

сийского происхождения свойственен авторитарно-попустительский стиль руководства.

Согласно конфуцианству, в человеческом обществе естественна централизованная форма правления: в мире людей должен быть только один государь как на небе имеется только одно солнце. Поэтому для руководителей различных структур образовательных учреждений естественен авторитарный стиль руководства. Социальный идеал «цзюнь-цзы», по Конфуцию, это этически совершенный интеллект, любящий знания и стремящийся к постоянному самоусовершенствованию, преисполненный чувством собственного достоинства и готовый добровольно нести тяжелый груз обязательств, налагаемых им на самого себя в силу долга - «и». Однако портрет «благородного мужа» будет неполным, если акцентировать внимание только на позитивных характеристиках. Следует иметь в виду, что в соответствии с учениями и доктринами «Школы образованных людей», приветствуется консервативность, ортодоксальность и стереотипность мышления китайцев, навязчивый ритуализм, тенденция китайской цивилизации к духовному тоталитаризму и приоритет, отдаваемый ею трансперсональным ценностям перед личностными, отсутствие инициативы и индивидуального творчества, способность механически исполнять возложенные служебные обязанности.

В условиях глобализации человечество вынуждено искать разумные формы сосуществования, события при наличии многих различий – религиозных, образовательных, культурных, этнических и т.д. Международный опыт способен помочь всему человечеству в строительстве многополярного мира в духе единства и многообразия.

Я-концепция и моделирование компетентности

Батоцыренов В.Б., Эрдынеева К.Г.,

Ядрищенский А.Н.

*Читинский государственный университет
Чита, Россия*

Моделирование компетентности представляет одну из современных тенденций в области определения желательных качеств работника. Цель моделирования заключается в том, чтобы идентифицировать характеристику субъекта деятельности, которая будет отражать готовность персонала осуществлять определенную деятельность, или будет соответствовать производственной культуре организации (Schippmann et al., 2000), например, Я-концепцию. Я-концепция имеет несколько значений: как некая неизменность, несмотря на развитие, «ядро», в котором сосредоточена сущность человека; как «хозяин», личность человека, который ответствен за его жизнь, контролирует поведение, мысли (Г.Н. Гурджиев); как психическая форма самодентификации-индивидуализации человека на фоне окружающего мира и других людей (Э.Эриксон); как внутреннее сознание личностью самой себя и оценивается субъектом в Я-концепции. «Родственность всех перечисленных значений заключается в том, что за ними стоит одна реальность, выражен-

ная одним именем – Я» (А.И.Зелинченко, 1996, с.58).

Я-концепция, или образ Я, напрямую зависит от уровня развития самосознания. Человек с низким уровнем развития самосознания обладает интуитивным ощущением себя и того, что с ним происходит. Высокий уровень самосознания проявляется в осмысленном, осознанном представлении о себе. Он предполагает наличие у человека рефлексии, постоянного диалога с самим собой, наблюдения и самоанализа своих чувств, поступков, действий. Только в этом случае формируется целостная концепция-Я.

Чем глубже самосознание индивида, тем эффективнее он действует, поэтому расширение самосознания и дальнейшее его углубление в познании самого себя является условием успеха в труде, учебе, средством поддержания отношений с обществом. В структуре самосознания, Я играет особую роль. Я индивида существует как относительно жесткая программа определенных типов поведения и психических состояний, которая, в частности, детерминирована гендерными различиями, этническими особенностями, социальной ролью, социальным статусом. Самосознание работает путем постоянного соотнесения реального поведения с Я-концепцией и тем самым осуществляет регуляцию поведения. Чем значимее черта, запрограммированная в нашем Я, тем сильнее переживается рассогласование, неподкрепление черт Я. Важно знать, что слишком жесткая структура Я-концепции вначале трактуемая как сила характера, в дальнейшем становится источником внутриличностного конфликта. Слабая Я-концепция выступает барьером для напряженных усилий по достижению поставленной цели.

Общий план экспериментального исследования определяется целью и задачами настоящего исследования. Главной целью является изучение специфики управленческой Я-концепции. В исследовании принимали участие сотрудники ЧитГУ, руководители подразделений ОАО «Производственное управление водоснабжения и водоотведения». Выборка руководителей подразделений была разнообразной по полу (мужчины и женщины представлены в равном количестве), возрасту (в рамках от 23 до 60 лет), стажу работы на данной должности (от 3 до 25 лет).

