, в условиях рыночной экономики и демократизации управления приобретает особое значение. Проведение таких оценок накануне аттестации, в процессе выборов руководителя, при формировании резерва кадров на выдвижение, а также в текущих перестановках в кадровом составе - таковы основные практические направления оценочной деятельности организаций.

Оценка является неотъемлемым и важнейшим элементом в структуре управления трудом управленческого персонала. Она представляет собой определенную систему, имеющую достаточно сложную структуру, позволяющую выполнять регулятивную функцию в отношении деятельности оцениваемых управленческих работников и руководителей.

При выделении набора оценочных показателей, прежде всего, важно прийти к согласию в том, что понимать под конечными результатами. На уровне организации в целом и с точки зрения ее коммерческих интересов конечными результатами являются объем полученных доходов (выручки) и прибыли. На значения этих показателей влияет множество внешних факторов, контролировать которые может только высшее руководство организации. Рядовому работнику, как и начальнику структурного подразделения железной дороги, практически невозможно проанализировать связь своих усилий с ростом объема перевозок и прибыльности организации. Лишь экспертным путем приближенно можно оценить вклад отдельных структурных подразделений и работников в итоговые результаты деятельности компании или ее филиала.

В результате систему стимулирования и как ее составляющую систему премирования следует рассматривать не только как способ оплаты труда, но и как способ управления трудом, регулирующий его элементы таким образом, чтобы постоянно стимулировать высокопроизводительную и качественную деятельность персонала. В системе премирования должно доминировать не опасение ошибиться, а желание добиться успеха, улучшить результаты труда.

Система премирования должна быть гибкой и мотивирующей. Она должна стать важным фактором конкурентоспособности компании

Сегодняшняя практика премирования работников ОАО "РЖД", как правило, реализуется по следующей схеме:

- определяется постоянная часть заработной платы, служащая базой премирования (например, в виде тарифной ставки или должностного оклада);
- устанавливается размер премии с помощью процентного норматива к базе;

- корректируется премиальная часть заработной платы по выбранным критериям балльной оценки индивидуального или коллективного труда работников.

Предлагаемая схема в целом носит универсальный характер и учитывает не только российский, но и зарубежный опыт материального стимулирования работников. Данная схема может быть положена в основу следующей формулы премирования.

$$П = Б \times K_1 \times K_2 \times K_3,$$

где П — размер премии, руб.

Б — база премирования, руб.

K_1 — норматив премирования от базы, доли ед.;

K_2 - коэффициент изменения премиального фонда (или фонда оплаты труда) в зависимости от результатов деятельности организации в целом или ее структурного подразделения;

K_3 — коэффициент соотношения фактической и эталонной балльных оценок показателей премирования.

Формула может быть использована в полном объеме или частично. Главное, что содержательный анализ этой формулы позволяет выделить важнейшие методологические и практические вопросы премирования которые, как правило, имеют многовариантные решения.

Коэффициент K_1 устанавливает соотношение постоянной и переменной (премиальной) частей заработной платы и имеет конкурентный, мотивационный и рисковый аспекты.

Коэффициент K_2 может определяться одним из двух способов:

$$K_2 = Пф/Ппл \quad \text{или} \quad K_2 = ФЗПф/ФЗПпл,$$

где Пф, Ппл - соответственно фактический и плановый премиальные фонды;

ФЗПф и ФЗПпл - соответственно фактический и плановый фонды оплаты труда.

Второй способ расчета K_2 допускает возможность изменения не только планового премиального фонда, но и всего фонда оплаты труда, а, значит, не только его премиальной, но и базовой части, в т. ч. при сохранении оптимального соотношения между этими частями.

Если система оплаты труда построена не как наказующая, а как мотивирующая, в том числе с разделением рисков по доходам, то K_2 может быть больше единицы при увеличении доходов организации за счет: роста производительности труда, улучшения качества продукции, экономии применяемых ресурсов.

Коэффициент K_3 , характеризующий соотношение фактической и эталонной величин балльных оценок анализируемых показателей, определяется по формуле:

$$K_3 = \overline{Вф} / Вэ$$

где $\overline{Vф}$ и $Vэ$ — соответственно средняя фактическая и эталонная балльные оценки;

$$\overline{Vф} = \frac{\sum_{i=1}^n V_i \cdot f_i}{\sum f_i}$$

где V_i — балльная оценка по i -му показателю;
 f_i — ранг (значимость показателя), выраженный в процентах или долях единицы;

n — количество оцениваемых показателей.

Регулирование премиальной системы с помощью коэффициента K_3 предполагает выбор номенклатуры оцениваемых показателей, установление для них рекомендуемых руководством предприятия порогового, целевого и максимального уровней, а также выбор варианта исчисления K_3 .

Выбор номенклатуры оцениваемых показателей связан с решением следующих вопросов:

- идентификация показателей, выражающих конечные результаты деятельности подразделения, филиала, компании в целом;
- установление показателей, на которые работники могут воздействовать и контролировать на рабочем месте;
- определение показателей, гармонично увязывающих качественные и количественные результаты;
- включение в набор тех показателей, которые стимулируют не только результаты, но и позитивное деловое поведение;
- исключение противоречащих друг другу показателей, когда улучшение одного приводит к ухудшению другого;
- установление числа оцениваемых показателей.

Важно, чтобы определение размера премий базировалось на таких показателях, на которые работники могут воздействовать на своих рабочих местах, производственных участках.

Одновременно следует гармонично увязывать показатели, характеризующие количественные и качественные результаты. В общем виде в терминах процессного подхода к управлению предприятием речь должна идти о трех типах показателей:

- качество на выходе производственного процесса, т. е. продукции;
- количество единиц Продукции на выходе производственного процесса;
- качество (эффективность) самого производственного процесса, прежде всего в форме экономного расходования применяемых ресурсов.

Деловая оценка качества персонала организации — это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

Оценка эффективности основана на учете специфики труда управленческого персонала и особенностей проявления его результатов. Причем результаты их труда часто становятся очевидными не сразу, а только по истечении определенного периода времени, иногда достаточно продолжительного.

Организации периодически оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития.

Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно с помощью профессиональных консультантов). Так же как и система компенсации, система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов - стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы. В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, могут эффективно использоваться традиционные методы оценки; для динамичных организаций, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, более подходят нетрадиционные методы. При выборе системы оценки необходимо обратить особое внимание на ее соответствие другим системам управления персоналом - компенсации, планирования карьеры, профессионального обучения, чтобы добиться синергетического эффекта и избежать конфликтов и противоречий.

Следовательно в проведении объективной оценки и аттестации должны быть заинтересованы все, как руководители, так и сотрудники.

Слотина Т.В., Соловьева А. С., Соломина Л. Ю.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И СТРУКТУРА ЭЛЕМЕНТОВ ДУХОВНОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ

В психологии духовность как самостоятельное понятие выделилась только во второй половине двадцатого века. Вероятно поэтому, до сих пор не существует единого мнения по поводу формулировки его психологического определения и структуры. Философы и психологи сходятся в одном: духовность человека – это не просто его характеристика, а конституирующая особенность. Духовность – это не особая структура, а определенный способ существования человека. Суть его состоит в том, что на смену иерархии узколичных потребностей, жизненных отношений и личностных

ценностей, определяющей принятие решения у большинства людей, приходит ориентация на широкий спектр общечеловеческих и культурных ценностей, которые не находятся между собой в иерархических отношениях, а допускают альтернативность. Духовность субъекта представляет собой ответственное принятие и следование высшим образцам совокупной человеческой культуры, переживание нравственных норм общежития как внутреннего «категорического императива», усвоение высших ценностей родового бытия человека как своих собственных (по Б.С. Братусю). В связи с этим вполне обоснованным представляется рассмотрение в качестве элементов духовности нравственного статуса личности, ее свободы (осознанного осуществления выбора) и ответственности.

Духовность предполагает достаточный уровень развития самосознания и таких его сторон, как познавательная (самопознание), эмоционально-оценочная (самооценка), действенно-волевая (саморегуляция). Только действенно саморазвиваясь, познавая себя и окружающий мир, личность становится более духовной; расширяется и обогащается понимание и видение ею мира, общества и себя в мире, среди людей [1, 3]. Содержание этих процессов сопоставимо с развитием человека в экзистенциальном поиске, с бытием самоактуализирующейся личности, в понимании гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс, Ф. Перлз, В. Франкл). Поэтому одним из элементов духовности личности может выступать ее самоактуализация.

Для лиц, работающих в сфере железнодорожного транспорта, в любом направлении и статусе, данные характеристики представляются нам особенно актуальными, в связи с невероятно высоким уровнем ответственности за других людей и современной сложной обстановкой, сложившейся в области безопасности российского транспорта, в том числе и на железной дороге.

На основании вышеперечисленного мы провели эмпирическое исследование, в котором предполагалось, что существуют достоверные различия в особенностях и уровне морального развития, ответственности и самоактуализации школьников и студентов ПГУПС, в их представлениях о категории «свобода». Выборку составили учащиеся 9 - 10 классов городской школы №411 «Гармония» с углубленным изучением иностранного языка - 32 человека в возрасте 15-16 лет и 43 студента 1-4 курсов факультета экономики и социального управления (направление обучения - «психология») Петербургского университета путей сообщения в возрасте 17-22 лет.

Были получены следующие результаты, требующие дальнейшего изучения:

1. Большая часть обеих групп относится к постконвенциональному уровню морального развития, т.е. ориентирована на социальные нормы, но

имеет также личностные принципы, в соответствии с которыми корректирует свои решения в той или иной ситуации.

Показатели самоактуализации и ответственности находятся в пределах нормы как у школьников, так и у студентов. Однако, необходимо отметить, что значения самоактуализации по шкале познавательных потребностей в обеих подвыборках стремятся к нижней границе нормы, что, возможно, связано с современными тенденциями снижения значимости познания и реализации себя в сфере науки.

2. Было проведено исследование взаимосвязей между изученными нами элементами духовной сферы в подвыборках школьников и студентов. Следует отметить разницу корреляционных структур и состава входящих в них элементов. Для корреляционной структуры подвыборки студентов характерно установление новых взаимосвязей, в особенности взаимосвязей различных компонентов корреляционной структуры с таким важным для становления и самореализации личности элементом, как ответственность.

Кроме того, можно отметить, что из элементов, входящих в структуру корреляционных взаимосвязей, общими являются только три (общая ответственность, ответственность за других, самоуважение).

Показатели уровня морального развития у студентов коррелируют с общим уровнем ответственности и ответственностью за других ($r=0,44$ при $p < 0,01$) и ($r=0,43$ при $p < 0,01$), а также с самоуважением (показатель самоактуализации) ($r=0,31$ при $p < 0,05$). Корреляций между уровнем нравственного развития и другими элементами духовной сферы для школьников не выявлено.

3. Была подтверждена достоверность различий в уровне нравственного развития школьников и студентов и таких показателях самоактуализации, как поддержка, ценностные ориентации, спонтанность, самоуважение, самопринятие.

4. Были обнаружены достоверные различия более и менее ответственных школьников по некоторым показателям самоактуализации (ценностные ориентации, самоуважение, синергия); для более и менее ответственных студентов достоверными оказались различия по такому показателю самоактуализации, как контактность.

5. Обработка данных по ассоциативной методике «10 определений свободы» показала, что существуют семантические единицы, систематически упоминаемые испытуемыми, причем для подгруппы студентов характерно появление семантических единиц, связанных с направленностью в будущее и ответственностью, не характерных для подгруппы школьников. Кроме того, понятие свободы рассматривается студентами чаще всего с помощью абстрактных понятий и характеристик личности/психических явлений. Школьники также предпочитают

пользоваться данными категориями, однако они чаще, чем студенты используют предметные и природные категории.

Таким образом, действительно, высокий уровень морального развития может говорить о высоком уровне самоуважения личности, однако это утверждение оказывается верным только для подвыборки студентов.

Группы школьников и студентов достоверно различаются по показателям уровня нравственного развития и таким показателям самоактуализации, как поддержка, ценностные ориентации, спонтанность, самоуважение, самопринятие. Различий по показателям ответственности не обнаружено.

Представленное нами исследование требует продолжения, как в теоретическом, так и в эмпирическом аспектах. Перспективы мы видим, прежде всего, в пополнении выборки и рассмотрении изучаемых аспектов у лиц зрелого возраста, работающих в сфере железнодорожного транспорта.

По результатам исследования можно сформулировать общую рекомендацию для специалистов, занимающихся профотбором, оценкой и управлением кадрами в системе железнодорожного транспорта. На этапе подбора кадров и формирования кадрового резерва предлагается осуществлять психологическую диагностику уровня ответственности, как за себя, так и за других, поскольку именно эти характеристики выступают гарантом ответственности профессионала за безопасность доверенных ему людей. Также изучать особенности самоактуализации, что позволит выделить группу специалистов, не заинтересованных в безопасности доверенных им лиц, при этом, особенно важным является выявление ведущих жизненных ценностей работников железнодорожного транспорта.

Таким образом, мы полагаем, что в режиме чрезвычайных ситуаций важным становится умение быстро принимать решение и мобилизовать свой потенциал, что возможно при высоком уровне ответственности за других, умении использовать собственный профессиональный и жизненный опыт, основанный на соответствующих личностных ценностях.

Библиография:

1. Асмолов А.Г. Психология личности. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 336 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с. - (Серия «Мастера психологии»)
3. Психология человека от рождения до смерти. Полный курс психологии развития / Под ред. чл.-корр. РАО А.А. Реана. – СПб.: «Прайм – ЕВРОЗНАК», 2003. – 416 с. – (Серия «Психологическая энциклопедия»).

Шапиро С.В.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ ТРАНСПОРТНОГО ВУЗА

Социальное переустройство российского общества повлекло за собой немало изменений, среди которых и перемены, коснувшиеся семьи,

связанные с пересмотром и, во многом, разрушением семейных ценностей. Семья не просто социальная группа - это, прежде всего, общественный институт, в котором каждый ее член выполняет определенную социальную роль (отца, матери, ребенка, старшего товарища и т. д.) и занимает в ней соответствующее положение - статус, с вытекающими из него правами и обязанностями. Специфика современной семьи состоит в том, что большинство браков заключается по личному выбору будущих супругов, а семейные отношения характеризуются с правовой точки зрения как равноправные.

Юношеский возраст известен как кризисный период развития личности. В ходе индивидуального психосоциального развития у человека формируется мотивационная сфера, связанная с половой сферой самореализации, включающая в себя набор биологических, идеальных и социальных потребностей. Особое место в мотивационной сфере пола человека занимает потребность в любви, которая, начиная с подросткового возраста, тесно взаимодействует с другими его потребностями.

Современные социальные условия ставят молодежь перед сложной задачей самоопределения, в том числе и в плане будущей семейной жизни. Готовность к браку — интегральная категория, включающая целый комплекс аспектов: формирование определенного нравственного комплекса; подготовленность к межличностному общению и сотрудничеству; способность к самоотверженности по отношению к партнеру; наличие качеств, связанных с проникновением во внутренний мир человека (эмпатийный комплекс); высокая эстетическая культура чувств и поведения личности; умение разрешать конфликты конструктивным способом; способность к саморегуляции собственной психики и поведения. Таким образом, важной психолого-педагогической задачей является подготовка молодых людей к семейной жизни.

Исследование проведено на базе Петербургского Государственного Университета Путей Сообщения. В исследовании принимали участие студенты старших курсов строительного факультета и факультета управления процессами перевозок. Выборка составила 46 человек (23 юноши, 23 девушки), в возрасте 20-22 лет. Использованы методика «Изучение индивидуальных ценностных предпочтений» Шварца, методика «Рольевые ожидания и притязания в браке» А.Н. Волковой и тест смысложизненных ориентаций (СЖО).

Результаты эмпирического исследования ценностных ориентаций студентов транспортных специальностей и их представлений о семье и браке позволяют сделать следующие выводы. По результатам диагностики ценностных ориентацией можно говорить, что преобладающие первые два типа ценностей у студентов в настоящем и предполагаемом будущем одинаковы. Это гедонизм (стремление к наслаждению и чувственным удовольствиям) и стимуляция (желание волнений и новизны). Учащиеся транспорт-

ного вуза хотят получать от жизни удовольствие, стремятся к новизне и глубоким переживаниям. Третий тип доминирующих ценностей в настоящем и будущем различается. В настоящем студенты стремятся к самостоятельности мышления и выбора способов действий (ценность «самостоятельность»), а в будущем они направлены на достижение социального статуса, престижа, контроля и доминирования над людьми и средствами (ценность «власть»).

А.Н. Волкова при разработке своей методики «Ролевые ожидания и притязания в браке» исходила из предположения, что характер супружеских отношений во многом зависит от степени согласованности семейных ценностей мужа и жены и ролевых представлений о том, кто и в какой степени отвечает за реализацию поведения в определенной семейной сфере. Диагностика отношения к распределению ролей в семье обнаруживает несогласование притязаний и ожиданий студентов относительно принятия на себя различных семейных функций. Студенты предъявляют большие требования к участию супруга в организации быта, важное значение для них имеют хозяйственно-бытовые умения и навыки партнера. В то же время сами исследуемые не готовы взять на себя роль по выполнению хозяйственно-бытовых функций семьи. Такая же картина и в отношении к родительским обязанностям. Подшкала «ролевые ожидания» показывает выраженность установки супруга(и) на активную родительскую позицию будущего брачного партнера, то есть студенты ожидают от партнера, что он будет ответственным за уход за ребенком и воспитание. В то время как сами не хотели бы брать на себя данные функции.

Рассмотрим показатели по шкале, отражающей установку супруга(и) на значимость внешней социальной активности (профессиональной, общественной) для стабильности брачно-семейных отношений. Студенты не считают, что брачный партнер должен иметь серьезные профессиональные интересы, играть активную общественную роль. В то время как сами ориентированы на профессиональную сферу и на карьерный рост, внесемейные интересы. Это говорит о слабой готовности студентов к принятию на себя семейных ролей и отсутствию навыков согласования ролевых притязаний и ожиданий с партнером.

На основании данных, полученных при помощи методики СЖО, можно отметить, что общий показатель осмысленности жизни у испытуемых выше среднего, наличествует выраженность в жизни учащихся вуза целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Студенты воспринимают сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Для студентов характерно представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими представлениями о её смысле и своими целями, удовлетворенность жизнью и наличие целей в будущем.

Результаты корреляционного анализа позволили выявить взаимосвязь между ценностными ориентациями студентов и их представлениями о семье и браке. Студенты, направленные на личностное развитие, ставящие перед собой определенные ценности в жизни, хотели бы поручить выполнение бытовых вопросов партнеру. Значимость для студентов внесемейных интересов связана с наличием целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность. Установка на собственное активное участие в ведении домашнего хозяйства у студентов взаимосвязана с ценностями «вежливость, послушность, самодисциплина» и получением от жизни удовольствия. Они не склонны к личному успеху в соответствии с общественными стандартами.

Студенты, ориентированные на ценности взаимоотношений, добропорядочности, ожидают от партнера, что он возьмет на себя роль эмоционального лидера семьи в вопросах: коррекция психологического климата, оказание моральной и эмоциональной поддержки, создание «психотерапевтической атмосферы». Они в меньшей степени ориентированы на новизну и разнообразие жизни.

Студенты, для которых важно, чтобы партнер обладал привлекательными внешними характеристиками, ориентированы скорее на наслаждение жизнью, приятное времяпрепровождение, нежели на осмысленность собственной жизни. У них нет потребности в сохранении своего общественного имиджа и социального статуса, они живут в соответствии со своими устремлениями на сегодняшний день. Установка на собственную привлекательность, стремление модно и красиво одеваться связана у студентов с преобладанием ценностей наслаждения жизнью, поиска удовольствия, стремлением к новизне и разнообразием переживаний.

В целом, можно зафиксировать, что современное студенчество слабо ориентировано на создание семьи традиционного типа, скорее для молодых людей привлекательна индивидуальная социальная самореализация, где семья становится скорее фоном для собственных достижений. Специфика же профессиональной деятельности в транспортной сфере зачастую связана со сменным графиком работы, что создает дополнительную нагрузку на прочность семейных отношений. Таким образом, можно прогнозировать серьезные сложности согласования семейных и профессиональных ролей. Перспективным направлением для практико-ориентированной психолого-педагогической деятельности в таких условиях является разработка, проведение и анализ эффективности программ гармонизации у студентов семейных ценностей и ценностей самореализации, профессиональной успешности, карьеры.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ

Астрейко Е.С. , Астрейко С.Я.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

На современном этапе изменения в высшем образовании связаны с появлением новых и преобразованием традиционных форм, методов и средств обучения. Освоение и внедрение новых информационных технологий должно удовлетворять методическим требованиям, связанным с реализацией идеи фундаментальности образования, способствовать постоянному технологическому совершенствованию способов передачи знаний по каждому конкретному учебному предмету, а также повышению уровня квалификации специалистов.

Однако объём информации и развитие технологий идет настолько быстро, что учёные не успевают их качественно проанализировать. Выход из создавшейся ситуации можно найти в широком использовании современных информационных технологий, которые обладают значительными возможностями представления информации с помощью средств мультимедиа. Они, по мнению исследователей, содержат целый ряд положительных качеств. Во-первых, использование таких технологий способствует повышению мотивации обучения, во-вторых, их применение способствует экономии учебного времени и, в-третьих, интерактивность и мультимедийная наглядность способствуют лучшему представлению информации, и, соответственно, лучшему усвоению учебного материала.

В мультимедийных аудиториях роль преподавателя существенно меняется. С одной стороны, в полном объеме остается общение студентов с преподавателем. С другой – улучшается эмоциональное восприятие студентами нового материала, облегчается работа лектора, повышается качество лекций.

Опираясь на исследование Ж.С. Древич [1], под *мультимедийными лекциями* будем понимать систематическое развернутое изложение сущности учебной, научной, воспитательной или иной проблемы, в которой лектор, передавая компьютеру часть своих функций, усиливает воздействие материала на слушателей путем использования возможностей, предоставляемых ему мультимедиа технологиями.

На основе анализа научной, психолого-педагогической и методической литературы можно выделить дидактические требования к мультимедийным лекциям. Необходимо, чтобы такие лекции: 1) соответствовали научному уровню требований, которые предъявляются к лекциям в вузах; 2) эффективно стимулировали учебно-познавательную деятельность обучающихся; 3) рационально сочетали различные технологии предъявления учебного материала (синтез гипертекста и мультимедиа); 4) оптимальным

образом визуализировали учебный материал; 5) развивали интеллектуальный потенциал обучаемых; 6) обладали универсальностью исполнения, обеспечивали вариативность в подаче учебного материала, отвечая практическим потребностям преподавателя и обучаемых; 7) обеспечивали контроль знаний.

При разработке мультимедийных лекций Ж.С. Древич [1] использовала блочно-модульную модель предъявления учебного материала. В этом случае появляется возможность модификации содержания с быстрым его изменением и сокращением временных затрат. Под *модулем* будем понимать дидактические единицы, из которых состоит блок, и которые подлежат усвоению студентами.

В заключение отметим, что разработка мультимедийных лекций с использованием мультимедиа-технологий включает описание сценария к мультимедийным лекциям; подготовку материалов: текста, иллюстраций для мультимедийных лекций (выбор технологий и инструментальных средств); создание мультимедийных лекций и их реализацию в образовательно-воспитательном процессе вуза.

Библиография:

1. Древич, Ж.С. Мультимедийные технологии в преподавании дисциплины «История физики» в педагогическом вузе (на примере доклассического периода): автореф. дис. ... кан. пед. наук: 13.00.02 / Ж.С. Древич. – М.: Московск. гос. пед. ун-т, 2005. – 17 с.

Бакланов И.М., Кедич С.И.

