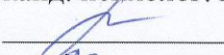


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой общей и
социальной психологии,
канд. психолог. наук

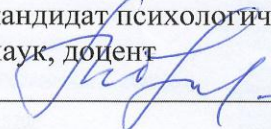

О.С. Андреева
23 июня 2016 г.

Сотруева Вера Борисовна

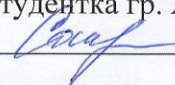
**СВЯЗЬ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ И ГРАЖДАНСКОЙ
АКТИВНОСТИ С ИНИЦИАТИВНОСТЬЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**
(Выпускная квалификационная работа — магистерская диссертация)

37.04.01 Психология

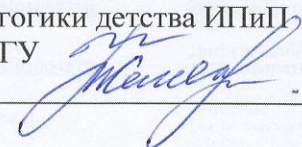
Научный
руководитель: Г.И. Морева
кандидат психологических
наук, доцент



Автор работы: В.Б. Сотруева
студентка гр. 29HR149



Рецензент: Т.В. Семеновских
кандидат психологических
наук,
доцент кафедры психологии и
педагогике детства ИПиП
ТюмГУ



Тюмень, 2016

НС-21

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ФЕНОМЕНОВ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ, ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ И ИНИЦИАТИВНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.....	6
1.1 Социальная активность личности.....	7
1.2 Психологическая зрелость как качество личности.....	13
1.3 Гражданская активность как вид социально активности.....	17
1.4. Профессиональная активность личности.....	22
1.5 Контрпродуктивная активность в организации.....	26
1.6. Инициативность на производстве.....	32
Выводы по второй главе.....	38
ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ И ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ С ИНИЦИАТИВНОСТЬЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.....	43
2.1 План исследования.....	43
2.2. Организация и проведение исследования.....	43
2.3. Ход исследования.....	45
2.3 Описание и обсуждение результатов.....	46
Выводы по второй главе.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
Приложение 1. Результаты, полученные при помощи методики Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик (шкала Личностная зрелость) и структурированной анкеты (гражданская активность, инициативность).....	67
Приложение 2. Анкета для определения гражданской активности и инициативности испытуемого.....	70

ВЕДЕНИЕ

Исследования, посвященные изучению проблем управления персоналом, показывают, что успех специалиста на 85 % зависит не от уровня профессиональной подготовки, а от его индивидуальных качеств (Давыдов, 1986; Аллин, Сальникова, 2005). Среди таких качеств выделяют инициативность сотрудника, которая также находит отражение в выполнении сотрудником своих профессиональных обязанностей, определяют качество участия сотрудника в жизни компании (Магура, 2007).

Знания приобретаются с опытом, они дополняются и изменяются относительно быстро. Личные же качества, как правило, формируются в раннем возрасте и довольно устойчивы, поэтому изменить характер, установки, ценности и ведущие мотивы очень трудно, зачастую невозможно.

В современных условиях повышаются требования к работнику на предприятии. Усиление конкуренции, неуклонное развитие научно-технического прогресса предъявляют все новые и новые возрастающие требования к предприятию и уровню подготовки персонала. Для обеспечения конкурентоспособности предприятия должны повышать инновационную активность, следовательно, наиболее востребованным становится сотрудник предприятия, способный к новаторству и внедрению нового.

В связи с вызовами внешней среды в настоящее время прослеживается тенденция увеличения инвестирования работодателями ресурсов в развитие сотрудников. И вместе с тем остается открытым вопрос каким образом обеспечить максимальную эффективность таких «инвестиций».

В связи с этим представляется важным уделять внимание при отборе персонала не только профессиональным качествам, но и личным характеристикам.

Цель исследования: определение наличия или отсутствия связи между уровнем личностной зрелости и проявлением инициативности на

производстве; между проявлениями гражданской активности и инициативности на сотрудниках на производстве.

Задачи исследования:

1. Провести аналитический обзор существующих концепций, методологических подходов, а также экспериментальных и практических разработок в области изучения психологической составляющей инициативности сотрудников.

2. Выделить основные понятия, отражающие психологической составляющей инициативности сотрудников.

3. Выбрать методики, сформировать выборку, сформулировать эмпирические гипотезы и провести исследование;

4. Проинтерпретировать полученные данные;

5. Сделать выводы по полученным результатам.

Объект исследования: Поведенческие и речевые проявления сотрудников предприятий относительно их личностных характеристик.

Предмет исследования: инициативность сотрудников предприятий.

Гипотеза: существует связь между уровнем личностной зрелости и проявлением инициативности на производстве, а также между проявлениями гражданской активности и инициативности сотрудниками на производстве.

Проблема исследования состоит в том, что подбор грамотных и квалифицированных специалистов, который является необходимым условием для нормального функционирования фирмы, как правило, происходит при острой нехватке временного ресурса. В организационных процессах нет мелочей, и если персонал не может на должном уровне справляться с требованиями производства, то эффективность работы неизбежно снижается. А если перед специалистом по подбору персонала стоит задача подобрать не просто специалиста, хорошо знающего свое дело, а инициативного сотрудника, готового вносить предложения и брать на себя ответственность за их исполнение, это составляет еще большую трудность. Сложность этой задачи усугубляется неясностью инструментов, дающих

возможность измерить данный критерий не только в качестве декларации соискателя, но и его потенциальное проявление в повседневной профессиональной деятельности.

Методики исследования: Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик, структурированная анкета.

Теоретико-методологической базой исследования послужили труды и исследования Печеркиной И.Ф, Сорокиной О.В, Шестопад Е.Б., Резника Т.Е., Шанц Е.А., Паттуриной Н.П., Сухобской Г.С., Реан А.А., Паттуриной Н.П., Магура М.И., Кучиной Е.В.

Практическая значимость работы состоит в том, что имея инструмент определения потенциальной инициативности сотрудника, специалист по подбору персонала сможет более эффективно и с наименьшей затратностью временных и рабочих ресурсов подбирать персонал под такого рода задачи.

Социальная значимость исследования заключается в том, что работа привлекает внимание к вопросам развития личностной зрелости и гражданской ответственности, важности формирования и становления этих характеристик, в том числе и для профессиональной деятельности человека.

Научная значимость исследования состоит в том, что работа всесторонне освещает изучаемые понятие, их связь, а также отражение в профессиональной деятельности.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ФЕНОМЕНОВ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ, ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ И ИНИЦИАТИВНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Фактологическое основание практической значимости.

Во многих статьях и обсуждениях, посвященных повышению эффективности производства в современных реалиях, поднимается вопрос о том, что рыночные отношения в настоящих условиях требуют большей самостоятельности и повышение инициативности работников, требуют от них понимания необходимости значительных изменений не только в производственной деятельности, но и в собственном сознании. Звучат мнения о том, что недоверие к новшествам в организационно-технической, экономической и управленческой системах организации должны уступить место сознательной деятельности каждого на рабочем месте, связанной с объективной необходимостью активизации инновационной деятельности на предприятии. Без этого в нынешних условиях жесткой конкуренции на рынке очень сложно обеспечить устойчивую прибыльную работу предприятия.

Звучат мнения о том, что поиск новых идей невозможен без активизации интеллектуального потенциала сотрудников, о том, что необходимо активизировать интеллектуальный потенциал сотрудников для побуждения их к генерированию новых решений.

Также существуют мнения о том, что Инициативное поведение работника может как способствовать деловому сотрудничеству, так и разрушать его, создавая непредвиденные проблемы во взаимоотношениях с коллективом и в деятельности организации, поскольку не всегда вносимое сотрудником предложение рентабельно, а также сотруднику не всегда хватает компетентности, для того, чтобы просчитать все риски возможного внедрения в производство собственного предложения.

Вместе с тем специалисты, занятые работой с персоналом участвуют в обсуждениях о том, какие требуются условия для проявления сотрудниками

деловой активности и инициативы, а также о том, каким образом возможно управление активностью персонала и посредством каких факторов.

Кроме того, звучат мнения о том, что помимо профессиональных и деловых качеств для сотрудника организации не менее важны такие личностные характеристики, как гражданская активность и личностная зрелость, поскольку они также оказывают значительное влияние на поведение сотрудника в организации и на выполнение его профессиональных обязанностей.

1.1 Социальная активность личности

Будучи объектом социальных отношений, каждый человек вместе с тем является и их активным субъектом, способным изменять среду своего существования и самого себя.

Активность личности — это форма проявления активности, выражающаяся в волевых актах и личностном самоопределении и обусловленная представлением о себе самом как о «субъекте-причине» того, что происходит и должно происходить в окружающем мире (Абульханова-Славская, 2001).

Одной из форм активности личности выступает ее социальная активность, то есть способ существования и развития личности как субъекта общественной жизни, основанный на ее стремлении к воздействию на окружающие социальные условия и развитию собственных качеств (установок, способностей, ценностных ориентаций). Предпосылкой сознательной социальной активности выступает осознанный поиск и выбор возможностей собственного участия в общественной жизни. Каждый человек занимает ту или иную социальную позицию, определяя характер своего участия в жизни общества, а также степень интенсивности своей деятельности. Выбор той или иной жизненной позиции обусловлен причинами как объективного, так и субъективного характера. Иногда человек

демонстрирует активную деятельность, чтобы сохранить гармоничные отношения с окружающей средой (Резник Т.Е., Резник Ю.М., 1995).

В качестве основных факторов формирования направленности социальной активности можно назвать следующие три взаимосвязанные группы:

- индивидуальные факторы, включающие половозрастные характеристики, психофизиологические свойства индивида, систему ценностей, мотивы, установки и интересы, общий уровень образованности;

- факторы ближайшего социального окружения, включающие принадлежность к определенной социальной группе, ее традиции и нормы, объективную доступность инструментов проявления активности,

- факторы широкого социального спектра, включающие общие объективные социальные условия — исторически сложившиеся традиции, социокультурные особенности, экономические и политические условия, законодательная база для осуществления различных видов деятельности (Болучевская, 2010).

Социальная активность не является единственным вариантом становления личности как субъекта общественных отношений. Ей противостоит социальная пассивность и апатия, порождаемые кризисными явлениями в обществе или самой личности, ростом социального отчуждения, экзистенциальным вакуумом.

Опираясь на выделение основных сфер жизни общества, социальную активность можно разделить на три основных вектора: трудовую или производственную, общественно-политическую и социальную активность в области культурной жизни общества. В свою очередь, каждый из этих направлений социальной активности может быть подразделен на другие виды.

Так, производственная (трудовая) активность включает в себе непосредственно трудовую активность, выражающуюся в отношении

сотрудника к своим служебным и профессиональным обязательствам, а также активность в управлении и руководстве хозяйственной деятельностью.

Трудовая социальная активность — это форма реально-практического воздействия человека на окружающий материальный мир. Она выступает в качестве основы развития, самореализации личности, функционирования и развития общества.

Вторым важнейшим видом социальной активности является общественно-политическая социальная активность — мера, выражающая степень участия личности в преобразовании политических отношений, институтов, учреждений. Для этого вида социальной активности характерно то, что он обусловлен системой политических отношений, в которых личность функционирует не как работник умственного или физического труда, а в своем гражданском качестве.

Важной особенностью трудовой, общественно-политической и социальной активности выступает то, что они напрямую направлены на фактическое изменение окружающей действительности. Такая особенность в меньшей степени характерна для познавательной или исследовательской деятельности, которая проявляется в идеальном воспроизведении человеком мира и его отдельных проявлений, в приобретении знаний о мире.

Социальная активность также закономерно выступает одним из факторов личностного развития человека. Другими словами, личность в системе социальных отношений выступает не только объектом этого сложного феномена, но и субъектом, активным участником процесса самоактуализации. Включение личности в деятельность, относящуюся к саморазвитию есть важнейшее условие динамичного и целенаправленного позитивного ее преобразования.

Социальную активность личности можно рассматривать с точки зрения двух основных аспектов. Первый аспект исходит из понимания активности как свойства личности, детерминированного в первую очередь ее нервными и динамическими характеристиками, усиленные качествами, которые

сформировались в процессе социализации, образования и профессиональной деятельности. С этой точки зрения социальная активность человека как существенный результат социализации представляет собой социальное качество личности, отражающее ее отношение к окружающей его среде, к социальному опыту и способности самостоятельно разрешать проблемы социализации как свои, так и других, посредством оказания им помощи.

