

Отвечая на вопросы, связанные с определением наиболее значимых ситуаций, оказывающих влияние на выбор профессии старшеклассники указывают, что основное влияние на их выбор профессии оказали они сами - 59%; на 14% школьников оказали влияние профессиональные пробы; по совету родителей выбрали профессию - 11% респондентов. Немаловажным для выпускников является мнение учителей 3%. На близкое знакомство с профессией указывают 6% выпускников, после проведенной диагностики.

Данные результаты исследовательской деятельности позволили определить структуру профессиональных и образовательных намерений выпускников, в том числе уровень притязаний на получение образования, структуру ценностей и мотивов выбора профессии, а также факторы влияния на предпочтение этого выбора.

Полученные данные свидетельствуют о том, что система профессиональной ориентации далека от совершенства, мнение педагогов не является доминирующим, поэтому грамотно выстроенная система сетевого профильного обучения может создать условия, позволяющие учащемуся на каждом возрастном периоде профессионального становления получить необходимые ему образовательные услуги, соответствующие профессиональным пробам и ожиданиям. Все это позволит осуществлять систему профессиональной ориентации непрерывно и обеспечит возможность обновления современных знаний в соответствии с изменениями на рынке труда. Все это позволит выстроить индивидуальную траекторию развития ребенка, которая более полно будет соответствовать его индивидуальным и профессиональным способностям.

Хочется отметить, что участниками системы сетевого профильного взаимодействия может быть каждый учащийся в любом возрасте. Она построена по принципу общедоступности и может иметь массовый характер (хотя бы на первых этапах внедрения). Независимо от социального статуса участников, территориального расположения образовательной организации, наличия каких-либо ограничений, она создает условия для обеспечения широкого доступа к образовательным ресурсам и возможность получения основ профессионального образования на разных этапах взросления школьников [5].

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. [Текст] / В.А. Бодров.– Москва.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Долматова, С.В. Сознательный выбор профессии как признак личностной зрелости субъекта [Текст] / С.В. Долматова. - Материалы научной конференции. - М.: Норма, 2014. - 385 с.
3. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования. [Текст] / Ф.С. Исмагилова. - М.: Аспект Пресс, 2013. - 391 с.
4. Мордовская, А.В., Основы профориентологии [Текст]: учебное пособие для бакалавров / А.В. Мордовская, С.В. Панина, Т.А. Макаренко – 2-е изд., испр., и доп. – М: Издательство Юрайт, 2013. – 237 с.
5. Пряжников, Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами [Текст] / Н.С. Пряжников.– М.: Издательский центр «Академия», 2014.-288с.

Ковтун Е.А.¹, Удалов Д.Э.²

Классификация методов психологии управления

¹ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

²ГАОУ ВО города Москвы «Московский государственный институт физической культуры, спорта и туризма имени Ю.А. Сенкевича»
(Россия, Москва)

doi: 10.18411/lj-05-2021-299

Аннотация

В статье дается определение и характеристика метода психологии управления, в контексте комплексного понимания способов регулирования деятельности и поведения

человека в процессе управления. Рассматриваются основные концепции прикладных разделов психологии, раскрывающие и классифицирующие методы, используемые в психологии управления.

Ключевые слова: наука, предмет науки, методология науки, психология, психология управления, процесс управления, методы управления, профессиональная деятельность.

Abstract

The article defines and characterizes the method of management psychology in the context of a comprehensive understanding of the ways of regulating human activity and behavior in the management process. The main concepts of applied sections of psychology, revealing and classifying the methods used in management psychology, are considered.

Keywords: science, subject of science, methodology of science, psychology, management psychology, management process, management methods, professional activity.

Система общественных отношений, возникающих в процессе управления деятельностью человека или организации, как общности людей, имеющих общий интерес и намерения, осуществления общественно-полезной деятельности нуждается в упорядочении и классификации. Реализации этой цели служат общественные, гуманитарные науки, в частности социология, психология и ее прикладные виды, такие как организационная социальная психология, психология управления, психология труда и др.