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Проблеме выгорания в последние годы посвящается все больше исследований и это не случайно. Полного или частичное исключение эмоций в ответ на отдельные психотравмирующие воздействия, определяемое термином «выгорание», является выработанным личностью механизмом психологической защиты. Обычно данное явление наблюдается у представителей социальных профессий: педагогов, психологов, социальных работников, администраторов и др. Главной причиной «выгорания персонала» считают психологическое, душевное переутомление от профессионально вынужденного общения. Если раньше речь, как правило, шла о профессиональном выгорании, то в последние годы уже говорят об эмоциональном выгорании. Большое количество исследований посвящено особенностям эмоционального выгорания работающих в социальной сфере. Нестабильные условия современной жизни приводят к тому, что сегодня значительно расширяется круг людей, подверженных выгоранию. И сегодня весьма актуальным становится выяснение механизмов эмоционального выгорания не только профессионалов, но и студентов, в том числе не только психолого-педагогических и социальных специальностей.

Для студента основной вид деятельности – его профессиональное образование. Этот вид деятельности, особенно при дневной форме обучения, подразумевает достаточно серьезное и тесное общение с преподавателями, однокурсниками, представителями деканата, руководителями практики. Студент все время находится в состоянии оценивания его деятельности и его личностных качеств со стороны этого окружения. Это означает, что на протяжении 5-6 лет обучения студент занимается деятельностью, сходной с деятельностью представителей социальных профессий, вне зависимости от выбранной им специальности. В связи с этим у студентов даже на факультетах далеких от социальной сферы развиваются симптомы эмоционального выгорания.

Задачей проведенного исследования стало выявление особенностей эмоционального выгорания будущих инженеров в процессе учебы. Исследование проводилось по методике диагностики уровня «эмоционального выгорания» В. В. Бойко. Данная методика выявляет как наличие «выгорания», так и степень «эмоционального выгорания», под которым автор понимает выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Полученные результаты показали, что уже на младших (1 и 2) курсах университета есть студенты, у которых сформировались все фазы эмоционального выгорания, видимо они появляются уже в процессе школьного обучения. У трети студентов хотя бы одна фаза (как правило, резистенция) в стадии формирования. У студентов 4 курса все эти показатели ещё выше (уровень значимости различий 0,01 для «напряжения» и 0,05 для «резистенции» и «истощения»). Значимо увеличиваются не только средние показатели (уровень значимости различий по критерию Стьюдента 0,01 для «напряжения» и 0,05 для «резистенции» и «истощения»), но и процент студентов у которых данная фаза в стадии формирования или сформирована по «напряжению» от 14,57% на первом курсе до 57,90% на 4 курсе и «резистенции» » от 42,85% на первом курсе до 84,21% на 4 курсе (по критерию F^* Фишера уровень значимости различий 0,01).

В фазе «напряжение» наибольшее нарастание идет по таким симптомам, как «Неудовлетворенность собой» и «Тревога и депрессия». К 4 курсу первый из этих симптомов складывается более чем у половины (55,56%) студентов. Т.е., как считает В.В.Бойко, в результате постоянного воздействия психотравмирующих обстоятельств у студентов возникает замкнутый энергетический контур "Я и обстоятельства": впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают её вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы. Это провоцирует психологическую защиту.

Второй симптом к 4 курсу также складывается у половины студентов. Чувства неудовлетворённости учёбой и собой порождают мощные

энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в учёбе, а возможно и в избранной профессии.

В фазе «резистенция» наибольшее нарастание идет по таким симптомам, как «Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование» и «Расширение сферы экономии эмоций». Первый из этих симптомов можно объяснить особенностями выбранной профессии, которая не подразумевает необходимости эмоционального общения с людьми. Уже на 1-2 курсе он проявляется у 60% студентов, а к 4 курсу складывается практически у всех студентов (94,44%). Это подтверждает и возрастание другого симптома (с 20% на 1-2 курсе до 44% на 4 курсе) «Расширение сферы экономии эмоций», который показывает, что данная форма психологической защиты переносится и во внеучебную область – в общении с родными, приятелями и знакомыми.

Такое возрастание этих симптомов в процессе учёбы всё же вызывает опасения, поскольку может служить признаком увеличения эмоциональной чуждости и равнодушия молодых людей. Эти качества явно не будут способствовать их росту, как в социально-личностном, так и профессионально-карьерном плане, т.к. профессия инженера подразумевает не только решение технических задач, но и достаточно активное взаимодействие с коллегами, подчиненными и руководителями по вопросам организации производственной деятельности.

О нарастании фазы «истощение» также говорят 2 симптома «Эмоциональный дефицит» и "Психосоматические и психовегетативные нарушения".

Количество студентов испытывающих эмоциональный дефицит возрастает с 14,29% на 1-2 курсе до 44,44% на 4. Это означает, что в процессе обучения всё реже проявляются положительные эмоции и всё чаще – отрицательные. Дополнять этот симптом могут резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы.

Психосоматические и психовегетативные нарушения чувствуют 14,28% студентов на 1-2 курсе и 38,89% на 4, это означает что эмоциональная защита - "выгорание", самостоятельно уже не справляется с нагрузками и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Реакции переходят с уровня эмоций на уровень психосоматики.

Что же может помочь студенту противостоять эмоциональному выгоранию в процессе учебы в вузе?

Во-первых, развитые коммуникативные и организаторские способности. Как показывают результаты исследования, студенты с более высоким уровнем развития коммуникативных способностей имеют более низкие показатели выгорания по всем трём фазам, чем их соученики со средним и низким уровнем. Это относится и к организаторским способностям.

Наличие высоких коммуникативных способностей помогает снизить такие симптомы выгорания как «неудовлетворенность собой» (у студентов со средним и низким уровнем способностей симптом формируется у 41,67%, а у студентов с высоким уровнем у 19,05%), «расширение сферы экономии эмоций» (37,40% и 14,29% соответственно) и «эмоциональный дефицит» (25% и 14,29%). Организаторские способности в свою очередь помогают снизить уровень «Неадекватного эмоционального избирательного реагирования» (88,88% и 47,37%) и «Расширения сферы экономии эмоций» (40,74% и 10,23%). Кроме этого, у студентов с высокими организаторскими способностями существенно ниже осознания безысходности положения и эмоционально-интеллектуального тупика, которые характеризуются симптомами «переживание психотравмирующих обстоятельств» (37,03% и 15,79%) и «Загнанность в клетку» (40,72% и 15,79%).

Полученные результаты подтверждаются и результатами корреляционного анализа. Коммуникативные и организаторские способности имеют значимую обратную корреляцию с уровнем «напряжения» (коэффициент корреляции -0,473 и -0,558 соответственно), «резистенции» (-0,470 и 0,496) и «истощения» (-0,546 и -0,706).

Во-вторых, способствовать противодействию эмоциональному выгоранию может стратегия поведения в конфликте. Наличие разного рода мелких и крупных конфликтов, возникающих в процессе учёбы, требуют от студента умения решать их оптимальным путём. Неправильно выбранная стратегия также приводит к повышению эмоционального напряжения студентов и как следствие к их выгоранию. По t-критерию Стьюдента выявлено различие по симптомам эмоционального выгорания между студентами, выбирающими стратегию «избегание» в качестве основной стратегии поведения в конфликтных ситуациях, и остальными студентами. По симптомам: «расширение сферы экономии эмоций» (уровень значимости 0,01); «личностная отстраненность (деперсонализация)» (уровень значимости 0,01); «Психосоматические и психовегетативные нарушения» (уровень значимости 0,05). Таким образом, можно сделать вывод о том что, стратегия «избегания» в конфликтной ситуации является стратегией саморазрушения. Неразрешенный, по сути, конфликт является постоянным внутренне раздражающим фактором, который в конечном счёте приводит не только к эмоциональному напряжению, но и к реальным нарушениям здоровья. Помогает избежать нарастания выгорания готовность студента идти на компромисс. Степень выраженности данной стратегии обратно коррелирует с такими симптомами как расширение сферы экономии эмоций и эмоциональный дефицит (коэффициент корреляции -0,537 и -0,544 соответственно).

В-третьих, важен в борьбе с эмоциональным выгоранием уровень мотивации достижения. Студенты, участвовавшие в исследовании, имеют средний и низкий уровень мотивации к достижению (только один студент

показал высокий уровень). Вместе с тем достаточно четкое осознание студентом цели своего обучения, настроенность на достижение этой цели или на достижение хороших результатов в учёбе помогают студентам преодолевать эмоциональное напряжение. Это показывают достоверные различия между студентами со средней или высокой мотивацией достижения и студентами с низкой мотивацией по показателям напряжения (24,17% и 50% соответственно) и истощения (и 17,34% и 43,75%). Достоверные различия наблюдаются по таким симптомами эмоционального выгорания как: тревога и депрессия (17,34% и 50%), эмоциональный дефицит (10,34% и 43,75%), психосоматические и психовегетативные нарушения (10,34% и 43,75%).

Таким образом, за время обучения в вузе у многих студентов технических специальностей формируются отчетливые симптомы эмоционального выгорания. Для того чтобы снизить их проявление нужно формировать у студентов коммуникативные и организаторские способности, мотивацию достижения успеха, прививать им навыки конструктивной стратегии разрешения конфликтов, повышать их теоретическую и практическую психологическую компетентность.

Большакова Е.В.

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Развитие профессиональной деятельности предполагает определенную последовательность: сначала овладение «азами», ведущими теоретическими положениями, типовыми способами действий в стандартных, а затем в несколько измененных условиях, далее, освоение техники и только после этого постепенное вооружение умением ориентироваться в нестандартных ситуациях. Однако направленность на творческий подход к возникшим задачам необходимо заложить в теоретическое обучение студентов, при условии, что они будут вникать в суть профессиональных закономерностей.

Формирование у специалиста категориального строя его профессионального мышления осуществляется за счет методов, в основе которых лежит идея моделирования ситуаций, решения конструктивных задач, деловых игр, что позволит ему принимать решения в условиях конкретных практических ситуаций. Теоретические знания специалиста прямо определяют качество построения его конструктивных схем.

Творческое мастерство специалиста транспортной сферы формируется в самой практической деятельности, в ходе накопления его опыта. Условия правильной организации непрерывной практики студентов позволяют им накопить опыт деятельности как в стандартных, так и нестандартных ситуациях.

Кашапов М.М. отмечает, что труд преподавателя является средством формирования профессионального мышления студентов. Современный преподаватель стремится не научить чему-то, а научить обучаемых учиться. Благодаря этому происходит формирование саморазвивающейся личности, а не техническая подготовка специалиста.

Специалист должен владеть ситуативными приемами разрешения проблемных ситуаций и надситуативными. Анализ результатов уровня профессионального мышления студентов свидетельствует о том, что около половины чаще выбирают стратегию ситуативного уровня решения педагогических задач. То есть они не умеют увидеть далекую перспективу; выбранное решение направлено на изменение условий данной проблемной ситуаций, что приводит к эффективному решению здесь-и-сейчас, но может привести к повторению аналогичной проблемы в будущем, усугублению конфликтной ситуации. Треть опрошенных студентов при решении практических ситуаций опираются чаще на надситуативный уровень профессионального мышления. Использование надситуативного уровня решения задач позволяет изменить собственную позицию, учитывать отсроченный результат принимаемых решений.

Для становления творческого профессионального мышления, по мнению многих исследователей, требуется целенаправленная, систематическая работа образовательного учреждения: оценка роли теоретической подготовки и изменение содержания, форм, методов ее осуществления; продуманная система практической подготовки; влияние творческого потенциала преподавателя на развитие будущего специалиста.

Голубихина Ю.Ю., Соловьева Е.А.

ОБ ОПЫТЕ РАБОТЫ ЛАБОРАТОРИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРИ СПБГАСУ В СФЕРЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

В настоящее время происходит массовая «автомобилизация» населения страны, расширяются возрастные, гендерные, психофизиологические, профессиональные границы характеристик участников системы «человек-автомобиль-дорога». Критерии и условия современной деятельности меняются в сторону увеличения нагрузки на такие психические функции как внимание, память, мышление. Становится всё более актуальным комплексное обследование личности водителя на предмет соответствия требованиям и условиям профессиональной деятельности, осуществляемой в транспортной сфере.

Известно, что для успешной оптимизации трудовой деятельности человека необходимо учитывать особенности извлечения информации из окружающей среды, ее переработки и хранения, а также возможности регулирования действий соответственно окружающим условиям. Большое значение в деятельности водителя имеет координация движений, которая выражается в согласованности одних действий с другими, совершаемыми одно-

временно. Быстрые и правильные реакции, хорошая координация действий особенно необходимы в опасных дорожных ситуациях. Все это позволяет характеризовать ловкость водителя и, тем самым, степень его надежности. Учитывая, что уровень аварийности на городском транспорте, в негосударственных пассажирских компаниях крайне высок, встает задача более тщательного и профессионального отбора специалистов для работы на транспортных предприятиях.

Для изучения факторов безопасности и надёжности управления автотранспортом, а также повышения эффективности подготовки водителей транспортных средств в Институте безопасности дорожного движения при СПбГАСУ создана Лаборатория психологических исследований.

На первом этапе перед лабораторией была поставлена задача разработки эффективного диагностического психологического инструментария, сочетающего высокую точность измерения с экономичностью использования по времени. Предполагается, что методики для профессионального отбора водителей транспортных средств должны давать полную и точную информацию о реакциях, особенностях психомоторики конкретного человека, главным образом влияющих на надёжность управления автомобилем.

В качестве такого инструментария был разработан Аппаратно-программный комплекс профотбора, профориентации и тренировки профессионально важных качеств водителя «ПАКПФ-02», который проходит в настоящее время лабораторные испытания.

В состав комплекса входят методики измерения следующих профессионально важных качеств водителя:

- время реакции на движущийся объект;
- время простой сенсомоторной реакции на свет;
- пропускная способность зрительного анализатора;
- подвижность нервных процессов;
- время сложной сенсомоторной реакции;
- скорость переключения внимания (красно-чёрные таблицы);
- сила нервной системы (теппинг-тест);
- объём зрительного восприятия;
- точность воспроизведения временных интервалов.

Технические требования к диагностическому комплексу «ПАКПФ-02» утверждены Федеральным органом управления Госавтоинспекции.

Комплекс позволяет решать триединую задачу, включающую в себя:

1. диагностику уровня развития профессионально важных качеств в целях профориентации и профотбора;
2. тренировку и корректирование отдельных психомоторных функций, определяющих эффективную деятельность в условиях сложных дорожных ситуаций, за счет того, что методики предъявляются в интерактивном игровом режиме;

3. выработку рекомендаций по формированию индивидуального стиля вождения и поведения на дорогах, учитывающего сильные и слабые стороны кандидата.

Последнюю из перечисленных возможностей комплекса «ПАКПФ-02» мы считаем наиболее важной, так как массовость профессии и занятия автовождением не позволяют обеспечить однозначный отбор кандидатов на основе уже сформированной системы профессионально важных качеств, а требует адаптации к деятельности людей, имеющих различную степень выраженности психофизиологических особенностей.

В качестве примера приведем вариант заключения, получаемого испытуемым после прохождения тестирования на аппаратно-программном комплексе «ПАКПФ-02».

Время простой реакции – 421 мс (снижено).

Ровный, стабильный стиль вождения в условиях относительно спокойного вождения, например, на трассе. Уровень работоспособности нормальный.

Время сложной сенсомоторной реакции – 637 мс (снижено).

Время принятия решения большое, имеется тенденция к обдуманному, взвешенному принятию решений. Короткое время осуществления решения (50 мс) свидетельствует о наличии качества «решительность». Средняя стабильность времени реакции свидетельствует о ровном, спокойном стиле вождения в сложных условиях вождения, например, в городе. Количество ошибок при дифференцировочных реакциях низкое.

Подвижность нервных процессов – 45 кадров/с (низкая).

Небольшое преобладание процессов торможения в сочетании с высокой подвижностью нервных процессов рассматривается как вариант нормы, но необходимо акцентировать внимание на возможности запаздывающих реакций при внезапном возникновении препятствия, которые, вместе с тем, компенсируются высокой подвижностью нервных процессов. Данная ситуация является предпосылкой для перехода в состояние ступора в стрессовой ситуации.

Возможны неправильные реакции при совершении латеральных движений. Это значит, что возможно выпадение бокового угла зрения из зоны внимания, недостаточное акцентирование внимание на информации, поступающей от зеркал бокового вида

Время анализа красно-черных таблиц – 194 с (средняя переключаемость внимания).

Средняя стабильность времени принятия решения в ситуации переключения внимания. Способность оценивать ситуацию в комплексе.

Объем зрительного восприятия – 92%, что свидетельствует о большом объеме кратковременной зрительной памяти при движении, о запоминании значительного числа объектов дорожного движения. Это харак-

теризует способность воспринимать обстановку на дороге, знаки, разметку, светофоры и пр. В норме он должен быть выше 90%

Пропускная способность зрительного анализатора – 1,66 (низкая).
Границы нормы (2,0-2,5)

Отражает способность замечать элементы, связанные с организацией движения (знаки, разметку, светофоры и пр.) При низких результатах можно говорить о поведенческой особенности, сходной с качеством «невнимательность», «рассеянность».

Воспроизведенные временные интервалы не должны отличаться от эталонных более, чем на 1 с.

Если указывать ситуацию, связанную с восприятием коротких промежутков времени, то присутствует склонность к недооценке временного интервала при совершении маневров, как правило, на уровне реакции «лучше я подожду». Это чревато запаздывающими реакциями, созданием дополнительных помех для других участников движения.

Если анализировать восприятие длительных промежутков времени, то выражена склонность к переоценке временного интервала при планировании поездки, что способствует поддержанию правильного скоростного режима. Планирование времени осуществляется адекватно, с небольшим избытком. Это даёт возможность вести машину в процессе поездки спокойно, дополнительно не тревожась и не торопясь. Наблюдается склонность вести машину без перенапряжения мышечных групп, что дополнительно свидетельствует о невысоком уровне личностной и ситуативной тревожности.

В результате лабораторных исследований и испытаний были определены сферы возможного применения комплекса «ПАКПФ-02».

- Осуществление диагностики психофизиологических особенностей кандидатов в водители в автошколах для более эффективного обучения вождению и формирования более безопасного стиля вождения.

- На предприятиях, оказывающих услуги по перевозке пассажиров и грузов, осуществление диагностики профессионально важных психофизиологических особенностей при профессиональном отборе, при подборе водителей, а также использование диагностического комплекса для профилактики аварийности, переутомления и поставарийной диагностики водителей.

- Осуществление предрейсовой диагностики состояния водителей и исследование их текущей готовности к профессиональной деятельности.

Гульбс О.А.

КАТЕГОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОЗНАНИЕ КАК МЕХАНИЗМ РЕГУЛЯЦИИ ПОВЕДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ

Стабильная работа экономики страны все больше связана с надежностью работы транспортной системы. Технический прогресс в транспортной системе сопровождается постоянным повышением требований к профессионально важным качествам работников транспортной структуры, что обуславливает появления дефицита специалистов, которые бы соответствовали требованиям к профессиям транспортной отрасли. Изучение повышения качества профессиональной деятельности в транспортной системе, а в частности модернизация системы и внедрение инноваций показывает, что в большей степени это связано с человеческим фактором. Деятельность в системе человек-техника стала объектом экспериментального исследования в инженерной психологии и психологии труда (Б.Г. Ананьев, 1994; С.П. Бочарова, 2005; Б.Ф. Ломов, 1986; Е.А. Климов, 1999; В.Д. Шадриков, 1998; С.Д. Максименко, 2003). Ключевым вопросам повышения эффективности профессиональной деятельности на научной основе являются исследования (В.Н. Абрамова, 1992; В.В. Кальмиш, 2001; В.В. Королев, 1997 и другие). Большое внимание в транспортной системе заслуживает образовательный комплекс, обеспечивающий подготовку широкого спектра всесторонне развитых специалистов жизненно важных для отрасли. В системе транспортного образования накоплен огромный научный и исследовательский потенциал, что позволяет эффективно внедрять новую технику и современную технологию. Транспортное образование, основывается на открытости к инновациям и поэтому должно развиваться в инновационном ключе, так как перед транспортным образованием стоят опережающие задачи, что позволит работникам транспортной отрасли обладать возможностью внедрять инновации в современную транспортную систему. Это требует активно включать студентов в исследовательский и инновационный процесс, что дает возможность им участвовать в создании новых видов техники и технологий. Будущие специалисты должны проходить весь инновационный цикл от фундаментальных работ до внедрения разработок в производство. Это требует должного кадрового сопровождения, разработки и внедрения концепции совершенствования педагогических кадров Вуза. В этих условиях возникает потребность выработки стратегии, которая обусловлена проблемами, возникающими в процессе профессионального поведения преподавателя, эффективность которого зависит от множества факторов: психофизические характеристики личности, ее мыслительные особенности, черты характера и установки. Сложнее выявить и учесть влияние внутренних установок личности на ее поведение (В.А. Татенко, 1997).

Не следует забывать, что при выборе модели поведения мы зависим не только от самих себя, но и от многих внешних обстоятельств. Нравственная безупречность становится одним из критериев выбора модели поведения преподавателя высшей школы (А.Г. Акопов, 1993).

В процессе осознания собственных действий преподаватель получает информацию об эффективности выбранной модели поведения. Феномен рефлексии в последние годы привлекает внимание не только психологов, но и педагогов. Основным вывод исследователей состоит в том, что рефлексивные процессы существенно влияют на эффективность профессионального поведения. Рефлексивный подход позволяет оценить себя со стороны, выработать программу коррекции своего поведения и развить потребность в педагогическом самообразовании, самосовершенствовании индивидуальных моделей поведения (О.А. Прохоров, 2009).

На уровне осознанного действия поведение служит средством решения педагогических задач с использованием имеющихся знаний, а также ресурсов информационного и психического характера. В этом случае оно включает витагенный опыт, полученный в процессе профессионального образования и педагогической практики по организации обучения и воспитания студентов. На ценностно-смысловом уровне поведение преподавателя проявляется в действиях и его поступках (А.Г. Акопов, 1993).

Овладение преподавателем своим поведением предполагает формирование специфической системы регуляции поведения. Процесс регулирования раскрывается как сравнение регулируемой величины с заданным значением, и в случае отклонения (рассогласования) ее от заданного значения в объект регулирования поступает воздействие, восстанавливающее регулируемую величину. Таким образом, процесс регулирования обязательно предполагает наличие регулируемого объекта, регулирующей системы или просто регулятора (А.К. Польшин, 2005).

Основы смысловой концепции личности были заложены Л.С. Выготским, который ввел понятие «смысл», понимая его как элемент структуры сознания, выражающий отношение человека к внешнему миру. Им были сформулированы представления о смысловой детерминации поведения. Специфически способ регуляции поведения личности Л.С. Выготский связывал с созданием и употреблением знаковых психологических орудий и видел его в явлении «овладения процессами собственного поведения». Знаки понимались им как «искусственные стимулы-средства», вводимые человеком в психологическую ситуацию и выполняющие функцию автостимуляции (Л.С. Выготский, 1996). Знак в концепции Л.С. Выготского определялся с точки зрения его функции по отношению к индивидуальному поведению, наделялся способностью регуляции, рассматривался как средство овладения поведением. Здесь встает вопрос, за счет чего знак выполняет регулятивную функцию, в каком случае он становится вспомогательным стимулом. Некоторый нейтральный стимул только тогда стано-

вится знаком, когда человек сам определяет его роль и функцию для себя, т.е. когда придает ему определенное функциональное значение. Этот момент особенно важен для анализа смысловой регуляции: некоторый стимул, который сам по себе мог бы определить поведение, только тогда становится средством его овладения, дополнительным мотивом, когда человек сам устанавливает значение этого стимула для себя (Л.С. Выготский, 1996).

Идея о смысловой регуляции человеческих форм поведения находит подтверждение в понятии Л.С. Выготского «смыслообразование». Л.С. Выготский указывал на регулирующую функцию процесса смыслообразования в произвольном поведении, в процессах выбора, принятия решения, а также на связь смысловых отношений с высшими психическими функциями человека (Л.С. Выготский, 1996).