Второй аспект предполагает рассмотрение активности как некоторой конкретной меры деятельности. Социальная активность — это степень, мера включенности личности в систему общественных отношений, показатель ее участия во всех видах социальной деятельности (Васильева, Демченко, 2002).

Согласно традиции, принятой в западной психологии, основные положения, характеризующие активность личности, — это проактивность и реактивность (локус контроля в объяснении поведения), гомеостаз и гетеростаз (мотивационные основы активности) (Хьелл, 2005).

С позиций проактивного подхода причины всех форм активности исходят из самой личности. С точки зрения концепций гетеростаза, мотивационная сторона активности направлена на преодоление равновесия, развитие, поиск новых стимулов и самореализацию (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс). Согласно А. Маслоу, самоактуализирующая личность способна преодолеть дефицитарную мотивацию как стремление к удовлетворению потребностей путем снижения напряжения и взять за основу мотивацию роста, то есть поиск новых возможностей путем повышения напряжения (Маслоу, 2003).

В отечественной психологии понятие активность рассматривается либо как характеристика деятельности, либо деятельность рассматривается как один из вариантов проявления активности (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский).

Для более точного определения понятия социальной активности можно выделить три основных критерия ее характеризующих. Первый критерий определяет характер потребностей, мотивов, целей, ценностей, лежащих в ее

основе. В основе такой социальной активности заложены особые параметры самосознания личности, идентифицирующие ее с обществом и представляющие ее в роли субъекта, выражающего и защищающего интересы как общности, так и свои собственные. Чтобы прогнозировать направление векторов социальной активности личности в длительной жизненной перспективе, необходимо определить основные ценностно-смысловые ориентиры, которые собирают в целостное единство все ценности и представления.

Второй критерий описывает степень и глубину принятия и усвоенных ценностей. На эмоциональном уровне личность присваивает ценности поверхностно, хотя и в яркой эмоциональной форме. Более глубокое и предметное усвоение ценностей происходит на уровне знаний. На уровне волевых устремлений формируются социальные установки, то есть готовность к действию, к реализации потребностей, ценностей. Таким образом, человек может принимать ценности на уровне чувств, знаний и волевых устремлений, но только при интеграции всех этих уровней, действительно возможно полное и глубокое присвоение ценностей. Выражением связи эмоционального, знаниевого и волевого компонента, обеспечивающим социальную активность, выступают убеждения личности, ее социальные установки. Показателями высокого уровня социальной активности является осознанная включенность в общественную жизнь, высокая личная значимость интересов социума в целом и конкретных общностей, осознание личностью своего места в социуме, персональной ответственности за происходящие в нем процессы.

В качестве третьего критерия выступает формат реализации ценностей. Показателями являются характер и масштабы, результаты, формы деятельности. Необходимо помнить о том, что социальная активность — это в первую очередь готовность и умение реализовывать собственные интересы и права, а также интересы общества; это активная деятельность

самостоятельного субъекта, а не только понимание и принятие устоявшихся ценностей той части социума, к которой человек себя причисляет.

Основными характеристиками социальной активности в данном случае будет выступать постоянное стремление влиять на социальные процессы, а также реальное участие в общественных делах, стремление совершенствовать существующий социальный порядок, вносить позитивные изменения (Каргаполова, 2014, с. 575).

Таким образом, социальная активность — это системообразующее качество, характеризующее целостность личности. Данное качество проявляется в усвоении социальных ценностей и реализации своих целей с учетом интересов общества, а также в волевых актах и актах самоопределения личности.

Являясь объектом социальных отношений, каждый человек наряду с этим выступает и их активным субъектом, способным воздействовать на среду своего существования, свое окружение и самого себя.

В основе такой социальной активности заложены особые параметры самосознания личности, идентифицирующие ее с обществом и представляющие ее в роли субъекта, выражающего и защищающего интересы как общности, так и свои собственные. Чтобы прогнозировать направление векторов социальной активности личности в длительной жизненной перспективе, необходимо определить основные ценностно-смысловые ориентиры

Для анализа характера, масштаба и уровня социальной активности личности необходимо определить, существует ли разрыв между ценностными ориентациями личности, ее социальными установками и непосредственно деятельностью. Степень развития данных элементов, а также характер их взаимосвязи, согласованность и единство свидетельствуют о высоком уровне социальной активности личности. Одним из проявлений социальной активности выступает трудовая и профессиональная активность.

1.2 Психологическая зрелость как качество личности

Личностную зрелость определяют как устойчивую характеристику личности, включающая в себя целостность личности, социальную направленность активности в различных сферах жизни субъекта.

Личностная зрелость определяется интегрированностью личности, она тесно связана с устойчивой совокупностью личностных черт и ценностных ориентаций, со способностью адекватно воспринимать других людей и себя (Кон, 1999).

Процесс взросления ведет к увеличению и расширению сферы доступных или заданных обществом социальных ролей, определяемых усложнением структуры его жизнедеятельности. По мере развития значительно изменяется субъективная значимость разных ролей и их соотношение, а также связанные с ними социальные отношения (там же).

С. Сухобская, исследуя определяющие характеристики социально-психологической зрелости, относит к ним такие качества:

1. Самостоятельное прогнозирование собственного поведения в различных жизненных, в том числе и сложных, ситуациях на основе умения искать и анализировать поступающую информацию;
2. Мобилизация своих ресурсов на реализацию своих решений вопреки внешним условиям и внутреннему сопротивлению;
3. Самостоятельное отслеживание реализации своих действий, контроль их результатов;
4. Способность к рефлексии на основании сложившегося самосознания и самооценки собственных мыслей, эмоций и действий;
5. Эмоционально-адекватная реакция на различные жизненные ситуации (Сухобская, 2002, с 17).

А.А.Реан описывает четыре составляющих социально зрелой личности. Эти элементы он называет базисными, фундаментальными, так как они служат стержнем, вокруг которого группируется множество других компонентов. Этими базисными элементами являются: ответственность,

толерантность, саморазвитие. Также Реан А.А. называет еще один интеграционный элемент, который объединяет три основных и вместе с тем присутствует в каждом из них — это позитивное мышление (Реан, 2004, с 414).

В своих исследованиях Савчин определяет ответственность базис ответственного поведения личности, который является одной из смысловых структур личности, набором принципов, включенных в мотивационно-смысловую сферу личности. По мнению автора, ответственное поведение представлено как вид социально обусловленной активности субъекта, и направлено на реализацию предмета ответственности (обязательства, задачи), которое внутренне опосредуется личностным смыслом этого обязательства или задачи, а также субъективной императивностью чувства ответственности, а внешне — представленными социальными, и материальными предпосылками ее воплощения (Савчин, 1997).

Анализируя исследования ответственности И.Д. Бех подчеркивает, что ответственность как качество личности представляет собой сложную структуру, которая включает в себя:

1. когнитивный компонент (осмысление сущности и предмета ответственности, имеющиеся представления о нормах ответственного поведения; понимание важности обязанностей на уровне общества, группы, личности);
2. эмоционально-ценностный компонент (чувства субъекта, которые отражают его отношение к внешнему миру, к людям, к себе);
3. мотивационный компонент (цели и мотивы, направляющие и регулирующие ответственное поведение);
4. практический компонент (исполнение обязательств, соблюдение морально-этических обязательств, норм социума; ответственное отношение и ответственное поведение по отношению к себе и другим).

Вместе эти составляющие определяют содержание ответственного поведения личности (Бех, 1994).

Толерантность в настоящее время стала одним из самых популярных определением в современной исследовательской литературе. О.А. Грива определяет толерантность как сквозной элемент жизненной компетентности, как один из элементов, который проходит сквозь основные компетентности личности: способность к самостоятельной деятельности, терпимость к неопределенности, умение эффективно использовать различные коммуникативные средства, умение взаимодействовать с людьми в гетерогенных группах, умение сотрудничать и разрешать конфликты. Автор выделяет следующую структуру толерантности:

1. когнитивная составляющая (знания субъекта, которыми он сознательно оперирует: знания об истории, религии и культуре народов мира; половозрастные особенности),

2. аксиологическая составляющая (установки на ценность личности человека, ценность различных культур; установка на паритетные, отношения).

3. инструментальная составляющая (умение взаимодействовать с представителями различных культур и сообществ; эффективно, осуществлять коммуникации)

4. качественная составляющая (отвечает за качества личности: терпение, эмпатийность, гибкость мышления; эмоциональную устойчивость; независимость; положительную самооценку) (Грива, 2007).

А.Б. Орлов, А.З. Шапиро раскрывают понятие толерантности, в состав которого включают:

1. естественную толерантность, присущую детям и содержит в себе такие характеристики, как общительность, любознательность, доверчивость;

2. этическую толерантность, которая характеризуется такими качествами, как принятие, доверие, объективность (Орлов, Шапиро, 2006, с. 62).

Толерантность определяется также и как терпимость к иным суждениям и взглядам. Б.С. Братченко высказал центральные идеи

психологии толерантности: истинная толерантность представляет собой проявление сознательного, осмысленного и ответственного выбора человека, его активной жизненной позиции и активности по выстраиванию социальных отношений. Психологическим фундаментом толерантности являются ценности, смыслы и личностные установки (Братченко, 1997, с 363).

Потребность в собственном развитии, и самоактуализации— это центральный элемент личностной зрелости. Концепция саморазвития и самоактуализации представляется весьма важной для ряда исследователей личности человека (А. Маслоу, К. Роджерс, К.А. Абульханова-Славская). Саморазвитие определяют как осознанное развитие себя самого как личности, выработка человеком у себя таких личностных качеств, которые представляются ей желательными.

С обнаружением выраженной тенденции к саморазвитию связана и эффективность человека как субъекта социальных отношений, профессиональной деятельности (Паттурина, 2006).

Таким образом, можно отметить, что личностная зрелость определяется целостностью личности и характеризуется такими качествами, как ответственность, толерантность, а также способность к саморазвитию. Личностная зрелость включает в себя когнитивный, эмоционально-ценностный, мотивационный и практический компоненты.

Личностная зрелость определяет такие черты личности, как способность справляться со сложными жизненными ситуациями; умение мобилизовать собственные ресурсы; самостоятельность; способность к рефлексии; эмоционально-адекватная реакция на различные жизненные ситуации (Семененко, Лапкин, Пантин, 2010).

Личностная зрелость представляет устойчивую характеристику личности, объединяющая в себе такие качества, как целостность личности, социальную направленность активности в различных сферах жизни субъекта и проявляет себя в потребности в собственном развитии, и самоактуализации — это центральный элемент личностной зрелости. Вместе с тем с

обнаружением выраженной тенденции к саморазвитию связана и эффективность человека как субъекта социальных отношений и профессиональной деятельности.

1.3 Гражданская активность как вид социальной активности

Для определения деятельностной стороны понятия гражданственности в литературе используется термин «гражданская активность».

Гражданская активность представляет собой характеристику личности, сочетающую в себе мировоззрение и взгляды человека, основанные на полученном ранее социальном и правовом опыте, она выражается в социально-значимой направленности отношений субъекта к социуму, которая в свою очередь проявляется в конкретной деятельности по отношению к другим людям, окружающей действительности и к себе самому.

Понятие «гражданственность» включает в себя:

- знание и представление о собственных правах и свободах, а также умение применять их на практике с учетом уважения прав и свобод других людей;

- личную ответственность за собственный выбор и поведение, принятие на себя необходимых обязательств перед социумом и государством;

- способность и готовность вести позитивный диалог с представителями власти, другими гражданами, а также с представителями гражданских объединений (Тульчевский, 2012).

Определение содержания понятия гражданской активности связано с последовательным анализом не только понятия «гражданственность», но и функций гражданственности.

Стоит принять во внимание то, что гражданственность представляет собой нравственную характеристику личности, содержащая в себе функцию оценки отношения человека к обществу; гражданское воспитание определяется в первую очередь как воспитание правовой культуры и

уважения к законам, высокой нравственности и общей культуры, четкой гражданской позиции, постоянной готовности к сознательному, бескорыстному, добровольному служению собственной стране и народу (Иоффе, 2002).

