

У менеджеров со средним уровнем конфликтологической компетентности более выражены такие инструментальные ценности, как высокие запросы, высокие требования к жизни и высокие притязания ($U_{Эмп.} = 6$ при $U_{Кр.} 21(p \leq 0,01)$) в отличие от менеджеров с высоким уровнем конфликтологической компетентности.

Таким образом, существуют различия в структуре терминальных и инструментальных ценностей у менеджеров с разным уровнем конфликтологической компетентности.

Библиографический список

1. Петровская, Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л.А. Петровская // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1997, №4. – С. 41-45.
2. Хасан, Б.И. Конструктивная психология конфликта / Б.И. Хасан. – СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 250 с.

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Е. И. Зиборова

*НИУ «БелГУ», педагогический институт, факультет психологии, доцент
кафедры возрастной и социальной психологии, г. Белгород, Россия*

Аннотация: в статье говорится о том, что в условиях существующего практического обучения в ВУЗе отсутствует система развития ценностно-смыслового самоопределения личности студентов управленческих специальностей и поэтому необходимо эту систему развивать.

Ключевые слова: ценностно-смыслового самоопределения, компетентные и креативные специалисты, ресурсы личности, личностный потенциал, самоопределение, самоотношение, уровень интернальности.

AXIOLOGICAL SELF-DETERMINATION OF HIS PERSONALITY STUDENTS OF MANAGEMENT

E.I. Ziborova

*NRU «BelSU», pedagogical Institute, faculty of psychology, associate Professor of age
and social psychology, Belgorod, Russia*

Abstract: The article States that in the conditions of the existing practical training at the University there is no system of development of value-semantic self-determination of the personality of students of managerial specialties and therefore it is necessary to develop this system.

Key words: value-semantic self-determination, competent and creative specialists, personal resources, personal potential, self-determination, self-attitude, level of internality.

В настоящее время в России происходят экономические, социальные, политические изменения, вызывающие потребности общества в расширении числа

специалистов способных эффективно планировать, организовывать и управлять деятельностью в различных общественных и производственных сферах.

Это в свою очередь предъявляет новые повышенные требования к уровню и качеству подготовки выпускников высшей профессиональной школы, и в частности управленцев. Перед высшей школой ставится важнейшая задача – готовить инициативных, высококвалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда менеджеров, отвечающих всем требованиям современности. Однако, как показывает анализ современных исследований, образование все еще носит репродуктивный характер, и имеет в своем распоряжении ограниченный арсенал средств, форм и методов, необходимых для формирования и развития управленческих способностей будущих менеджеров.

Востребованность компетентных и креативных специалистов в сфере управления обострила интерес исследователей не только к выявлению закономерностей, условий, факторов и механизмов развития личности, но и к осмыслению ее потенциала или ресурса.

Изучением темы ресурсы личности занимались отечественные и зарубежные авторы такие как: Д.А. Леонтьев, В.А. Бодров, В.А. Либина, Е.А. Сергиенко, К. Муздыбаев, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий, В.А. Толочек, так и зарубежных: П. Балтеса, Э. Динера, Р. Лазаруса, С. Фолкман, С. Мадди, С. Хобфолла, Р. Баумейстера и др.).

Исследователи все больше внимания уделяют возможностям человека, возникающим как результат влияния макроуровня (социальная система, исторические обстоятельства, природно-географические условия и др.), микроуровня (судьба, первичная социальная среда, случай, образование, воспитание), а также личностного уровня (субъектность, активность, самопознание, самосознание, самооценка, самоконтроль (локус контроля), саморегуляция, саморефлексия, самопроектирование и др.) (А.С. Гусева, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, О.С. Анисимов и др.).

В рамках исследования личностных ресурсов в последние десятилетие получила мощное развитие проблематика развития «личностного потенциала». Значительное внимание при этом уделялось вопросам успешности жизнедеятельности, саморегуляции, психологического благополучия, самореализации, саморазвития, самоактуализации, преодоления неопределенности, доведения поставленных целей до их осуществления, сохранения устойчивости и цельности личности как компонентов личностных ресурсов человека (Г.А. Борулава, Т.О. Гордеева, Л.А. Александрова, Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова и др.). Выделены три подструктуры личностного потенциала, соответствующие трем функциям саморегуляции: функция ориентации или самоопределения; функция реализации, связанная с организацией целенаправленной деятельности; функция сохранения или совладания, которая обеспечивает сохранение устойчивости на фоне неблагоприятных или враждебных обстоятельств.

Каждый из названных компонентов в разной степени представлен в теоретических конструктах и моделях, а также в методическом инструментарии, что связано со сложностью разработки отдельных сторон личностного потенциала и с неравномерным запросом на их со стороны практики.