Одной из значимых характеристик профессиональной Я-концепции является локус контроля. Методика на измерение уровня субъективного контроля (УСК) представляет собой модифицированный вариант опросника американского психолога Дж. Роттера. С его помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализируют контроль над ними. Возможны два полярных типа локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является ре-

зультатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий. Рассматривая два полярных типа локализации, следует помнить, что для каждого человека характерен свой уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Локус же контроля конкретной личности более или менее универсален по отношению к разным типам событий, с которыми ей приходится сталкиваться, как в случае удач, так и в случае неудач.

В целом людям с экстернальным локусом контроля в большей степени присуще конформное и уступчивое поведение, они предпочитают работать в группе, чаще пассивны, зависимы, тревожны и неуверенны в себе. Люди с интернальным локусом контроля более активны, независимы, самостоятельны в работе, они чаще имеют положительную самооценку, что связано с выраженной уверенностью в себе и терпимостью к другим людям. Таким образом, степень интернальности каждого человека связана с его отношением к своему развитию и личностному росту.

Опросник УСК состоит из 44 предложений-утверждений, касающихся экстернальности - интернальности в межличностных (производственных и семейных) отношениях, а также в отношении собственного здоровья.

Прочитав каждое утверждение, испытуемый решает для себя, согласен ли он с ним или нет. В случае согласия ставит рядом с порядковым номером предложения знак "+" (можно это сделать на отдельном листе бумаги). Если не согласен - знак "-".

Обработку заполненных ответов проводится по приведенным ниже ключам, суммируя совпадающие с ключом ответы. К опроснику УСК прилагается семь ключей, соответствующих семи шкалам:

1. Шкала общей интернальности (Ио). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство значимых событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми событиями, которые они рассматривают как результат случая или действия других людей. Для определения УСК по данной шкале необходимо помнить, что максимальное значение показателей по ней равно 44, а минимальное - 0.

Шкала интернальности в области достижений (Ид). Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями. Такие люди считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем. Низкий показатель по шкале Ид свидетельствует о том, что человек связывает свои успехи, достижения и

радости с внешними обстоятельствами - везением, счастливой судьбой или помощью других людей. Максимальное значение показателя по этой шкале равно 12, минимальное - 0.

Шкала интернальности в области неудач (Ин). Высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и неудачах. Низкий показатель Ин свидетельствует о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатами невезения. Максимальное значение Ин - 12, минимальное - 0.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис). Высокий показатель Ис означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. Низкий показатель Ис указывает на то, что субъект считает своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. Максимальное значение Ис - 10, минимальное - 0.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип). Высокий Ип соответствует о том, что человек считает себя, свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Низкий Ип указывает на склонность придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению. Максимум Ип - 8, минимум - 0.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им). Высокий показатель по Им свидетельствует о том, что человек чувствует себя способным вызвать уважение и симпатию других людей. Низкий Им указывает на то, что субъект не склонен брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими. Максимальное значение Им - 4, минимальное - 0.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из). Высокий показатель по шкале Из свидетельствует о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье и полагает, что выздоровление зависит преимущественно от его действий. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей. Максимальное значение Из - 4, минимальное - 0.

Результаты проведенного эмпирического исследования были обработаны с помощью пакета статистических программ «Интеграционной системы для комплексного анализа и обработки данных «STATISTICA» ® версия 6.0». В ходе анализа были проведены следующие процедуры.

1. В модуль описательной статистики вошли: определение средних значений исследуемых признаков в каждой из трех групп, стандартное отклонение, минимальные и максимальные значения признака.

2. Для определения значимости обнаруженных различий исследуемых признаков

между группами руководителей был использован t-критерий Стьюдента.

3. Корреляционный анализ Пирсона в каждой из исследуемых групп, используемый для определения взаимосвязи случайных величин в выборке, подчиняющейся законам нормального распределения.

Результаты тестирования данной выборки испытуемых показали следующее. Руководители различных структурных подразделений в большинстве своем имеют интернальный локус контроля (достаточно высокие показатели по всем трем группам). Интернальный локус контроля является показателем ощущения индивидом себя как активного субъекта собственной деятельности. Интернальность связана с такими характеристиками личности как ответственность, уверенность в себе, терпимость, высокий самоконтроль, меньшая склонность подчиняться давлению других. Люди с интернальным локусом контроля чаще сопротивляются в условиях манипулирования ими, и сильнее, чем экстерналы, реагируют на утрату личной свободы.

