

ковских работников неадекватно оценивают свое эмоциональное состояние, проявляющееся в течение рабочего дня.

Нами была разработана и апробирована программа психологической профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний, связанных с производственной деятельностью банковских работников. Целью реализации программы являлось предупреждение возникновения и развития у работников банка неблагоприятных эмоциональных состояний, связанных с производственной деятельностью. Разработанная нами программа являлась программой первичной психологической профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний. Программа относилась к числу общепсихологических мероприятий для всего кадрового состава банка.

Поставленная в программе цель достигалась через реализацию следующих задач: выявить наиболее часто встречающиеся у банковских работников неблагоприятные эмоциональные состояния, а также производственные ситуации, являющиеся источником этих состояний; познакомить работников банка с основными теоретическими положениями в области эмоционального психологического стресса и других неблагоприятных эмоциональных состояний человека; познакомить банковских работников с естественными и психотехническими способами саморегуляции эмоционального состояния и снятия внутреннего психоэмоционального напряжения; способствовать формированию у работников банка оптимального для сохранения психического здоровья поведения в производственных ситуациях, являющихся источником неблагоприятных эмоциональных состояний.

В реализуемой нами программе использовались метод активной нервно-мышечной релаксации, ряд упражнений НЛП, методы активного социально-психологического обучения.

Для оценки статистической достоверности эффективности реализованной нами психопрофилактической программы использовался критерий t – Стьюдента; уровень достоверности $p = 0,01$. Анализ эффективности программы показал, что: стала более адекватной самооценка банковскими работниками своего психо-эмоционального состояния ($t_{\text{крит.}} = 2,23$; $t_{\text{эмп.}} = 4,27$); уменьшился уровень тревоги банковских служащих ($t_{\text{крит.}} = 2,23$; $t_{\text{эмп.}} = 6,43$).

Мирошникова О.С., Белгород, Россия

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ АГРЕССИВНЫХ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Miroshnikova O.S., Belgorod, Russia

RESEARCH OF INTERRELATION AGGRESSIVE KOPING-STRATEGY AND VALUABLE ORIENTATIONS OF TUTORS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

В последнее время в средствах массовой информации все чаще появляются публикации, затрагивающие проблемы дошкольного образования, главными из которых являются агрессивные копинг-стратегии воспитателей во взаимодействии с детьми и их родителями. Это явление не могло оставить без внимания ученых психологов образования, которые пытаются выявить эндогенные (внутренние) и экзогенные (внешние) факторы агрессивности, разработать меры профилактики агрессивных копинг-стратегий воспитателей ДОУ. Проблеме нашего исследования составили ряд вопросов: каковы эндогенные факторы агрессивности воспитателей? Какие формы агрессивного поведения наиболее распространены среди воспитателей, а также каково влияние возраста, стажа профессиональной деятельности воспитателей на их эмоциональную культуру поведения.

Теоретический анализ сущности ценностных ориентаций и их влияния на эмоциональное поведение человека показал, что именно они обеспечивают целостность личности, определяют структуру сознания человека, обуславливают программы и стратегии поведения и деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу. В результате пилотажного исследования нами было выявлено, что наиболее важным фактором, влияющим на агрессивные копинг-стратегии воспитателей, являются особенности иерархизации их инструментальных ценностей.

Исследование проводилось на базе Белгородского регионального института повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. В исследовании принимали участие воспитатели МБДОУ г. Белгорода и Белгородской области в количестве 45 человек, средний возраст которых составил 39 лет, стаж работы находился в диапазоне 7 – 15 лет.

На первом этапе исследования была проведена диагностика агрессивности воспитателей по методике А. Ассингера в модификации Е.П. Ильина и П.А. Коваленко (2004). Было выявлено, что 32,8% воспитателей обладают высоким уровнем агрессивности, 27% показали средний уровень агрессивности, низкий уровень обнаружен у 40,2% воспитателей. Обратившись к теоретическому анализу, мы выяснили, что агрессивность воспитателей может быть признаком профессионального выгорания. В пользу этого свидетельствует тот факт, что высокий уровень общей агрессивности у воспитателей ДОУ наиболее выражен за счет косвенной вербальной и физической агрессивности. К примеру, в теоретических источниках утверждается, что косвенная агрессия может выражаться: вербальная – в болтливости, сплетничании и пр.; физическая – в переедании, потребности в физической нагрузке и т.д.

На втором этапе мы исследовали особенности иерархизации инструментальных ценностей в группах испытуемых с высоким и низким уровнем агрессивности. Для диагностики была использована шкала инструментальных ценностей, взятая нами из методики М. Рокича «Ценностные ориентации». Анализ результатов показал, что в группах воспитателей с высоким уровнем агрессивности иерархию инструментальных ценностей возглавляет: воспитанность (5,8 баллов), терпимость (5,6), эффективность в делах (5,2), чуткость (5,2). В то время, как в группе с низким уровнем агрессивности наиболее выражена триада ценностей: исполнительность (4,4 балла), твердая воля (4,2), смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов (4,2).

Таким образом, было выявлено, что внутренними факторами агрессивных копинг-стратегий воспитателей являются: воспитанность, терпимость, трудолюбие и заботливость, в то время как такие ценности, как дисциплинированность и смелость являются факторами, снижающими показатели агрессивности. Выявленные особенности позволили нам обратить внимание на разработку мер профилактики агрессивности, основывающихся на инструментальных ценностях личности воспитателя.

Михайлова О.Б. Москва, Россия

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Mikhailova O. B. Moscow, Russia

CORPORATE UNIVERSITY AS THE SYSTEM OF EMPLOYEES' INNOVATIVE POTENTIAL DEVELOPMENT

Организация развития инновационного потенциала личности в любом профессиональном сообществе основана на разработке и внедрении системы корпоративного обучения и управления знаниями. Сегодня в крупных бизнес – структурах формируется отдельный сегмент – корпоративные университеты, которые представляют собой систему внутрифирменного обучения всех уровней: руководителей, специалистов и рабочих корпорации с единой концепцией в рамках стратегии ее развития. Основной характерной чертой корпоративного университета является именно системность подхода к процессу обучения. Главная цель инновационного корпоративного университета – создание в компании постоянно действующего механизма поддержки инновационной среды.

Процесс управления знаниями в формате инновационного корпоративного обучения связан с разработкой и внедрением системы управленческих и образовательных технологий, направленных на развитие инновационного потенциала личности. Для этого необходимо поддерживать постоянный циклический процесс обновления управленческих систем и развития сотрудников, включающий постановку новых задач, организацию инновационной деятельности, обучение персонала и генерирование новых знаний.

Персонал любого предприятия можно разделить на четыре условные группы со своими задачами и видами деятельности: исполнители, специалисты, менеджеры и топ – менедже-