Для определения значения науки, как регулирующего фактора поведения человека важное значение имеет вопрос характеристики предмета и метода рассматриваемой системы научных знаний [6, с. 133].

Как отмечают Э. Гидденс и Ф. Саттон, в рамках социологии под наукой следует понимать – метод получения обоснованного и надежного знания о мире, основанный на проверке теорий собранными данными. Наука по сравнению с теологией и представлениями здравого смысла, воспринимается как высшая форма знания. Однако это связано, скорее, не с широко распространенным усвоением научного метода, а с осведомленностью о практических успехах науки. Целесообразно, систематические и методологически строгие исследования как лучший способ получения знания, соответственно реальности. К примеру, в области социального обеспечения, здравоохранения и государственного управления существовала устойчивая тенденция реализации политики, основанной на фактических данных, предполагавшей, что принципы научной работы продолжают формировать государственную политику [3, с. 58-62].

С точки зрения философии метод, это – путь, способ, последовательность познавательных или практических действий, приводящих с необходимостью или большой степенью вероятности к ожидаемым (планируемым) результатам (продуктам). В философии науки исследование методов научного познания (их описание, классификация, оценка познавательных возможностей) является предметом такого раздела, как методология науки [8, с. 435].

Многообразие гуманитарных, социальных, прикладных наук, позволяют классифицировать методы познания. Так методы социально-гуманитарных наук можно разбить на три группы: 1) философские методы анализа и реконструкции социальной и гуманитарной реальности (категориальное структурирование изучаемой реальности, ее диалектический анализ, историческая и рационально-логическая реконструкция исследуемых феноменов и др.); 2) общенаучные методы познания (наблюдение, анализ, абстрагирование, описание, обобщение, индукция, дедукция, аналогия, моделирование, системный подход, мысленное конструирование и др.); 3) специфические методы исследования социальной и гуманитарной реальности (понимание, эмпания,

теологический анализ, ценностная интерпретация, деконструкция, деструкция, контекстуальный анализ, гуманитарная, социально-политическая и практическая экспертиза социальных гипотез, теорий и проектов и др.) [8, с. 441].

По мнению Н.А. Давыдова и И.И. Аминова наиболее распространенная классификация методов в психологии (по Б.Г. Ананьеву) включает четыре основные группы.

Первая группа – организационные методы, действующие на протяжении всего исследования:

- а) сравнительный – сопоставление различных групп людей по возрастам, образованию, квалификации, компетентности;
- б) лонгитюдный – многократное обследование одних и тех же лиц на протяжении длительного времени, например, многократное обследование обучаемых на протяжении всего срока обучения в образовательной организации;
- в) комплексный – изучение с участием представителей различных наук, позволяющее установить связи, зависимости между явлениями разного рода, например, физиологическим, психологическим, социальным, профессиональным становлением и развитием личности работника.

Вторая группа – эмпирические методы: наблюдение и самонаблюдение); экспериментальные (лабораторные и естественный эксперимент); психодиагностические (тесты, анкеты, опросники, социометрия, беседа); праксиометрические (анализ продуктов профессиональной деятельности); биографические (анализ фактов, дат и событий жизненного пути человека, документаций, свидетельств, воспоминаний очевидцев и пр.). Эффективность эмпирического метода зависит от его валидности и надежности. То-есть, соответствует ли метод тому, для получения и оценки чего он изначально предназначался и позволяет ли он получить одни и те же результаты при повторном применении.

Третья группа – методы обработки исследовательских данных: количественный (математико-статистический) и качественный анализ результатов изучения, например, систематизация исследовательского материала по типам, группам, вариантам; описание случаев, наиболее полно выражающих как закономерности профессиональной деятельности, так и явлений, исключающих эти закономерности.

Четвертая группа – интерпретационные методы – различные варианты генетического (интерпретация всего фактического материала в терминах развития, выделение фаз, стадий развития, критических моментов становления психических функций) и структурного (установление структурных связей между всеми компонентами психики) методов [1; 4, с. 26-27].

Н.П. Рапохин, утверждает, что для решения своих задач прикладная психология использует разнообразные методы, которые подразделяются в зависимости от целевого назначения и предмета исследования.