Об актуализации такого качества, как гражданственность и гражданская активность можно говорить тогда, когда субъект приходит к осознанию собственных гражданских обязанностей, гордости за страну, потребности в защите ее интересов, к пониманию необходимости достижения не только личных, но и общественных интересов. Когда социальная активность становится основой поведения, тогда можно говорить о наличии у человека гражданской позиции, гражданской направленности, гражданских ценностей.

Становление гражданственности и гражданской активности является собой процесс усвоения правил и норм социально-приемлемых отношений между индивидом и обществом, в связи с чем необходимо осознание каждым субъектом таких отношений себя как полноправной личности, понимание своих прав и обязанностей.

При этом выделяют следующие четыре уровня обеспечения реализации гражданской активности личности:

1. Интеллектуальный уровень, ориентированный преимущественно на знаниевый компонент;
2. Идентификационный уровень, который отражает преимущественно достижение на разных этапах субъектом социальных и социально-психологических статусов;
3. Поисковый уровень, который ориентирован преимущественно на ценности и смыслы гражданского поведения субъекта;
4. Интегративный уровень, обеспечивающий целостность интеллектуального, идентификационного и поискового уровней (Сухобская, 2007).

Таким образом, мы можно сделать вывод о том, что для успешного становления гражданской идентичности субъекта в процессе социализации необходимо соблюдение следующих социально-культурных условий:

- реализация важнейших гражданских принципов, таких как признание права на объединение за всеми категориями населения, независимо от их расовой принадлежности, вероисповедания, физических и культурных особенностей, социального или материального положения; уважение достоинства и культуры всех людей; оказание взаимной помощи, безвозмездных услуг лично, либо организовано в духе партнерства и братства; приобретение новых знаний и навыков, совершенствование способностей, стимулирование инициативы и творчества людей, с целью созидания; развитие чувства ответственности, поощрение семейной, коллективной и международной солидарности.

- учет возрастных и личностных особенности, таких как мотивационная сфера личности, особенности уровня притязаний, деятельности, поэтапное формирование гражданской активности молодежи через систему знаний, умений, навыков на основе сочетания различных форм волонтерской деятельности;

- активное включение в различные виды социально-культурной деятельности (Бычкова, 2006).

Настоящий этап становления гражданского общества в нашей стране характерен наличием весьма широкого спектра возможностей для реализации человеком потенциала его гражданской активности, в том числе, общественного участия. Социально-политические трансформации последних двадцати лет закрепили «право на жизнь» для всевозможных институтов гражданского общества — разнообразных общественных объединений и организаций, партий в рамках практически любых (за исключением противозаконного толка) идеологических платформ, церкви, органов местного самоуправления и т.п. Таким образом, люди получили множество

возможностей для реализации себя различных сферах и областях жизни, для активной горизонтальной и вертикальной социальной мобильности.

По мнению ряда экспертов, социальную активность во многом определяют представления ее носителей о гражданском обществе, от их отношения к его идеям и идеалам, от соответствующих ценностно-смысловых ориентиров и установок на предмет проявления гражданской активности, от отношения к структурам гражданского общества (к примеру, к некоммерческим организациям) (Кафидов, 2008).

В рамках исследования «Российская молодежь: потенциал политической мобилизации», которое было проведено группой ЦИРКОН в 2006 году, молодым респондентам был задан вопрос об их восприятии некоторых «ценностно окрашенных» понятий.

Позитивную реакцию у подавляющего большинства (двух третей и более) опрошенных молодых людей вызывают такие понятия как Россия, Родина, порядок, справедливость, безопасность, стабильность, законность, сильное государство, традиция, Президент, патриотизм, мировая держава, мораль (Исследовательская группа ЦИРКОН, 2006).

Данный ряд понятий можно отнести к традиционным или «государственническим» ценностям, которые довольно распространены не только в среде молодежи, но и среди представителей более старшего поколения. Так, по данным опроса Института социологии РАН, в 2007 году большая часть представителей как молодого, так и старшего поколений согласилась с суждениями «великодержавного» толка («возрождение мощи и величия России невозможно без укрепления государственной власти» — 64% и 73%, соответственно; «необходимо восстановить мощь России как великой сверхдержавы» — по 57%) (Соколов, 2007).

Значимую роль в формировании типа гражданского поведения личности играют ценности и смыслы, усвоенные им в процессе политической социализации. Поскольку переход от советского к капиталистическому типу общества был достаточно резким, политическое

сознание большинства россиян, в особенности, молодых россиян, можно охарактеризовать как раздвоенное, некоторые исследователи среди характерных черт массового политического сознания называют отсутствие уважения к закону в сочетании с незнанием законодательства и общей политической неграмотностью, а также нежелание бороться за свои политические и гражданские права. (Малик, 2008).

Гражданская активность современного человека находит отражение во всех областях его жизни. В области экономических отношений она реализуется в формате поиска решений в трудовых конфликтах, в заключении взаимовыгодных сделок и развитии партнерских отношений. В области политических отношений она осуществляется в виде участия субъекта в государственном управлении. В духовной и культурной сферах гражданская активность проявляет себя в различных формах образовательной, художественной и научной деятельности человека. В сфере социальных отношений она проявляется в формате различных движений и организаций, выступающих за идеи здорового образа жизни, охраны природы и окружающей среды, прав материнства и детства, развитие семьи, поддержку пожилых людей и сохранение этнических меньшинств (Шестопад, 2000).

Таким образом, можно заключить, что гражданственность — это системная характеристика личности, заключающая в себе отношения человека к обществу, представления о правовой культуре и законопослушании, ясную гражданскую позицию, а также готовность к сознательному, бескорыстному, добровольному служению обществу.

Гражданская активность же представляет собой такую деятельность, сочетающую в себе мировоззренческие представления и взгляды человека, основанные на приобретенном социальном и правовом опыте и выражается в социально-значимой направленности отношений личности к обществу, проявляется в конкретной деятельности по отношению к другим людям, социальным институтам и к себе самому.

Становление гражданской активности является собой процесс усвоения правил и нормам социально-допустимых отношений между индивидом и обществом. Социальную активность во многом определяют представления ее носителей о гражданском обществе, их отношение к его идеям и идеалам, от соответствующих смысло-жизненных ориентаций и установок на проявление гражданской активности, от отношения к структурам гражданского общества.

1.4. Профессиональная активность личности

Понятие общей активности личности объединяет в себе группу личностных качеств, которые обуславливают внутреннюю потребность, стремление, тенденцию субъекта к качественному освоению внешней действительности, к выражению себя относительно внешнего мира. Такая потребность может реализовываться либо в интеллектуальном, либо в двигательном, либо в социальном плане. (Мещерякова, Зинченко, 2006).

Категорию «деятельность» характеризует понятие активность, так как активность личности определяется как динамическое условие её становления, развития и реализации, как свойство её собственного движения к определенной цели (С. Л. Рубинштейн).

Профессиональная активность представляет собой реализацию субъектом собственного интеллектуального и физического потенциала в процессе трудовой и профессиональной деятельности. Количественная составляющая трудовой и профессиональной активности выражается в достигнутом уровне производительности труда, а также в объеме выполненной работы в единицу времени.

Профессиональная активность личности является динамическим компонентом профессиональной деятельности, обуславливает ее направленность и детерминируется внешними и внутренними факторами.

Профессиональная активность определяется как динамическое условие становления и развития личности профессионала, как свойство её движения к

определенной цели, которое подразумевает инициативность, самостоятельность и вовлеченность в трудовой процесс (Бушха, 2008, с. 91).

В. И. Секун, В. Л. Хайкин в качестве определяющих критериев описания трудовой активности называют психическую и физическую активность. Такая активность связана с сознательным планированием человеком своей деятельности и поведения, анализом происходящих событий, рефлексией тех или иных аспектов жизни.

Физическая активность связана с реализацией базовой человеческой потребности в движении, стремлении выполнять деятельность, требующую физических усилий, терпения, выносливости.

Психическая и физическая активность различным образом проявляются в следующих основных формах: деятельность, общение, поведение и рефлексия. В действительности все формы активности тесно между собой связаны и выражены во взаимном переплетении и дополнении, находя наиболее полное выражение в профессиональной деятельности (Фонарев, 2005).

В. А. Петровский же, проводя анализ проблемы активности личности в контексте её адаптационных возможностей, указывает на то, что психическая и физическая активность являются лишь начальными базовыми характеристиками активности индивида. Помимо названных видов активности он выделяет надситуативную активность, которая предполагает способность субъекта подниматься над уровнем требований ситуации, ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи, как наиболее важный фактор успешной профессиональной деятельности. Её можно определить как «действие над порогом ситуативной необходимости, реализацию стремления человека выходить за собственные пределы, что обуславливает расширенное воспроизводство деятельности, её прогрессивное движение, а соответственно и развитие личности» (Петровский, 2006.).

Кроме того, существует два основных подхода к пониманию соотношения активности личности и её профессиональной деятельности:

- прагматический подход (от деятельности к личности) основан на выявлении профессионально важных качеств и степени соответствия кандидата на должность идеальному профилю;

- аксиологический подход (от личности к деятельности) считает более актуальными потенциальные возможности сотрудника, его профессиональную активность и способность к саморазвитию. Основными факторами профессиональной активности личности, согласно данному подходу, являются социально-психологические и нравственно-психологические характеристики личности: ценности, направленность, потребности и социально-психологическая зрелость личности (Фонарев, 2005).

Каждая из названных характеристик имеет свою собственную смысловую нагрузку и особенности в разных психологических школах и направлениях. Личностные ценности чаще всего понимаются как осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни, которые связывают когнитивные и мотивационные сферы в единую смысловую сферу, придают личности целостность и задают направленное отношение к окружающему миру, т. е. образуют аксиологическую направленность личности (Капцов, 2007).

Кроме того, как источник активности личности называет также ее потребности. Чаще всего потребности определяют как переживаемое состояние внутреннего напряжения, которое возникает вследствие отражения в сознании нужды и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием.

Преобладание ценностных или потребностных факторов активности личности, гуманистической или прагматической направленности в реализации активности преломляется социально-психологической зрелостью личности, которая заключается в умении брать на себя ответственность,

планировать свою деятельность, достигать результатов на основе адекватной оценки действительности и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности (Анисимов, 2012).

Наряду с перечисленными внутренними параметрами профессиональной активности необходимо рассмотреть также внешние факторы, которые выступают в качестве элементов этой организационной среды и социальных связей внутри коллектива, стиль управления, размер коллектива, аксиологическое сходство сотрудников. Стиль управления чаще всего понимается как устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющийся в отношениях с подчиненными, выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к выполнению обязанностей и как контролирует результаты деятельности (Карпов, 2005).

Таким образом профессиональная активность личности представляет собой динамический компонент профессиональной деятельности и обуславливает ее направленность и детерминирована внешними и внутренними факторами.

В понятие общей активности объединяется группа личностных качеств, обуславливающих внутреннюю потребность, тенденцию индивида к эффективному освоению внешней действительности, к самовыражению относительно внешнего мира.

Профессиональная активность выступает реализацией интеллектуального и физического потенциала специалиста в процессе трудовой деятельности.

Как наиболее важный фактор успешной профессиональной деятельности выделяют так называемую надситуативную активность, которая предполагает способность профессионала подняться над уровнем требований ситуации и ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи. Её можно обозначить как действие, избыточное по отношению к ситуативной необходимости, реализация стремления человека выходить за собственные пределы, что обуславливает расширенное воспроизводство

деятельности, её прогрессивное движение, а соответственно и развитие личности сотрудника.

1.5 Контрпродуктивная активность в организации

Контрпродуктивное поведение в организации — это понятие, подразумевающее преднамеренные или непреднамеренные действия сотрудника, наносящие вред имуществу, интересам или репутации организации, а также другим ее сотрудникам или ее клиентам.

Существует несколько факторов контрпродуктивного поведения. Сторонники инструментальных теорий мотивации считают, что, нанося урон организации, люди желают достичь личных целей (Kwok, Au, Ho, 2005), устранить существующую несправедливость и улучшить собственные позиции (Lee, Allen, 2002). В то же время, сторонники экспрессивной теории мотивации полагают, что контрпродуктивная деятельность является способом выражения или разрядки накопившихся негативных эмоций, прежде всего, это гнев, возникший по отношению к организации. К примеру, контрпродуктивное поведение чаще демонстрируют те люди, которые испытывают сильные негативные и недостаточные позитивные эмоции (там же). Таким образом, контрпродуктивное поведение усиливают фрустрирующие обстоятельства, которые препятствуют достижению сотрудником его целей и вызывают у него отрицательные эмоции.