Общепсихологическая разработка проблемы смысла связана с работами А.Н. Леонтьева. Он перенес ее из сферы сознания в сферу реальных жизненных отношений субъекта и его деятельности, в которых сознание порождается. Смысл порождается в деятельности и опосредует отражение мира в сознании. А. Н. Леонтьев вводит понятие «личностного смысла», который определяется как-то, что непосредственно отражает и несет в себе собственные жизненные отношения субъекта. Концепция А.Н. Леонтьева положила начало исследованию «связной системы личностных смыслов» и межличностных отношений как основы личностных форм поведения. Подчеркивая регулирующую функцию систем личностных смыслов, А.Н. Леонтьев отмечал, что сознание не производит, а только опосредует процесс личностной саморегуляции. В таком понимании смысловая регуляция — это особая деятельность, «внутреннее движение душевных сил», направленное на связывание систем личностных смыслов (А.Н. Леонтьев, 1993). Ф.В. Бассин уточняет социальные условия образования смыслов: значения преобразуются в смыслы, опосредуясь факторами истории субъекта и той ситуацией, в которых они были даны субъекту. (Ф.В. Бассин, 1993; Д.А. Леонтьев, 1999). Необходимость введения понятия смысловых образований, Б.С. Братусь объясняет тем, что оно выводит смысл за рамки отдельной деятельности, т.к. более важным является отношение между мотивами разной деятельности, их иерархическое соподчинение (Б.С. Братусь, 1988). Ф.Е. Василюк предложил называть такое производство смыслов переживанием. Это особая внутренняя деятельность по преобразованию психологического мира в критических ситуациях, целью, которой является повышение осмысленности деятельности, добавление новых смыслов, установление соответствия между внутренним и внешним развитием субъектности (Ф.Е. Василюк, 1984).

Проведенные нами исследования в ряде вузов транспортной отрасли Украины показывают, что возможность преподавателя сравнивать свою деятельность и себя как личности и специалиста с лучшими примерами

педагогического творчества, с ее мастерами, будут способствовать осознанию и переживанию ответственности, которую несет преподаватель в подготовке кадров. Специальное внимание заслуживает система психорекционных занятий, которые влияют на развитие профессионального сознания преподавателя и коррекцию его поведения. Разработанная нами тренинговая программа состояла из трех взаимосвязанных тематических блоков. Первый блок посвящен осознанию педагогом некоторых своих личностных особенностей и оптимизации отношения к себе. Он содержит упражнения, ориентированные на то, чтобы сфокусировать внимание участников тренинга на собственной персоне, на своих переживаниях, мыслях, привычных способах поведения, на своих представлениях о самом себе. Второй направлен на осознание себя преподавателем в системе педагогического общения и оптимизацию межличностных отношений с студентами, коллегами, администрацией и родителями студентов. Особенное внимание уделяется развитию психологических возможностей личности, ее социально - перцептивным и коммуникативным способностям, осознанию привычных способов общения, анализу ошибок в межличностном взаимодействии. Третий ориентирован на осознание себя преподавателем в системе педагогической деятельности и оптимизацию отношений в этой системе. На этом этапе основной упор делается на закрепление новых поведенческих паттернов, отработок умений самоанализа педагогической деятельности, а также способов высвобождения своего творческого потенциала. Во всех блоках участники тренинга знакомятся с короткими и эффективными средствами снятия внутреннего напряжения, приемами саморегуляции (техники релаксации, аутотренинг).

Опыт работы с разными по составу, возрасту, полу, педагогическому профилю и служебному статусу группами показал наличие определенных закономерностей групповой динамики. Почти все группы, с которыми довелось работать, проходили в своем развитии стадию, указанную Б.Тукманом: зависимое и исследующее поведение — разрешение внутригрупповых конфликтов — сплоченность и эффективное решение проблемы (Б. Тукман, 2001).

Вместе с тем достаточно ярко оказалась и стадийность группового процесса, определенная по критерию динамики самосознания участников, предложенная О.В. Немиринским (О.В. Немиринский, 2007). Его подход является полностью прилагаемым к нашей работе в результате введения для анализа групповой динамики такого понятия как ведущий контекст самосознания.

В системе повышения квалификации педагогов часто не берется к вниманию такой важный фактор, как готовность преподавателя к поведенческим изменениям. Между тем тренинговой группе для эффективной работы всегда необходимо создание мотивации изменений. Кризис группового развития вызывается, с одной стороны, недостаточным осознанием,

внутренним протестом против необходимости увидеть свой новый психологический портрет, пересмотреть свое самоотношение и поведенческие поступки, то есть противоречием между «Я- реальным» и «Я- идеальным», а с другой стороны с некоторым страхом полностью открыться перед другими участниками группы. Особенно выразительно это проявляется тогда, когда приходится работать с членами педагогического коллектива одной кафедры, много лет знающих друг друга, но с привычной внешней стороны. На стадии действия преподаватель апробирует новые способы поведения, которые изменяют его «Я-концепцию». В группе он может обсудить свои трудности, проблемы, получить открытое и доверительное сочувствие, понимание, помощь, поощрение за осуществление изменений в поведении. Стойкость к стимулам, которые провоцируют нежелательное поведение и поощрение самого себя за способность к позитивным изменениям в поведении – основной результат этой стадии.

Обобщая результаты исследования влияния на развитие профессионального сознания преподавателей специально организованных занятий, по разработанной нами тренинговой программе, можно сделать вывод:

1. При подготовке будущих специалистов транспортной системы учет индивидуально-психологических особенностей преподавателями и осуществления коррекции профессионально важных качеств в процессе профессиональной деятельности обеспечивает успешность подготовки специалистов для транспортной отрасли.

2. Система психокоррекционных занятий в значительной степени оказывает влияние на конструктивную смену поведения в развитии профессионального сознания преподавателей.

3. До завершения тренинга происходят статистически достоверное изменение самооценки. Преподаватели начинают более адекватно оценивать свои профессионально значимые качества, находят скрытые и недоступные раньше для осознания потенциалы своего «Я», раскрывают и используют возможности своего саморазвития.

4. Отработка способов преодоления трудностей педагогической деятельности и обучение приемам самоконтроля и саморегуляции в процессе психологического тренинга детерминируют развитие поведенческого компонента в структуре профессионального сознания преподавателей.

Таким образом, повышение эффективности работы профессорского - преподавательского состава положительно повлияет на эффективность профессиональной подготовки специалистов для транспортной отрасли.

Гуревич Р. С.

ЕДИНОЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ

Особенностью современного образования есть то, что оно осуществляется на фоне глобализации цивилизованного развития. Информационное общество, с одной стороны, требует новых идей, новых знаний, а с другой стороны, - новых способов ускоренного приобретения, постоянного обновления знаний, а главное, допускает формирование у каждого специалиста нового мышления и усвоения общезначимых нравственных норм.

Рассматривая систему информационно-предметного обеспечения как важнейший элемент непрерывного образовательного процесса в транспортных колледжах и вузах, следует иметь в виду разнообразные электронные средства, которые занимают все больший удельный вес в образовательной сфере. Современные электронные средства во всех видах человеческой деятельности значительно опережают поступление учебных книг в студенческую аудиторию. Большую проблему сегодня составляет подготовка учебных материалов для ввода в электронные средства и дальнейшая передача их в переработанном виде пользователю.

Разработка методологии и практического внедрения современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) является ныне приоритетным направлением научно-педагогической деятельности преподавателей вузов во всех странах, в том числе и транспортных.

Мы рассматриваем информатизацию образования как комплексный, многоплановый, ресурсоемкий процесс, в котором участвуют студенты, преподаватели и администраторы.

Информатизация предусматривает решение следующих задач:

- использование информационных технологий в образовательных дисциплинах;
- внедрение комплекса программ управления образованием в вузе;
- активное использование глобальной сети Интернет в образовании и т.д.

Это возможно только в условиях единого информационного образовательного пространства (ЕИОП), учебного заведения, региона, страны, мира.

Единое информационное образовательное пространство вуза понимается нами как сложная система, действующая на основе ИКТ. Это совокупность взаимосвязанных компонентов, включающих в себя:

- технические, программные, телекоммуникационные средства;
- корпоративную сеть системы образования вуза как информационную платформу, позволяющую применять в образовательном процессе информационные технологии;

- ресурсные центры, обеспечивающие техническую и методическую поддержку внедрения информационных технологий в учебных заведениях.

Задача управления - обеспечить функционирование и развитие данных компонентов, установить устойчивые связи между ними. Только в этом случае может быть создано единое информационное образовательное пространство.

Важным инструментом создания единого информационного образовательного пространства является внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс. Для этого в 2009-2010 учебном году нами проведен мониторинг эффективного их использования в ряде транспортных колледжей и вузов Украины по следующим критериям:

- загрузка компьютерных классов;
- готовность педагогических кадров в области ИКТ;
- использование возможностей корпоративной сети.

Полученные данные указали на такие проблемы:

- неготовность педагогов к активному использованию ИКТ в образовательном процессе;
- разный уровень готовности структурных подразделений вуза к внедрению ИКТ;
- отсутствие корпоративной сети вузовской образовательной системы и ресурсных центров.

Безусловно, эти проблемы сдерживают формирование единого информационного образовательного пространства в вузе и, естественно, в регионе, стране.

Для их решения необходимо решить такие задачи:

1. Уточнить возможности единого информационного образовательного пространства на вузовском уровне.
2. Создать условия для активного использования современных ИКТ в учебном процессе.
3. Предоставить всем участникам образовательного процесса возможность обучения ИКТ за счет различных ресурсов.
4. Обеспечить доступ к мировым образовательным ресурсам и обмен информацией для организации кафедральных, вузовских, международных контактов и проектов.
5. Предоставить возможность создания и публикаций в электронном виде материалов методического и учебного характера.

Исходя из этих задач, можно выделить несколько основных направлений наиболее целесообразного информационного сопровождения образовательного процесса, в числе которых:

- формирование системы информационных ценностей и развитие индивидуальности в информационной сфере;
- формирование общей информационной культуры будущих спе-

циалистов, выработка у них адекватных представлений об информационном мире, сути информационных явлений и процессов;

- выработка у будущих выпускников навыков информационной деятельности в различных информационных условиях и обеспечение необходимым для этого багажом знаний;
- привитие студентам функциональной информационной грамотности;
- формирование способности к развитию, в том числе к саморазвитию и самообразованию в информационной сфере.

Очевидно, что успешная реализация подобного информационного сопровождения обучения будет способствовать адаптации субъекта образовательной деятельности к современной информационной среде и формированию у будущего специалиста уровня информационной зрелости, достаточного для обеспечения самостоятельности личности в различных сферах жизнедеятельности информационного общества.

С развитием вышеназванных характеристик информационного образовательного пространства вуза и информационного сопровождения образовательного процесса повышаются требования к информационной культуре участников образовательного процесса, к числу которых в полной мере можно отнести как самих студентов, так и обучающих их преподавателей и администрацию вузов. Уровень информационной культуры должен соответствовать требованиям современного общественного развития и напрямую зависит от полноты знаний о производстве, закономерностях развития и совершенствования информационных процессов и технических средств их осуществляющих. Вместе с тем информационная культура участника образовательного процесса требует такой деятельности, которая была бы направлена на создание наиболее благоприятных условий для освоения и применения профессионально-педагогической и образовательной информации. В связи с этим такую деятельность целесообразно развивать в рамках создания и развития единых систем информатизации открытого образования.

Анализ процессов использования информационных технологий и возможных ресурсов информационных сред позволил выявить следующие основные преимущества такого использования:

- возможность реализации технологии индивидуально ориентированного обучения по отдельному предмету за счет представления полной информации о программе, форме и порядке организации обучения, представления теоретического материала, материалов для самоаттестации, научных проектных заданий;
- возможность дифференциации процесса обучения за счет использования средств и технологий выбора заданий разного уровня, организации самостоятельного продвижения по темам курса успевающим студентам и возврата к пропущенному материалу отстающих студентов;

- возможность реализации индивидуальной траектории продвижения по предметной области за счет выбора уровня и вида представления материала в зависимости от индивидуального развития типов мышления;
- возможность использования различных форм самостоятельного обучения.

Итак, внедрение информационно-коммуникационных технологий, подготовка соответствующих педагогических кадров и создание единого информационного образовательного пространства вузов являются наиболее важными средствами решения поставленных выше задач. Это звенья одной цепи, процессы взаимосвязаны и должны идти параллельно.

Аннотация

В статье рассмотрена роль единого информационного образовательного пространства учебного заведения в системе подготовки и переподготовки профессионалов транспортной сферы.

Определены задачи, проблемы, направления, преимущества использования информационно-коммуникационных технологий.

Евдокимова Е.А.

ПСИХОЛОГИЯ В СТРУКТУРЕ ВЫСШЕГО ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Роберт Оуэн писал, что с тех пор, как на фабриках были введены машины, люди стали обращать больше внимания на то, чтобы совершенствовать материалы, дерево и металлы, чем на человеческое тело и душу. Целью общества стало стремление к росту экономики, техники, материальных богатств. Человек выступал лишь средством усвоения природы и технических достижений.

Известно, что технократизм - это мировоззрение, существенными чертами которого является примат средства над целью, цели над содержанием и общечеловеческими интересами, содержания над бытием и реальностями современного мира, техники над человеком и его ценностями. Для технократического мышления не существует категорий нравственности, совести, человеческого переживания и достоинства. Существенной особенностью технократизма является взгляд на человека как на программный компонент системы, как на объект самых разнообразных манипуляций, а не как на личность, для которой характерна свобода выбора относительно возможного пространства деятельности. Технократизм имеет место там, где техника главенствует над человеком и его ценностями, частные цели над общечеловеческими интересами, где прогресс мыслится как внедрение автоматизации, когда общественный субъект мыслит категориями, освобожденными от критериев человечности.

Как следствие мы сегодня имеем непрекращающуюся череду техногенных аварий и катастроф: разливы нефти, взрывы на химических предприятиях, бесконечные утечки нефти и ядовитых веществ на железной до-

роге и трубопроводах, необратимые загрязнения почвы, рек, атмосферы и т.д.

Безусловно, было бы преувеличением искать причину всех проблем в системе высшего технического образования – получилось бы как в известном рассказе М.Жванецкого, где во всём виновата «консерватория», однако, кое-что, на наш взгляд «подправить в консерватории» (в нашем случае – в высшем техническом образовании) всё-таки можно и нужно.

В последние годы стало общепризнанным, что образование должно не только вооружать человека знаниями, но и развивать, совершенствовать его как личность. Это поставило в ряд основных задач высшего образования воспитание личности, имеющей твердую самоконцепцию, способной к саморазвитию и самореализации, морально совершенной и социально активной. Это, в свою очередь, обусловило возрастание требований к функционированию образовательных систем, формирование новых задач, выбор новых стратегий, изменение требований к уровню квалификации педагогических кадров и т.д. При этом значительно расширившийся «рынок» образовательных услуг диктует необходимость поиска новых технологий, которые бы позволяли оптимизировать образовательный процесс. При этом особую актуальность приобретают вопросы, связанные с внедрением и использованием новых достижений в области практической психологии, в частности создания системы специализированной поддержки развития личности в образовательном процессе. Если в системе школьного образования проблема психологического сопровождения процесса обучения решается давно и достаточно успешно, то для вузовской системы Украины наличие службы практической психологии есть скорее исключением, чем правилом. И только в 2009 году Министерством образования и науки Украины принята новая редакция «Положения о психологической службе системы образования Украины», куда включены положения, касающиеся развития служб практической психологии в высшем образовании.

На важность психолого-педагогического обеспечения образовательного процесса указывали немало исследователей (И.А.Зимняя, Н.В.Кузьмина, А.Н.Леонтьев, С.Д.Максименко, А.А.Реан, В.А.Якунин и др.).

В настоящее время в условиях жесткой рыночной конкуренции особое значение приобретает социально-психологическая компетенция специалиста любой сферы деятельности, в том числе и технической. В реальной профессиональной карьере молодого специалиста значительную роль играет его умение психологически верно построить отношения с руководителем и коллегами, разрешить критическую производственную ситуацию, чаще всего детерминированную именно фактором человеческих отношений. Общая психологическая компетентность специалиста становится значимой компонентой успешности его профессиональной деятельности. Возрастание роли психологических составляющих профессиональной дея-

тельности на производстве актуализирует проблему психологической подготовки специалистов в период их профессионализации в высшем учебном заведении. Вместе с тем определенная ригидность современной системы высшего технического образования практически приводит к полному отсутствию психологической подготовки у будущих специалистов разного профиля. Так, в соответствии с учебными планами большинства технических вузов Украины, профессиональная подготовка инженеров ограничивается только одной-двумя психологическими дисциплинами. Хотя особое место психологии среди наук отмечали многие исследователи. Дело в том, что психология интегрирует знание разных научных дисциплин. Именно этим во многом обусловлено ее особенное положение в системе наук. Академик Б.Н.Кедров в своей классификации наук поместил психологию в центре своего "треугольника наук", один угол которого занимают науки естественного цикла, другой - гуманитарного, вершину - философия. То есть отвел ей очень почетное место - она представлена как определенное "тело наук", которое стягивает собой, совмещает в себе главные формы научного знания. Ж.Пиаже в выступлении на XVIII Международном психологическом конгрессе высоко оценил и полностью согласился с классификационной системой, предложенной Б.Н.Кедровым, поставив следом за ним, психологию в центр "треугольника", подчеркивая ее глобальную роль в целостном познании мира и многостороннюю связь с совокупностью всех научных дисциплин.

Несмотря на то, что сегодня ведется активный поиск самых эффективных форм и методов работы, способных решить проблему – профессионально-личностного развития студентов в образовательном процессе, существует ряд противоречий, которые мешают решению этой проблемы. Это противоречия:

- между потребностями развития отдельной личности студента и условиями массовой высшей школы;
- между ужесточением требований к профессиональной подготовке будущих специалистов и существующей системой вузовской подготовки, которая этим требованиям не соответствует;
- между уменьшением роли психологических дисциплин в процессе подготовки специалистов (психологические дисциплины для многих специальностей вузов стали «выборочными» или необязательными) и увеличением роли психологических составляющих в реальной профессиональной деятельности специалиста любой отрасли;
- между потребностью студента в творческой и личностной самореализации и реальными требованиями современного рынка труда.

На разрешение (безусловно, в той или иной степени) указанных противоречий и направлена деятельность Службы практической психологии технического вуза. В зоне внимания сотрудников психологической службы находятся также следующие проблемы: а) слабая самоорганизация студен-

тов, которая часто связана с недостаточной мотивацией к учебной деятельности, причиной чего в большинстве случаев, есть обучение студента по специальности, не соответствующей его склонностям к той или иной профессиональной деятельности; б) низкий уровень общей и психологической культуры большинства студентов, их недостаточная психологическая готовность к обучению в вузе, слабая направленность на будущую профессиональную деятельность, недостаточный уровень способности к самовоспитанию и саморазвитию, часто связанный со слабым самопознанием; в) невысокий уровень психолого-педагогической квалификации преподавателей профильных дисциплин, большинство из которых является выпускниками тех же технических вузов, и имеют недостаточную для педагогической работы психологическую и педагогическую подготовку; г) применение технологий обучения, рассчитанных на среднестатистического студента, без учета его индивидуально-психологических особенностей и склонностей к определенной профессиональной деятельности; д) направленность учебного процесса в техническом вузе главным образом на передачу информации, а не на развитие личности студента в процессе обучения и формирование психологической готовности к будущей профессиональной деятельности.

В настоящее время обучение во втузе не реализует основной принцип гуманизации образования - обращение к личности, индивидуальности студента и создание условий для наиболее полного раскрытия и развития его потенциальных возможностей. Существующие технологии, методы и формы обучения направлены на повышение уровня знаний и не обеспечивают в надлежащей мере активную познавательную деятельность студентов, развитие их интеллектуальных способностей. При этом повышение качества подготовки обеспечивается, главным образом, за счет педагогического воздействия и почти не учитывается психологический фактор, который значительно влияет на развитие способностей к обучению, саморазвитие, самоусовершенствование личности, индивидуальности студента, качество его профессиональной подготовки в вузе.

Поскольку современные концепции образования подчеркивают субъектный подход, становится очевидной необходимость сосредоточения внимания на личностях педагога и студента, как главных действующих лицах педагогического процесса. Создание службы практической психологии в высшем техническом учебном заведении, организация психологического сопровождения процесса обучения позволяет обеспечить более эффективное решение двух важных задач: с одной стороны – сопровождение личностно-профессионального развития студентов, с другой – преподавателей, как субъектов совместной деятельности.

Целью психологической поддержки является формирование ситуации развития личности студента как субъекта собственной жизни, способного противостоять возникающим трудностям и самостоятельно решать

жизненные проблемы. С этих позиций психологическая поддержка студентов выступает как процесс, который проявляет себя актами самодетерминации и саморазвития личности. В технологическом плане психологическая поддержка выступает как система средств, которые включают в себя разные формы, методы и приемы помощи личности в ее саморазвитии и самоактуализации.

Знание основ психологии познания и личности, знания своих собственных индивидуально-психологических особенностей поможет каждому студенту не только лучше адаптироваться в новых для него условиях обучения в вузе и правильно организовать свою умственную деятельность, но и с первого курса позволит ориентироваться на приобретение профессии (в рамках специальности), к которой у студента наиболее выражены склонности, и которая наиболее отвечает его индивидуально-психологическим особенностям.

Несмотря на то, что уже достаточно давно в педагогике и психологии высшей школы системный подход заявлен как методологическая основа изучения педагогического процесса, практика сегодняшнего дня свидетельствует о недостаточном проникновении идей системного подхода в сознание педагогов-практиков. Отсутствие системных представлений о педагогическом процессе в профессиональном сознании педагогов, есть, на наш взгляд, одной из главных причин дегуманизации педагогического процесса, его технократизации, что привело к разрыву связей между обучением и воспитанием, к отсутствию необходимых междисциплинарных связей, нарушению преемственности содержания, форм и методов обучения. Все это можно наблюдать на фоне явного дисбаланса, а нередко и полного отсутствия, связей между педагогом и студентом. Если к этому прибавить, что эта же причина приводит к деформации профессионального самосознания педагога и не формирует такого у студентов, то стоит признать, что положение вещей имеет достаточно печальный вид. Поэтому хочу ещё раз отметить – создание системы психологической поддержки профессионально-личностного развития преподавателей, которая бы учитывала его особенности на всех этапах становления профессионального мастерства, является необходимым условием гармонизации образовательного процесса в техническом высшем учебном заведении.

Содержание образования отражает состояние общества, переход от одного его состояния к другому. В наше время - это переход от индустриального общества XX века к постиндустриальному (или информационному) XXI века. Если мы обратимся к этимологии украинского слова «образование» - «освіта», мы увидим, что оно имеет корень «світ» (свет), что и слово «светить», а основу — общую со словом «осветить». То есть «освіта» - это то, что освещает, просвещает ум, сердце светом знания, а тот, кто имеет образование, - «освічений» (освещенный) упомянутым светом. В русском языке «образование» традиционно определяется как созда-

ние человека по образу и подобию. Истоки самого понятия образования как «создания образа» историки находят в раннем средневековье, соотнося с понятиями «образ», «образ Божий». Человек был создан по подобию Божию, а понимание, постижение, следование этому образу трактовалось (и сегодня трактуется в христианской православной религии) как образование.

И когда учебный процесс будет направлен не только на формирование системы знаний, умений и навыков, но и на развитие интеллекта, психики и личности, индивидуальности студента, то есть на «создание образа», или на формирование «освещенных людей», тогда, возможно, изменится к лучшему и состояние всего общества. И ведущая роль в этом процессе, безусловно, принадлежит психологическому освоению образовательного пространства.

