

**ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ,
ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ**

УДК 159.9.072.43

Социальный кризис: роль жизнеспособности персонала малых коммерческих организаций в его профессиональной реадaptации

Никифорова Елизавета Алексеевна¹

Рыльская Елена Александровна², доктор психологических наук, доцент

Горелова Галина Газимовна², доктор психологических наук, профессор

Мануйлов Геннадий Валерьевич², кандидат психологических наук

Морозова Светлана Витальевна², кандидат психологических наук, доцент

¹*Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений, г. Снежинск,*

Челябинская область

²*Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), Челябинск*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между показателями жизнеспособности, субъективного контроля и осознанной рефлексивности персонала организации в период социального кризиса. Целью работы стал анализ комплекса факторов жизнеспособности как личностного ресурса реадaptации персонала организации. Показана приоритетная роль рефлексивных компонентов направленности личности в факторной структуре жизнеспособности. Выявленные личностные ресурсы особо значимы в процессе реадaptации профессионала. Обнаруженные комплексы психологических характеристик направленности личности, обеспечивающие контроль и осознанную рефлексивность жизни и деятельности, составляют ресурсные системы профессионалов и могут быть положены в основу мониторинга жизнеспособности персонала организаций, особенно в критические периоды их функционирования. Определение уровня жизнеспособности можно использовать для формирования кадрового резерва специалистов или руководящего состава.

Ключевые слова: жизнеспособность, реадaptация профессионала, личностные ресурсы реадaptации, рефлексивность, организация.

Social crisis: the role of the vitality of the personnel of small commercial organizations in their professional readaptation

Nikiforova Elizaveta Alekseevna¹

Rylskaya Elena Aleksandrovna², doctor of psychological sciences, associate professor

Gorelova Galina Gazimovna², doctor of psychology, professor

Manuilov Gennady Valerievich², candidate of psychological sciences

Morozova Svetlana Vitalievna², candidate of psychological sciences, associate professor

¹*Center for Supporting the Activities of Educational Institutions", Snezhinsk, Chelyabinsk region*

²*South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk*

Abstract. The article presents the results of a study of the relationship between indicators of vitality, subjective control and conscious reflexivity of the organization's personnel during a period of social crisis. The purpose of the work was to analyze the complex of vitality factors as a personal resource for readaptation of the organization's personnel. The priority role of reflexive components of personality orientation in the factor structure of vitality was shown. The identified personal resources are especially significant in the process of readaptation of a professional. The discovered complexes of psychological characteristics of personality orientation, providing control and conscious reflexivity of life and activity, constitute the resource systems of professionals and can be used as the basis for monitoring the viability of personnel of organizations, especially during critical periods of their functioning. Determining the level of viability can be used to form a personnel reserve of specialists or management personnel.

Keywords: vitality, readaptation of a professional, personal resources for readaptation, reflexivity, organization.

ВВЕДЕНИЕ. Анализ исследований по проблеме жизнеспособности профессионала [1, 2, 3, 4, 5] показал, что наиболее многочисленным и объемным исследованиям присуще структурно-поэлементное рассмотрение жизнеспособности [4], которую связывают с эмоциональным контролем, самоэффективностью, различными индивидуально-психологическими характеристиками субъекта. Таким образом, подход к рассмотрению жизнеспособности становится более личностным, когда она связывается с определёнными характеристиками направленности. Исходя из этого, определена цель нашего исследования – анализ связи между жизнеспособностью профессионала и структурами направленности его личности, связанными с осознанным контролем и рефлексивностью.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ. В исследовании приняли участие сотрудники коммерческих предприятий: 105 человек (24 мужчины, 81 женщина) в возрасте от 25 до 43 лет ($M = 33,93$; $SD = 5,42$). Были использованы следующие методы исследования: Шкалы УСК Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд, СМЛ Л. Н. Собчик и «профиль мышления» В. А. Ганзена, К. Б. Малышева, Л. В. Огинец, авторская шкала жизнеспособности Е. А. Рыльской. Наличие и характер взаимосвязей проверяли с помощью факторного анализа и статистического пакета прикладных программ SPSS 22.0.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Наиболее распространённый по выборке уровень общей интернальности – низкий (у 60,42%) (рис. 1). Стало быть, большинство опрошенных склонны считать, что всё происходящее в их жизни – результат действий других людей или случая и таким образом отдавать контроль над своей жизнью в руки третьих лиц или высших существ (судьба, Бог).