Такие факторы можно условно разделить на следующие группы:

1. Эмоциональные отношения с коллегами. Исследования говорят о том, что в организации люди чаще наносят вред тем коллегам, по отношению к которым они регулярно испытывают отрицательные эмоции. Вследствие этого контрпродуктивное поведение чаще возникает на предприятиях с негативным эмоциональным климатом, несформированной корпоративной культурой, которая характеризуется непродуктивными моделями, неэффективными каналами коммуникации, эмоциональными проявлениями сотрудников по отношению друг к другу (Горелов, 2011, с 256).

2. Взаимодействие с коллегами. Работники организаций чаще наносят ущерб в качестве симметричного ответа тем из коллег, которые действуют по отношению к ним аналогичным образом. Такая закономерность служит наглядной иллюстрацией принципа обмена в социальном взаимодействии. В соответствии с ней, вступая во взаимодействие, человек обменивается с окружающими его людьми материальными и социальными благами. В ходе этого взаимодействия он стремится минимизировать издержки и максимизировать собственную выгоду. Чем меньше вознаграждение со стороны партнера по коммуникации получает человек, тем более негативно по отношению к нему он становится действовать (Скавитин, 2012, с 12).

3. Нормативный контроль со стороны руководителя. Фактор наличия нормативного контроля со стороны руководителя значительно снижает проявления контрпродуктивного поведения. Так, чем более сурового взыскания (вплоть до обращения в полицию) сотрудники китайских предприятий ожидают от своего руководителя, тем реже они совершают контрпродуктивные действия, связанные с нарушением должностной инструкции, правовых актов, а также законов (Kwok, Au, Ho, 2005). Однако, осуществляя нормативный контроль, играет важную роль еще один фактор — факторе справедливости.

4. Справедливость действий руководителя. Соблюдение норм справедливости выступает своеобразным поощрением работников со стороны руководителя. Многочисленные исследования, посвященные исследованиям организационной справедливости, показывают, что сотрудники дают оценку поступкам или решениям конкретных людей, или предприятию в целом как справедливые в том случае, если соблюдается ряд норм, регулирующих процесс (процедурная, межличностная, информационная справедливость) и результат (дистрибутивная справедливость) взаимодействий (Гулевич, 2012, с. 58).

- Информационную справедливость определяют, как осведомленность всех участников о процедуре распределения ресурсов.

- Процедурная справедливость касается процесса сбора информации и оценки участников общения. Она объединяет принципы, обеспечивающие контроль человеком происходящего (контроль процесса и результатов, возможность апелляции) и равенство прав (отсутствие предубеждений, единообразие процедуры).

- Субъективная справедливость регулирует отношение ко всем участникам общения. В нее включены две основные характеристики — вежливость и уважение.

- Дистрибутивная справедливость относится к распределению ресурсов и включает в себя две основные нормы: объективность и распределение ресурсов в соответствии с приложенными усилиями.

Чем выше сотрудники организации оценивают справедливость взаимодействия в рамках организации, тем реже они совершают контрпродуктивные действия по отношению к ней (Lee, Allen, 2002). Особенно важную роль несет межличностная и процедурная справедливость. В частности, контрпродуктивное поведение чаще демонстрируют сотрудники, работающие под руководством человека, который относится к ним без должного уважения: публично оскорбляет их, вторгается в их личное пространство (Евтихов, 2012, с. 218). Помимо того, как считают некоторые зарубежные специалисты, контрпродуктивное поведение чаще появляется в организациях, где вся власть сосредоточена на верхних уровнях иерархии, тогда как рядовые сотрудники не в состоянии повлиять на организационные процессы (Скавитин, 2012, с 14).

Согласованность слов и действий руководителя. Руководитель транслирует подчиненным нормы и ценности, распространенные в организациях, описывает требования к работе, мотивирует выполнять их, фиксирует полученный результат и дает обратную связь об уровне достижений. Чем активнее руководитель транслирует нормы и ценности организации, тем ниже контрпродуктивное поведение сотрудников. Однако важным фактором в данном случае является согласованность слов и действий

руководителя. В частности, если действия руководителя расходятся с его словами, активность по трансляции подчиненным организационных норм и ценностей лишь увеличивает контрпродуктивное поведение. Это происходит, поскольку подчиненные не доверяют «рассогласованному» руководителю и не рассматривают его в качестве модели для подражания (Дюк, 2012, с. 11).

В состав второй группы условий входят факторы, связанные с организацией условий труда, к примеру, наличие или отсутствие препятствий, затрудняющих выполнение профессиональных функций, а также высокая рабочая нагрузка. Чем ярче представлены эти факторы, тем чаще сотрудники проявляют контрпродуктивное поведение (Горелов, 2011, с. 156). Негативные переменные понижают удовлетворенность человека своей работой, которая, в свою очередь, усиливает контрпродуктивное поведение с его стороны (там же).

И наконец, в третью группу включены индивидуальные особенности сотрудников, прежде всего это личностные черты, а также ценности и установки сотрудников. В частности, контрпродуктивное поведение чаще проявляют люди, которых характеризует низкий уровень готовности к согласию, добросовестности и эмоциональной стабильности (так называемая «большая пятерка»), высокий уровень агрессивности и сильно выраженной ориентацией на социальное доминирование (поддержкой существующей в обществе социальной иерархии) (Осин, 2011).

Однако необходимо отметить, что индивидуальные особенности взаимодействуют с групповыми и рабочими переменными также имеют большое значение. В частности, ориентация на социальное доминирование оказывает максимальное воздействие, когда сотрудник работает под началом оскорбляющего его руководителя. Индивидуальные, рабочие и групповые факторы способствуют возникновению у сотрудников инструментальной или экспрессивной мотивации (Савчин, 1997), которая, в свою очередь, порождает контрпродуктивное поведение.

В общем и целом, несмотря на интерес специалистов к контрпродуктивному поведению на производстве, проведенные исследования выявили несколько методологических вопросов, от решения которых зависят дальнейшие направления работы. Первый вопрос касается способа измерения контрпродуктивной активности. Как правило, для этой цели используются опросники, которые заполняют сами сотрудники, их непосредственные руководители или и те, и другие одновременно. В последнем случае результаты самоотчета сотрудников сопоставляются с мнением руководителей. Такой способ фиксации обладает рядом серьезных ограничениями. Поскольку правила большинства организаций запрещают контрпродуктивное поведение, сотрудники могут давать социально желаемые ответы на поставленные вопросы. В то же время, руководитель, у которого часто нет личной заинтересованности в социально желательных ответах, не всегда имеет возможность четко отслеживать поведение своих подчиненных. Как следствие, опросники позволяют более надежно фиксировать хорошо заметные и распространенные в организациях формы контрпродуктивной активности.

Второй вопрос касается психологических механизмов возникновения контрпродуктивного поведения. Можно предполагать, что влияние стабильных индивидуальных особенностей, отношений с коллегами и характеристик деятельности на контрпродуктивное поведение реализуется за счет влияния этих переменных на когнитивную оценку и эмоции работников по отношению к рабочим задачам, отдельным сотрудникам и организации в целом. Для проверки этой идеи некоторое время назад были проведены несколько исследований, давших неоднозначные результаты (Lee, Allen, 2002). Вероятно, продолжение исследований в этом направлении позволит более точно описать психологические механизмы контрпродуктивной активности.

Третьим вопросом, возникающим при рассмотрении контрпродуктивной активности на производстве, является его соотношение с

гражданским поведением в предприятии. Некоторые исследования говорят о том, что контрпродуктивная и гражданская активность представляют собой два полюса одного континуума; чем полнее сотрудник включен в гражданские формы поведения, тем реже он совершает контрпродуктивные действия. Это говорит о том, что на гражданское поведение негативно коррелирует с контрпродуктивным поведением и противоположным образом связано с одними и теми же факторами. В пользу данной точки зрения говорят данные анализа, в котором была выявлена слабая негативная связь между гражданским и контрпродуктивным поведением на предприятии. Помимо этого, такие результаты подтверждают данные о связи двух форм активности с одними и теми же психологическими параметрами. К примеру, ориентация на социальное доминирование позитивно связана с контрпродуктивным поведением и негативно — с гражданским (Резник, Куликов, 2005).

Однако, по мнению других специалистов, гражданское и контрпродуктивное поведение являются независимыми и самостоятельными формами активности: они слабо связаны друг с другом и соотносятся с разными переменными. Эту точку зрения поддерживают результаты ряда исследований, в которых было показано, что гражданское и контрпродуктивное поведение слабо, а иногда даже позитивно, связаны между собой и вызваны разными параметрами. К примеру гражданская активность сильнее связана с доброжелательными отношениями между членами рабочего коллектива, а контрпродуктивное — с негативными взаимоотношениями между ними (Моргунов, 2001); также руководитель, транслирующий сотрудникам нормы и ценности организации, повышает уровень гражданского поведения, в том случае, если его слова и действия конгруэнтны, в противном случае это повышает уровень контрпродуктивного поведения в организации.

Помимо этого, контрпродуктивное и гражданская активность ведут к разным последствиям: по данным некоторых исследований

контрпродуктивное поведение отрицательно связано с результатами деятельности рабочей группы, а гражданское поведение не связано с ними (Мильнер, 2005).

Отсутствие устойчивой отрицательной связи между гражданским и контрпродуктивным поведением можно объяснить следующими причинами: при определенных условиях обе формы поведения являются отражением активной позиции сотрудника в организации: гражданское поведение — это способ продемонстрировать свою поддержку существующим процессам, а контрпродуктивное поведение — способ заявить о своем несогласии. Отсюда возникает четвертый вопрос: можно ли рассматривать контрпродуктивное поведение как своеобразную форму организационного протеста. Специалисты, дающие позитивный ответ на этот вопрос, полагают, что контрпродуктивная активность — эта форма протеста сотрудников против того, что происходит внутри организации. По их мнению, подобно любому протесту, контрпродуктивное поведение может осуществляться как индивидуально, так и коллективно, а его интенсивность определяется рядом факторов, среди которых:

- фиксация того факта, что в ходе организационного взаимодействия были нарушены нормы справедливости;
- идентификация с отдельными людьми, рабочей группой или организацией;
- сильные негативные эмоции или восприятие того, что контрпродуктивное поведение позволит достигнуть поставленных целей. В первом случае речь идет об экспрессивной, а во втором — об инструментальной мотивации протеста (Кучина, 2004).

1.6. Инициативность на производстве

Активность и инициативность — это взаимосвязанные и взаимообуславливающие понятия. Предпосылкой инициативности всегда выступает личностная активность, так же, как и без инициативности

невозможно представить себе активную, деятельную и ответственную личность, демонстрирующую самостоятельность и активность (Друкер, 2007).

Инициативность представляет собой внутреннее побуждение человека к новым формам деятельности, творческое отношение к труду и выдвижение идей.

Анализ феномена инициативности позволяет назвать две группы критериев инициативности. К первой группе характеристик можно отнести такие признаки, как личное, собственное начинание какой-либо деятельности, умение легко браться за дело и доводить его до успешной реализации; ко второй — признаки, характеризующие инициативность как побуждение, импульс к новому, необходимость в получении новых стимулах, постоянство стремлений человека к этому. На основе вышеизложенного можно определить, что инициатива — это начинание, выступающее как начало новой деятельности; а инициативность — личностное образование, отражающее постоянство состояний ее предрасположенностей и устойчивость стремлений к проявлению инициативы. В это же время инициативностью можно назвать качество, определяющее инициацию процесса проявления инициативы и его завершение, характеризующее побуждение к новому, к опережению внешней стимуляции (Кейзеров, 2003).

Структура инициативности представляет собой состоящей из взаимосвязанных компонентов: когнитивного, интеллектуального, мотивационного, волевого, эмоционального, поведенческого, деятельностного, рефлексивно-оценочного.

Под инициативностью также понимают форму активности личности, которая выступает причиной начала и протекания процесса деятельности. На основании системного подхода к изучению инициативности в ее структуре выделяют следующие составляющие:

-Мотивационно-потребностный компонент;

-Эмоциональный компонент;

-Когнитивный компонент.