Ермакова Е.С.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ТВОРЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТА ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Интенсивно развивающаяся в последнее время акмеология существенно меняет акценты в сфере профессиональной подготовки специалиста транспортных систем. При акмеологическом подходе доминирует проблематика развития творческих способностей профессионалов с учетом различных аспектов их подготовки и совершенствования. В настоящее время достаточно четко выражена потребность в специалистах, обладающих высоким уровнем развития творческого потенциала, умением системно выявлять и креативно решать различные проблемы, поскольку алгоритмическим способом действия не всегда можно достигнуть искомого результата. Особенно это необходимо в деятельности специалиста-транспортника, профессиональная деятельность которого связана с необходимостью принимать решения при недостатке или переизбытке информации, зачастую в стрессовых условиях, с владением стратегией организации групповой деятельности, тактиками разрешения возникающих конфликтов.

В акмеологии творчество специалиста рассматривается как проявление высокого уровня созидательных способностей, мотивации достижения высоких результатов в саморазвитии и развитии организации в целом. Такое понимание дает основание любому специалисту сосредоточиться на анализе собственной творческой активности как субъекта деятельности. Согласно исследованиям О.В. Москаленко, результаты профессионального творчества в зависимости от направленности деятельности могут быть следующими.

1. По направлению на самого себя: результаты рефлексивно-творческого анализа личности и своей деятельности, включающие определенный уровень рефлексивной саморегуляции; более высокий уровень

профессионального самосознания; более продуктивную аутопсихологическую компетентность; развитие творческих способностей.

2. По направлению на личность подчиненных и их деятельность: более высокий уровень профессионального общения, как самого специалиста-руководителя, так и подчиненных; осмысление и осознание позиции руководителя; реализация творческого потенциала; рост акмеологических знаний и опыта взаимодействия с подчиненными.

3. По направлению на совместную деятельность с подчиненными: новый способ организации их профессиональной деятельности и творчества, результаты рефлексивно-творческого анализа совместной профессиональной деятельности; более высокий уровень профессионального мышления; накопление профессиональных знаний и опыта, как руководителя, так и профессионала; формирование творческого отношения к труду всех субъектов деятельности; развитие акмеологической культуры у всех членов коллектива, включая руководителя.

Вопросы креативного саморазвития, составляющие сущность первого направления, рассматривались в ряде прикладных акмеологических исследований. В них выявлены следующие характеристики творческого потенциала:

- созидательная направленность профессиональных интересов;
- потребность в новаторской деятельности;
- склонность к инновациям;
- высокий уровень общего и некоторых специальных видов интеллекта;
- склонность к формированию ассоциативных связей;
- развитое воображение;
- сильная волевая регуляция поведения и деятельности;
- самостоятельность;
- умение управлять своим состоянием, в том числе стимулировать свою творческую активность.

В контексте креативного саморазвития специалиста особую ценность представляют исследования аутопсихологической компетентности. Аутопсихологическая компетентность - это глубокое знание своего темперамента, особенностей типа и стиля мышления, своеобразия характера, выносливости в стрессовых ситуациях, т.е. знание всех своих сильных и слабых личностных сторон. Такое знание и владение соответствующими умениями дают возможность специалисту адекватно компенсировать уязвимые стороны своей личности и всемерно развить творческий потенциал.

По мнению И.О. Сорокиной, одной из важных составляющих в аутопсихологической компетентности в отношении собственной креативности является понимание собственных стратегий создания нового: знаний, приемов, ракурсов рассмотрения проблемы и т.д. и управление ими. Соб-

ственные стратегии создания новизны являются одним из важных компонентов аутопсихологической компетентности в отношении собственной креативности.

Креативность – генерализованная способность, она является системным образованием, влияющим на все сферы жизнедеятельности человека. Её можно определить как «способность к конструктивным и нестандартным решениям и поведению, а также осознанию и развитию своего опыта». Креативность не имеет ограничений для своих проявлений, она присуща всем людям. Высокий профессионализм, в том числе и творческое мастерство, обеспечиваются проявлением креативного потенциала личности.

Проблемы творческого процесса широко разрабатывались в отечественной психологии. В настоящее время исследователи ведут поиск интегрального показателя, характеризующего творческую личность. Этот показатель может определяться как некоторое сочетание интеллектуальных и мотивационных факторов («интеллектуальная активность» Д.Б. Богоявленская) или же рассматриваться как непрерывное единство процессуальных и личностных компонентов мышления вообще и творческого мышления в частности (А.В. Брушлинский).

В зарубежных исследованиях выявлены различные факторы креативности. Дж. Гилфорд предложил три основных фактора творческого проявления личности: оригинальность (способность предлагать свой, необычный способ мышления), чувствительность и интеграцию. Последняя интерпретируется как способность одновременно учитывать или объединять несколько противоположных условий, предпосылок или принципов.

Спорным представляется вопрос: является ли креативный процесс «нормативным», но имеющим более сильные и слабые проявления, или он доступен только определенным индивидам (Эдисону, Пикассо, Моцарту и другим) в редкие моменты времени? Сторонники есть и у той и у другой точки зрения. Если креативность признается нормативным процессом, то она присуща любому. С этой точки зрения креативный процесс можно тренировать. Однако Ф. Баррон, М. Шикшентмихалий, Х. Грубер и С. Девис, Б. Хеннеси и Т. Амабель считают, что креативность тренировать нельзя, потому что креативный процесс возникает только в результате благоприятных сочетаний многих факторов: структуры индивидуальности, необходимых навыков, наличия проблем, специального окружения.

В данном вопросе также важно, что считается креативным продуктом - результат лабораторных экспериментов по решению проблем, ответы на тесты креативности или реальные профессиональные достижения, изучению которых многие авторы отдают предпочтение.

Если рассматривать креативный потенциал личности с акмеологических позиций, как потенциал возобновляемый, то возможно управлять своей творческой активностью.

Поэтому направления, посвященные разработке технологий стимуляции креативности специалистов, особенно актуальны. В акмеологических исследованиях на основе биографического метода путем анализа мемуаров выдающихся творческих личностей, воспоминаний о них современников было выявлено около двадцати таких стимулов. Их действие вызывает обычно состояние вдохновения, которое является необходимым условием творчества.

Знание этих стимулов, самоанализ позволят выбрать те из них, которые ближе всего по индивидуальным особенностям субъекту труда. Такая активная «самостимуляция» творчества окажет влияние как на собственное креативное саморазвитие, так и на результат профессиональной деятельности.

В исследовании И.О. Сорокиной предложен ряд акмеологических технологий для саморазвития профессиональной креативности государственных служащих.

Автор предлагает использовать следующие формы акмеологических технологий: исследовательская (постановка проблем актуального и потенциального развития профессиональной креативности, выдвижение и проверка гипотез, генерация идей и т.д.); проектная (целеполагание и проектирование собственного развития креативности); коммуникативно-диалоговая, дискуссионная (выявление и сопоставление точек зрения в оценке самого себя, анализ позиций, подбор и предъявление аргументации в обосновании собственного развития в профессиональном творчестве и т.д.); игровая, моделирующая формирование новых качеств в предметно-содержательном (имитационно игровом) и социально-психологическом (ролевом) плане. Суть проблемного обучения в развитии профессиональной креативности заключается в создании проблемных ситуаций и их решении в процессе обучения при максимальной самостоятельности обучаемого.

Таким образом, анализ проблемы развития творчества специалиста с точки зрения акмеологического подхода показывает возможности формирования и саморазвития креативной личности профессионала. По отношению к специалистам в области транспортных систем, особенно операторам-руководителям, операторам-исследователям, к которым предъявляются высокие требования в области креативных способностей, данный подход представляется особенно ценным. Возникают задачи исследования психологических механизмов развития креативности в профессиональной деятельности специалиста-транспортника, механизмов самопознания, саморазвития и самореализации. Решение этих задач позволит разработать и применить на практике эффективные акмеологические технологии форми-

рования и саморазвития профессиональной креативности специалистов в области транспортных систем.

Каплунович И.Я., Каплунович С.М.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЦЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В организации подготовки и переподготовки профессионалов транспортной сферы постоянно возникают противоречия между формируемыми в процессе обучения будущих специалистов знаниями, умениями, навыками и способами действий и реальными требованиями производства. В несколько утрированном виде это можно представить следующим образом.

Преподаватель ВУЗа предлагает студентам забыть все, чему их учили в школе, т.к. эти знания совершенно не потребуются им, и обещает вооружить конкретной информацией, без которой не обойтись в будущей профессиональной работе. С первых дней работы новоявленные инженеры и работники других областей транспортной сферы слышат от опытных наставников и очень быстро убеждаются сами в низкой продуктивности или даже в недейственности полученной в ВУЗе информации.

В последнее время лакуну между содержанием обучения специалистов и требованиями производства попытались заполнить формированием у будущих специалистов компетенций, необходимых для той или иной сфер деятельности, в том числе и на транспорте. Не вдаваясь в дискуссию и подробное обсуждение реализации в обучении компетентного подхода, мы хотим лишь лаконично обозначить свою позицию.

В качестве обоснования последнего утверждения приведем лишь один исторический факт. Как известно в царской России существовало два вида учебных заведений: реальные училища и гимназии. В первых учащихся знакомили с самыми последними достижениями научно-технической мысли, а гимназист «читал охотно Апулея, а Цицерона не читал» (А.С. Пушкин), изучал древнегреческие и старославянские языки. Тем не менее, славу Отечеству принесли уникальные научные открытия именно выпускников гимназий.

Этот факт убедительно свидетельствует о том, что профессиональная и специальная подготовка должна базироваться не столько на информационной, парадигме образования сколько на ментальной. Действительно, каждые пять лет научная информация удваивается и очень быстро устаревает. Сегодня она легкодоступна каждому не только на бумажных, но и электронных носителях. Хранить и перерабатывать информацию может и компьютер, с которым человеку бессмысленно соревноваться в объемах и скорости ее поиска. Человек должен заниматься тем, что недоступно компьютеру – мыслить. Не зря сегодня в корпоративных кодексах многих транспортных предприятий провозглашается лозунг: «Работать должен компьютер. А человек – думать!». Поэтому, перефразировав Г.Г. Шпета, можно

утверждать, что образование сегодня должно обучать не новым словам, а постижению собственных мыслей.

Исходя из ментальной парадигмы образования, следует признать, что современные цели подготовки и переподготовки профессионалов для транспорта иные. Они не должны заключаться в вооружении будущих специалистов конкретными знаниями, умениями, навыками, определенными способами действий и даже конкретными способностями. Целью должно явиться формирование у них общеинтеллектуальных возможностей оперирования образами, понятиями и суждениями, (т.е. мышлением) посредством и на основе профессионально-релевантной информации. Таковой мы считали гипотезу нашего исследования. А ее верификацию рассматривали как цель.

Основной вид деятельности, которую человек реализует в любом образовательном учреждении – учебная. Она, по утверждению Д.Б. Эльконина, представляет собою «деятельность по самоизменению, ее продуктом являются те изменения, которые произошли в ходе ее выполнения в данном субъекте. В этом заключается ее основная особенность». С этой точки зрения, общее и профессиональное образование принципиально разнятся. Дифференциация здесь идет по тем изменениям, которое оно должно обеспечить обучаемым.

В силу всеобщности, доступности и обязательности среднего (школьного) образования оно должно обеспечить каждому определенные изменения в общекультурном уровне, приобщить его к сокровищницам общечеловеческих ценностей, сформировать способность самостоятельного отыскания и «присвоения» (А.Н. Леонтьев) знаний, т.е. способность к самообразованию. Всеобщность гарантирует включенность (неизолированность) человека от ценностных ориентаций и общечеловеческой культуры. С психологической точки зрения, в школе ведущей должна быть интериоризация: деятельность по переводу внешнего во внутреннее. Ученик должен присвоить культуру и понять ее, овладеть методами ее самостоятельного овладения ею.

Иные изменения в личности профессионала должен породить ВУЗ, обеспечивающий подготовку и переподготовку специалистов. В отличие от выпускника школы он должен уметь не столько брать, сколько в профессиональном плане отдавать мировой человеческой культуре и производству. Диспетчер должен профессионально управлять движением поездов, проводник вагона – профессионально обслуживать пассажиров, начальник отделения железной дороги не интуитивно, и не по наитию, а профессионально руководить подчиненными, и т.д. Другими словами, специалист должен не «присваивать», а профессионально изменять, преобразовывать, трансформировать окружающее пространство, мир людей и предметов, с которыми он взаимодействует. С психологической точки зрения, ведущим процессом в ВУЗе должна быть экстериоризация. Выпуск-

ник высшей школы, прежде всего, должен развить у себя способность использовать свои знания для изменения, трансформации окружающего мира, т.е. осуществлять переход из «внутри» во «вне».

Отсюда нетрудно заключить, что эффективность деятельности учителя в школе и преподавателя в вузе должна оцениваться по разным критериям. Учителя – потому, насколько он на каждом уроке превращает ребенка в человека культурного, способного к самопознанию и саморазвитию. Преподавателя – теми изменениями, которые произошли у студентов и слушателей в результате его обучения, тем продвижением в профессионализме, которое он им обеспечил, и теми новыми методами и способами применения, использования ЗУНов на практике, в профессиональной деятельности, которые у обучаемых появились.

Исходя из этого, нетрудно объяснить часто наблюдаемый факт, когда вузовский отличник оказывается посредственным специалистом, и, наоборот, вчерашний «троечник» отличником на производстве. Дело в том, что первый в университете учился так же как в школе: он все понимал, усваивал, но не сформировал у себя способности и в дальнейшем на производстве оказался неспособным имеющиеся знания использовать и применять на практике. Вчерашний «троечник», может быть, не обладает обширными знаниями и не так глубоко их усвоил. Но он развил у себя способность каждый теоретический факт проецировать на конкретную производственную ситуацию и использовать его в практической деятельности. В силу того, что, как уже упоминалось выше, на производстве в конкретной работе в своей сфере транспортной деятельности используется лишь толика вузовских знаний, то «слабый» студент может и не уступать «сильному».

Из сказанного можно заключить, что одному и тому же предмету (математике, физике) в школе и в ВУЗе следует учить по-разному. В школе необходимо вооружить ученика способностью самостоятельного овладения предметом. Учащегося, овладевшего этим феноменом, считают умным и интеллектуально развитым, способным. Студента же, владеющего соответственной способностью использовать свои знания при решении транспортных задач, называют грамотным профессионалом. А, если он при этом реализует еще свои знания из различных областей или применяет их в различных сферах производства, то говорят и о его профессиональной эрудиции.

По меткому замечанию Р. Уотермена, в современном деловом мире более, чем в какие-либо исторические эпохи, единственным постоянным фактором являются перемены. Поэтому на высоте оказывается тот, кто подготовлен к ним: специалист с гибкими практико-ориентированными установками и мышлением. Именно к этим постоянным переменам должны привести обучаемых профессиональная подготовка и переподготовка. Поэтому по-прежнему актуально положение, выдвинутое Л.С.Выготским,

согласно которому «не так важно научить известному количеству знания, как воспитать умение приобретать эти знания и пользоваться ими».

Профессиональное и постдипломное обучение, расширяющее возможности специалистов области транспорта не только самостоятельно что-то брать из опыта человечества, но и оптимально реализовывать его в профессиональной деятельности, обладает рядом особенностей, некоторые из которых мы в заключение сформулируем.

1) Такое обучение является развивающим, т.к. формирует учебную деятельность (по Д.Б.Эльконину – В.А.Давыдову) и, тем самым детерминирует умственное развитие.

2) Является дифференцированным, т.к. каждый получает возможность отбирать для себя те знания, умения, навыки и способы профессиональной деятельности, которые ему необходимы, адекватны его потребностям и способностям. Оно не требует профессиональных феноменов общих для всех.

3) Оптимальным, т.к. обеспечивает более высокий (в сравнении с традиционным) уровень и является наилучшим с точки зрения заданных критериев (способности к самообразованию и саморазвитию).

4) Демократичным, т.к. знания не навязываются извне (преподавателем), а отбираются самим обучаемым.

5) Одним из источников непрерывного образования.

6) Это обучение меняет функцию преподавателя с поводыря и рикши на позицию социального организатора обучающей среды, что по утверждению Л.С.Выготского способствует выращиванию у себя самим обучаемым способности к саморазвитию.

Таковы некоторые особенности целей и критериев подготовки и переподготовки специалистов, в том числе и для транспортной сферы.

Комарова А.В., Слотина Т.В., Штейнбах Х. Э.

МОББИНГ В УСЛОВИЯХ СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЩЕЖИТИЯ

Различные формы группового и личностного психологического давления в последнее время все чаще становятся предметом научного исследования. Термин "моббинг" вошел в общественный оборот Европы более десяти лет тому назад. Вместе с тем, само явление и в нашей стране в том числе, существует давно, например, в армии всем хорошо известен такой способ притеснения как дедовщина. Моббинг как действие в переводе с английского языка означает "нападать", "наваливаться толпой", а в переходном значении от глагола to mob - осаждать.

Если следовать исторической справке, понятие «моббинг» было введено в оборот в начале 80-х годов прошлого века, когда шведский врач-психолог профессор Хайнц Лейманн проводил исследования психологического климата в рабочих коллективах Швеции. Учёный выделил особый тип поведения, названный им «моббингом» (от английского «mob» — тол-

па) и охарактеризовал его как психологический террор, проявляющийся в систематических враждебных действиях одного человека или группы людей, направленных против другого члена коллектива. Лейманн описал более четырёх десятков вариаций моббинга — высмеивание, коллективный бойкот, утаивание информации и распространение лживых слухов, повторяющиеся придирки, обидные выкрики и тому подобное.

В последнее время сфера изучения всевозможных ситуаций давления значительно расширилась. Формы давления характеризуются также разными степенями проявления от психологического террора до игровых форм физического контакта. В источниках используются следующие термины для описания психологической травли:

- моббинг_ - шведский психолог Х. Лейманн (1) сформировал современное представление о моббинге как о психологическом терроре на рабочем месте, определив его как повторяющиеся изводящие действия. К видам моббинга относятся: социальная изоляция, постоянная критика, насмешки, издевательства, доносительство, искажение информации, сплетни и т.д. Причиной моббинга разнообразны: зависть, желание самоутвердиться, этнические отношения, ненависть, антипатия.

- боссинг - разновидность моббинга, когда сам «босс» становится инициатором травли. Причины боссинга желание «уйти» какого-либо работника, деление работников на своих и чужих, желание доказать свое умение руководить.

- буллинг (2) – запугивание, «задирание», чаще всего понятие используется для характеристики агрессивного поведения направленного на то, чтобы вызвать страх у другого и подчинить его себе. Буллинг характерен как для школьников так и для взрослых. Буллинг может быть физическим (подножки, толчки, дергание за волосы), словесным (сплетни, обидные слова) и социальным (бойкот). Еще одна разновидность – кибербуллинг происходит с использованием электронных средств.

Во всех случаях важно отметить, что имеют место повторяющиеся действия, которые наносят вред психологическому или физическому здоровью человека. Это, прежде всего и объединяет перечисленные понятия.

Жертвы обычно стесняются рассказывать о своих переживаниях, и, в сущности, им очень сложно помочь. Последствия длительного психологического давления не только снижают качество жизни и наносят серьезный вред здоровью, но и создают риск суицида. И.С.Кон (2) отмечает «... буллинг и виктимизация порождают такие серьезные личностные проблемы как тревожность и депрессию, расстройства питания, низкое самоуважение и неудовлетворенность школой». Жертвам свойственны застенчивость, пониженное доверие к людям.

В юриспруденции и психологической науке продолжают разрабатываться способы борьбы с моббингом и другими формами психологического давления. В Швеции, допустим, есть соответствующее законодательст-

во, благодаря которому, жертва может подать в суд на своих обидчиков; в ряде других стран существуют формы коллективного договора, в которых представлены пункты, касающиеся моббинга, создаются психологические консультации помогающие жертвам террора. Разрабатываются специальные программы, по словам И.С.Кона (2) самая эффективная антибуллинговая программа инициирована Д. Ольвеусом в Бергене 20 лет назад, которая успешно применяется в Норвегии. Также моббинг широко распространён в школьной среде — дети нередко издеваются над своими одноклассниками, которые, возможно, не так одеваются, страдают избыточным весом, чересчур прилежно учатся и т. п. В августе этого года в Дании вступает в силу закон, официально обязывающий администрацию школ препятствовать моббингу.

Один из распространённых мифов гласит, что зачинщиками моббинга являются неуверенные в себе личности. Это не всегда так. Зачастую мобберы — это физически сильные ученики с большим самомнением и высоким уровнем агрессии по отношению к детям и взрослым. У них отмечается выраженная тяга к насилию и низкий уровень эмпатии — они не испытывают чувства сопереживания и не в состоянии поставить себя на место своих жертв, чтобы пережить их ощущения. Результаты социологических исследований свидетельствуют, что дети-мобберы в четыре раза больше остальных рискуют быть втянутыми в сферу молодёжной преступности.

Интересно, что стимулов к возникновению моббинга не так и много. Один из главных — это страх, являющийся одной из самых сильных наших эмоций. Не секрет, что в коллективе проявляется настороженное отношение к тем, кто «не такой, как все», «чужак». При этом моббинг по причине такого страха не возникает в новых сообществах, где, по сути, еще нет разделения на «своих» и «чужих». А вот в устоявшемся коллективе реакция моббинга вполне вероятна, как только в группе появляется новичок с неординарным поведением или внешностью.

Европейские страны достаточно давно осознали необходимость борьбы с моббингом на законодательном уровне. В нашей стране пока не существует подобных законов, но социальные психологи активно включаются в работу по управлению различными неконтролируемыми деструктивными явлениями, возникающими в трудовых, школьных и студенческих коллективах.

В отечественной практике существует традиция рассматривать моббинг как один из видов социального конфликта или агрессивного поведения, поскольку в случаях выявления моббинга существуют все признаки, сопутствующие этим явлениям. Также существует мнение, что моббинг — это одна из причин социального конфликта. Мы полагаем, что основным отличием моббинга от конфликта является деструктивное поведение, как правило, только одной из сторон с непосредственной целью устранения

или нанесения тяжкого телесного и/или психологического ущерба своей жертве.

В исследовании, проведенном нами (Комарова А.В., Слотина Т.В., Штейнбах Х.Э.) с целью анализа моббинг-поведения в общежитиях студентов ПГУПС, респондентами стали не только сами студенты, но и их воспитатели. Исследование состояло из двух этапов: на первом этапе воспитатели общежитий (n = 13), которые выступали в качестве экспертов, отобрали, формы моббинг-действий характерных для общежитий, по их мнению. Далее они проранжировали варианты «моббингов» в порядке важности для студентов. Всего было отобрано 18 моббинг - действий.

На втором этапе эти же моббинг-действия ранжировали студенты 2 курса (n = 34). Данные представлены в таблице 1.

Как эксперты, так и студенты признают наиболее важным в их жизни ограничением - прием гостей студентов, а также их ночное пребывание. Однако, для воспитателей – это выполнение определенных норм, общепринятых в большинстве общежитий. Для студентов же ограничения, связанные с посещением их гостей воспринимаются как притеснение их свободы. Психологический контекст притеснения связан с отсутствием свободы общения, невозможностью полноценно развивать важные для студента в этом возрасте отношения.

Таблица 1.