В исследованиях отечественных и зарубежных специалистов зафиксирована с большой вероятностью связь высокой интернальности с положительной самооценкой, а именно, с большей согласованностью образов реального и идеального Я, что подтверждается и в нашем исследовании. Перейдем к более детальному рассмотрению полученных результатов. По степени адаптированности к управленческой деятельности выделены две группы руководителей: высокоадаптивные (Р-1) и среднеадаптивные (Р-2) руководители. Под адаптивностью понимается личностный конструкт, связанный с готовностью осваивать новые ситуации и устанавливать конструктивные отношения с другими людьми. Анализ сравнения средних значений локуса контроля показал наличие статистически значимых различий между группой высокоадаптивных (Р-1) и группой среднеадаптивных (Р-2) по следующим показателям. Общая интернальность в первой группе повышена: 34 против 26 при ($T=9,4$; $p<0,01$); интернальность в области достижений - 9,17 против 6,84 ($T=5,41$; $p<0,01$); интернальность в области неудач - 7,83 против 5,48 ($T=7,14$; $p<0,01$); интернальность в области производственных отношений - 6,6 против 5 ($T=5,17$; $p<0,01$); интернальность в сфере здоровья - 3,03 против 2,48 при ($T=2,96$; $p<0,01$).

При сравнении контрольной группы (БР-3), которую составили студенты третьего-пятого курсов гуманитарного направления, обнаруживающие лидерское поведение, с высокоадаптивными руководителями (Р-1) были обнаружены значимые различия по тем же, вышеперечисленным показателям. При сравнении контрольной группы (БР-3) со среднеадаптивными (Р-2), значимые различия обнаружены по таким показателям как: интернальность в области неудач - 6,61 против 5,48 ($T=-3,02$, $p<0,01$); интернальность в области производственных отношений - 5,82 против 5 ($T=-2,1$, $p<0,01$). Причем по последним указанным показателям, представители среднеадаптивного уровня (Р-2) уступают контрольной группе (БР-3).

По данным Lefcourt (1982, 1984) Phares (1978), экстерналы сильнее подвержены социальному воздействию, чем интерналы. Strickland (1977) полагает, что интерналы более уверены в своей способности решать проблемы, чем экстерналы, и поэтому независимы от мнения других. Л.Хьел, Д.Зиглер полагают, что уровень тревоги и депрессии у экстерналов выше, а самоуважение ниже, чем у интерналов. Фарес (Phares, 1965) обнаружил, что интерналы не только сопротивляются постороннему воздействию, но также, когда им представляется возможность, стараются контролировать поведение других. Интерналов привлекают индивиды, которыми они могут манипулировать, и не нравятся те, на кого они не могут повлиять (Silverman, Shrauger, 1970).

Итак, локус контроля – это целостный конструкт, вокруг которого сгруппированы взаимосвязанные параметры, характеризующие тип когнитивных стратегий, поведенческих установок Я-концепции. Отсюда следует, что моделирование компетентности в контексте концепции локуса контроля является перспективным направлением психологии адаптации личности к управленческой деятельности.

Обучение профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих в Читинской области

Бейдина А.В.

*Читинский государственный университет,
Чита, Россия*

Система управления государством претерпела за последние годы заметные изменения. Речь идет, прежде всего, о быстром развитии органов государственной власти субъектов федерации и местного самоуправления. И хотя прежние административно-командные методы окончательно не изжиты, а практика зачастую опережает теоретическое и политико-правовое обоснование управленческой деятельности, ситуацию можно назвать достаточно динамичной.

Эффективность и оперативность действий властных структур зависит от многих факторов, но главное, что определяет успешность их функционирования, это квалифицированные кадры управления. Кадры здесь действительно решают все. Необходимость повышения профессиональной компетенции кадров особо остро стоит в муниципальных образованиях, где необходимы специальная квалификация и опыт работы в сфере управления. Компетентность и профессионализация во многом зависят от образовательного уровня государственных и муниципальных служащих. В субъекте РФ — Читинской области большинство управленческих кадров имеют техническое образование, в основном инженерное или сельскохозяйственное. Вместе с тем, Европейская хартия местного самоуправления провозглашает, что условия работы служащих органов местного самоуправления должны быть такими, чтобы можно было обеспечивать подбор высококвалифицированных кадров, основанный на принципах учета опыта и компетентности; для этого необходимо обеспе-