Также выделяют две фазы инициативы: на первом этапе происходит выдвижение нового замысла (начинание), на втором этапе происходит его реализация.

В качестве когнитивного компонента называют наличие у человека знаний об окружающем его мире, представления о всем о многообразии жизненных форм, различных аспектах человеческого бытия, существующих суждений, отношений, взглядов, вероисповеданий, знания о себе самом, о собственных возможностях и сильных сторонах своей личности, творческого подхода к решению возникающих жизненных задач без ущемления интересов в отношении окружающих людей (Шанц, 2012).

Компонент, определяющий мотивацию субъекта относится к на формированию у него ценностных конструктов, мотивации инициативных проявлений, в основании которых лежит нравственная составляющая.

Деятельностный компонент в свою очередь определяет вступление молодых людей в сознательную созидательную активность, которая, с одной стороны, потребовала бы проявления его личностных качеств, а с другой — подвергла бы достаточность и полноту этих качеств сомнению, иницируя рефлексивные процессы, механизмы анализа и самоанализа на основе сравнения, сопоставления, соотнесения представления о себе с теми параметрами о себе-идеальном, которые предполагает данная деятельность.

Интеллектуальный компонент определяет систему интеллектуальных качеств, таких как личностную и профессиональную компетентность, активность субъекта, его инициативность, способность к проявлению творчества, умению саморегуляции, уникальность склада ума. Интеллектуальная компетентность представляет определенный тип организации системы знаний, определяющий способность принятия продуктивных решений, в том числе и в экстремальных условиях. Интеллектуальная активность является интегральным свойством личности,

обеспечивающим возможность выхода за пределы поставленной задачи и заданной ситуации, действия вне требований извне. Одним из параметров определения интеллектуальной активности может служить интеллектуальная инициатива. Интеллектуальное творчество или интеллектуальная инициатива — процесс создания субъективно нового, основанный на способности выдвигать оригинальные идеи и использовать нестандартные способы деятельности.

Волевой компонент. В существующих исследованиях инициативность чаще всего относят к проявлению волевых качеств личности. Значительную роль в проявлении инициативности играет интенсивность побуждений, активность устремлений. В генезисе личности инициативность формируется как выработанное в процессе специальных упражнений умение ставить перед собой новые задачи и осуществлять их (Митягина, 2013).

Показатель инициативности является одним из ведущих в оценке производственных и экономических результатов деятельности коллектива. Также существующие исследования говорят о том, что между инициативностью в работе и ее результативностью существует прямая зависимость, то есть чем более ответственен и инициативен работник, тем выше эффективность его деятельности.

Ответственной инициативностью называют способность человека, выраженную в стремлении к самостоятельным общественным начинаниям, инициативе, активности, предприимчивости.

Ответственная инициатива — один из важных показателей уровня развития личности (Савчин, 1997).

В понимании терминов «инициатива» и «инициативность» до сих пор остается немало спорных аспектов. Чаще всего инициативность определяют, как способность и желание человека генерировать прогрессивные идеи и решения в процессе его активной деятельности; инициативность выступает как мера ее сознательного участия в организационных процессах.

Инициативность рассматривают и как качество личности, и как ее свойство. Зачастую в исследованиях инициативность трактуется как совокупность усилий и действий сотрудника, направленных на реализацию прогрессивных идей, новаторских предложений, на удовлетворение профессиональных интересов, являющихся основой формирования инициативности. Понятия «инициатива», «инициативность» употребляются в работах отечественных авторов в основном при рассмотрении вопросов самоорганизации, самореализации личности в рамках общественных объединений (А. В. Волохов, И. И. Фришман), а также рассматриваются как качественные характеристики личности, необходимые факторы процесса самореализации (Крупин, 2008).

Большинство исследователей определяет инициативность как интегрированное свойство личности, отражающее ее способности к самостоятельным начинаниям, определяющего достижение социального успеха, характеризующее ее творческое отношение к себе самому и собственному жизненному пространству, а также к социальному и природному окружению, основанное на способности и готовности самостоятельно принимать решения, быть действующим за пределами поставленной задачи; проявляется в когнитивном, мотивированном, поведенческом, деятельностном отношении к социуму с целью общественно значимого участия в процессе его жизнедеятельности и преобразований.

Активность в совокупности с инициативностью и ответственностью формирует субъектное отношение человека к себе и к окружающей действительности и являются определяющими параметрами при построении жизненной стратегии, поскольку названные качества пронизывают все сферы жизнедеятельности человека. Гармоничное и продуктивное сочетание инициативности и ответственности дает возможность человеку полностью сохранять свою автономию и поддерживать высокий уровень активности (Климов, 2014).

Большинство исследователей подчеркивают значимость и внешних, и внутренних субъектных условий для формирования инициативности и выделяют причины их отсутствия:

- неспособность реализовывать и представлять инициативы из-за несформированности внутреннего побуждения;
- подавление инициативных проявлений на ранних этапах развития;
- отсутствие развитых социально-психологических способностей организаторских умений, что не позволяет реализовывать инициативы организационно-практически;
- блокирование инициатив самой личностью по причине предполагаемого неодобрения окружающих (Абульханова-Славская, 2001).

Таким образом, можно отметить, что понятия активность и инициативность представляют собой взаимосвязанные и взаимообусловленные понятия, поскольку предпосылкой инициативности всегда выступает активность личности. Инициативность представляет собой внутреннее побуждение человека к новым формам деятельности, творческое отношение к труду и выдвижение идей.

Качества, определяющие проявление инициативности отражают способность личности к самостоятельным начинаниям, во многом определяют достижение социального успеха, определяют ее творческое отношение к себе самому и собственному жизненному окружению, кроме того, к социальному и природному окружению; основано на способности и готовности к самостоятельному принятию решений и действию за пределами представленной задачи; проявляется в когнитивном, мотивированном, поведенческом, деятельностном отношении к социуму с целью общественно значимого участия в процессе его жизнедеятельности и преобразовании.

Структура инициативности включает в себя целый комплекс взаимосвязанных компонентов: когнитивный, интеллектуальный, мотивационный, волевой, эмоциональный, поведенческий, деятельностный, а также рефлексивно-оценочный.

Ответственная инициатива — один из важных показателей уровня развития личности, отражающее ее способности к самостоятельным начинаниям, определяющее достижение социального успеха, характеризующее ее творческое отношение к себе самому и собственному жизненному пространству, а также к социальному и природному окружению, основанное на способности и готовности самостоятельно принимать решения, быть действующим за пределами поставленной задачи; проявляется в когнитивном, мотивированном, поведенческом, деятельностном отношении к социуму с целью общественно значимого участия в процессе его жизнедеятельности и преобразовании.

Показатель такой инициативности является одним из ведущих в оценке производственных и экономических результатов деятельности коллектива. Также существующие исследования говорят о том, что между инициативностью в работе и ее результативностью существует прямая зависимость, то есть чем более ответственен и инициативен работник, тем выше эффективность его деятельности.

Выводы по второй главе

Социальная активность — это системообразующее качество, характеризующее целостность личности. Данное качество проявляется в усвоении социальных ценностей и реализации своих целей с учетом интересов общества, а также в волевых актах и актах самоопределения личности.

Являясь объектом социальных отношений, каждый человек наряду с этим выступает и их активным субъектом, способным воздействовать на среду своего существования, свое окружение и самого себя.

В основе такой социальной активности заложены особые параметры самосознания личности, идентифицирующие ее с обществом и представляющие ее в роли субъекта, выражающего и защищающего интересы как общности, так и свои собственные. Чтобы прогнозировать

направление векторов социальной активности личности в длительной жизненной перспективе, необходимо определить основные ценностно-смысловые ориентиры

Для анализа характера, масштаба и уровня социальной активности личности необходимо определить, существует ли разрыв между ценностными ориентациями личности, ее социальными установками и непосредственно деятельностью. Степень развития данных элементов, а также характер их взаимосвязи, согласованность и единство свидетельствуют о высоком уровне социальной активности личности. Одним из проявлений социальной активности выступает трудовая и профессиональная активность.

Понятия активность и инициативность представляют собой взаимосвязанные и взаимообусловленные понятия, поскольку предпосылкой инициативности всегда выступает активность личности. Инициативность представляет собой внутреннее побуждение человека к новым формам деятельности, творческое отношение к труду и выдвижение идей.

Качества, определяющие проявление инициативности отражают способность личности к самостоятельным начинаниям, во многом определяют достижение социального успеха, определяют ее творческое отношение к себе самому и собственному жизненному окружению, кроме того, к социальному и природному окружению; основано на способности и готовности к самостоятельному принятию решений и действию за пределами представленной задачи; проявляется в когнитивном, мотивированном, поведенческом, деятельностном отношении к социуму с целью общественно значимого участия в процессе его жизнедеятельности и преобразовании.

Ответственная инициатива — один из важных показателей уровня развития личности, отражающее ее способности к самостоятельным начинаниям, определяющего достижение социального успеха, характеризующее ее творческое отношение к себе самому и собственному жизненному пространству, а также к социальному и природному окружению, основанное на способности и готовности самостоятельно принимать

решения, быть действовать за пределами поставленной задачи; проявляется в когнитивном, мотивированном, поведенческом, деятельностном отношении к социуму с целью общественно значимого участия в процессе его жизнедеятельности и преобразовании.

Показатель такой инициативности является одним из ведущих в оценке производственных и экономических результатов деятельности коллектива. Также существующие исследования говорят о том, что между инициативностью в работе и ее результативностью существует прямая зависимость, то есть чем более ответственен и инициативен работник, тем выше эффективность его деятельности.

Также, как и инициативность, личностная зрелость связана с выраженной тенденцией к саморазвитию личности и его эффективностью как субъекта социальных отношений и профессиональной деятельности. Личностная зрелость представляет устойчивую характеристику личности, объединяющая в себе такие качества, как целостность личности, социальную направленность активности в различных сферах жизни субъекта и проявляет себя в потребности в собственном развитии, и самоактуализации — это центральный элемент личностной зрелости. Личностная зрелость определяет такие черты личности, как способность справляться со сложными жизненными ситуациями; умение мобилизовать собственные ресурсы; самостоятельность; способность к рефлексии; эмоционально-адекватная реакция на различные жизненные ситуации.

Гражданственность выступает системной характеристикой личности, которая включает в себе отношения человека к обществу, представления о правовой культуре и законопослушании, ясную гражданскую позицию, а также готовность к сознательной, бескорыстному, добровольной деятельности.

Гражданская активность представляет собой такую деятельность, сочетающую в себе мировоззренческие представления и взгляды человека, основанные на приобретенном социальном и правовом опыте и выражается в

социально-значимой направленности отношений личности к обществу, проявляется в конкретной деятельности по отношению к другим людям, социальным институтам и к себе самому.

Становление гражданской активности являет собой процесс усвоения правил и нормам социально-допустимых отношений между индивидом и обществом. Социальную активность во многом определяют представления ее носителей о гражданском обществе, их отношение к его идеям и идеалам, от соответствующих смысло-жизненных ориентаций и установок на проявление гражданской активности, от отношения к структурам гражданского общества.

Профессиональная активность личности представляет собой интегративное образование, объединяющее в своей структуре различные явления, в том числе личностную зрелость, инициативность, социальную активность; является динамическим компонентом профессиональной деятельности и обуславливает ее направленность и детерминирована внешними и внутренними факторами.

В понятие общей активности объединяется группа личностных качеств, обуславливающих внутреннюю потребность, тенденцию индивида к эффективному освоению внешней действительности, к самовыражению относительно внешнего мира.

Профессиональная активность выступает реализацией интеллектуального и физического потенциала специалиста в процессе трудовой деятельности.

Как наиболее важный фактор успешной профессиональной деятельности выделяют так называемую надситуативную активность, которая предполагает способность профессионала подняться над уровнем требований ситуации и ставить цели, избыточные с точки зрения исходной задачи. Её можно обозначить как действие, избыточное по отношению к ситуативной необходимости, реализация стремления человека выходить за собственные пределы, что обуславливает расширенное воспроизводство

деятельности, её прогрессивное движение, а соответственно и развитие личности сотрудника.