По целевому назначению выделяются методы:

- сбора информации: наблюдение, эксперимент, изучение и обобщение социологических данных, служебных документов и материалов;
- анализа и обработки полученных данных: статистический анализ, контент-анализ, оценка продуктов деятельности и личных документов, моделирование.

По предмету психологического исследования:

- методы психологического изучения (диагностики) личности или группы: тестирование, анкетирование, беседа (интервью), испытание на полиграфе, создание тестирующих ситуаций, анализ фактов биографии;
- методы психологического воздействия на личность или группу: вербальные, деятельностные, психофармакологические [10, с. 17-18].

Рассуждая о исследовательских методах психологии, А.В. Юревич, пишет – что они не служат лишь средством получения знания, а сами содержат в себе разнообразные виды психологического знания, являясь его важной операционализированной разновидностью. Так же он говорит и о методах прикладной психологии, которые часто называют «психологическими технологиями». Психологические технологии – это тоже операционализированный вид психологического знания, имеющий много общего с методическим знанием психологии, однако отличающийся от него по целевому назначению: если в методах психологии содержится преимущественно знание о том, как получить психологическое знание, то в психологических технологиях – о том, как его применить для решения практических задач [14, с. 32].

Наиболее детально методы и методики психологии проанализированы в работе «Методология психологии: проблемы и перспективы», в частности, дается общая характеристика метода исследования, как – совокупности определенных правил, приемов, норм научного познания, в том числе для получения надежной и валидной эмпирической информации, критического анализа проведенных исследований. Необходимо различать, по крайней мере, три варианта понимания термина «метод исследования» (применительно к эмпирическому исследованию): а) метод как план (схема) исследования (например, внутригрупповой план, экспериментальный план и др.); б) метод как та или иная методика (процедура, техника) сбора данных (например, метод парных сравнений, опросник NEO PI-R, метод незаконченных предложений и т.д.); в) метод как способ обработки данных, в том числе статистические методы проверки гипотез, методы многомерного анализа данных [2, с. 408].

Авторы научного издания «Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека» предлагают свою типизацию методов психологии, в частности психологии управления. Так, методы используемые в исследованиях деятельности, построены на различных теоретических основаниях. В качестве этих оснований выступают определенные понятия, раскрывающие психологическое содержание регистрируемых параметров, показателей или характеристик деятельности, которые, в свою очередь, направлены на рассмотрение ее разных аспектов или специфических особенностей. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, М.А. Холодная, утверждают, что множество современных методов анализа деятельности можно условно разделить на два типа: количественные формальные и качественные, содержательные.

К первому типу относятся методы, направленные на исследование отдельных аспектов деятельности, которые затем количественно оцениваются на основе тех или иных показателей. К таким показателям деятельности чаще всего относят психическую напряженность, психофизиологические ресурсы, рабочую нагрузку.

Методы исследования деятельности второго типа предназначены для качественного, содержательного анализа таких психических процессов, как мышление, мотивация, принятие решений, целеобразование, планирование и прогнозирование, формирование образов и концептуальных моделей [9, с. 20, 25].

Смежная с психологией управления отрасль – психология труда, в качестве специальных методов выделяет следующие:

а) методы оценки профпригодности работника и развития его профессионально важных качеств. К ним, например, относится метод анамнеза – это сбор данных об истории развития определенного человека как субъекта труда, его трудовая биография.

б) методы анализа и оптимизации производственных процессов. К которым относятся трудовой метод (метод самонаблюдения); метод экспертных оценок (метод компетентных судей, рейтинговый метод и пр.); метод обобщения независимых характеристик, с помощью которого изучают личность работника путем анализа

данных, полученных от разных лиц (коллег, подчиненных, руководителя и др.); метод изучения ошибочных действий дает возможность выявить требования профессии к психике работающего человека, построить профессиональное обучение в соответствии с особенностями деятельности; метод тренажеров используется при применении сложной техники или автоматизированных систем (авиация, космонавтика, управление полетами, электроэнергетика, военное дело и т.д.); алгоритмический анализ – описание последовательности действий в процессе конкретной трудовой деятельности в сопоставлении с производственными функциями работника и психическими процессами.