Средние баллы по оценке моббинг-действий в общежитиях студентов

№	Моббинг- действия	Средний балл по данным воспитателей общежития	Ранг	Средний балл по данным студентов	Ранг
1	Пропускной режим не позволяющий приходить гостям	10	1	5.4	1
2	Заставляют дежурить (уборка комнаты)	10	1	2.2	10
3	Запрет на курение в помещениях	10	1	0,7	16
4	Ответственность за имущество (заставляют производить ремонт)	7,5	4	1.5	13
5	Непристойные ругательства	6	5	3.9	2
6	Запрет на прослушивание громкой музыки	5.5	6	2.5	9
7	Негативное оценивание	5.1	7	3.3	4
8	Бойкот	5.1	8	3.2	6
9	Нежелание жить вместе	4.4	9	3.4	3
10	Навязывание соседями по комнате правил проживания	3.8	10	2.6	7
11	Драки	3,8	11	2.6	7
12	Насмешки	3.0	12	2.1	11
13	Обвинения в мелком воровстве	2.5	13	0,8	14
14	Распространение сплетен	1.9	14	3.3	4
15	Жестокое обращение	1.8	15	0.8	14
16	Обвинение в психическом расстройстве	1.5	16	1.7	12
17	Сексуальные домогательства	1.4	17	0,3	18

18	Легкое насилие	1.4	18	0,5	17
----	----------------	-----	----	-----	----

Дальнейшие оценки расходятся. Можно сказать, что общие правила поведения принятые в общежитии, студенты воспринимают относительно спокойно (уборка, запрет на курение, ответственность за имущество), в отличие от воспитателей, которые отводят им значимые места. Иными словами, существующий договор о правилах поведения вполне признается и не задевает жизненно важных потребностей, в отличие от приема гостей. Следующие формы давления в списке студентов: непристойные ругательства (2-ое место), нежелание жить вместе с определенным человеком (3-е место), негативное оценивание и распространение сплетен (4 место) при ежедневном взаимодействии создают достаточно серьезные условия для виктимизации. Под виктимизацией (лат. *victim* — жертва) понимается процесс или конечный результат превращения в жертву преступного посягательства.

При дальнейшем исследовании важно рассмотреть выделяющиеся значения, когда в общем списке относительно низких оценок появляется у кого-нибудь из студентов высокий балл по тому или иному моббинг-действию. Такой случай требует особого внимания.

Исследования моббинг поведения мы предлагаем проводить время от времени в качестве моббинг контроля, в дальнейшем используя эти данные для составления коллективного договора. Кроме того, возможно, подобное анонимное исследование поможет «вскрыть» моббинг – действия, которые были тщательно замаскированы по тем или иным причинам.

Можно рекомендовать следующие правила поведения, снижающие уровень виктимизации в условиях общежития (Д. Ольшеус, 3):

- Поддерживайте тепло, положительный интерес и вовлеченность;
- Соблюдайте твердые рамки и ограничения неприемлемого поведения;
- Применяйте некарательные, нефизические санкции за неприемлемое поведение и нарушение правил;
- Привлекайте взрослых, выступающих в качестве авторитетов и ролевых моделей.

Проблема моббинга в любом коллективе существовала всегда, и пока не найдено единого рецепта борьбы с этим явлением. Однако искренний интерес к жизни своих коллег и принципиальная позиция руководства, администрации по данному вопросу позволит найти достойный выход из этой непростой ситуации. А также не стоит забывать, что появление признаков моббинга являются сигналом «нездоровых» отношений в коллективе, это сигнал к тому, что требуется изменение сложившейся ситуации.

Библиография:

1. Колодей К. Моббинг (Психотеррор на рабочем месте и его преодоление). Харьков, 2007.

2. Кон И.С. Что такое буллинг и как с ним бороться // Семья и школа. – 2006. - №11.
3. Ольвеус Д. Жестокость среди одноклассников: основные сведения и профилактические меры // Перспективы. - 1996. - С. 145-151.
4. <http://news.mail.ru/society/2645741/>

Котова С.А.

ОСОБЕННОСТИ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ ТРАНСПОРТНОГО ВУЗА К СОЦИАЛЬНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Проблема достижения нового качества подготовки студентов связана с формированием нового общественного запроса. В производственной сфере нарастает понимание того, что любая деятельность человека связана с подобными действиями других людей, что человечество, образно выражаясь, «сидит в одной лодке» и нуждается в согласовании интересов, оценке последствий своих решений для других, а не просто в выборе каждым выгодного для себя варианта поведения. Все большее значение приобретают проблемы согласованности человека с человеком, человека с группой, группы с группой.

При этом система отношений “человек-человек” признается не только одной из самых сложных систем отношений, в которые вступает человек, но и определяющей дальнейшее развитие человечества. Она требует высокой моральной ответственности и все более расширяющейся компетентности. Социальный фактор отличается такой сложностью и многомерностью, что трудно поддается прогнозированию и относится к группе высокого риска. Это связано с разнообразием, динамичностью, противоречивостью, многофакторной обусловленностью и трудной прогнозируемостью возникающих социальных ситуаций. Необходимость быстрой, гибкой, тонкой настройки и реагирования в межличностном взаимодействии предъявляет новые высокие требования к личностным характеристикам человека труда. Он должен обладать высокими показателями социальной адаптированности и эргичности, личностной лабильности, эмпатийности, рефлексивности; перцептивными, коммуникативными и организаторскими способностями. К социально важным качествам, востребованным в социуме, относятся ответственность, надежность, коммуникативность, способность к сотрудничеству, креативность, способность к самостоятельному принятию решений и др. Все эти качества традиционно востребуются в среде специалистов, работающих на транспорте. Поэтому целью нашего исследования стало изучение параметров социальной готовности студентов, осваивающих специальности для транспортной сферы.

Наиболее сензитивным для активного личностного роста профессионала является период освоения профессии. Поэтому нами было организовано комплексное исследование студентов. В качестве испытуемых выступили студенты 3 и 4 курса транспортного вуза – 81 человек (средний воз-

раст $17,9 \pm 0,9$). Исследование проводилось в 2008 г. В диагностический комплекс были включены следующие методики:

- опросник Г. И С. Айзенков «PEN» (оценка выраженности значимых личностных свойств нейротизма, экстра-, интроверсии и психотизма);
- методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (экстернальное или интернальное восприятие событий);
- методика оценки самоконтроля в общении М. Снайдера;
- методика оценки личностной ригидности;
- торонтская алекситимическая шкала (способность к вербализации эмоциональных состояний);
- опросник ОСТ В.М. Русалова (оценка ряда свойств темперамента, лежащих в основе успешной социализации индивида);
- методика диагностики уровня эмпатических способностей В.В. Бойко;
- методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).

Рассмотрим полученные эмпирические результаты. Данные по методике Г. и С. Айзенков представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Средние значения шкал по методике Г. и С. Айзенка (баллы)

экстраверсия	психотизм	нейротизм	Контроль
$16,1 \pm 3,9$	$6,4 \pm 3,2$	$13,0 \pm 5,1$	$11,2 \pm 4,5$

Средние показатели по шкале экстра- интроверсии испытуемых (более 15) соответствуют экстравертированному типу личности (общительный, открытый, эмоциональный). Средние показатели по шкале нейротизма находятся в среднем диапазоне (8-16 баллов), а показатели по шкале психотизм скорее приближаются к низким (средний уровень 5-12 баллов), что в целом свидетельствует о достаточной эмоциональной устойчивости студентов. Но при этом важно обратить внимание на тот факт, что показатель по шкале искренности несколько превышает пороговый показатель – 10. Это говорит о социальной закрытости, не откровенности достаточно большого числа респондентов.

Любому человеку свойственна определенная позиция на континууме, простирающемся от экстернального к интернальному типу. Распределение испытуемых в этом диапазоне представлено в таблице 2.

Таблица 2.

Распределение уровня субъективного контроля (по Дж. Роттеру)

Общая интернальность	Достижений	Неудач	В семье	На производстве	В межличностных отношениях
$4,2 \pm 2,1$	$5,4 \pm 2,1$	$3,7 \pm 1,9$	$4,6 \pm 2,0$	$3,8 \pm 2,0$	$5,9 \pm 1,9$

Отклонение данных по шкале общая интернальность влево от нормы (<5,5 стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК у респондентов. При экстернальном типе УСК человек полагает, что происходящее с ним события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей.

Результаты по шкале интернальности в области достижений (Ид) расположены в нижней границе нормы и характеризуют слабость субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями, когда человек приписывает свои успехи, достижения и радости скорее внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей, чем себе. Полученные низкие показатели по шкале интернальности в области неудач (Ин) свидетельствуют о том, что все респонденты склонны скорее приписывать ответственность за неуспешные события в своей жизни другим людям или считать эти события результатом невезения. Низкие показатели и по следующей шкале интернальности в семейной системе (Ис) также указывают на то, что субъект считает не себя, а своих родителей причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Эти результаты также подтверждают доминирование внешнего, экстернального локуса контроля, свидетельствующего о низком уровне личностного развития. И в области производственных отношений ситуация выглядит аналогично. Здесь также результаты ниже нормы. Низкий Ип указывает на то, что человек склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению – невезению. Мы видим, что молодежь не верит, что и в этой сфере она может самостоятельно реализовываться и брать ответственность на себя. И это можно считать плохим показателем ресурса профессионального развития.

Среди всех показателей характеризующих УСК высокий показатель мы получили только по шкале интернальности в области межличностных отношений. Это свидетельствует о том, что студенты считают себя в силах контролировать свои формальные и неформальные отношения со сверстниками, вызывать к себе уважение и симпатию, что в целом является очень положительным фактором.

Данные по исследованию темпераментных характеристик, значимых для эффективной социальной адаптации и эффективного социального взаимодействия по методике В.М.Русалова представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Особенности темпераментальных характеристик
(методика ОСТ В.М.Русалова)

Эр	СЭр	П	СП	Т	СТ	Эм	СЭм	Контроль
7,1±1,5	7,1±1,4	5,7±1,4	5,6±1,6	5,6±1,6	6,6±1,3	7,6±1,6	5,7±1,9	4,4±1,7

Самый высокий показатель получен по шкале эмоциональность (Эм) – эмоциональное реагирование на ситуацию, эмоциональная чувствительность к несовпадению (расхождению) между задуманным, ожидаемым, планируемым и результатами реального предметного действия, чувствительность к неудачам в работе, уровень тревожности. У респондентов он представлен на уровне перехода от среднего к высокому (8 баллов), что соответствует возрастным особенностям испытуемых.

Показатели по параметру эргичность (Эр), отражающие афферентный синтез, потребность в деятельности, уровень активации и жизненного тонуса, а также по параметрам социальная эргичность (СЭр), отражающие коммуникативные задатки, потребность человека в социальных контактах, жажду освоения социальных форм деятельности, стремление к лидерству, общительность, социальная активность, и социальный темп (СТ) – скоростные характеристики двигательных актов в процессе общения (скорость вербализации, быстрота речи) лежат в диапазоне среднего уровня (от 5 до 8 баллов).

Показатели же по параметрам пластичность (П) – степень легкости переключения с одного предмета деятельности на другой, быстрота перехода с одних способов мышления на другие, стремление к разнообразию форм предметной деятельности, социальная пластичность (СП) – активность включения индивида в социальное взаимодействие, уровень готовности вступления в контакты, степень легкости переключения в процессе общения с одного человека на другого, склонность к разнообразию коммуникативных программ, темп (Т) – скорость выполнения отдельных операций, быстрота предметно-двигательных актов при выполнении предметной деятельности и социальная эмоциональность (СЭм) – эмоциональная чувствительность в коммуникативной сфере: чувствительность к неудачам в общении, к оценкам окружающих людей, у респондентов представлены на границе с низким уровнем развития (менее 6 баллов).

Контрольная шкала (К) имеет показатели на границе с низким значением (0-4 балла), что свидетельствует о достаточно адекватном восприятии поведения испытуемыми и также позволяет судить о надежности полученных данных.

Результаты, полученные с помощью методики М. Цукермана, оценивающие потребность испытуемых в ощущениях, лежат в диапазоне от 6 до 10 баллов (8,9±2,6) и свидетельствуют о среднем уровне потребностей в ощущениях, осторожности в открытости новому опыту, стремлении респондентов контролировать эти потребности, умеренности в их удовлетворении.

Еще один показатель - ригидность выступает важной чертой личности, которая отражает затрудненность (вплоть до полной неспособности) в

изменении намеченной человеком программы деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки. Согласно шкале методики диапазон ригидности определяется в поле 28 – 40 баллов. Согласно полученным данным ($28,4 \pm 4,5$) исследуемые студенты уже проявляют ригидность, не достаточно гибки в поведении, отличаются низкой способностью к мобильной динамичной подстройке к меняющимся обстоятельствам жизнедеятельности.

Результаты измерения по торонтской алекситемической шкале показали, что большинство выборки дало высокие результаты по алекситемии ($61,2 \pm 10,7$; алекситемический тип устанавливается по показателям в 62 балла и выше), отражающие выраженную затрудненность в осознании и вербализации студентами своих психических состояний, эмоций и чувств, а также трансформации негативных переживаний.

Данные по методике В.Бойко, оценивающие различные параметры эмпатии представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Уровни эмпатии (по В.В.Бойко)

Рациональный канал	Эмоциональный канал	Интуитивный канал	Эмоциональные установки	Проникающая способность	Идентификационная способность	Общий уровень
$3,2 \pm 1,2$	$3,1 \pm 1,5$	$3,0 \pm 1,6$	$3,5 \pm 1,3$	$3,1 \pm 1,2$	$3,0 \pm 1,3$	$18,8 \pm 4,0$

Способность к эмпатии традиционно относится к социально важным способностям. Испытуемые показали общий заниженный уровень эмпатии (диапазон 21-15 баллов) и однородность соответствия ему результатов по всем параметрам. То есть студенты еще слабо ориентированы на сущность другого человека – на его состояние, проблемы, поведение, не способны эффективно входить в эмоциональный резонанс с окружающими – сопереживать, соучаствовать, видеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них. Уровень эмоциональных установок облегчающих эмпатию невысок, что свидетельствует о том, что респонденты чаще стремятся избегать личных контактов, считают неуместным проявлять любопытство к другой личности, стремятся достаточно нейтрально и спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Еще одной важной эмпатийной способностью В.В.Бойко называет проникающую способность, представляющую важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Весь массив обследуемых также демонстрирует средние показатели его развития. Идентификация – еще одно неперемное условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе сопере-

живания, постановки себя на место партнера. В основе идентификации легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию. У испытуемых и эти показатели находятся на среднем уровне.

Уровень развития коммуникативных и организаторских способностей респондентов (коммуникативные: $14,2 \pm 3,8$; организаторские: $13,5 \pm 3,6$) соответствует среднему (результаты в пределах от 10 до 15 баллов). Однородность полученных результатов также подтверждает предварительный вывод, сделанный по методике В.В.Бойко, об отсутствии у респондентов выраженных профессиональных способностей для взаимодействия в социальной сфере. Они не готовы четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, не стремятся активно расширять контакты, участвовать в групповых мероприятиях, влиять на людей, имеют слабое стремление проявлять инициативу и т.д. Результаты по методике М.Снайдера, направленной на оценку выраженности самоконтроля в общении, так же подтверждают сделанный ранее вывод. Полученные результаты ($6,3 \pm 2,0$) – это показатели среднего коммуникативного контроля (с 4 до 7 баллов). М.Снайдер, характеризуя личность соответствующую данному уровню отмечает, что это человек искренний, но не сдержанный в своих эмоциональных проявлениях, который слабо задумывается о том, как скажется его поведение на окружающих людях. Эта методика еще раз косвенно подтверждает недостаточность регулирования респондентами эмоциональной сферы.

Проведенное исследование выявило значимый диапазон параметров социальной незрелости студентов. Средние результаты, достигнутые испытуемыми по методике эмпатии, свидетельствуют о том, что у испытуемых отсутствуют выраженные способности, обеспечивающие легкость и эффективность социальных контактов. Высокая личностная ригидность, недостаточный уровень социального контроля также свидетельствует о повышенных рисках ограниченной эффективности таких выпускников на конкурентном и динамично меняющемся рынке труда.

Полученные результаты диктуют необходимость активнее развивать самосознание студентов, расширять социальный опыт, повышать осознание как собственных переживаний, так и состояний других людей, формировать коммуникативные и организаторские способности, социальную мобильность, социальную ответственность за себя и общество, в котором существуешь, стимулировать личностный и духовный рост. Достижение высоких показателей по уровню социального развития студентов может быть достигнуто лишь специальными дополнительными долговременными усилиями по целенаправленному их развитию преподавательским составом на протяжении всех лет обучения, включению дополнительных социально-психологических модулей в образовательную программу подготовки специалистов для работы на транспорте.

Леонов С.В.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛОВ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект № 10-06-00552-а

Одним из механизмов обучения профессионалов, подготовки конкурентноспособного резерва нашей страны является использование новых высокотехнологичных средств. В связи с повышением требований к временным характеристикам процессов в самых различных видах профессиональной деятельности перед психологической наукой ставится задача разработки соответствующих диагностических и развивающих средств обеспечения эффективного выполнения трудового процесса, характеризующегося ограниченным временным ресурсом.

В профессиональной сфере существует острая необходимость в адекватном психодиагностическом инструментарии, позволяющем осуществлять подбор, обучение и тренировку специалистов, исходя из определения особенностей «чувства времени» человека (С.Г. Геллерштейн). В развитии этого направления ведущая роль отводится инновационным технологиям, представленным, в нашей стране.

Для психодиагностики и изучения механизмов восприятия временных интервалов, порядка следования сигналов, периода рефрактерности, времени реакции и пр. на факультете психологии МГУ имени М.В. Ломоносова разработан прибор — «Хроноскоп 2006» (Беспалов, Стрелков, 2006). На нем реализованы, в частности, методики оценивания, отмеривания и воспроизведения временных интервалов, задаваемых звуковыми и/или световыми сигналами.

Также в решении задач темпоральной перцепции профессионалов различных специальностей эффективным будет использование таких высокотехнологических средств, как виртуальная реальность.

На основе технологии виртуальной реальности возможно проведение диагностико-коррекционных мероприятий по улучшению скоростных действий профессионалов различных специальностей за счет произвольной регуляции движений. От умения оперировать временными интервалами, не превышающими несколько секунд, зависит эффективность деятельности профессионала. Оценивание временных интервалов было и остается в поле зрения комплекса наук. К настоящему времени накоплен достаточно большой теоретический и методический материал, позволяющий открывать новые направления исследования этой темы.

Строгая фиксация выполнения темпоральных профессиональных задач предъявляет высокие требования к субъекту труда. Задачи психологического сопровождения в этих случаях направляют тенденции прикладных психолого-трудоведческих исследований. Использование инновационных технологий позволяет расширить эти исследования, включив в фокус рассматриваемых ими проблем широкий спектр поведенческих и физиологи-

ческих реакций человека.

Лобанова Ю.И., Комкова Л.В., Лебедева Л. В.

ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ВОЖДЕНИЮ

Процесс обучения практическому вождению автомобиля как и всякий процесс обучения должен строиться с учетом ряда дидактических принципов, важнейшим из которых должен стать индивидуальный подход. В данной статье мы бы хотели показать одно из возможных направлений работ по индивидуализации процесса обучения вождения с учетом индивидуально-психологических особенностей обучаемых. Таким направлением должно стать формирование пар инструктор – ученик на основе оценки совместимости стиля вождения инструктора и предполагаемого (гипотетического) стиля вождения обучаемого, исходя из их индивидуально-типологических и личностных свойств.

Возникновение психологической несовместимости в парах ученик - инструктор далеко не редкость. Но если вопрос о личностной совместимости инструктора и ученика лежит на поверхности, то вопрос гармоничности не только техники управления автомобилем, но и стилевых характеристик [3, с.22-55] от инструктора к ученику и вовсе не рассматривается. Хотя закономерности формирования навыков при дисгармонии проявляются в том, что процесс формирования навыка приостанавливается, то есть ученик на определенном этапе индивидуализирует навыки [4, с.106-108]. Если бы ученик и инструктор друг другу соответствовали, этот этап был бы минимизирован.

Поэтому среди психологических факторов, влияющих на успешность обучения, нами также рассматривается индивидуальный стиль вождения, анализируются причины формирования отдельных его характеристик, подбираются методы для оценки и прогнозирования стиля вождения.

Всего в исследовании в качестве испытуемых приняли участие 125 человек. Описание отдельных групп выборки представлено в таблице № 1:

Таблица 1.

Описание выборки экспериментального исследования

Название группы	Любители	Профессионалы	Мужчины	Женщины	Безаварийные	Аварийные
М	21	44	65	0	38	27
Ж	22	0	0	22	15	7
	43	44	65	22	53	34

Методики, используемые в исследовании:

- 1) опросник Леонгарда-Шмишека, направленный на выявление акцентуаций личности;
- 2) опросник Стреляу, направленный на измерение отдельных свойств центральной нервной системы;

3) авторский опросник совместно разработанный к.психол.н., доцентом Лобановой Ю.И., студентками ОБД-5 Комковой Л.В., Лебедевой Н.Ю., оценивающий следующие характеристики стиля вождения: шкала риска-безопасного поведения, шкала планирования-импульсивности, шкала отношения к средствам безопасности, шкала культуры поведения, шкала уверенности при парковке, шкала лжи.

При делении выборки на группы (любителей и профессионалов) стало заметным влияние некоторых личностных особенностей на формирование определенных характеристик стиля любителей, а именно:

1. Значимой оказалась связь между склонностью к планированию и педантичностью (склонностью к сверхточности, исполнительности, соблюдению правил, инструкций и т.д.) (0,35 при 0,1) [2, с.33-198]. Это вполне логично, так как именно дополнительный сбор информации в отношении дорожных ситуаций и дорожной среды позволяет вести себя в соответствии с ПДД.

2. Из цифр ясно, что наиболее рискованными профессиональными водителями являются лица с возбудимой акцентуацией характера. Схожие данные приведены в отношении профессионалов в монографии В.М. Курганова [1, с.146-148].

3. В обеих группах (профессионалов и любителей) была выявлена связь между циклотимичностью [2, с.33-198] и отношением к средствам безопасности. Только в группе любителей эта связь отрицательная (-0,3 при уровне значимости 0,1), а в группе профессионалов она положительная (0,24 при 0,1). Это означает, что циклотимные любители пренебрежительно относятся к средствам обеспечения безопасности. Возможно, они это себе позволяют, так как имеют возможность, будучи в неблагоприятном психофизиологическом состоянии, отказаться от поездки на автомобиле, воспользоваться общественным транспортом. Профессионалы же, осознавая свои личностные особенности, возможно, даже сталкиваясь ранее в своем опыте с их отрицательным влиянием на надежность деятельности, в большей степени стремятся использовать средства пассивной и активной безопасности. Использование этих средств необходимо для компенсации ошибок, сбоев, вероятность которых (по разным причинам) как на фоне сниженной активности и настроения, так и повышенных, возрастает.

4. В обеих группах наблюдается отрицательная связь между сензитивностью и культурой вождения (-0,33 при 0,1 и -0,25 при 0,1 соответственно). Сензитивные люди - высокотревожные, робкие, застенчивые, впечатлительные, очень чувствительные, как следствие, обладающие низкой стрессоустойчивостью и помехоустойчивостью, вероятно, боятся лишний раз отвлекаться непосредственно от процесса управления автомобилем, не замечают сигналов вежливости со стороны других водителей и сами их редко используют.

5. На протяжении всего исследования обнаруживалась связь между подвижностью нервных процессов и планированием (-0,22 при 0,02). Чем человек инертнее, тем больше он подвержен планированию, эти показатели компенсируют друг друга. Данная связь представляется вполне логичной и укладывается те предположения, которые были сделаны на соответствующей теоретической основе. При разработке данной шкалы мы старались продумать вопросы, благодаря которым можно было оценить роль и место ориентировочной деятельности в процессе вождения автомобиля. То есть предполагалось, что высокие баллы по шкале планирования могут коррелировать с инертностью нервной системы, что и доказывает отрицательная корреляционная связь между подвижностью нервных процессов и планированием.

7. Было отмечено наличие отрицательной корреляционной связи между аффективно-экзальтированностью (легким переходом от состояния восторга к состоянию печали) и уверенностью при парковке в этой же группе. Это можно объяснить тем, что бурное проявление эмоций мешает сконцентрироваться при осуществлении маневров парковки. А положительная связь между сензитивностью и уверенностью при парковке в группе профессионалов может объясняться таким качеством как интуиция, присущим лицам с сензитивной акцентуацией личности.

В ходе исследования также имелась тенденция проявления связи гипертимности (оптимизм, активность, предприимчивость) и уверенности при парковке в группе любителей.

Таблица 2.