На основе изложенного выше теоретического анализа были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Сотрудники, демонстрирующие высокий уровень личностной зрелости, статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

2. Сотрудники, демонстрирующие маркеры проявления гражданской активности статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ СВЯЗИ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ И ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ С ИНИЦИАТИВНОСТЬЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

2.1 План исследования

Цель исследования: определить наличие или отсутствие связи между уровнем личностной зрелости и проявлением инициативности на производстве; между проявлениями гражданской активности и инициативности на сотрудниками на производстве.

Задачи исследования:

1. Подобрать методики, релевантные предмету исследования;
2. Сформировать репрезентативную выборку;
3. Провести исследование, направленное на выявление наличия или отсутствия связи между уровнем личностной зрелости и проявлением инициативности на производстве, а также между проявлениями гражданской активности и инициативности сотрудниками на производстве;
4. Обработать результаты и провести статистическую проверку наличия или отсутствия связи между уровнем личностной зрелости и проявлением инициативности на производстве, между проявлениями гражданской активности и инициативности сотрудника на производстве;
5. Проинтерпретировать полученные результаты;
6. Сделать выводы.

2.2. Организация и проведение исследования

Гипотезы:

1. Сотрудники, демонстрирующие высокий уровень личностной зрелости, статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

2. Сотрудники, демонстрирующие маркеры проявления гражданской активности статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

Независимые переменные:

1. Личностная зрелость;
2. Гражданская активность.

Зависимая переменная: Инициативность на производстве.

Контролируемые переменные:

1. Пол испытуемого;
2. Возраст испытуемого;
3. Сфера деятельности организации, в которой работает испытуемый;
4. Должность испытуемого.

Выборка. Группу испытуемых составили 69 человек в возрасте от 23 до 34 лет, занятые на постоянном месте работы. Из них 46,4 % (32 человека) входят в группу людей, проявляющих гражданскую активность; 53,6 % (37 человек) входит в группу людей, не проявляющих гражданскую активность.

Кроме того, 44,9 % (31 человек) выборки демонстрирует нормативные показатели личностной зрелости, 55,1 % (38 человек) выборки проявляют показатели личностной зрелости ниже нормы, заданной методикой.

Помимо этого, 60,8 % (42 человека) входят в группу людей, проявляющих инициативность на производстве; 39,2 % (27 человек) входит в группу людей, не проявляющих инициативности на производстве.

Инструмент измерения зависимой переменной

Для изучения уровня личностной зрелости и проявлений гражданской активности, а также инициативности на производстве были использованы методики Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик, а также структурированная анкета.

2.3. Ход исследования

На первом этапе был разработан план исследования, определены объект, предмет, теоретическая и методическая база, сформулированы цель и задачи работы. Проведен обзор литературы по выбранной теме, а также анализ актуального состояния разработки проблемы.

В результате данного анализа на втором этапе была разработана процедура исследования и подобраны методики для сбора данных.

На третьем этапе был проведен сбор эмпирических данных, который проводился на базе предприятий.

На четвертом этапе проводилась статистическая обработка полученных результатов в программе Statistica, описание результатов, построение общих выводов и оформление исследования.

Процедура. При проведении исследования общая численность выборки составила 69 человек. Испытуемым были розданы экземпляры тестов и анкет с просьбой указать пол, возраст, сферу деятельности предприятия, а также должность.

Испытуемые были ознакомлены с инструкцией и с легендой исследования, после чего им было предложено ответить на вопросы методик.

Обработка результатов. Результаты, полученные при помощи методики Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик (шкала Личностная зрелость) и структурированной анкеты (инициативность) были обработаны в программе SPSS при помощи дискриминантного анализа.

Результаты, полученные при помощи структурированной анкеты на предмет проявления гражданской активности и инициативности были обработаны в программе Statistica при помощи критерия согласия Пирсона.

2.3 Описание и обсуждение результатов

В ходе обработки данных исследования выяснилось, что большая часть выборки (55,1 %) демонстрирует результаты личностной зрелости ниже нормативных показателей, заданных самой методикой.



Рисунок 1. График показателей личностной зрелости испытуемых

Одной из причин, объясняющих такие данные, могут быть возрастные особенности выборки, поскольку выборочную совокупность составили молодые люди в возрасте от 23-х до 34-х лет.

Различные авторы, чьи работы посвящены возрастной психологии и различным ее аспектам, говорят о том, что существуют некоторые возрастные закономерности восприятия и осмысленности жизни: ее максимум приходится на возрастную группу старше 25-30 лет, а минимум на группу до 25 лет.

Актуализация личностной зрелости как устойчивого качества личности во многом связана с возрастными особенностями, в частности, с преодолением возрастных кризисов: кризиса тридцати лет, кризиса середины жизни.

С наступлением кризиса тридцати лет происходит сопоставление достигнутых результатов с теми целями, которые человек ставил в начале своего пути, к чему человек стремился. На данном этапе происходит коррекция интересов, ценностей, жизненных целей, пересмотр собственных планов и представлений, происходит коррекция деятельности человека. Вступление в кризис тридцатилетия и его преодоление свидетельствует о том, что человек переходит не только на новую возрастную ступень, но и актуализирует целый комплекс личностных характеристик.

Наступление кризиса середины жизни характеризуется пересмотром собственных жизненных целей, а также размышлениями о том, выполнил ли человек ранее поставленные перед собой задачи. Этот кризис человек может переживать как осознание расхождения между мечтами, ранее поставленными целями и его актуальной действительностью. Оценка их расхождения зачастую бывает окрашена в негативные тона. Данный кризис наступает тогда, когда человек, с одной стороны, накапливает необходимый жизненный опыт, а с другой, достигает достаточно высокого уровня рефлексии, необходимого для осознания, анализа и объяснения этого опыта.

Э. Эриксон, который центральным считал юношеский кризис, в результате которого происходит формирование первой целостной Я-идентичности личности, также большую роль отдает стадии взрослости (седьмая стадия развития идентичности в соответствии с его периодизацией этапов развития личности), которая охватывает, по Э. Эриксону, возраст от 26 до 64 лет. Положительным полюсом развития в этот период являются самоактуализация и эффективность (в оригинале *Generativity*), отрицательным — застой (*Stagnation*).

Благоприятное развитие личности на этой стадии выражается в том, что человек берет на себя полную ответственность за события, происходящие в его собственной жизни, а также принимает на себя обязательства другими людьми и перед большим миром; он стремится сохранить все лучшее, что уже имеется, и способствует совершенствованию социальной жизни,

культуры и природы. При положительном развитии на данной стадии личность продуктивна и полна творчества. При неудачном развитии человек начинает ощущать безнадежность и бессмысленность жизни, он тратит свои силы на потребление и на погоню за наслаждениями.

И.С. Кон и вовсе относит кризис середины жизни к 40-50 годам. Автор называет именно этот возраст, поскольку к 45 годам человек достигает пика профессиональной карьеры, наступает этап рутинизации его профессиональной деятельности и семейных отношений, происходит сужение временной перспективы, все это может вести к апатии, скуке и боязни новых начинаний. Все перечисленное обуславливает необходимость поиска новых смыслов, новых областей деятельности и возможностей самореализации.

В то же время П. Балтес говорит о том, что перечисленные кризисы могут быть инициированы совпадающими по времени различных внешних событий, а также рядом личностных характеристик самого человека. То есть кризисы развития личности не привязаны строго к определенным возрастным рамкам, они могут быть инициированы как внутренними процессам, происходящими с человеком, обусловленными как произошедшими с ним объективными событиями, накопленным и присвоенным опытом, так и его индивидуальными характеристиками, потребностями, мотивами, целями, ценностями, стремлениями, смыслами и идеалами.

Так или иначе, особенности переживания такого кризиса и время его протекания, очевидно, могут зависеть от синергетического эффекта (суммирующего эффекта «наложения» друг на друга) целого ряда жизненных событий и процессов, а также личностных характеристик человека. Их комбинация, как правило, индивидуальна, а время наступления тех или иных событий и динамика протекания процессов могут в значительной степени варьироваться.

Кроме того, К.Г. Юнг писал о том, что по прошествии первой половины жизни человека, которая характеризуется постановкой и достижением в большей мере экстравертированных задач (достижения, полезность, необходимые для укоренения в мире) происходит переориентация на интровертированные цели (самопознание, поиск смысла жизни в религии, философских и мистических концепциях). То есть показатели, соотносимые с достижением личностной зрелости и в какой-то мере определяющие ее, согласно К.Г. Юнгу актуализируются лишь во второй половине жизни, что также может служить объяснением полученным результатам.

Г. Олпорт говорил о том, что достижение зрелости личностью можно определить степенью функциональной автономии ее мотивации. Взрослого индивида можно считать целостным и продуктивным в том случае, если он преодолел более ранние (детские) формы поведения и действует вполне сознательно. На основе анализа многих работ, посвященных данному явлению, Олпорт привел описание зрелой личности, способной к саморазвитию и самореализации. Олпорт описывал зрелую личность, как личность, проявляющую интерес к событиям внешнего мира, переживающую расширенное чувство «Я», распространяющееся не только на себя, но и на социальные и гражданские процессы и явления; такая личность по представлениям Олпорта способна к проявлениям заботы, теплоты, сострадания, уважения и терпимости по отношению к окружающим ее людям. Зрелую личность характеризует чувство фундаментальной эмоциональной безопасности, включающее в себя способность к самоконтролю и принятию себя, самообъективации, самопониманию; такая личность способна привнести свой внутренний опыта в актуально переживаемую ситуацию, способность проявлять чувство юмора, когда того требует ситуация. Зрелая личность критична, она способна и готова к реалистическому восприятию действительности, она активна в своих действиях. Помимо этого, человек, достигший определенного уровня

личностной зрелости вырабатывает некоторую собственную «философию жизни», посредством которой систематизирует и упорядочивает приобретенный опыт и придает смысл и значение индивидуальным поступкам.

На основании изложенного описания личности, которая с точки зрения Г. Олпорта достигла определенного уровня личностной зрелости, следует, что для приобретения того качества личность должна быть способна сначала накопить некоторый пласт социального опыта и внутренних переживаний, а затем качественно переработать его, реструктурировать и выйти на новый уровень собственного развития.

Другой причиной того, что большая часть выборки (55,1 %) демонстрирует низкие показатели личностной зрелости, поскольку нормативные показатели методики не предполагают возрастную градацию, может служить существующая тенденция к инфантилизации молодежи.

Социальный инфантилизм определяется как личностная незрелость человека, сочетанная с его эмоционально-волевой незрелостью; характеризуется разрывом между биологическим и социальным взрослением человека. Социальный инфантилизм обнаруживается в повседневном поведении взрослого человека сохранившимися социально-психологическими характеристиками и паттернами, присущими более раннему возрасту.

Инфантилизм называют одной из значимых проблем современности, поскольку в настоящее время все больше молодых людей сопротивляются взрослению, не принимают новые обязанности и обязательства, не хотят принимать участие в решении важных социальных, экономических, политических вопросов.

Подобная незрелость, неподготовленность молодого человека к совершению осознанных социальных действий проявляется в отсутствии самостоятельности в решении возникающих жизненных задач, принятии решений и совершении самостоятельных действий, а также в неспособности

и нежелании взять на себя какую-либо ответственность. Комплекс таких характеристик ограничивает для молодого человека целый спектр социальных взаимодействий в качестве активного субъекта, оставляя ему лишь роль объекта для стороннего воздействия.

Помимо этого, в ходе обработки данных исследования обнаружилось, что 32 человека, составляющие 46,4 % выборки входят в группу людей, проявляющих гражданскую активность; 53,6 % выборки (37 человек) составляют группу людей, не демонстрирующих проявлений гражданской активности.