Отмечая значимость научного вклада исследователей в понимание феноменологических особенностей личностного ресурса, укажем, что они не ставили своей задачей изучение его влияния на профессиональное и личностное

самоопределение. Вместе с тем, отражая динамичность позиции личности в самых разных сферах человеческого бытия – статусно-ролевой, профессиональной, территориальной и др., личностные ресурсы способны выступить в качестве объективной меры оценки психологических особенностей самоопределения и составить основу прогноза его эффективности. Очевидно, что использованию в полной мере личностных ресурсов предшествует осознание их особенностей, уровня развития, возможностей трансформации или замещения. В наибольшей степени такое осознание необходимо человеку на этапе его вступления в самостоятельную жизнь, когда осуществляется выбор личностных приоритетов, происходит становление студента как личности и профессионала.

В период вузовской подготовки студенты управленческих специальностей должны научиться диагностировать, развивать и управлять своими личностными ресурсами, так как именно это сможет увеличить эффективность их личностного и профессионального самоопределения, составляющих основу конкурентоспособности и успешного трудоустройства.

В условиях существующего практического обучения в ВУЗе отсутствует система развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Образовательная программа включает в себя дисциплины и виды практик, которые направлены преимущественно на развитие профессиональных компетенций.

Уровень развития личностных качеств студентов управленческих специальностей, которые являются психологическим ресурсом эффективности их будущей профессиональной деятельности недостаточен.

Несмотря на существующие в психологической науке подходы к пониманию ресурсов и результаты исследований личностных ресурсов, само понятие как психологическая категория представляется недостаточно разработанным. Содержательные характеристики личностных ресурсов необходимо рассматривать как систему. Системный подход открывает возможности исследования психической реальности в системе взаимодействия «человек – жизненная среда» с учетом комплекса детерминант, источником которых является действительность конкретного человека, представленная в содержании реальной деятельности, в самой личности, в переживаемой здесь и сейчас реальности. Взаимодействие человека и жизненной среды происходит в конкретных жизненных ситуациях и является пусковым механизмом для определенных личностных ресурсов. Личностные ресурсы проявляются во взаимодействии человека и жизненной среды как непрерывном процессе пространственно-временного «развертывания» человека, представленного в содержании и направленности деятельности в реальных жизненных ситуациях, обеспечивающего соответствие образа жизни меняющемуся в процессе жизнедеятельности образу мира посредством трансформации ценностно-смысловой подсистемы личности.

Таким образом, личностные ресурсы могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий личности с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации. Иначе, личностные ресурсы выступают как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности. Актуальным направлением исследования личностных ресурсов является изучение их

психологической структуры, механизмов функционирования, динамических характеристик, а также разработка исследовательских методик, адекватных содержанию исследуемой психической реальности.

В ходе анализа существующих подходов к изучению личностных ресурсов мы опираемся на работу Д.А. Леонтьева, который именуется личностный ресурс потенциалом и определяет его как «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [2]. Личностный потенциал представляет собой интегральную характеристику личностной зрелости, феноменами которой выступают эффективная саморегуляция и самодетерминация на разных этапах деятельности и в разных ее условиях [3;4].

Проведенный нами анализ уровня развития личностного ресурса студентов-менеджеров показал: что для 59% студентов-менеджеров характерно внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» своего «Я». Ярко выраженное чувство «за» свое «Я» у 35% опрошенных. Студенты, настроенные «против» своего «Я» составляют 6% от общего числа студентов.

Уровень общей интернальности у студентов-менеджеров соответствуют 6,1 балла, что соответствует среднему уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями.

Основная часть студентов-менеджеров из выборки – 71% имеет средний уровень общей саморегуляции поведения, 21% студентов из общего объема выборки имеют высокий уровень общей саморегуляции поведения, 8% студентов менеджеров имеют низкий уровень общей саморегуляции.

В отношении выраженности такого показателя как мотивация, полученные нами результаты выглядят следующим образом: у 61% студентов менеджеров выражена мотивация избегания неудач, соответственно, у меньшинства респондентов выражена мотивация стремление к успеху, а именно 39%.

У 44% студентов менеджеров выражены низкие показатели общей жизнестойкости, у 48,5% студентов менеджеров выражены средние показатели общей жизнестойкости и у 7,5% студентов менеджеров выражены высокие показатели общей жизнестойкости. Полученные нами результаты свидетельствуют о преобладании у большинства испытуемых среднего уровня выраженности жизнестойкости.

Таким образом, уровень развития личностного ресурса студентов-менеджеров характеризуются средними значениями общей саморегуляции и ее показателей, выраженными значениями конструкторов самоотношения, тенденцией к интернальности локуса контроля, выраженной мотивацией избегания неудач, средними значениями жизнестойкости и ее показателей.

В ходе проведенного исследования подтвердилось предположение о том, что уровень развития личностных качеств студентов управленческих специальностей, которые являются психологическим ресурсом эффективности их будущей профессиональной деятельности недостаточен.