Сравнение безопасной и опасной групп по выраженности отдельных акцентуаций характера (показаны только значимые различия)

Характеристика стиля/акцентуация	Безопасная группа	Опасная группа	Различие	Уровень значимости
Педантичность	12,93	11,3	1,63	При 0,1
Возбудимость	10,19	11,9	1,71	При 0,1
Сензитивность	7,39	9,0	1,61	При 0,1

Здесь можно увидеть, что в безопасной группе более выражена такая акцентуация характера, как педантичность. Педантичные люди отличаются точностью, стремлением соблюдать всегда порядок, избегать не нужных опасностей. Педантичные водители стараются соблюдать ПДД, более активно прогнозируют развитие ситуаций на дороге, что положительно сказывается на уровне их аварийности.

У водителей опасной группы в больше степени выражены такие акцентуации характера, как возбудимость и сензитивность.

Общие выводы по работе:

1. Планирование как характеристика индивидуального стиля деятельности чаще проявляется у лиц с инертным типом нервной системы (дополнительный сбор информации делает их поведение более адаптивным). В то же время планирование зависит и от личностных особенностей, в частности, педантичным водителям-любителям оно характерно в наибольшей мере.

3. В то же время возможно, что планирование как характеристика стиля вождения – признак более высокого уровня профессионализма. Следует отметить, что у профессиональных водителей наблюдается связь между уровнем подготовки к обучению вождению и планированием, а на отдельных этапах исследования проявлялось различие по уровню планирования между профессионалами и любителями.

4. Безаварийность водителей в основном оказалась связанной со шкалой риска (безопасности), и в определенной степени с внимательным отношением к использованию средств активной и пассивной безопасности.

5. В плане личностных особенностей наиболее безопасными являются водители с более выраженной педантичностью и менее выраженными возбудимостью и сензитивностью.

Рекомендации по подбору пар инструктор-ученик с учетом характеристик стиля вождения носят пока ограниченный характер, в частности:

1) предпочтительно привлечение к обучению инструкторов с более высокими баллами по параметру планирования, так как дополнительный сбор информации относительно дорожных ситуаций и схем ОДД безусловно требуется инертным и педантичным, но полезен и для остальных категорий обучающихся;

2) при работе с инертными и выражено педантичными необходимо, чтобы инструктор имел высокие баллы по параметру планирования;

3) в плане повышения безопасности предпочтительно не привлекать для работы в качестве инструкторов лиц с выраженными возбудимой и сензитивной акцентуациями;

4) в работе с женщинами и с лицами с выраженной аффективно-экзальтированной акцентуацией желательнее больше времени уделять работе на площадке, в частности, отработке навыков парковки;

5) лица с сензитивной акцентуацией могут неплохо проявить себя при работе на площадке, однако привлечение их в качестве инструкторов для обучения вождению в городе не является оптимальным.

Библиография:

1. Курганов, В. М. Психология в инженерной деятельности на автотранспорте / В.М. Курганов.- Тверь, 2000.- 156с.

2. Леонгард, К. Акцентуированные личности / К.Леонгард ; Ростов-н/Д.: Феникс, 1997. – 544с.

3. Наричин, Н. Психология безопасности вождения / Николай Наричин. – М.: РИПОЛ классик, 2006., с.22 -55.

4. Психологические основы обучения спортсменов- автогонщиков и водителей специализированного транспорта / Под общей ред. д.пед.н., профессора Э.Г. Сингуринди. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2003.- 165с.

Наумов И.А.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ПОВЫШЕНИИ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ, БУДУЩИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ

Эффективное функционирование транспорта Российской Федерации играет исключительную роль в создании условий для перехода экономики страны на инновационный путь развития, а также способствует формированию условий, обеспечивающих лидерство России в мировой экономической системе.

Стратегической целью развития Российской Федерации в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 года, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации 17 ноября 2008 г. № 1662-р, является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан [1].

В связи с этим, одной из важнейших задач для создания эффективной транспортной системы в России становится удовлетворение потребности транспортного комплекса в специалистах с уровнем профессиональной подготовки, отвечающим требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы. Надежность и безопасность функционирования транспортного комплекса может быть обеспечена только при условии наличия достаточного количества высококвалифицированных специалистов [2]. Транспортные образовательные учреждения, в том числе ПГУПС, должны обеспечить высокий уровень подготовки специалистов в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов и международных договоров Российской Федерации.

В условиях проведения широкомасштабных реформ в Российской Федерации Российские железные дороги выполняли функции экономического и социального стабилизатора, проводя субсидирование отраслей промышленности и социально значимых пассажирских перевозок. В 2009 году по российским железным дорогам перевезено более 1 млрд. 100 млн. пассажиров и 1 млрд. 200 млн. тонн грузов. Несмотря на кризисные явления в экономике, в 2009 году по сравнению с 2003 годом грузооборот был выше на 11,8%, во многом благодаря сохранению ценовой доступности железнодорожных перевозок в России [3].

Основная цель профессионального образования в соответствии с Концепцией модернизации российского образования является подготовка

квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования. Достижение поставленной цели не возможно без повышения общей, в том числе, правовой культуры будущего специалиста.

Разработкой теоретико-методологических аспектов формирования правовой культуры как специфического социально обусловленного феномена, способствующего выработке активной жизненной позиции, занимались такие ученые – юристы как С.С. Алексеев, В.А. Малахов, П.А. Лукашева и др. О роли и значении правовой культуры для общечеловеческой культуры и образования говорили и писали многие известные ученые, такие как Н.Л. Гранат, И.Ф. Рябко и др. Научно-методические основы формирования правовой культуры молодежи разработаны в исследованиях Т.В. Будилиной, Е.А. Зорченко и др.

Исходя из поставленных целей, основными задачами при обучении будущего специалиста являются:

обучение студентов основам решения фундаментальных проблем служб железнодорожного транспорта в новых экономических условиях;

формирование у обучающихся комплексного подхода к предупреждению чрезвычайных ситуаций, ликвидации их последствий и повышению безопасности движения;

разработка методических и нормативных материалов по критериям оценки квалификации обучающихся для определения их профессиональной деятельности;

обучение студентов с учетом новых требований, приказов и указаний органов государственной власти, ОАО РЖД;

организация выпуска справочной, методической литературы и других материалов по изучению новых технологий и их применению в производстве;

внедрение системы оценки обучающихся по деловым качествам с последующей информацией руководителей служб дороги и предприятий о целесообразности использования работников на соответствующих должностях;

удовлетворение потребностей обучающихся в получении новых знаний о достижениях науки, техники и культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте.

По мере обновления законодательства и накопления соответствующей правоприменительной практики становится все более явным разрыв между действующим законодательством и низким уровнем правосознания

населения. Так, например, если в 2006 году правовыми инспекторами профсоюза проведено 3400 проверок, то в 2008-м уже 4087, а за 2009 год – 4737. В ходе проверок выявлено 34202 нарушения норм трудового законодательства, из которых 32330 устранены работодателем, что составляет 95% от общего числа выявленных нарушений. Всего по результатам проверок и обращениям членов профсоюза по требованию правовой инспекции труда за период с 2006 года работникам дополнительно начислено и выплачено премий, материальной помощи, доплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни, оплаты командировочных расходов, технической учебы и других выплат на общую сумму 657 млн. 527 тысяч рублей. Из них только за 2009 год - 213 млн. 818 тысяч [4].

Приведенные данные ставят проблему формирования правосознания и правовой культуры в ранг приоритетов государственной политики. Это требует серьезной и систематической работы по правовому образованию и воспитанию студентов, как будущих специалистов транспортной сферы. Переход к правовому государству невозможен без одновременного формирования у всех граждан соответствующих правовых знаний и правосознания, которые в свою очередь зависят от правового образования, осуществляющегося в нашей стране.

Правовая культура личности характеризует уровень правовой социализации члена общества, степень усвоения и использования им правовых начал государственной и социальной жизни, источников права. Ее сформированность определяется не только знанием и пониманием права, но и правовыми суждениями о нем как о социальной ценности, а главное – активной работой по его осуществлению, по укреплению законности и правопорядка.

В структуре правовой культуры личности студента, как будущего специалиста, следует выделить следующие компоненты: когнитивный (интеллектуальный), мотивационно-ценностный и регулятивный (поведенческий).

Когнитивный (интеллектуальный) компонент правовой культуры представлен в виде правовых знаний. Данный компонент обеспечивает студентов - будущих специалистов, правовыми знаниями, способствующими успешной жизнедеятельности в новых социально-экономических условиях, создает основу для формирования современного правового мышления [5]. Вместе с тем, когнитивный компонент – это не только знания, но и понимание сущности требований права, способность видеть связь требований между процессами и явлениями, происходящими в государстве; осознание места права в иерархии ценностей общества;

Мотивационно-ценностный компонент правовой культуры - уровень оценки и отношения, наличие положительного или отрицательного эмоционально-рационального отношения к воспринимаемым знаниям, в результате которого на основе интереса формируется убеждение в личной

ценности правовых норм, уважение к праву, он предусматривает введение студентов в мир социальных, нравственных и правовых ценностей; предполагает сформировать гуманистические жизненные установки, знание законов и норм деловой этики, сформированную потребность в самосовершенствовании и нравственно-ценностную мотивацию в процессе усвоения правовых знаний; определяет степень сформированности отношения к праву как к ценности, характерной для современного общества. В данный компонент правовой культуры входит понимание нравственного смысла права и основанная на нем солидарность личности с правовыми требованиями общества. Мотивационно-ценностный компонент правовой культуры предполагает развитие правосознания и навыков правового мышления.

Регулятивный (поведенческий) компонент – опыт проявления правовой культуры в общении, в поведении, убеждении. Данный компонент правовой культуры предполагает навыки и умения студентов адекватно применять в реальных жизненных ситуациях; в профессиональной деятельности.

Взаимосвязь, взаимообусловленность содержательных компонентов правовой культуры характеризует системный, целостный характер исследуемого объекта.

В своем правовом развитии, по мнению Н.М. Кейзерова [6], личность студента проходит следующие уровневые стадии:

1) присвоение системы правовых знаний, юридической информации, формирование теоретических умений и навыков использования правовых знаний;

2) превращение накопленной информации и правовых знаний в правовые установки и убеждения и становление готовности действовать, руководствуясь правовыми знаниями и убеждениями, то есть поступать в соответствии с законом: использовать свои права, исполнять обязанности, соблюдать запреты, а также уметь отстаивать свои права в случае их нарушения;

3) проявление правового поведения и осуществление правовой деятельности на личностном и/или профессиональном уровнях.

Применение на практике полученных правовых знаний позволит будущим специалистам избежать нарушений трудового законодательства. Так, например, по состоянию на 1 апреля 2010 г. в общем объеме просроченной задолженности по заработной плате 54% приходится на обрабатывающие производства, 14% - на строительство, 12% - на транспорт, 8% - на сельское хозяйство. В целях недопущения обострения социально – экономической ситуации в организациях, имеющих многомесечную задолженность по заработной плате, обеспечения погашения долгов по оплате труда, защиты трудовых прав работников на своевременную выплату причитающихся им денежных средств государственными инспекциями труда за январь - март 2010 г. было проведено более 14 тыс. проверок соблюдения

работодателями законодательства об оплате труда, по результатам которых были произведены выплаты задержанной заработной платы более 163,5 тыс. работников на общую сумму более 2,5 млрд. рублей. За допущенные работодателями всех форм собственности нарушения законодательства об оплате труда к административной ответственности в виде штрафа было привлечено 7097 должностных лиц, в том числе 1760 юридических лиц [7].

Таким образом, подводя итоги можно сделать следующие выводы:

во-первых, для оценки уровня сформированности правовой культуры будущего специалиста целесообразно использовать такие критерии, как: степень правовой информированности; степень отношения к праву как к ценности; уровень правосознания и правового мышления; степень правовых навыков и умений правомерного поведения, социально-правовая активность личности студента.

Во-вторых, в рамках изучения правовых дисциплин в вузах необходимо пробудить у студентов практический интерес к праву как основе существования современного общества. Вся система обучения в ПГУПС должна быть направлена на привитие студентам навыков правового анализа и правового мышления в различных ситуациях.

И, в-третьих, современная модель правового образования невозможна без соответствующего воспитательного аспекта. Процесс обучения праву должен способствовать воспитанию социально-активной личности, способной решать общественно значимые задачи, опираясь на приоритет права.

Библиография:

1. Результаты и основные направления деятельности Министерства транспорта Российской Федерации на 2009–2011 гг. // <http://www.mintrans.ru>.
2. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Министерства транспорта Российской Федерации на 2010–2012 годы // <http://www.mintrans.ru>.
3. Выступление президента ОАО "РЖД" В.И. Якунина «Роль железнодорожного транспорта в модернизации российской экономики» (Первый ежегодный российский форум по развитию стратегической инфраструктуры, г. Москва, 11-13 мая 2010 г.) // <http://press.rzd.ru>.
4. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-р «О концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» // Собрание законодательства РФ, 2002. № 1 (ч. II). Ст. 119.
5. См.: Мурашева О.А. К вопросу о роли и месте правового образования в системе подготовки специалистов // <http://www.avpu.ru/proect/sbornik2004>.
6. Доклад председателя профсоюза на XXX съезде РОСПРОФЖЕЛ «Отраслевому профсоюзу 105 лет: опыт, традиции, перспективы» // <http://rosprofzhel.rzd.ru>.
7. Кейзеров Н. М. Политическая и правовая культура. М., 1983. С. 113.
7. Доклад о работе территориальных органов Роструда по надзору и контролю за соблюдением законодательства об оплате труда за 3 месяца 2010 года // <http://www.rostrud.ru/activities/28/doklad/19912>.

Новикова Е.С.

ДРЕСС-КОД И ОБУЧЕНИЕ В ВУЗЕ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

Дресс-кодом называют форму одежды, требуемую при посещении определённых мероприятий, организаций, заведений. Соблюдение регламента в одежде показывает принадлежность человека к определённой профессиональной группе. Дресс-код компании считается продолжением корпоративной культуры фирмы и важной частью её бренда; за нарушение правил относительно внешнего облика могут следовать серьёзные санкции. Российские фирмы даже чаще, чем западные, вписывают правила дресс-кода в трудовое соглашение. Безусловно, определенные требования к одежде играют дисциплинирующую роль, способствуют сосредоточению на основной деятельности, сказываются на укреплении корпоративного духа.

Форменная одежда подвержена изменениям и отражает определенные тенденции в обществе, веяния времени. Так, история форменного костюма железнодорожников началась с созданием Института корпуса инженеров путей сообщения в 1809 г., форма студентов и выпускников которого соответствовала военным мундирам вплоть до 1867 г. В обществе с четкой сословной структурой форменная одежда имела детали, закрепляющие иерархическую лестницу. Советская форма 20-х годов перенесла знаки различия на петлицы, однако во время войны вернулись погоны. Послевоенные костюмы железнодорожников, несмотря на общую военизированную тенденцию, приблизились к бытовому костюму. Только в новой железнодорожной форме, переход на которую будет осуществлен с 2010 по 2013 годы, провозглашен отказ от военизированности как часть нового имиджа ОАО РЖД. Предполагается, что новая форма будет модной, удобной и современной. В частности, в форму поездных бригад были включены трикотажные жилеты и впервые (!) брюки для женщин.

Вообще начало XXI века характеризуется большим разнообразием внутри разрешенного в определенной сфере дресс-кода. Скажем, классические белые халаты медиков давно заменили различного покроя костюмы голубого, синего, зеленого, сиреневого и даже розового цветов. «Аэрофлот» передел стюардесс в ярко-красные костюмы вместо привычных синих. Разработанная известными дизайнерами военная форма вводится в российской армии. Возможно ли на фоне такой либерализации ставить вопрос о требованиях к внешнему молодых людей, обучающихся в вузе? В военных и медицинских учебных заведениях форма существовала всегда, а в Горном институте (Техническом университете) было введено обязательное ношение форменной одежды и санкции за нарушение формы. Нас заинтересовал вопрос, готовы ли к введению ограничений в одежде студенты ПГУПСа.

В сентябре 2009 года был проведен анонимный опрос студентов 3-го курса ПГУПС. Участие приняли 97 студентов, 55 юношей и 42 девушки,

средний возраст 19,4 года. Студентам предлагалось оценить допустимость различных элементов оформления внешности для разных категорий. В список вариантов оформления внешности вошли: джинсы; деловой костюм (пиджак +брюки\юбка); короткая юбка; одежда ярких, «кислотных» цветов; декольте; одежда, сильно облегающая фигуру; сильно заниженная талия; обилие бижутерии; дорогие украшения; длинные волосы; необычные прически (креативные стрижки, дредды, афрокосы и т.п.); необычный цвет волос; яркий макияж; татуировки; пирсинг (за исключением мочек ушей).

Оценка проводилась для четырех категорий: старшеклассники, студенты, взрослые работающие люди, преподаватели; отдельно мужчины и женщины. Допустимость тех или иных элементов оформления внешности оценивалась во время нахождения на учебе/на работе.

Для оценки использовалась 5-балльная шкала:

1	2	3	4	5
недопустимо	нежелательно	нейтрально	приемлемо	идеально

Прокомментируем полученные результаты. Средние баллы, которые получил каждый вариант, приводятся в таблице, но есть и различия в оценках, данных юношами и девушками.

Таблица 1.

Оценки в баллах различных вариантов оформления внешности

№	Оформление внешности	школа		вуз		работа		преподаватели	
		м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
1	Джинсы	4,1	3,79	4,31	4,06	3,41	2,97	2,78	2,4
2	Деловой костюм	3,53	3,39	3,77	3,65	4,63	4,55	4,79	4,61
3	Короткая юбка	-	2,5	-	3,22	-	2,42	-	1,64
4	Яркие цвета в одежде	3,3	3,53	3,47	3,73	2,54	2,74	2,33	2,54
5	Декольте	-	2,3	-	3,32	-	3,01	-	2,46
6	Облегающая одежда	2,36	2,97	2,66	3,56	2,34	3,03	2,15	2,53
7	Сильно заниженная талия	1,68	2,3	1,9	3,03	1,55	2,22	1,41	1,82
8	Обилие бижутерии	-	2,43	-	2,92	-	2,67	-	2,46
9	Дорогие украшения	1,82	2,19	2,48	3,04	2,75	3,43	2,69	3,25
10	Длинные волосы	2,25	4,11	2,45	4,29	2,06	4,07	1,92	4,02
11	Необычные прически	2,24	2,47	2,73	2,98	2,03	2,23	1,74	1,87
12	Необычная окраска волос	1,9	2,16	2,28	2,55	1,69	1,9	1,55	1,74
13	Яркий макияж	-	1,99	-	2,73	-	2,35	-	2,11
14	Татуировки	1,79	1,94	2,4	2,61	1,73	1,86	1,64	1,73
15	Пирсинг	1,72	1,72	2,54	2,52	2,15	2,1	1,9	1,93

1. Джинсы, удобные, подходящие активным и мобильным, в целом рассматриваются как подходящая одежда для молодежи и относительно приемлемая для работы.

2. Деловой костюм воспринимается как практически идеальный вариант для работы и приемлемый (хотя и не лучший) для учащихся.

3. Короткая юбка. Вопреки ожиданиям, юноши относятся одобрительно к короткой юбке реже, чем девушки. Длину значительно выше

колена считают приемлемой только для студенток (69% юношей и 74% девушек); на работе такой вариант уже нежелателен.

4. Яркий цвет одежды студенты оценивают как вполне допустимый вариант для молодежи и не рекомендованный в рабочей обстановке.

5. Декольте. Отношение к глубокому вырезу оказалось более либеральным, чем к короткой юбке. Причем девушки относятся к декольте более одобрительно, считая его подходящим для студенток (75% юношей и 79% девушек) и работающих женщин.

6. Облегающая одежда. Девушки считают, что одежда, подчеркивающая фигуру, подходит школьницам, студенткам и работающим женщинам – за исключением преподавателей. Молодые люди полагают, что обтягивающая одежда подходит только студенткам.

7. Сильно заниженная талия. Хотя юбки и брюки, оголяющие живот, уже не являются модной тенденцией, но в продаже (да и на окружающих) пока что преобладают вещи с заниженной талией. И юноши, и девушки здесь единодушны: на работе и на учебе для мужчин любого возраста брюки с низкой посадкой оцениваются как неподходящие. Заниженную талию считают допустимой только для девушек-студенток (71% юношей и 57% девушек).

8. Обилие бижутерии. Большинство опрошенных (63%) считают, что множество аксессуаров вполне допустимо для студенток.

9. Дорогие украшения. В оценке того, насколько подходят дорогие украшения женщинам, опрошенные единодушны, и снова то, что по-зволяется студенткам, оценивается как не очень подходящее для работающих женщин. Хотя дресс-код серьезных фирм предполагает как раз наличие дорогих аксессуаров в ограниченном количестве. Интересно, что допустимость украшений для мужчин увеличивается с возрастом: если для молодежи такой вариант не рассматривается, то для зрелых мужчин вполне приемлем (при этом имеются в виду, как правило, обручальное кольцо и запонки).

10. Прически. Длинные волосы у женщин нравятся всем в любом возрасте, причем мужчинам нравятся больше. Оценка длинных волос у мужчин более негативная, но девушки гораздо либеральнее: 57% девушек и 40% юношей считает длинные волосы у студентов допустимыми. Необычные прически и окраски большинство опрошенных считает нежелательным, но и здесь у молодежи диапазон приемлемости больше.

11. В оценке яркого макияжа девушки также более благосклонны, причем если в целом тенденция воспринимается как нежелательная, то для студенток – вполне допустимая.

12. Отношение к татуировкам и пирсингу схожее: и девушки, и молодые люди считают эти элементы скорее нежелательными, но если для школьников и работающих людей оценка близка к «недопустимо», то в студенческом возрасте отношение спокойное. Тату для студенток допус-

кают 56% юношей и 50% девушек; для студентов – 10% юношей и 55% девушек. Пирсинг у студенток считают возможным 56% юношей и 62% девушек, у студентов – 47% юношей и 50% девушек. Но общая оценка данных параметров получилась невысокая, «пятерки» составили менее 5% от общего числа. Но по окончании студенческого возраста татуировки и пирсинг воспринимаются как нежелательные! Если проколы для пирсинга со временем зарастают, то татуировки сами по себе не исчезают, а удалению поддаются при помощи болезненной процедуры.

Какие выводы можно сделать? Во-первых, девушки более либерально относятся к оформлению внешности. Во-вторых, все студенты полагают, что женщинам позволено больше вольностей в самоукрашении. В-третьих, практически единственной одобряемой студентами формой одежды для преподавателя является деловой костюм независимо от пола. В-четвертых, студенчество всеми опрошенными воспринимается как время, когда дозволена наибольшая свобода в отношении внешнего вида, своеобразная «передышка» между скованной дисциплинарными правилами школой, где старшеклассники носят костюмы, и работой, на которой также вступают в действие писанные либо неписанные правила оформления внешности – форменная одежда либо тот же деловой костюм. Иными словами, когда позволять себе вольности, если не сейчас? Большинство студентов имеет четкое представление о том, какой внешний вид приличествует (и не приличествует) пребыванию в вузе, и наиболее соответствующей студенческому статусу одеждой считают джинсы.

Можно заключить, что введение строгих требований к внешнему облику студентов ПГУПС вступило бы в противоречие с представлениями молодежи о том, как же должны выглядеть студенты. С другой стороны, процесс обучения в железнодорожном вузе предполагает не только передачу определенной суммы знаний, но и воспитание специалиста, способного эффективно работать в достаточно жестких дисциплинарных условиях РЖД. Введение ограничений в сторону «офисного стиля» одежды в вузе, видимо, возможно, но для этого нужна предварительная работа со студентами.