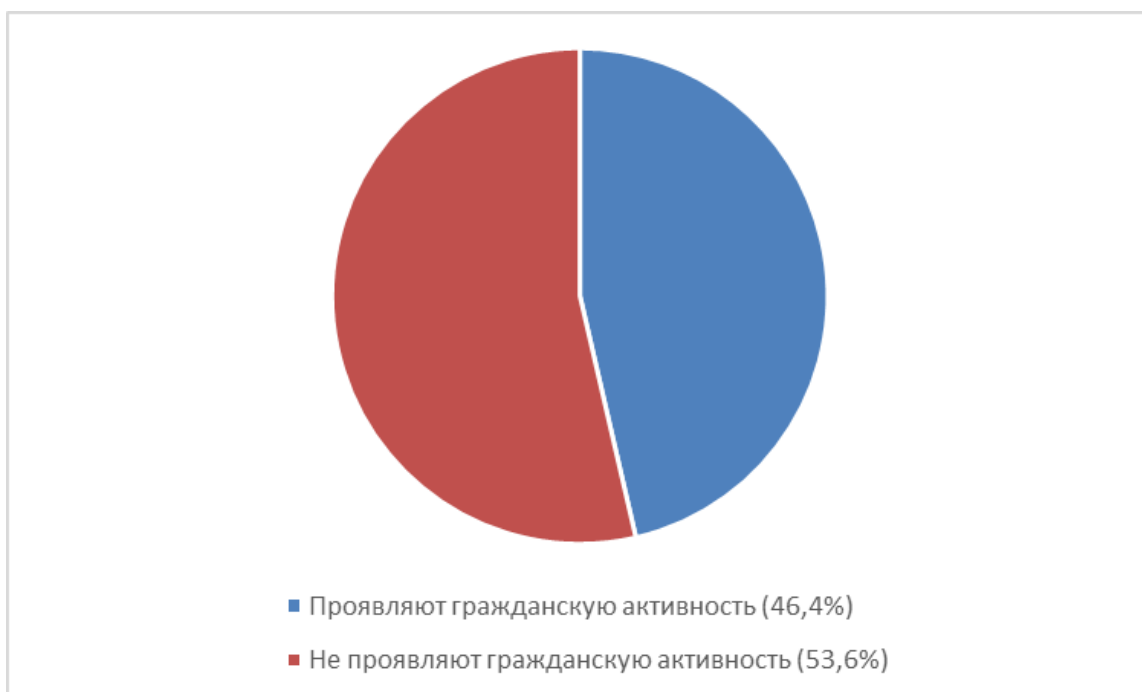


Рисунок 2. График показателей гражданской активности испытуемых

Такие результаты распределения в выборке проявления гражданской активности были вполне ожидаемы, поскольку соответствуют статистическим данным, описывающим социальную и гражданскую активность молодежи как Тюменского региона, так и активность всей современной российской молодежи.

Что касается молодежи Тюменского региона, ее представители относительно мало интересуются политикой и участвуют в принимают участие в гражданской жизни общества. Около 40% опрошенной молодежи заявляют о своем неучастии в социальных, политических и гражданских

событиях общества в любом формате. Около 45% молодых людей регулярно принимают участие в выборах всех уровней и систематически отслеживают политические события своего региона. 39% молодых людей проявляют интерес к политическим, гражданским и социальным процессам которые происходят не только в регионе, но и в стране (Печеркина, Ромашкина, 2012).

Что касается гражданской активности всей современной российской молодежи, исследования говорят о том, что гражданской и политической жизнью страны в той или иной мере интересуются чуть более половины молодых россиян (51% против, соответственно, 42%). Однако, как отмечают авторы, этот интерес можно характеризовать как достаточно умеренный. Регулярно участвуют в гражданских или политических событиях лишь 38% молодых людей из названных 51 %, интересующихся политическими процессами общества (Барейша, 2014).

Таким образом, можно отметить, что распределение людей в выборке, проявляющих в той или иной степени гражданскую активность, соответствуют статистическим данным по Тюменскому региону и незначительно превышают данные об активности всей современной российской молодежи.

Помимо этого, в ходе обработки данных исследования обнаружилось, что 60,8 % (42 человека) входят в группу людей, проявляющих инициативность на производстве; 39,2 % (27 человек) входит в группу людей, не проявляющих инициативности на производстве.

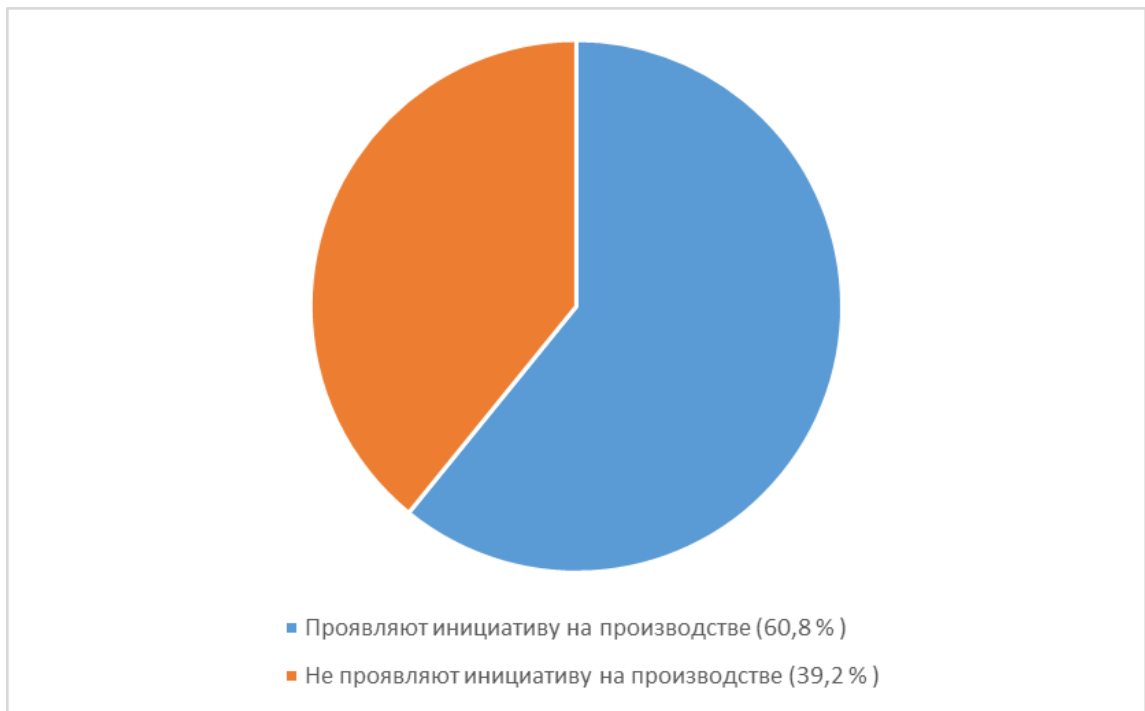


Рисунок 3. График показателей проявления инициативности испытуемых

На фоне результатов исследования относительно личностной зрелости испытуемых, которые показывают, что большая часть выборки (55,1 %) демонстрирует ниже нормативных показателей, заданных методикой, полученные данные о количестве испытуемых, проявляющих инициативу на производстве, были несколько неожиданными.

Однако, если учесть такую важную характеристику, как качество проявленной инициативы, стоит отметить, что значительным показателем для организации является не только наличие самой инициативы, но и ее характер и качество, а именно вероятная эффективность предлагаемой идеи или решения, предполагаемая рентабельность ее внедрения в производство. Необходимо учитывать, насколько сотруднику, проявляющему инициативность, хватает компетентности, для того, чтобы просчитать все риски и выгоды возможного внедрения в производство собственного предложения, а также хватит ли ему ответственности и сможет ли он довести воплощение собственной инициативы до завершающей стадии.

Можно предполагать, что сотрудник демонстрирующий высокие показатели личностной зрелости, способен более осознанно выдвигать идеи и

инициативы, критично оценивать их последствия, а затем брать на себя ответственность за их реализацию.

По результатам статистической обработки полученных в исследовании данных методом дискриминантного анализа стало известно, что уровень личностной зрелости на 72,5 % определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве. Мы считаем, что на основании таких результатов можно утверждать, что первая гипотеза, говорящая о том, что сотрудники, демонстрирующие высокий уровень личностной зрелости, статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве, подтвердилась (Таблица 1).

Таблица 1.

Результаты классификаций показателей личностной зрелости и
инициативности на производстве испытуемых

Исходные	Номер наблюдения	Фактическая группа	Предсказанная группа	24	1	1
				25	1	2**
				26	1	1
				27	2	2
				28	2	2
				29	2	2
				30	1	1
				31	1	1
				32	2	2
				33	1	1
				34	1	2**
				35	1	2**
				36	2	1**
				37	1	2**
				38	2	2
				39	1	1
				40	1	1
				41	2	1**
				42	2	2
				43	1	1
				44	2	1**
				45	2	2
				46	2	2
				47	2	2
				48	2	2
				49	1	1
				50	1	1

50	1	1
51	2	2
52	2	2
53	2	2
54	1	1
55	1	1
56	2	2
57	2	2
58	2	2
59	2	1**
60	1	2**
61	2	2
62	1	1
63	1	1
64	2	2
65	2	2
66	2	2
67	1	1
68	2	2
69	1	2**

** - Неправильно классифицированное наблюдение

Таблица 2.

Результаты классификаций показателей личностной зрелости и инициативности на производстве испытуемых

Результаты классификации^а

		Предсказанная принадлежность к группе		Итого
		1,00	2,00	
Исходные	Частота	1,00	21	32
		2,00	8	37
	%	1,00	65,6	100,0
		2,00	21,6	100,0

а. 72,5% исходных сгруппированных наблюдений классифицировано правильно.

Кроме того, применив критерий согласия Пирсона, мы выяснили, что распределение частот по параметрам гражданской активности и инициативности в выборке статистически достоверно не различается, уровень значимости p равен 0,157.

Результаты распределения частот по параметрам гражданской активности и инициативности в выборке

Summary Table: Expected Frequencies (Spreadsheet1)			
Marked cells have counts > 10			
Pearson Chi-square: 2,00000, df=1, p=,157302			
Var1	Var4 16	Var4 21	Row Totals
7	0,500000	0,500000	1,000000
25	0,500000	0,500000	1,000000
All Grps	1,000000	1,000000	2,000000

Следовательно, можно сказать, что подтвердилась вторая гипотеза о том, что сотрудники, демонстрирующие маркеры проявления гражданской активности статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

Таким образом, можно говорить о том, что используя инструменты для измерения таких характеристик, как личностная зрелость и гражданская активность, и опираясь на их результаты, специалист, занимающийся поиском и подбором персонала, если перед ним стоит такая задача, может с достаточной степенью вероятности прогнозировать будет ли каждый конкретный соискатель на должность проявлять инициативность в организации.

Стоит отметить, что, поскольку уровень личностной зрелости определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве лишь на 72,5 %, делая выводы о наличии такого качества, как инициативность, а также о предполагаемом его проявлении соискателем в конкретной организации на конкретной должности, важно опираться на результаты обеих методик — определения уровня личностной зрелости, а также определения гражданской активности.

Выводы по второй главе

По результатам проведенного исследования выяснилось, что большая часть выборки (55,1 %) демонстрирует результаты личностной зрелости ниже нормативных показателей, заданных самой методикой. Такие результаты могут быть объяснены спецификой выборки: возраст испытуемых составил от 23 до 34 лет.

На фоне результатов исследования относительно личностной зрелости испытуемых, полученные данные о количестве испытуемых, проявляющих инициативу на производстве, были несколько неожиданными; выяснилось 60,8 % испытуемых проявляют инициативность на производстве. Однако, стоит отметить, что при проведении исследования не контролировалась такой параметр, как качество проявляемой инициативы. Данный аспект работы требует более подробного изучения.

Помимо этого, в ходе обработки данных исследования обнаружилось, часть испытуемых, составляющая 46,4 % выборки, входят в группу людей, проявляющих гражданскую активность; 53,6 % выборки составляют группу людей, не демонстрирующих проявлений гражданской активности. Такие данные отражают существующую ситуацию относительно гражданской активности молодой части населения в Тюменском регионе и по всей стране в целом.

На основании данных дисперсионного анализа стало известно, что уровень личностной зрелости на 72,5 % определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве. Мы считаем, что на основании таких результатов можно утверждать, что первая гипотеза, говорящая о том, что сотрудники, демонстрирующие высокий уровень личностной зрелости, статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве, подтвердилась.