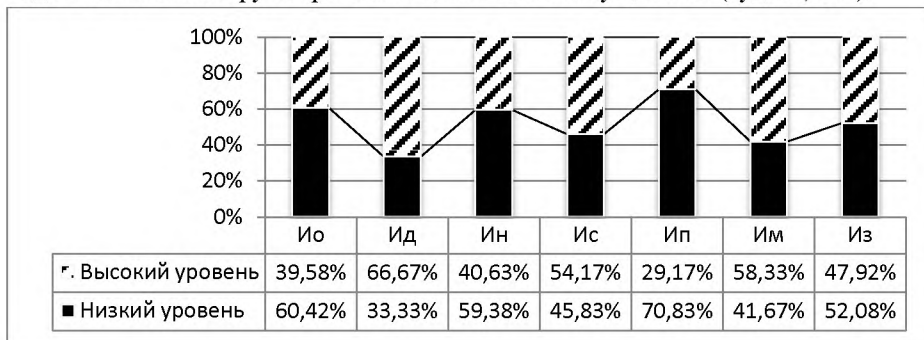


Рисунок 1 – Показатели по шкалам «УСК» (в % от общего числа испытуемых)

Условные обозначения: Ио – общая интернальность; Ид – интернальность в области достижений; Ин – интернальность в области неудач; Ис – интернальность в семейных отношениях; Ип – интернальность в производственных отношениях; Им – интернальность в межличностных отношениях; Из – интернальность в отношении здоровья.

Судя по самооценке достижений, у персонала коммерческих организаций выявляется высокий уровень интернальности (у 66,67%). Исходя из этого показателя, большинство сотрудников считают себя ответственными за свой успех. Для них характерна уверенность в том, что реализуемые в будущем цели также завершатся победой. Интерпретация низкого уровня интернальности в области неудач у 59,38% опрошенных выявляет у них тенденцию приписывать ответственность за свои ошибки другим людям или просто списывать на невезение. Также выявляется

негативная тенденция преобладания низкого уровня интернальности в области производственных отношений у 70,83% опрошенных. Они склонны считать себя лишь «винтиком» в общей системе, над профессиональной жизнью которого имеют власть все (начальник, коллеги, обстоятельства), кроме них. Высокий уровень интернальности в области межличностных отношений у 58,33% опрошенных, несомненно, открывает перспективы для плодотворной совместной деятельности и благополучия в системе межличностных отношений. Наиболее распространённый по выборке уровень интернальности в отношении здоровья и болезни – низкий у 52,08%, что безусловно, отрицательно влияет на формирование жизнеспособности.

По профилю мышления анализу подверглись только высокие баллы, поскольку в соответствии с методикой интерпретируются только они. Самым распространённым среди сотрудников коммерческих организаций явился образный тип мышления у 53,13%, при котором преобразование осуществляется на основе действий с образами и результатом которых является мысль, воплощенная в новом образе. Эти данные можно объяснить особенностями участников опроса: их бизнес чаще связан с торговлей, рекламой и продвижением товаров и услуг. Помимо этого, у 43,75% сотрудников ярко выражена креативность, благодаря которой они способны мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи (рис. 2).

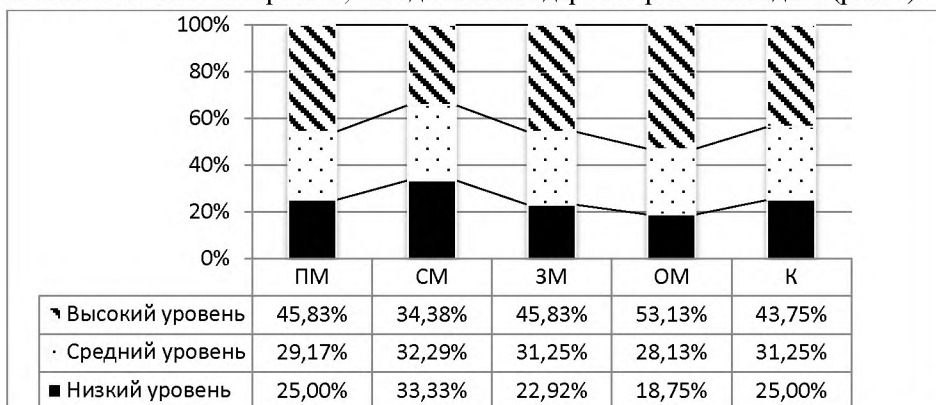


Рисунок 2 – Показатели по шкалам «ПМ» (в % от общего числа испытуемых)
Условные обозначения: ПМ – предметное мышление; СМ – символическое мышление; ЗМ – знаковое мышление; ОМ – образная мышление; К – креативность.

Как видно из рисунка 3, наиболее часто у работников коммерческих организаций встречается средний уровень жизнеспособности.



Рисунок 3 – Распределение уровней жизнеспособности по выборке

Таким образом, они достаточно приспособлены к существующим в обществе требованиям и критериям оценок, адаптивны, достаточно самостоятельны и

гибки в своих реакциях на изменение условий, но при этом у них присутствует определенная боязнь новизны. Эти сотрудники достаточно общительны и контактны. У них присутствует желание познавать себя и самосовершенствоваться.