Опарин С.Г.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И МЕТОДЫ СИСТЕМОГО АНАЛИЗА УСПЕШНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ВУЗОВ

Главная цель образования – дать человеку возможность стать успешным [1]. Данная цель достижима, если в ближайшие годы обеспечить оптимальное соотношение затрат и качества в сферах образования и науки [2]. Важными параметрами успешности являются уровень заработной платы выпускников через 3 года после окончания университета и количество людей, которые после окончания университета идут работать по специальности [3].

В данной работе под *успешностью* понимается сопровождение или завершение профессиональной деятельности выпускника успехом в социальном, материальном, либо денежном выражении. Тогда успешность выпускника можно оценить результативностью и (или) эффективностью его профессиональной деятельности с учетом качества подготовки, условий труда и факторов рынка, что в наиболее полной мере соответствует методологии стандартов в области менеджмента качества ГОСТ Р ИСО серии 9000, прямо ориентированных на удовлетворенность потребителя, обеспечение и улучшение качества.

На пути модернизации российского образования сложилась проблемная ситуация: с одной стороны, сформулированы социально-экономические требования к успешности выпускника, с другой, для достижения установленных эффектов нет научно обоснованных критериев и методов оценки успешности как меры социально-экономической эффективности в реально складывающихся условиях рынка.

Проблема заключается в том, что на успешность оказывает влияние неопределенность и случайность целого ряда факторов, вероятностное описание которых вызывает значительные трудности. К таким факторам можно отнести: потребность рынка труда, уровень компетенций специалиста, момент трудоустройства по специальности, выбор региона, отрасли (предприятия) для работы по специальности, возможность карьерного роста, размер оплаты труда, рост заработной платы, надбавок и выплат.

В данной работе рассматриваются социально-экономические основы системного анализа и методы *вероятностной оценки* успешности выпускника с учетом количественных характеристик неопределенности и риска. В качестве показателей социально-экономической эффективности используются интегральный эффект профессиональной деятельности (иначе накопленный эффект дохода), граница успешности и потребность в дополнительном (бюджетном или целевом) финансировании.

В наиболее доступной форме вероятностная оценка успешности возможна путем введения нормы дисконта E_p с поправкой на риск p

$$E_p = (E + p)/(1 - p) \quad (1)$$

и последующей оценкой показателя успешности по его математическому ожиданию в виде

$$m_{Y_c} = \sum_{t=1}^{t_p} Y_{c,t} / (1 + E_p)^m. \quad (2)$$

где $t=1, 2, \dots, t_p$ – шаг моделирования на горизонте $[0, t_p]$; характеризуется расчетным периодом профессиональной деятельности t_p , длительностью шага l_t и параметром шага $m=t-1$.

Точечная оценка интегрального эффекта в виде (2) является весьма привлекательной для практики, однако оценить ее достоверность практически невозможно.

С более высокой точностью и достоверностью оценку успешности можно получить, используя *метод статистического моделирования Монте-Карло*. В этом случае оценку успешности можно определить математическим ожиданием m_{Y_c} и среднеквадратическим отклонением σ_{Y_c} :

$$m_{Y_c} = \sum_{i=1}^N p_i Y_{c,i}. \quad (3)$$

$$\sigma_{Y_c} = [\sum_{i=1}^N p_i (Y_{c,i})^2 - (\sum_{i=1}^N p_i Y_{c,i})^2]^{1/2} = [m(Y_c^2) - (m_{Y_c})^2]^{1/2}, \quad (4)$$

где N – количество реализаций случайной величины интегрального эффекта \hat{Y}_c при расчетном периоде t_p ;

p_i – вероятность принятия случайной величиной значения $Y_{c,i}$ в i -й реализации;

$m(Y_c^2)$ – математическое ожидание квадрата случайной величины \hat{Y}_c .

Величина m_{Y_c} определяет ожидаемый уровень интегрального эффекта, а σ_{Y_c} используется в качестве характеристики неопределенности и риска.

Метод Монте-Карло основан на законах больших чисел и предельных теоремах теории вероятностей. В предположении о нормальности распределения интегрального эффекта это позволяет делать правильные выводы только о его средних значениях – математическом ожидании и среднеквадратическом отклонении.

К недостаткам метода Монте-Карло следует также отнести необходимость предварительной аппроксимации исходных распределений известными непрерывными распределениями, возможность генерирования случайных числовых последовательностей только с заданным законом распределения и большой объем реализаций для достижения требуемой точности и достоверности оценок. Указанные недостатки ограничивают применение метода Монте-Карло в оценках успешности.

Избежать промежуточной стилизации исходных статистических данных, перейти от точечных оценок успешности к распределенным оценкам и обеспечить необходимую точность и достоверность при относительно небольшом числе реализаций позволяет дискретный метод статистического моделирования с применением интегральных сверток случайных числовых последовательностей Опарина-Тетерина [4].

Сущность данного метода состоит в получении дискретной функции успешности по показателям социально-экономической результативности и эффективности с использованием имитационной модели денежных потоков, затрат, результатов, эффектов.

Математическое описание задачи вероятностной распределенной оценки успешности имеет вид:

$$F_y(\hat{Y}_c) = P\{\hat{Y}_c(t) \geq Y_c\}, \quad t \in [0, T]. \quad (5)$$

В вероятностном смысле функция успешности (5) есть обратная функция распределения интегрального социально-экономического эффекта \hat{Y}_c .

Решением задачи является ожидаемое значение интегрального эффекта Y_c^o и степень успешности $f_o^* = f_y(Y_c^o, t_p)$, где t_p – расчетный период профессиональной деятельности на $[0, T]$. Ожидаемое значение Y_c^o есть квантиль функции успешности, а степень успешности f_o^* численно равна гарантированной вероятности достижения ожидаемой успешности по условию $\hat{Y}_c(t) \geq Y_c^o(t_p)$.

В явном виде функция успешности $F_y(\hat{Y}_c)$ определяется вектором возможных значений интегрального эффекта $\{Y_{c,j}\}$, $j=1, \dots, n$, накопленного за расчетный период t_p , и числовой последовательностью $\{f_j\}$, каждый элемент которой характеризует вероятность того, что случайная величина \hat{Y}_c окажется не меньше значения $Y_{c,j}$ на горизонте $[0, t_p]$, $t_p \in [0, T]$.

Случайная числовая последовательность $\{f_j\}$ значений искомой функции распределения содержит безусловные вероятности принятия случайной величиной возможных значений интегрального эффекта $\{Y_{c,j}\}$ и определяется по условию $P\{\hat{Y}_c(t) \geq Y_{c,j} \text{ интегральной сверткой числовых последовательностей } \{a_k\}, k=1, \dots, s, \text{ и } \{b_\tau\}, \tau=1, \dots, \omega$:

$$F_y(\hat{Y}_c) = \{f_j\} = \{a_k\} * \{b_\tau\}, \quad \text{где} \quad (6)$$

$$f_j = \begin{cases} \sum_{\gamma=\max(1, \nu)}^{\min(j, \omega)} a_{j-\gamma+1} b_\gamma, & \text{если } j \leq s; \\ \sum_{\gamma=\max(1, \nu)}^{\min(j, \omega)} a_{j-\gamma+1} b_\gamma + \sum_{\gamma=1}^{j-s} a_s b_\gamma, & \text{если } j > s; \end{cases} \quad (7)$$

$$j = 1, \dots, n; \quad n = s + \omega - 1; \quad \nu = j - s + 1. \quad (8)$$

$$j = 1, \dots, n; \quad n = s + \omega - 1; \quad \nu = j - s + 1. \quad (9)$$

Числовая последовательность $\{a_k\}$ содержит условные вероятности распределения случайного эффекта \hat{Y}_c , получаемые с использованием детерминированной модели денежных потоков.

Интегральная свертка (6) применяется $(z-1)$ раз для z случайных факторов риска в вероятностной оценке успешности.

Величина $Y_{c,t}$ в каждой реализации определяется как сумма дисконтированных дефлированных текущих эффектов на $[0, T]$, приведенная к начальному моменту времени, и характеризует превышение суммарных денежных доходов специалиста над суммарными затратами на его обучение, повышение квалификации и переподготовку с учетом неравноценности эффектов, относящихся к различным моментам времени.

В явном виде величина Y_c определяется путем моделирования денежных потоков, затрат, результатов и эффектов на $[0, T]$:

$$Y_c = \sum_{t=1}^T \alpha_t J_t (D_{c,t} - Z_{ob,t} - Z_{pp,t}), \quad (10)$$

где $t=1, \dots, T$ – шаг моделирования на $[0, T]$; характеризуется длительностью шага l_t и параметром шага $m=t-1$;

α_t – коэффициент дисконтирования, т.е. приведения к базисному моменту времени затрат, результатов и эффектов на t -м шаге расчета; $\alpha_t = (1+E)^{-m}$;

J_t – коэффициент инфляции, характеризующий изменение цен в конце t -го шага по отношению к начальному моменту времени; $J_t = I/G_t$, где G_t – базисный индекс инфляции;

$D_{c,t}$ – доходы выпускника на t -м шаге; определяются с учетом стипендии, заработной платы, всех премиальных надбавок, выплат и компенсаций;

$Z_{ob,t}$, $Z_{pp,t}$ – затраты соответственно на обучение профессии, повышение квалификации и переподготовку специалиста на t -м шаге моделирования.

Для признания профессиональной деятельности специалиста успешной интегральный эффект должен быть положительным.

Социально-экономический смысл функции успешности и постановку задачи можно изменить, если в выражении (5) вместо интегрального эффекта использовать потребность в дополнительном финансировании подготовки специалиста или границу успешности его профессиональной деятельности.

Потребность в дополнительном финансировании, иначе *капитал риска*, численно определяется значением минимального объема внешнего (бюджетного или целевого) финансирования, необходимого для обеспечения заданной успешности специалиста.

Граница успешности численно определяется продолжительностью периода от момента присвоения квалификации и обеспечения возможности трудоустройства по специальности до наиболее раннего момента времени в расчетном периоде, после которого интегральный эффект Y_c становится и в дальнейшем остается неотрицательным

Проведен *вычислительный эксперимент* на ПЭВМ, получены численные данные и выполнен анализ адекватности модели, работоспособности, точности и достоверности метода распределенной оценки успешности на примере выпускников ПГУПС по специальности «Экономика и управление на предприятии (строительство)».

Результаты вычислительного эксперимента сопоставлены с данными, полученными путем введения нормы дисконта с поправкой на риск и методом статистического моделирования Монте-Карло.

Приведен пример оценки успешности выпускника по интегральному эффекту Y_c с учетом неопределенности и случайности двух действующих факторов: трудоустройству в первый год работы по специальности и повышению месячной надбавки к заработной плате в четвертый год работы по специальности.

Расчетный период принят равным $t_p = 4$ года с момента окончания вуза. Моментом приведения затрат, результатов и эффектов является шаг

моделирования с параметром $m=0$. Норма дисконта $E=14\%$. Инфляция является равномерной, уровень инфляции составляет 12% в год.

На рис.1 представлена функция успешности $F_y(\hat{Y}_c)$, полученная методом интегральных сверток случайных числовых последовательностей. Решением задачи является значение функции $f_o^* = 0,6$ на границе успешности $Y_c^o = 0$.

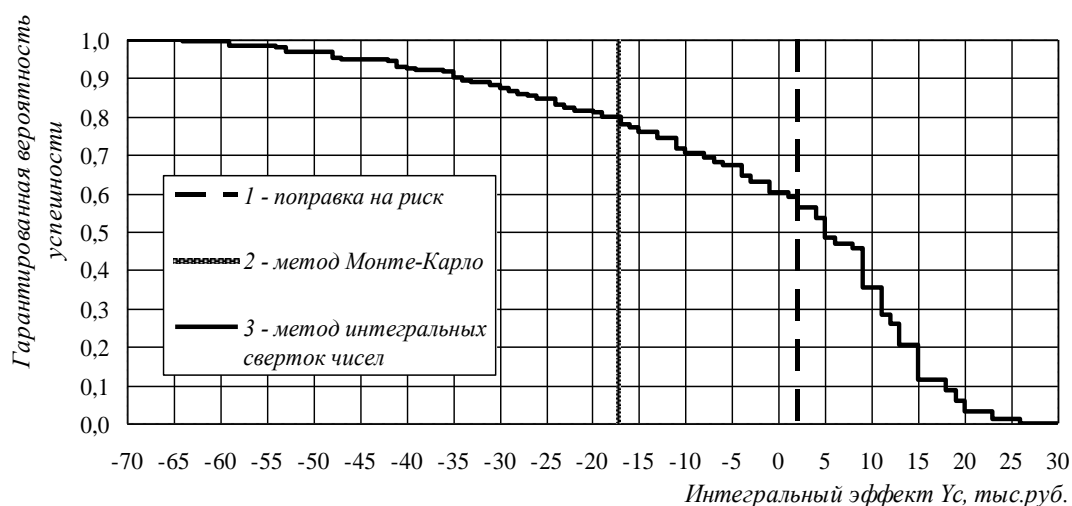


Рис.1. Реализации функции успешности специалиста к окончанию 4-го года работы по специальности

При заданной доверительной вероятности решением задачи может также служить квантиль функции успешности Y_c^o . Так (рис.1), при заданной доверительной вероятности $f_o^3 = 0,7$ величина интегрального эффекта окажется не меньше значения $Y_c^o = -15$ тыс.руб.

В целях обоснования сопоставимости, точности и достоверности оценок решена задача успешности специалиста путем введения поправки на риск и методом статистического моделирования Монте-Карло.

Совместный анализ данных показывает, что доверительная вероятность точечной оценки успешности с поправкой на риск в данном случае составляет 59% , доверительная вероятность точечной оценки успешности методом Монте-Карло составляет 80% .

Библиография:

1.Выступление Министра образования и науки Российской Федерации А.А.Фурсенко в Нижегородском государственном университете 11 февраля 2005 года. – <http://mon.gov.ru/ruk/ministr/dok/985/>.

2.Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы (утв. Постановлением Правительства РФ от 23.12.2005 №803; в ред. Постановлений от 05.05.2007 №270 и от 24.03.2008 №199).

3. Материалы встречи А.А.Фурсенко со студентами МГТУ им. Н.Э.Баумана 24 февраля 2005 года. – <http://mon.gov.ru/press/smi/1015/>; <http://www.bg-znanie.ru/article.php?nid=6163>.

4. Опарин С.Г., Тетерин Ю.И. Статистическое моделирование с применением интегральных сверток чисел в оценке качества систем //Надежность и контроль качества. –1991–№2, с.31–36.

Слотина Т.В., Мурашкина М. А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТЫ И ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ У СТУДЕНТОВ

Несмотря на долгую историю исследования, проблема психологической защиты личности все еще остается дискуссионной. Особый интерес вызывает проблема возможных различий в использовании конкретных видов защит людьми с различными творческими характеристиками.

С середины 1990-х гг. в России психосоциальные характеристики творчески одаренных детей и трудности, с которыми они сталкиваются в процессе адаптации, стали рассматриваться как серьезная социальная проблема. Тем не менее, несмотря на понимание важности творческих людей для жизни социума, в современном российском обществе не изучаются в должном виде особенности социализации творчески одаренных личностей, их личностные характеристики, определяющие адаптацию.

Как известно, начало изучению психологических защит положил Зигмунд Фрейд [4]. Сам термин «защита» впервые появился в 1894 г. в его работе «Защитные нейропсихозы». Согласно теории К. Роджерса, по большей части мы осведомлены о своем субъективном опыте и допускаем его в подсознание. Однако нам может показаться, что какая-то часть опыта несет в себе угрозу, вступая в конфликт с Я-концепцией, и тогда мы не допустим этот опыт в сознание. Реакция на угрозу осознания опыта, который находится в конфликте с Я, - это реакция защиты [3]. Мак-Киннон [1] выделяет в числе отличительных черт одаренных людей способность более эффективно оперировать противоречивой информацией. Сознательная настроенность человека на возможное допущение противоречия в собственном представлении мира уменьшает порог восприятия неосознаваемого, в результате чего данные подсознательной переработки информации оказываются более доступными осознанию. Сложность, однако, заключается в том, что в случае наличия существенных расхождений между системами ценностей, действующими на уровне сознания и подсознания, проникновение компонентов подсознательного в сознание может поколебать или даже разрушить Я-концепцию данного индивида, что неизбежно приведет к необходимости переоценки и пересмотра всей картины мира и понимания своего места в ней. А это, в свою очередь, затруднит адаптацию человека к условиям постоянно изменяющейся внешней среды и нарушит бо-

лее или менее устойчивое равновесие, в условиях которого он жил. Такую дезадаптацию человека предотвращают механизмы психологической защиты, открытые З. Фрейдом.

Таким образом, творческой личности требуется определенная смелость воспринимать и принимать образную информацию собственного подсознания, не соответствующую тем "правильным", "моральным" мотивам, которые признаются допустимыми в данной культуре, и которые человек принимает и включает в свою систему ценностей. В области транспортной сферы, это соответствует гибкому, мобильному поведению, что несомненно, является необходимым условием в стрессовой ситуации, в ситуации выбора.

Гипотеза нашего исследования, проведенного в 2010 году со студентами ПГУПС под руководством Соломиной Л. Ю. состояла в том, что существуют значимые различия в использовании стратегий защитного поведения людьми с различным уровнем творческих способностей.

В исследовании приняли участие студенты 1-2-го курса факультета экономики и социального управления СПбГУПС в количестве 47 человек. Возраст испытуемых варьируется в пределах 17-20 лет.

При анализе результатов было установлено, что в обследованной выборке наиболее высоко развита «беглость» мышления, что отражает принципиальную способность к порождению большого числа нестандартных идей. Анализ творческих черт личности, по самооценке, показал, что такие характеристики как любознательность, воображение и сложность (способность к поиску альтернатив, приводить в порядок неупорядоченное) у испытуемых соответствуют среднему уровню.

Также выяснилось, что студенты при столкновении с обстоятельствами, вызывающими тревогу, склонны отрицать переживания, ими вызванные, либо приписывать другим людям собственные неосознаваемые черты и мотивы.

При анализе достоверности различий компонентов защитного/копинг- поведения было выявлено, что менее креативные испытуемые чаще, чем более креативные используют такой защитный механизм как вытеснение. Это означает, что менее креативные испытуемые склонны вытеснять в подсознательное неприемлемые для себя импульсы: желания, мысли, чувства, а также противодействовать воспоминаниям и самоанализу. Испытуемые, креативность которых находится на уровне выше среднего, значимо превосходят менее креативных по уровню выраженности копинг-стратегии «избегание проблемы». Это говорит о том, что креативные личности при столкновении с проблемой также склонны ее избегать, но на осознанном уровне, что подтверждает их более высоко развитые способности осознавать свое совладающее поведение. Также испытуемые, оценивающие свою личность как креативную, склонны при столкновении

со стрессовой ситуацией пользоваться такими довольно неэффективными психологическими защитами как регрессия и проекция. Склонность к регрессии можно объяснить тем, что творческим личностям свойственна повышенная чувствительность, потребность в новых впечатлениях, что придает им черты «детскости». А использование проекции может быть вызвано тем, что стремление к самоутверждению творческого «Я» может принимать неприятные формы поведения: ревнивое внимание к чужим успехам, враждебность к заслугам других. Эти негативные чувства в связи с неприемлемостью их для личности могут проецироваться на других людей. Использование таких неэффективных психологических защит может привести к снижению контактности творческой личности.

Также было выявлено, что юношам свойственно использовать такие стратегии защитного поведения как вытеснение и интеллектуализация. Девушки чаще прибегают к регрессии и превосходят юношей по уровню развития таких характеристик творческого мышления как беглость и гибкость. Эти результаты можно объяснить с позиции существующих в нашей культуре взглядов на социальные роли мужчины и женщины, согласно которым у первого поощряется стремление быть активным, неэмоциональным, не проявлять слабости, а у второй - концентрация на чувствах, проявление эмоций и стремление разделить их с другими. Более же высокий уровень развития гибкости и беглости мышления можно объяснить с точки зрения теории эволюции пола: женщинам более свойственно быть гибкими, приспосабливаться к трудной ситуации, так как женский пол обладает высокой адаптивностью в связи с эволюционной задачей «сохранения достигнутого».

Были обнаружены положительные взаимосвязи между замещением и такими защитами как регрессия ($p < 0,01$) и проекция ($p < 0,05$). Это говорит о том, что склонность перенаправлять свои подавленные эмоции на более доступные и неопасные объекты связана с использованием простых поведенческих стереотипов и приписыванием другим людям неосознаваемых и неприемлемых для личности чувств. Также существует отрицательная связь между отрицанием и замещением ($p < 0,05$). Это может свидетельствовать о том, что нежелательные для личности чувства и импульсы, которые она не позволяет себе испытывать по отношению к определенному объекту, переносятся на другой, приемлемый для этого. Стратегия по типу «решение проблемы» положительно связана с интеллектуализацией ($p < 0,01$) и имеет отрицательную связь с регрессией ($p < 0,05$). А стратегия по типу «избегание проблемы» положительно связана с такими защитами как компенсация ($p < 0,05$) и реактивное образование ($p < 0,05$). Из этого можно сделать вывод, что люди, ориентирующиеся при столкновении с проблемой на ее решение, склонны пресекать вызванные этой проблемой переживания и снижать ценность недоступного для себя опыта. Личность снижает для себя значимость

причин, вызвавших конфликт, и переводит свое внимание на его решение. Регрессия таким людям не свойственна, так как имеет в своей основе импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля. Напротив, люди, ориентирующие при столкновении с проблемой на ее избегание, стараются уйти в мир фантазий, где присваивают себе ценности и поведенческие характеристики другой личности, либо стремятся получить сверхудовлетворение в других сферах деятельности, развивают у себя противоположные стремления.

Связи творческих характеристик и защитных/копинг-реакций не оказались множественными и содержательно «революционными», причем все они касаются самооценочных показателей творчества. Люди, выше оценивающие себя по склонности к риску, чаще реализуют такие защиты как регрессия и проекция; считающие себя более любознательными - более выражено компенсируют свои нестерпимые чувства другими качествами и ищут идеалы в различных сферах жизнедеятельности; отмечающие свое развитое воображение - склонны к защите по типу «регрессия».

Психологические защиты только временно восстанавливают ощущение эмоционального благополучия, но не решают проблему и не пригодны для жизни в благополучной ситуации. Все это указывает на необходимость работы с ними. И цель личностного развития будет заключаться в переносе этих состояний из бессознательного в сферу сознания, а также в гибкости их использования. При этом такая работа может проводиться в совокупности с применением методов, повышающих креативность, которая характеризуется способностью более эффективно оперировать противоречивой информацией. Таким образом, высокий уровень креативности может облегчить работу по осознанию стратегий своего защитного поведения, но для полной картины дальнейшей работы требуется также изучение индивидуально-типологической вариативности психологических защит и их взаимодействия с другими компонентами саморегуляции.

Библиография:

1. Бескова И. А. Как возможно творческое мышление? - М., 1993. -198 с.
2. Никольская И. М., Грановская Р. М. . Психологическая защита у детей. - СПб.: «Речь». 2000 – 507 с.
3. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. - Самара: «БАХРАХ-М», 2003. – 656 с.
4. Фрейд З. Психология бессознательного. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2005. - 400с.

В. А. Худик, А. В. Секисова

**ИССЛЕДОВАНИЕ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ
У КУРСАНТОВ МОРСКОЙ АКАДЕМИИ В СВЯЗИ С ИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ САМООПРЕДЕЛЕНИЕМ**

Учебная адаптация обучающихся в вузе предполагает адекватность выбора будущей профессии и мотивацию учения, а также развитие навыков и норм поведения в избранном виде учебно-профессиональной деятельности. Большинство вчерашних выпускников школы владеют

навыками обучения применительно к условиям организации школьной жизни, когда сформировавшиеся учебные стереотипы и система отношений «учитель – ученик», при сопутствующем участии такого института как «семья», остаются доминирующими в дальнейшей организации отношения к учению в условиях вуза. То есть возникают трудности в перестройке моделей учебной деятельности, так как существенным образом изменяются условия образовательной среды, которые являются мало знакомыми для курсантов на начальном этапе их обучения. В этой связи становится актуальным изучение мотивов учения у обучающихся на различных этапах освоения ими будущей профессии, когда под влиянием социально-педагогических условий мотивационные детерминанты усиливают оценку профессионального самоопределения и влияют на успешность обучения.