Также по результатам применения критерия согласия Пирсона, выяснилось, что распределение частот по параметрам гражданской активности и инициативности в выборке статистически достоверно не

различается, уровень значимости p равен 0,157, следовательно, можно говорить, что подтвердилась вторая гипотеза, состоящая в том, что сотрудники, демонстрирующие маркеры проявления гражданской активности статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

Стоит отметить, что, поскольку уровень личностной зрелости определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве лишь на 72,5 %, делая выводы о наличии такого качества, как инициативность, а также о предполагаемом его проявлении соискателем в конкретной организации на конкретной должности, важно опираться на результаты обеих методик — определения уровня личностной зрелости и определения наличия гражданской активности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные условия задают высокие стандарты эффективности сотрудника на предприятии. Наблюдается тенденция к усилению конкуренции, продолжает развиваться научно-технический составяющая труда, это обуславливает все новые возрастающие требования как к самому предприятию, так и к уровню подготовки персонала.

Как известно, успех специалиста на 85 % зависит не от уровня профессиональной подготовки, а от его индивидуальных качеств и среди таких качеств выделяют инициативность, которая также находит отражение в выполнении сотрудником своих профессиональных обязанностей, определяют качество участия сотрудника в жизни компании.

В связи с этим представляется важным уделять внимание при отборе персонала не только профессиональным качествам, но и личным характеристикам, в частности инициативности, личностной зрелости, а также социальной, в частности гражданской активности.

На основании данных проведенного исследования стало известно, что уровень личностной зрелости на 72,5 % определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве. Такие результаты подтверждают гипотезу о том, что сотрудники, демонстрирующие высокий уровень личностной зрелости, статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве, подтвердилась.

Также по результатам проведенного исследования выяснилось, что распределение частот по параметрам гражданской активности и инициативности в выборке статистически достоверно не различается, следовательно, можно говорить о том, что подтвердилась гипотеза о том, что сотрудники, демонстрирующие маркеры проявления гражданской активности статистически значимо чаще проявляют инициативность на производстве.

Стоит отметить, что, поскольку уровень личностной зрелости определяет наличие или отсутствие проявлений инициативы сотрудниками на производстве лишь на 72,5 %, делая выводы о наличии такого качества, как инициативность, а также о предполагаемом его проявлении соискателем в конкретной организации на конкретной должности, важно опираться на результаты обеих методик — определения уровня личностной зрелости и определения наличия гражданской активности.

Кроме того, необходимо отметить тот факт, что методика Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик весьма затратна по времени и громоздка с точки зрения исследования ей такой характеристики, как личностная зрелость, измерение которой является лишь дополнительной шкалой методики. В связи с этим специалистам, занимающимся поиском и подбором персонала, перед которыми стоит задача оценивать соискателей по параметру инициативности, а также исследователям, изучающим этот вопрос, можно рекомендовать разработку отдельной валидизированной методики, направленной на изучение личностной зрелости как таковой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. – М.: Мысль, 2001;
2. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2005
3. Анисимов Л.Н. Социальное партнерство в сфере труда и социальная защита населения / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов // Трудовое право. 2002. - №5.
4. Бех И.Д. Ответственность личности как цель воспитания //Начальная школа. - 1994. № 9.
5. Болучевская В.В. Ценностные ориентации и социально-психологические установки будущих специалистов помогающих профессий в процессе их профессионального самоопределения // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2010. № 3. [Электронный ресурс] URL: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru);
6. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб. :Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006
7. Братченко С.Л. Межличностный диалог и его основные атрибуты // Психология с человеческим лицом. М., 1997. – 363 с.
8. Бушха О.С. Внешние и внутренние факторы активности продавцов-консультантов // Вестн. Самар. гуманитар. акад. Сер.: Психология. — 2008. — № 1. — С. 91-99
9. Бычкова Н.И. Социальное обучение взрослых в условиях неформального образования: Дис. . д-ра пед. наук. - Пятигорск, 2006.
10. Васильева О.С., Демченко Е.А. Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека. // Вопросы психологии. - 2002. –№ 4. –С. 74-85;
11. Горелов, И. Н. Невербальные компоненты коммуникации / И. Н. Горелов. - М.: ЛКИ, 2011. 256 с.

12. Грива О. А. Толерантность в поликультурной среде: монография. - М.: Издательство Национального педагогического ун-та им. Драгоманова, 2007.
13. Гулевич О.А. Справедливость в организации: условия и последствия [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2012. Т. 2. №1. С. 58
14. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования. – М.: Педагогика, 1986
15. Друкер П.Ф. Бизнес и инновации. М.: Вильямс. 2007. 432 с.
16. Дюк Е. А. Заметка с поля / Е. А. Дюк // Вестник общественного мнения, 2012. - №2, с. 11
17. Евтихов, О. В. Психология управления персоналом / О. В. Евтихов. - СПб.: Речь, 2012.
18. Иоффе А.Н. Социальное проектирование в правовом образовании. Организация внеурочной работы по праву М. 2002
19. Исследовательская группа ЦИРКОН. Социально-политическая активность молодежи. (некоторые результаты социологического исследования к заседанию семинара «Полития» 25 мая 2006 г.) [Электр. ресурс] // ЦИРКОН. URL: <http://www.zircon.ru/upload/iblock/f5e/060525.pdf>
20. Капцов, А. В. Аксиологическая направленность личности / А. В. Капцов, Л. В. Карпушина. Самара : ИПК «Содружество», 2007).
21. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005
22. Каргаполова Ю. В. Теоретический анализ основных подходов к определению понятия «социальная активность» // Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 575
23. Кафидов В.В. Управление персоналом. – М.: Академический Проект, 2008
24. Кейзеров Н.М. Политическая и правовая культура. Методологические проблемы. – М., 2003

25. Климов И.А. «Конструктивные» и «протестные» движения как ресурс изменения социальных практик // Журнал исследований социальной политики. 2014. № 2.
26. Кон И.С. Социологическая психология. - М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО "МОДЭК", 1999. – 552 с.
27. Крупнов А. И. Психодиагностика свойств личности и темперамента. М., 2008.
28. Кучина Е.В. Комплексный подход к повышению производительности труда // Человек и труд. – 2004. – № 10.
29. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2007
30. Малик Е. Н. Особенности включения молодежи в политическую сферу общества современной России // Образование и общество, 2008.
31. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2003
32. Мильнер Б. З. Теория организации. – М.: ИНФРА-М, 2005
33. Митягина, Е.В. Квалифицированные рабочие на российских предприятиях: о мифах и реальности / Е.В. Митягина // Социологические исследования. - 2013. - № 11.
34. Молодежь новой России: ценностные приоритеты. Аналитический доклад. — М., 2007.
35. Моргунов Е. Лидер и его команда.// Управление персоналом. – 2001. – № 11
36. Орлов А.Б., Шапиро А.З. Психология толерантности: проблемы и перспективы // Вопросы психологии. - 2006. - № 3. с 62
37. Осин Е.Н. Проблема социальной желательности в исследованиях личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011

38. Паттурина Н.П. Проблема зрелости в современной психологии // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2006. №7.
39. Петровский А- В. Теоретическая психология / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. М. : Академия, 2006.
40. Реан А.А. Психология личности: Социализация, поведение, общение. — М.; СПб., 2004. – 414 с.
41. Резник С.Д, Куликов В.Г. Эффективная команда менеджера – Ростов на Дону: Феникс, 2005.
42. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности: поиск альтернатив. М., 1995;
43. Савчин М.В. Психологические основы ответственного поведения личности: дис. д-ра психол. наук. - М., 1997.
44. Семенов И.С., Лапкин В.В., Пантин В.И. Идентичность в системе координат мирового развития // Полис. – 2010. № 3.
45. Скавитин, А. В. Проблема притеснений на рабочих местах / А. В. Скавитин // Менеджмент в России и за рубежом, - 2012. - №5, с. 12
46. Соколов М. Участие в молодежной политической организации: мотивационные и организационные факторы (на примере Либерально-демократического союза молодежи) // Молодежный Петербург: движения, организации, субкультуры / Под ред. В. В. Костюшева. СПб.: СПбГУ, Институт социологии РАН, 2007.
47. Сухобская Г.С. Понятие «зрелость социально-психологического развития человека» в контексте андрагогики. // Новые знания. 2002. № 4. - с. 17
48. Сухобская Г.С. Социальная и социально-психологическая зрелость: основы идентификации личности в образовательном процессе // Понятийный аппарат педагогики и образования: сб. науч. тр. / отв. ред. Е.В. Ткаченко, М. А. Гала-гузова. - М., 2007. №. 5.
49. Тульчевский А. И. Молодежь в политике/ А. И. Тульчевский // Молодой ученый. - 2013. №3.

50. Фонарев, А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. М. : Изд-во МПСИ, 2005
51. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д Зиглер. СПб. : Питер, 2005;
52. Шанц Е.А. Инициативность как одно из социально-значимых качеств личности студента в общественно-полезной деятельности [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы II междунар. науч. конф.— Уфа: Лето, 2012
53. Шестопад Е.Б. Психологический профиль российской политики 90-х. М.: Росспэн, 2000
54. Kwok, C.-K., Au, W.T., Ho, J.M.C. (2005). Normative Controls and Self-Reported Counterproductive Behaviors in the Workplace in China. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 456.
55. Lee, K., Allen, N.J. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: the Role of Affect and Cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131.

Приложение 1. Результаты, полученные при помощи методики Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ Л. Н. Собчик (шкала Личностная зрелость) и структурированной анкеты (гражданская активность, инициативность)

№ п/п	Личностная зрелость	Инициативность	Гражданская активность
1	70	1	1
2	44,6	0	1
3	63,3	1	1
4	59,3	0	0
5	87,3	1	0
6	66	1	0
7	44,6	0	0
8	67,3	1	1
9	60,6	1	1
10	51,3	0	0
11	43,3	0	0
12	60,6	0	0
13	74	1	1
14	55,3	0	0
15	67,3	1	1
16	51,3	0	0
17	52,6	0	1
18	64,6	1	1
19	58	0	1
20	60,6	0	1
21	59,3	1	1
22	71,3	1	1

23	72,6	1	1
24	51,3	0	1
25	74	1	1
26	59,3	0	0
27	75,3	1	1
28	64,6	1	0
29	62	1	0
30	51,3	0	0
31	58	0	0
32	66	1	1
33	55,3	0	0
34	79,3	1	1
35	60,6	1	1
36	55,3	0	0
37	71,3	1	1
38	64,6	1	0
39	48,6	0	0
40	58	0	0
41	55,3	1	0
42	67,3	1	1
43	55,3	0	0
44	59,3	1	0
45	78	1	1
46	63,3	1	0
47	70	1	1
48	62	0	0
49	50	1	0
50	59,3	0	0
51	63,3	1	1

52	75,3	1	0
53	64,6	1	0
54	56,6	1	0
55	52,6	0	0
56	76,6	1	1
57	63,3	1	0
58	79,3	1	1
59	54	1	0
60	60,6	0	0
61	74	0	1
62	55,3	1	0
63	44,6	0	0
64	67,3	1	1
65	60,6	1	1
66	74	1	0
67	59,3	0	1
68	75,3	1	1
69	87,3	1	0

Приложение 2. Анкета для определения гражданской активности и инициативности испытуемого

Уважаемый респондент, ниже Вам предложен ряд вопросов, пожалуйста, ответьте на них максимально развернуто.

Пол, возраст:

Направленность деятельности организации, в которой Вы работаете:

Ваша должность:

Вопрос	Ответ
1. Нужно ли проявлять инициативу на работе? Если да, то для чего?	
2. Были ли с Вашей стороны, какие-либо предложения по улучшению работы вашего коллектива, рабочего процесса? Если да, назовите какие именно.	
3. Если да, то применяете ли Вы, при этом, настойчивость для реализации своих предложений?	- Да, стараюсь воплотить идею в полную силу - Проявляю, но не всегда, или без особого напряжения, не в полную силу. - Нет, не проявляю
4. Каким образом сотрудник может повлиять на работу организации?	
5. Назовите гражданские поступки человека.	
6. В каких политических и социальных мероприятиях и акциях Вы участвовали в последнее время?	
7. Для чего люди принимают участие в социальных политических мероприятиях и акциях?	
8. Можешь ли ты повлиять на политическую, социальную ситуацию в стране? Каким образом?	
9. Поощряется ли руководством активность на Вашем предприятии?	
10. Согласны ли Вы с утверждением, что «инициатива наказуема»? Если «да», то с чем это связано?	