в) методы анализа и оптимизации производственных отношений. Для этих целей используются методы анкетирования, социометрии, различные тренинги и деловые игры, а также метод кейсов (рабочих ситуаций напряженного характера, которые нужно разрешить в краткие сроки оптимальным образом) [см., например 5; 13, с. 25-26].

Рассматривая непосредственно методы, используемые в психологии управления, отдельные авторы справедливо отмечают, что кроме основных социологических методов психология управления располагает также рядом методик, интенсивно применяемых в управленческой деятельности и выступающих в качестве средств контроля за состоянием объекта (процесса) управления, и важное место в данном случае отводится средствам социологической диагностики, которая является первым этапом на пути принятия управленческих решений. В настоящий момент сложились и определились как ведущие два направления управленческой деятельности, интенсивно использующие в своей практической деятельности средства социологической диагностики: управленческое консультирование и социоинженерную деятельность [12, с. 63-64].

Л.М. Королев, характеризует методы управления с практической точки зрения и называет четыре основных метода воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей:

- организационно-административные методы управления, которые обеспечивают четкость, дисциплинированность и порядок работы коллектива;
- экономические методы управления представляют собой главный рычаг воздействия на сотрудников. Экономические методы способствуют трудовой активности и выявлению резервов организации;
- социально-психологические методы управления применяются с целью повышения социальной активности сотрудников, создания в коллективе здорового морально-психологического климата, воспитания чувства коллективизма, товарищеской взаимопомощи;
- эвристические методы управления – это система логических приемов и интуитивных догадок, позволяющих руководителю решать задачи, которые невозможно решить с помощью усвоенных им знаний и умений. Эти методы применяются в тех случаях, когда управленец вырабатывает решение в неожиданных, экстремальных условиях, не имея алгоритма, полной информации и времени для перебора вариантов [7, с. 28-30].

Воздействие на личность сотрудников, на процессы, происходящие в трудовом коллективе, будет эффективно в том случае, если руководство представляет себе психологические особенности сотрудников, состояние межличностных взаимоотношений, уровень сформированности коллектива. Соответственно, М.В. Полевая и А.Н. Третьякова, выделяют четыре группы психологических методов управления персоналом:

- методы психодиагностики, к которым относят: наблюдение, опрос, анкетирование, интервьюирование, тестирование, биографический и социометрический методы, психофизиологическое исследование и др.;
- психологические методы, содержащие способы психологического воздействия на личность. Они позволяют изменять в желательном направлении и поддерживать нужные для организации настроения, чувства, представления и, главное, поведение сотрудников. К наиболее распространенным способам психологического воздействия относятся: моральное стимулирование; внушение; убеждение; вовлечение; подражание и т.д.;
- поведенческие и социально-психологические тренинги. Задачи, решаемые в рамках тренингов, могут быть весьма различны. Это и формирование определенных личностных качеств сотрудников, например, уверенности в себе, толерантности, гибкости, коммуникабельности. Это может быть и задача формирования эффективной рабочей команды, благоприятного психологического климата в коллективе, налаживания коммуникаций, отработка конкретных моделей поведения в типовых ситуациях взаимодействия с коллегами или клиентами и пр.;
- методы формирования коллектива и культуры организации. Условность определяется тем, что и вышеперечисленные методы, в частности тренинги и методы психодиагностики, позволяют в ряду целого комплекса решаемых ими задач управления персоналом, способствовать и формированию коллектива [11, с. 112 и след.].

Таким образом, рассмотрев различные теории и концепции, разработанные в рамках психологической науки и смежных, прикладных отраслей психологии, можно сделать вывод о том, что психология управления для решения поставленных перед ней теоретических и практических вопросов может применять весь комплекс, как общенаучных методов познания и регулирования поведения субъектов управленческой деятельности, так и специальные, частно-научные методы, ориентированные на решение конкретных задач в процессе управления и реализации трудовой деятельности.