Следующим этапом нашего исследования явилось определение структуры личностного ресурса студентов управленческих специальностей с помощью факторного анализа, который позволил нам выделить особенности развития

личностного ресурса студентов управленческих специальностей: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции. Указанное подтверждает выдвинутую нами гипотезу о том, что основными компонентами личностного ресурса студентов управленческих специальностей являются: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции, которые недостаточно сформированы в силу того, что образовательная программа направлена на усовершенствование профессиональных компетенций, а не на развитие личностного ресурса.

Для проверки нашей второй гипотезы об оказании влияния специально разработанной программы на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей нами была апробирована данная программа, которая оказала влияние на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей. У испытуемых наблюдаются положительные сдвиги: в развитии показателей «саморегуляции» на достоверном уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ по следующим показателям: «моделирование» ($T_{\text{эмп}} = -3,94$), «самостоятельность» ($T_{\text{эмп}} = -3,508^*$) и «общий уровень саморегуляции» ($T_{\text{эмп}} = -3,850$). У испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «самоотношение» на достоверном уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ по следующим показателям: «интегральная шкала самоотношения» ($T_{\text{эмп}} = -3,841$). Так же испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «уровень субъективного контроля» на достоверном уровне статистической значимости $p \leq 0,05$, а именно: «общая интернальность» ($T_{\text{эмп}} = -3,345$), «интернальность в области производственных отношений» ($T_{\text{эмп}} = -3,331$). И положительные сдвиги в развитии показателя «жизнестойкость» на достоверном уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ в отношении показателя: «жизнестойкость» ($T_{\text{эмп}} = -3,920$); положительные сдвиги в развитии показателя «мотивация достижения успеха» ($T_{\text{эмп}} = -3,833$).

На основании вышеизложенного, можно констатировать, что наша специально разработанная программа оказала положительное влияние на развитие компонентов саморегуляции как отдельного компонента личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Наблюдается динамика и развитие показателей самоотношения: интегральная шкала самоотношения. Динамика и рост показателей уровня субъективного контроля: общая интернальность и интернальность в области производственных отношений. Динамика и рост жизнестойкости и мотивации достижения успеха.

Резюмирую вышеизложенное можно сказать о том, что личностный ресурс специалистов управленческих специальностей обозначает совокупность личностных способностей, запасов, достижений человека, которые используются или могут быть использованы для достижения определенных целей управленческой деятельности. В структуру личностного ресурса специалиста управленческих специальностей включены: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции.

Анализ уровня развития личностного ресурса студентов-менеджеров говорит о необходимости целенаправленного развития личностного ресурса специалистов управленческих специальностей.

Уровень развития личностного ресурса студентов – будущих менеджеров показал личностную неготовность студентов к будущей профессиональной деятельности. Для того чтобы повысить конкурентоспособность студентов в

будущей профессиональной управленческой среде, необходима специальная психологическая подготовка в период обучения в ВУЗе.

Расширение образовательной программы по психологии в период обучения в ВУЗе, предусматривающее дополнение учебных курсов и дисциплин методами социально-психологического обучения в форме специально разработанных занятий, деловых игр, групповых дискуссий, проектирования квазипрофессиональной деятельности и профессионально-личностного консультирования студентов, позволит оптимизировать значение личностного ресурса студентов – будущих менеджеров и сформировать у них более высокий уровень готовности к профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Иванова, Т. Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т.Ю. Иванова [и др.] // Организационная психология. – 2018. – № 1. – С. 85-121.
2. Леонтьев, Д.А. Развитие личности в затрудненных условиях / Д.А. Леонтьев // Культурно-историческая психология. – 2014. – Т.10 – №3. – С. 97-106.
3. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д.А. Леонтьев [и др.] – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
4. Леонтьев, Д. А. Время как измерение человеческой жизни. / Д.А. Леонтьев // Время пути: исследования и размышления. – Киев.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины. – С. 8-36.

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

М. А. Резниченко

*НИУ «БелГУ», доцент кафедры возрастной и социальной психологии,
г. Белгород, Россия*

Аннотация. В статье представлен анализ данных изучения феномена профессиональной идентичности студентов факультета психологии, свидетельствующие о переживании кризиса профессиональной идентификации современными студентами вуза, доминировании псевдоидентичности. *Ключевые слова:* профессиональное и личностное самоопределение, профессиональная идентичность, студенты – психологи.

FORMATION OF THE PROFESSIONAL IDENTITY OF THE STUDENTS OF VUZ (INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION)

М. А. Reznichenko

*NIU "Of belGU», the docent of the department of age-qualification and social
psychology, Belgorod, Russia*

Annotation. In the article is presented the data analysis of the study of the phenomenon of the professional identity of the students of the department of psychology,