В результате проведения факторного анализа в структуре жизнеспособности у сотрудников коммерческих организаций было выявлено 4 фактора. Факторы I и II включают личностные свойства по шкале СМЛ. Процентный вклад в суммарную дисперсию по этим шкалам составил 36,76%% (25,340 и 11,361 соответственно). Фактор II, означенный как «Преобразователь информации», и фактор IV «Субъективный контроль» составили суммарный % дисперсии 42,673%% (21,426 и 21,247 соответственно). Таким образом, рефлексивные компоненты направленности личности выходят на первый план в структуре жизнеспособности личности. Фактор «Преобразование информации» включает в себя жизнеспособность, интернальность в области межличностных отношений, типы мышления и креативность. Значимые нагрузки в нем имеют 7 показателей, связанных с удовлетворённостью жизнью, отсутствием боязни нового, открытостью, независимостью, уверенностью; ответственностью за построение межличностных отношений с окружающими; преобразованием информации с помощью предметных действий, правил вывода, умозаключений, действий с образами; способностью мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи. Процентный вклад в суммарную дисперсию этого фактора – 21,426. Фактор «Субъективный контроль» включает в себя жизнеспособность и показатели интернальности. Значимые нагрузки обнаружили 8 показателей, связанных с удовлетворённостью жизнью, отсутствием боязни нового, открытостью, независимостью, уверенностью; способностью принимать на себя ответственность за свою жизнь, достижения и неудачи, выстраиваемые отношения как в семейном кругу, так и в кругу коллег и друзей, а также за состояние своего здоровья.

Следовательно, работники коммерческих организаций удовлетворены жизнью, открыты для взаимодействия, независимы, уверены в себе и готовы без страха принимать изменения, поэтому они осознают свою ответственность за выстраивание межличностных отношений с окружающими людьми, а также способны использовать на осознаваемом уровне различные способы обработки получаемой информации.

ВЫВОДЫ. В результате исследования взаимосвязи жизнеспособности и её компонентов со шкалами опросников «Уровень субъективного контроля» и «Профиль мышления» у сотрудников коммерческих организаций выявлены прямые взаимосвязи между жизнеспособностью, её компонентами и шкалами «УСК» и прямые взаимосвязи между жизнеспособностью, её компонентами и шкалами методики «Профиль мышления». У группы сотрудников с уровнем жизнеспособности выше среднего значимо выше уровень интернальности во всех сферах жизни, а также лучше развиты символическое, знаковое, образное мышление и креативность. Подтверждены гипотезы о наличии взаимосвязи между жизнеспособностью и её компонентами и шкалами опросников «УСК», «Профиль мышления» и наличии различий между группами респондентов с разным уровнем жизнеспособности. Эти данные свидетельствуют о том, что комплексы психологических характеристик направленности личности, обеспечивающие контроль и рефлексивность

сознания, представляют ресурсные системы жизнеспособности сотрудников коммерческих организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Горелова Г. Г., Мануйлов Г. В., Солдатова Е. Л. Личность в социальном управлении : монография. Челябинск : ЮУрГУ, 2018. 180 с.
2. Дикая Л. Г., Махнач А. В., Лактионова А. И. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. 15, № 4. С. 137–146.
3. Махнач А. В., Дикая Л. Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 1. С. 62–91.
4. Рыльская Е. А. Тенденции развития представлений о жизнеспособности профессионала: транспективный анализ // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4, № 1. С. 28–45.
5. W Liu J. J., Reed M. J. & Girard T. A. Advancing resilience: An integrative, multi-system model of resilience // *Personality and Individual Differences*. 2017. Vol. 111. P. 111–118. DOI: 10.1016/j.paid.2017.02.007.

REFERENCES

1. Gorelova G. G., Manuilov G. V. and Soldatova E. L. (2018), “Personality in social management”, monograph, Izdatel'skiy centr SUSU, Chelyabinsk.
2. Dikaya L. G., Mahnach A. V. and Laktionova A. I. (2018), “Individual and socio-psychological factors of a professional's vitality”, *Social and human sciences in the Far East*, Vol. 15, No. 4, pp. 137–146.
3. Mahnach A. V. and Dikaya L. G. (2018), “Worldview orientation as a component of human vitality in socionomic professions”, *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and work psychology*, Vol. 3, No. 1, pp. 62–91.
4. Ryl'skaya E. A. (2019), “Trends in the development of ideas about the vitality of a professional: transpective analysis”, *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and work psychology*, Vol. 4, No. 1, pp. 28–45.
5. Liu J. J.W., Reed M. J. and Girard T. A. (2017), “Advancing resilience: An integrative, multi-system model of resilience”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 111, pp. 111–118, DOI: 10.1016/j.paid.2017.02.007.

Информация об авторах:

Никифорова Е. А., психолог

Рыльская Е. А., заведующая кафедрой психологии управления и служебной деятельности

Горелова Г. Г., старший научный сотрудник кафедры общей психологии, психодиагностики и психологического консультирования

Мануйлов Г. В., доцент кафедры психологии управления и служебной деятельности, gennadiymanuylovproduction@gmail.com

Морозова С. В., заведующая кафедрой общей психологии, психодиагностики и психологического консультирования

Поступила в редакцию 15.02.2024.

Принята к публикации 11.03.2024.