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
2. Василюк Ф.Е., Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г., Петровский В.А., Пружинин Б.И., Щедрина Т.Г. Методология психологии: проблемы и перспективы. Учебное пособие / Общ. ред. В.П. Зинченко, науч. ред. Т.Г. Щедриной. – М.: СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2017 – 528 с.
3. Гидденс Э., Саттон Ф. Основные понятия в социологии / пер. с англ. Е. Рождественской, С. Гавриленко; под науч. ред. С. Гавриленко; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики» - 2-е изд. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 336 с.
4. Давыдов Н.А., Аминов И.И. Психология в профессиональной деятельности: учебник. – Москва, Проспект, 2017. – 224 с.
5. Ковтун Е.А., Удалов Д.Э. Социально-правовая характеристика трудовой деятельности // В сборнике: Социально-экономические и гуманитарные науки. Сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции. 2020. С. 44-48.
6. Ковтун Е.А., Удалов Д.Э. К вопросу о предмете психологии управления // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 72-5. С. 132-136.
7. Королев Л.М. Психология управления: Учебное пособие / Л.М. Королев. – 9-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2021. – 184 с.
8. Лебедев С.А. Философия науки: краткая энциклопедия (основные направления, концепции, категории). Научное издание / С.А. Лебедев. – М.: Академический Проект, 2008. – 692 с.
9. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, М.А. Холодная. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. – 352 с.

10. Рапохин Н.П. Прикладная психология: учеб. пособие / Н.П. Рапохин. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 430 с.
11. Третьякова А.Н., Полевая М.В. Психологические методы управления персоналом // Научный вестник МГИИТ. 2012. № 2 (16). С. 112-117.
12. Управленческая психология: учеб. пособие / Г.И. Колесникова [и др.]. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 284 с.
13. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах: справочное пособие / Ю.В. Щербатых. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. – 248 с.
14. Юревич А.В. Методология и социология психологии. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 272 с.

Момот Ю.А.

Особенности мотивационной сферы подростков с деструктивным коммуникативным поведением в интернет пространстве

*ГБОУВО РК КИПУ ИМЕНИ Февзи Якубова
(Россия, Симферополь)*

doi: 10.18411/lj-05-2021-300

Аннотация

В статье представлено исследование, в рамках которого рассматривается направленность коммуникативного поведения, производится контент-анализ личных страниц подростков в социальных сетях, изучаются особенности мотивационной сферы пользователей, демонстрирующих в интернет-пространстве деструктивное и конструктивное коммуникативное поведение. Рассматриваются доминирующие мотивы пребывания в интернете у подростков с различной направленностью коммуникативного поведения: мотив воплощения в роль, личного пространства, репликации, мотив вклада и мотив обозначенного присутствия. А также описана выраженность негативной коммуникативной установки у подростков с той или иной направленностью коммуникативного поведения.

Ключевые слова: деструктивное коммуникативное поведение, конструктивное коммуникативное поведение, мотивы, установки, направленность, подростки, интернет-пространство.

Abstract

The article presents a study in which the direction of communicative behavior is considered, a content analysis of the personal pages of adolescents in social networks is carried out, the features of the motivational sphere of users who demonstrate destructive and constructive communicative behavior in the Internet space are studied. The dominant motives of being on the Internet among adolescents with different orientations of communicative behavior are considered: the motive of incarnation in a role, personal space, replication, the motive of contribution and the motive of the indicated presence. It also describes the severity of the negative communicative attitude in adolescents with one or another orientation of communicative behavior.

Keywords: destructive communicative behavior, constructive communicative behavior, motives, attitudes, orientation, adolescents, Internet-space.

Цифровое пространство в 21 веке является неотъемлемой частью жизни каждого человека. Благодаря современным технологиям появились новые возможности, в том числе возможности коммуникации. Это в свою очередь, непременно, ведет к развитию особого культурного пространства и оказывает влияние на формирование человека как личности. [1] То есть интернет отнюдь не сводится к пониманию его как пространства, предоставляющего информацию. Интернет является пространством со своими законами и правилами, где пользователи активно взаимодействуют, осуществляют