Целью исследования явилось изучение мотивов учебной деятельности у курсантов Новороссийской государственной морской академии имени адмирала Ф. Ф. Ушакова в связи с их профессиональным самоопределением, поскольку профессиональный выбор может существенным образом влиять на учебную мотивацию обучающихся в данном вузе. Исследованием было охвачено 64 курсанта второго курса, проходивших обучение по специальности «судоводитель». Особенностью данной экспериментальной группы было то, что курсанты первых курсов являются представителями начального этапа освоения ими избранной специальности, когда «профессиональный выбор» начинает подвергаться «испытанию на прочность». В динамике, очевидно, следует ожидать корректировку учебно-мотивационных профессиональных предпочтений, возникающих вследствие влияния других факторов — успешности обучения, овладения профессиональными знаниями, навыками и умениями и пр. Выбранная экспериментальная группа является идеальной с точки зрения влияния сформировавшегося профессионального выбора на становление учебной мотивации уже с первых дней обучения в вузе.

Исследование включало применение методики «Изучение учебной мотивации студентов», разработанной А. А. Реаном и В. А. Якуниным, и осуществление контент-анализа материалов письменных сообщений «Моя будущая профессия» по методу, предложенному Б. А. Еремеевым. Выбор данного методического материала был обусловлен предположением о том, что профессиональное самоопределение в юношеском возрасте, очевидно, детерминировано влиянием семьи, а мотивация учения на начальных этапах в большей мере определена опытом учебной деятельности, сформированным в старших классах средней школы.

Результаты исследования подтвердили высказанную гипотезу. Данные контент-анализа текстового сообщения показали, что 37% обучающихся отметили роль семейного фактора в выборе профессии «судоводитель», так как «отец, дедушка, брат были работниками торгового

флота» или «служили на флоте». «Мечта стать работником морского флота», как мотивационный фактор, отмечен в 38% текстовых сообщениях, причем у 33% курсантов данное желание отмечено с детского возраста. Мотивы выбора данной профессии, связанные с представлениями о будущей деятельности, не нашли широкого описания: около 5% курсантов отметили, что данная профессия является романтической, 18% — считают ее достаточно трудной и опасной, и в то же время, — ответственной. Около половины участников исследования (45%) положительно относятся к факту получения образования в морской академии, а 18% обучающихся рассматривают свое учение как «собственное развитие», «становление кругозора». И примерно 11% курсантов ориентировано на первоначальном этапе обучения лишь на «получение диплома» о высшем образовании. Перспективы побывать в других странах, познакомиться с культурой и бытом других народностей отмечают 39% курсантов. Высокая зарплата привлекает 34% будущих специалистов, около четверти курсантов мотивированы стать капитаном морского торгового флота.

Данные контент-анализа текстовых сообщений согласуются с результатами, полученными по методике А. А. Реана и В. А. Якунина. Однако при выборе мотивов учения, курсанты больше ориентированы на стандартизированные варианты ответа типа: «быть всесторонне образованным человеком» (86%), «получить диплом о высшем образовании» (76%), «получать материальное вознаграждение от родителей» (73%), «быть уверенным в профессиональном выборе» (73%), «получить удовлетворение от учебы» (28%), которые характеризуют данную социальную группу, как юношеский возраст.

Балльно-рейтинговая оценка мотивов учебной деятельности подтверждает тенденцию социализации лиц юношеского возраста в контексте выбора профессии и становления всесторонне развитой личности, «ждущей одобрения» от родных и близких, педагогов высшего учебного заведения (7 баллов). Наряду с этим целый ряд других мотивов, характеризующих навыки учебной деятельности, ответственность и постоянность выполнения учебных (домашних) заданий, формирование глубоких и прочных знаний, получило в оценках курсантов более низкие баллы (от 2,7 до 4,8 баллов), что, очевидно, следует рассматривать в связи с проблемами учебной адаптации, которые могут иметь место на начальном этапе обучения в вузе.

Таким образом, результаты исследования выявили, что на начальном этапе обучения у курсантов морской академии мотивы учения связаны с выбором будущей специальности, которые носят одобряюще-положительный характер со стороны родных и педагогов, тогда как истинные мотивы учения, связанные с формированием навыков учебной деятельности, находятся на стадии формирования и личностного осмысления. Данное предположение требует своего дальнейшего

изучения, что может являться предметом дальнейших исследований.

Шехерева О.И.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЗДАНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПОРТФОЛИО БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Один из способов продвижения на рынке труда и привлечение потенциальных работодателей это распространение информации о профессиональных навыках и умениях. Поэтому важным моментом является выбор каналов распространения информации. Одним из таких масштабных каналов является интернет-среда, а инструментом - электронное портфолио. Электронное портфолио - это одна из современных динамично развивающихся технологий поиска карьерных возможностей и перспективной работы[1].

Создание электронного портфолио приводит к улучшению результатов обучения.

Учащиеся вовлекаются в процесс осмысления стартовой оценки уровня достижений, промежуточного и итогового контроля, постановку целей дальнейшего профессионального развития посредством создания портфолио.

Необходимость построения карьеры будущего специалиста и его выход на рынок труда в современных условиях связаны со следующими основными проблемами:

- отсутствие опыта самостоятельной работы;
- отсутствие багажа карьерных возможностей и наработанных личных связей;
- недостаточный опыт общения с целевой аудиторией потенциальных работодателей и заказчиков;
- финансовые ожидания не сформированы или нестабильны, так как молодым специалистам свойственно их завышать или занижать;
- возросшая конкуренция на рынке труда и её новые, более жесткие условия в современной социально-экономической ситуации и как следствие – повышение требований к специалисту.

Целью создания электронного портфолио студента является грамотное, планомерное создание привлекательного образа специалиста. Рассматривая презентацию молодого специалиста в Интернете как рекламное сообщение, логично применение при создании портфолио всех известных рекламных методов [2]. Начало формирования портфолио в период обучения профессии особенно актуально для творческих специальностей.

Студентами 2 курса Евроакадемии, было проанализировано творчество знаменитых дизайнеров интерьера. Самостоятельная работа с ВИК картами [3] подтвердила важность и актуальность создания

творческого электронного портфолио на ранних стадиях обучения профессии.

В мировой практике накоплен достаточный опыт по созданию электронных ученических портфолио. В среде интернет известны следующие модели построения этого термина: ePortfolio, WEB~, digital~, он-лайн~, виртуальное~, цифровое~, электронное~, а также ПКП - «Портфолио карьерного продвижения».

Электронное портфолио - это информационный ресурс, который:

- дает представление о профессиональных навыках и умениях учащегося;
- отражает динамику учебных достижений будущего специалиста;
- представляет собрание образцов творческих работ;
- освещает результаты выполнения курсовых работ и дипломного проекта;
- является эффективной формой оценки готовности к профессиональной карьере.

Основными отличиями электронного портфолио от его аналога на бумажных носителях являются:

- гипертекстовая технология построения ресурса, которая позволяет связывать между собой отдельные части в единое целое;
- открытость и компактность объема контента, скорость передачи информации;
- возможность работы с любым типом процессора и операционной системой;
- динамичность и гибкость, позволяющая вносить изменения в портфолио;
- коммуникативность, которая позволяет эффективно обмениваться информацией на базе своего портфолио;
- возможность построения разнообразного визуального контента (таблицы, графики, диаграммы и т. д.);
- активное использование мультимедийных, анимационных средств, которые предполагают комбинированное воздействие на органы чувств (зрение, слух, осязание), а, следовательно, и на способы предъявления информации;
- формирование культуры работы в среде интернет.

Основным недостатком электронного портфолио является отсутствие личного контакта с потенциальным работодателем (заказчиком). Такие значимые имиджевые инструменты, как грамотная речь, голос (его тембр и высота), язык жестов, язык тела (например, «горящие глаза»), пластика движения, культура общения и т.д. могут воздействовать только посредством видео, что снижает их возможную значимость.

Концепция электронного портфолио.

Оптимальная структура электронного портфолио состоит из 3 основных разделов [4]:

- Портфолио документов - портфель сертификатов, дипломов, наград и личных образовательных и профессиональных достижений, заверенный цифровой подписью; ведение хронологии;

- Портфолио работ - собрание творческих, проектных и исследовательских работ;

- Портфолио отзывов - собственная оценка своих достижений и отзывы

преподавателей и других заинтересованных лиц.

Анализ некоторых существующих портфолио, разработанных учащимися

самостоятельно показывает, что в них нарушен баланс между оформлением и

качественной работой электронного ресурса. Как правило, разработкой таких

портфолио занимаются программисты, недостаточно владеющие композиционными средствами или дизайнеры, слабо подготовленные в вопросах программирования.

Изучение вопроса по созданию электронного портфолио позволило выработать следующие практические рекомендации:

- портфолио должно быть инновационным с точки зрения дизайна и инфотехнологий, композиционное оформление портфолио не должно входить в

противоречие с современными тенденциями формообразования и стилистикой

оформления WEB - ресурсов;

- содержание должно быть ясно воспринимаемым; логичным по навигации, контент должен быть доступен в пределах одного-двух кликов;

- быстро загружаться; стилистически привлекательное портфолио, которое долго открывается, возможно, даже не будет просмотрено;

- содержание должно быть постоянно обновляемым;

- если объём информации значителен, то ее трудно воспринять быстро;

- портфолио должно быть активно посещаемым; положительные отзывы,

размещенные в нём, повышают рейтинг специалиста;

- контактная информация должна быть абсолютно верной и свежей, все ссылки должны работать, а все возможные способы связи доступны;

- учитывать целевую аудиторию; знать потребности и ожидания потенциальных работодателей (заказчиков) и уметь прогнозировать их возможные изменения;

- при недостатке опыта работы и реализованных проектов

рекомендуется

деликатное включение информации о своих личных достоинствах;

- стремиться к достижению разумного равновесия творчества и здравого смысла.

Для внедрения электронного портфолио в учебный процесс требуется решить ряд организационно – методических и технических вопросов:

Необходимо разработать структуру и содержание модели электронного портфолио в учебном заведении.

Повысить требования к качеству учебно-методических материалов в связи с открытостью доступа к ним.

Усилить роль организации самостоятельного учебного процесса.

Чтобы на практике помочь студентам научиться создавать портфолио, необходимо ознакомить их не только с его структурой, но и с инструментами создания виртуального портфолио. Курс лекций «Создание электронного портфолио» в рамках учебной программы и факультативное обучение по курсу «Основы WEB дизайна» позволят учащемуся:

- самостоятельно создавать web-страницы, с использованием языков программирования HTML и JavaScript, которые содержат все необходимые

компоненты: гиперссылки, текстовое и графическое наполнения;

- эффективно использовать возможности каскадных таблиц стилей CSS для повышения функциональности и улучшения оформления web-сайта;

- размещать портфолио в Internet.

Для создания электронных портфолио можно рекомендовать различные программные средства, специальные онлайн оболочки. Таким примером может служить компонент ePortfolio для SharePoint и SharePointLMS. Портфолио может размещаться и храниться на портале учебного заведения, на персональном сайте, на бирже удаленной работы, в каталогах фрилансеров, хостингах общего пользования и т.д.

Таким образом, создание электронного портфолио требует от учащегося компетенции в различных областях знаний, например в психологии бизнеса, менеджменте, законодательстве, инфотехнологиях, рекламе, WEB дизайне. Разработка портфолио и оперативное распространение информации посредством информационных технологий, создает условия для повышения конкурентоспособности на все ужесточающемся рынке труда.

Библиографический список

1. <http://www.ncte.org/cccc/resources/positions/electronicportfolios> [07.04.2010]
2. Джулер А., Дрюниани Б., Креативные стратегии в рекламе. / - СПб: Питер, 2003.
3. Шехерева.О.И. Методические аспекты организации процесса обучения на основе ВИК. Материалы международной конференции NOTV. Екатеринбург, 2010.

4. Новикова Т.Г. Папка индивидуальных учебных достижений «портфолио»,
http://image.websib.ru/05/text_article.htm?454 [07.04.2010]

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Агатова Людмила Александровна, начальник отдела обучения, ООО «СП Бизнес Кар», г.Москва, Россия.

Азаренок Галина Сергеевна, Витебский государственный университет им. П.М.Машерова, г.Витебск, Республика Беларусь

Артимович Вероника Михайловна, старший преподаватель кафедры «Экономика транспорта», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Астрейко Елена Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей физики и методики преподавания физики, Мозырский государственный педагогический университет им. И.П. Шамякина; Республика Беларусь, Гомельская обл., г. Мозырь.

Астрейко Сергей Яковлевич, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой методики технологического образования, Мозырский государственный педагогический университет им. И.П. Шамякина, г. Мозырь, Гомельская обл., Республика Беларусь

Бакланов Иван Михайлович, выпускник кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Баранов Александр Аркадьевич, доктор психологических наук, профессор, директор Института педагогики, психологии и социальных технологий, Удмуртский государственный университет, г. Ижевск, Россия

Бендюков Михаил Александрович, доктор психологических наук, профессор кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Березовская Ирина Петровна, кандидат философских наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Бердыган Антонина Вячеславовна, аспирант кафедры «Психология», педагог-психолог, Дальневосточный государственный университет путей сообщения, факультет среднего профессионального образования - «Хабаровский техникум железнодорожного транспорта», г.Хабаровск, Россия

Беспалов Борис Иванович, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, факультет психологии МГУ им. М.В.Ломоносова, г.Москва, Россия.

Благинин Андрей Александрович, доктор медицинских наук, доктор психологических наук, профессор, зав.кафедрой авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Бобикова Полина Александровна, аспирант кафедры "Менеджмент и маркетинг" Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Большакова Екатерина Викторовна, преподаватель, Вологодский педагогический колледж, г. Вологда Россия

Бондарев Эдуард Васильевич, доктор медицинских наук, профессор кафедры авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Борисовская Нина Валентиновна, ассистент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Владимирова (Шошина) Анна Владимировна, выпускница кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, психолог 2 категории Психофизиологической лаборатории НУЗ "Дорожная клиническая поликлиника", г. Санкт-Петербург, Россия

Гамкова Оксана Андреевна, кандидат психологических наук, психолог, отдел управления персоналом, Владивостокский центр организации работы железнодорожных станций (ДЦС), Дирекция управления движением, Дальневосточная железная дорога, Россия

Гнедина Татьяна Георгиевна, кандидат психологических наук, ведущий психолог Дирекции управления движением Забайкальской железной дороги – филиала ОАО «РЖД»

Голубихина Юлия Юрьевна, психолог-исследователь, лаборатория психологических исследований в сфере безопасности дорожного движения Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

Горюнова Людмила Николаевна, ст. преподаватель каф. эргономики и инженерной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия.

Григорьева Марина Владимировна, доктор психологических наук, доцент кафедры психологии образования, Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского

Гульбс Ольга Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой психологии, Краматорский экономико-гуманитарный институт, г. Краматорск, Донецкая обл., Украина

Гуревич Роман Семенович, доктор педагогических наук, профессор, директор Института математики, физики и технологического образования, г. Винница, Украина.

Гурчиани Камилла Сергеевна, аспирантка, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль Россия

Даниленко Андрей Алексеевич, кандидат философских наук, доцент, начальник кафедры философии и психологии Государственной морской академии им адм. С.О.Макарова

Демидова Мария Викторовна, педагог-психолог СДЮСШОР №2, г.Вологда, Россия.

Дорошкова Екатерина Дмитриевна, бухгалтер 1 категории, Северный филиал ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт», г. Ухта, Республика Коми, Россия

Дроздова М.А., кандидат юридических наук, ассистент кафедры «Экономическая Теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Евдокимова Елена Александровна, проректор по научно-педагогической работе Украинской государственной академии железнодорожного транспорта

Емельянов Юрий Александрович, адъюнкт кафедры авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г.Санкт-Петербург, Россия

Ермакова Елена Сергеевна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Ершов Евгений Михайлович, кандидат экономических наук, доцент, зам.декана факультета «Экономика и социальное управление», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Ершова Ольга Евгеньевна, аспирант кафедры менеджмента и маркетинга, Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Ершова Марина Евгеньевна, аспирант кафедры менеджмента и маркетинга, Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Есипова Екатерина Владимировна, аспирант кафедры «Экономика и менеджмент в строительстве», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Ефрюшкина Ольга Владимировна, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры «Психология», Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г.Хабаровск, Россия

Зачесова Галина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Иванов Михаил Васильевич, доктор филологических наук, профессор кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Каверина Лидия Андреевна, старший преподаватель кафедры «Изыскания и проектирование железных дорог», Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г.Хабаровск, Россия

Калтыгин Максим Владимирович, кандидат медицинских наук, преподаватель кафедры авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Каплунович Илья Яковлевич, кандидат психологических наук, доцент, Северо-Западная Академия государственной службы (Новгородский филиал), г.Великий Новгород, Россия

Каплунович Светлана Михайловна, зам. директора методического центра УСПО, Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, г.Великий Новгород, Россия

Карагачева Мария Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Кашапов Мергалис Мергалимович, доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики и педагогической психологии. зам. декана по научной работе факультета психологии, руководитель лаборатории профессионального и личностного развития, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г.Ярославль, Россия

Кедич Светлана Игоревна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Коваленко Е.А. кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Комарова Александра Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Комкова Лада Владимировна, студентка, Санкт-Петербургский государственный архитектурно - строительный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Контаутене Рима, магистр, Каунасский технологический университет, г. Каунас, Литва

Корзунин Владимир Александрович, доктор психологических наук, профессор, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Котов Олег Валерьевич, Герой России, летчик-космонавт, заместитель начальника Отряда космонавтов, Центр подготовки космонавтов им. Ю.А. Гагарина, Россия

Котова Светлана Аркадьевна, кандидат психологических наук, доцент, РГПУ им. А.И.Герцена, г. Санкт-Петербург, Россия

Курепина Елена Андреевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Лапинскас Арунас Альгевич, доктор экономических наук, профессор, зав.кафедрой «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Лебедева Наталья Юрьевна, студентка, Санкт-Петербургский государственный архитектурно - строительный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Леженина Анна Андреевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология», Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г.Хабаровск, Россия.

Леженкина Татьяна Ивановна, диссертант кафедры психологии труда и инженерной психологии МГУ, старший преподаватель кафедры УЧР, Московская финансово-промышленная академия, Москва, Россия

Леонов Сергей Владимирович, кандидат психологических наук, научный сотрудник, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Лобанова Юлия Игоревна, кандидат психологических наук, доцент кафедры практической психологии, Санкт-Петербургский государственный архитектурно - строительный университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Локтионов Александр Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Лыскова Елизавета Сергеевна, студентка факультета «Экономика и социальное управление», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Малеев Денис Викторович, старший преподаватель кафедры психологии, Краматорский экономико-гуманитарный институт, г. Краматорск, Донецкая обл., Украина

Мурашкина Марина Анатольевна, студентка факультета психологии Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, г. Санкт-Петербург, Россия

Мысник Лада Михайловна, студентка факультета «Экономика и социальное управление», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Навицкас Валентинас, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и международной торговли, Каунасский технологический университет, г.Каунас, Литва

Наумов Игорь Анатольевич, кандидат философских наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Невструева Таифе Хасьямовна, доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология», Дальневосточный государственный университет путей сообщения, г.Хабаровск, Россия

Новикова Елена Сергеевна, старший преподаватель кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Норкин Геннадий Алексеевич, кандидат философских наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Носкова Ольга Геннадьевна, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и инженерной психологии, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия.

Опарин Сергей Геннадьевич, доктор технических наук, профессор, зав.кафедрой «Экономика и менеджмент в строительстве», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Остапова Мария Николаевна, студентка факультета «Экономика и социальное управление», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Павлова Ксения Сергеевна, аспирант, технолог информационно-вычислительного центра, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г.Ярославль, Россия.

Попова Наталия Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Прокофьев Лев Ефимович, старший преподаватель кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Проскуракова Елена Александровна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика транспорта», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Рассказова Оксана Михайловна, доцент кафедры «Экономика транспорта», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Ручкина Наталья Сергеевна, Витебский государственный университет им. П.М.Машерова, г.Витебск, Республика Беларусь

Секисова Алёна Владимировна, аспирант кафедры безопасности жизнедеятельности Новороссийской государственной морской академии им. адмирала Ф. Ф. Ушакова

Семёнова Елена Михайловна, кандидат психологических наук, доцент, Российский государственный социальный университет (филиал), г.Минск, Республика Беларусь.

Серова Елена Анатольевна доцент кафедры философии и психологии, Государственная морская академия имени адмирала С.О.Макарова, г.Санкт-Петербург, Россия

Сиверцева Елена Сергеевна, старший преподаватель кафедры «Экономика транспорта», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Сидоров Николай Михайлович, кандидат философских наук, доцент кафедры «Философия, социология и политология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Синельников Сергей Николаевич, адъюнкт кафедры авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Ситников Валерий Леонидович, доктор психологических наук, профессор, зав.кафедрой «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Скрипюк Игорь Ильич, кандидат психологических наук, доцент кафедры рекламы, Санкт-Петербургский государственный университет, г.Санкт-Петербург, Россия.

Слотина Татьяна Викторовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Соловьева Александра Сергеевна, студентка факультета психологии Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, г. Санкт-Петербург, Россия

Соловьева Елена Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой практической психологии СПбГАСУ, г. Санкт-Петербург, Россия

Соломин Игорь Леонидович, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Соломина Лада Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития и образования Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, г. Санкт-Петербург, Россия

Соколов Павел Александрович, аспирант кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г.Санкт-Петербург, Россия

Стреленко Анна Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент, Витебский государственный университет им. П.М.Машерова, г.Витебск, Республика Беларусь

Стрелков Юрий Константинович, доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии труда и инженерной психологии,

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва, Россия

Суэта Лейла, доктор экономических наук, старший специалист Планового отдела ГП дирекции Клайпедского государственного морского порта, г.Клайпеда, Литва

Телегина Надежда Викторовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Телятникова Галина Борисовна, преподаватель медицинского училища, Петербургский государственный университет путей сообщения, г.Санкт-Петербург, Россия

Федулкина Екатерина Александровна, аспирант кафедры «Психология», педагог-психолог, Дальневосточный государственный университет путей сообщения, факультет среднего профессионального образования - «Хабаровский техникум железнодорожного транспорта», г.Хабаровск, Россия

Фортунатов Владимир Валентинович, доктор исторических наук, профессор, зав.кафедрой «История», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Фролова Алеся Александровна, Республика Беларусь, г.Витебск, Витебский государственный университет им. П.М.Машерова

Худик Владимир Александрович, доктор психологических наук, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности Новороссийской государственной морской академии им. адмирала Ф. Ф. Ушакова

Черевкова Татьяна Николаевна, старший лаборант кафедры авиационной и космической медицины, Военно-медицинская академия им. С.М.Кирова, г. Санкт-Петербург, Россия

Чермянин Сергей Викторович, доктор медицинских наук, профессор, зав.кафедрой клинической психологии и психофизиологии Ленинградского государственного университета им. А.С.Пушкина

Шапиро Светлана Викторовна, кандидат философских наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Шехерев Александр Олегович, полковник медицинской службы, ветеран-подводник ВМФ России, г. Таллинн, Эстония

Шехерева Ольга Ильинична, доцент факультета дизайна, Евроакадемия, г.Таллин, Эстония.

Шингаев Сергей Михайлович, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии, Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, г. Санкт-Петербург, Россия

Штейнбах Хелене Эдуардовна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Прикладная психология», Петербургский государственный университет путей сообщения, г. Санкт-Петербург, Россия

Шубин Александр Владимирович, кандидат медицинских наук, доцент кафедры клинической психологии и психофизиологии Ленинградского государственного университета им. А.С.Пушкина.