

Список использованных источников

1. Тимофеева, О. А. Здоровье как ценность у представителей социэкономических профессий / О. А. Тимофеева // Психология развития личности в системе образования: проблемы и перспективы: материалы XXII Междунар. студен. науч.-практ. конф., Минск, 20 апр. 2022 г. / Белорус. гос. пед. ун-т; редкол.: Ю. А. Полещук (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2022. – С. 200–202.
2. Камбарова, К. У. Общечеловеческие ценности: понятие и сущность / К. У. Камбарова // Молодой ученый. – 2016. – № 11. – С. 1810–1812.
3. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для вузов / Е. А. Климов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 509 с.
4. Болучевская, В. В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: информ.-метод. материалы по реализации мероприятий молодеж. политики / В. В. Болучевская, П. В. Мигелева. – Волгоград: Волгогр. ин-т молодеж. политики и соц. работы, 2009. – 399 с.

(Дата подачи: 22.02.2023 г.)

М. А. Пономарева, Н. Н. Пыжова
Академия управления при Президенте
Республики Беларусь, Минск

M. Ponomareva, N. Pyzhova
Academy of Management under the President
of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 316.46

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ И НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЫ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ATTITUDES AND ORIENTATION OF THE PERSONALITY OF THE MODERN LEADER OF THE YOUTH ENVIRONMENT

В статье авторы анализируют социально-психологические установки и направленность личности современного лидера молодежной среды, обосновывают актуальность и практическую значимость исследования данной темы. В работе представлен эталонный профиль социально-психологических установок молодых людей с выраженной лидерской составляющей. Авторы подчеркивают, что различные проекты работы с талантливой молодежью позволяют выявить лидеров, ориентированных на овладение управленческими компетенциями и самореализацию в общественно полезном труде. Это позволит решить проблему формирования кадрового резерва в организациях Республики Беларусь.

Ключевые слова: направленность личности; социально-психологические установки; лидер молодежной среды; мотивация; эталонный профиль; личностное развитие.

In the article, the authors analyze the socio-psychological attitudes and orientation of the personality of the modern leader of the youth environment, substantiate the relevance and practical significance of the study of this topic. The paper presents a reference profile of socio-psychological attitudes of young people with a pronounced leadership component. The authors emphasize that various projects of work with talented youth allow identifying leaders focused on mastering managerial competencies and self-realization in socially useful work. This will solve the problem of forming a personnel reserve in organizations of the Republic of Belarus.

Keywords: personality orientation; socio-psychological attitudes; youth leader; motivation; reference profile; personal development.

На современном этапе развития в Республике Беларусь происходят глобальные изменения в экономических, общественных отношениях. Поэтому возросла практическая значимость и актуальность вопросов кадровой политики [1]. В настоящее время государственные органы и организации испытывают недостаток в талантливых руководителях всех уровней управления, имеющих высокий уровень развития управленческих компетенций. Сегодня востребованы руководители, обладающие лидерскими качествами, коммуникативными способностями, стратегическим мышлением, ориентированные на достижение успеха и имеющие высокий уровень мотивации в профессиональной деятельности.

Одним из важных направлений этой области является создание кадровых резервов. Качественно подготовленный и дееспособный резерв – важнейшее условие эффективного управления, оптимальности принимаемых решений, обеспечения преемственности руководителей.

Ключевым аспектом формирования состава будущих управленцев является поиск, отбор и диагностика специалистов, претендующих быть зачисленными в резерв. Вопросы создания резерва кадров были проанализированы в исследованиях Д. Н. Бахраха [2], В. А. Гневко [3], А. А. Демина [4], В. Г. Игнатова [5]. Несмотря на различные подходы к проблемам теории и практики формирования резервов, авторы сходятся во мнении, что необходимо оптимизировать методику зачисления кандидатов в кадровые резервы.

Методологический анализ профессиональной деятельности современных руководителей, базовых управленческих компетенций позволяет в качестве критериев отбора кандидатов в резервы руководящих кадров определить следующие характеристики: профессионально-психологическая готовность к управленческой деятельности; высокий уровень мотивации достижений; способность к самоанализу и саморегуляции; способность к принятию оптимальных решений в условиях неопределенности и дефицита времени; сформированное чувство гражданского долга; лидерские качества; коммуникативные и организаторские способности; эмпатия; от-

ветственность; личностная зрелость; ориентация на результат профессиональной деятельности.

Одним из важнейших аспектов, влияющих на успешность управленческой деятельности, является мотивация, так как она побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и командных целей и получению максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов.

Существуют различные подходы к определению сущности понятия «мотивация». Анализ литературы по проблеме исследования показал, что она рассматривается как совокупность мотивов поведения и деятельности человека; состояние предрасположенности действовать определенным образом; побуждение личности, группы к активным действиям; процесс стимулирования самого себя или других на достижение целей; побуждение к активности и деятельности субъекта, связанное со стремлением удовлетворить актуальные потребности [6; 7].

Несмотря на различные акценты в определении сущности понятия «мотивация», можно выделить общие ключевые моменты трактовки этого феномена. К ним относятся: использование мотивов поведения; побуждение к активной деятельности; направленность деятельности; состояние предрасположенности и готовности действовать определенным образом.

Направленность личности – ядро мотивационной сферы, она определяет, что человеком движет, на что он направляет свою активность, во что вкладывает усилия, даже если не получает за это материальное вознаграждение. Направленность определяет структуру внутренней мотивации человека, его цели, желания, намерения, интересы, потребности, и, наконец, смыслы – то, ради чего следует предпринимать какие-либо действия. Социально-психологические установки задают программу поведения, они могут не осознаваться человеком, но определять его отношение к предмету и объекту деятельности.

Разработка механизма мотивации – это сложный процесс, который предполагает осуществление ряда последовательных мероприятий: выявление комплекса потребностей, оказывающих воздействие на трудовую мотивацию, определение факторов, оказывающих влияние на формирование мотивов, учет индивидуально-типологических особенностей личности.

Наряду с высоким уровнем мотивации важнейшим условием эффективного управления являются лидерские качества руководителя. Становление лидера – это сложный, кропотливый и многогранный процесс. Поэтому менее затратным и более эффективным будет поиск и развитие тех молодых людей, которые обладают и проявляют свои лидерские способности, т. е. обладают управленческим потенциалом.

Согласно многим современным научным теориям, лидеры обладают определенным набором личностных качеств [8; 9]. В свою очередь личност-

ные качества лидера в любой сфере деятельности можно разделить на две группы. Первая группа – это деловые, профессиональные качества. Вторая группа – интеллектуальные и эмоциональные качества: знания, способности, интеллект, эмоции. Эта группа параметров обладает двумя особенностями: во-первых, она является тем фундаментом, на котором строится вся деятельность лидера, во-вторых, она гораздо сложнее, чем первая, корректируется. Следует отметить, что у лидера самого высокого уровня всегда сочетаются личностные качества первого и второго уровней. Он способен выносить значительные эмоциональные и интеллектуальные нагрузки, мобилизоваться в кризисной ситуации. Он настойчив, быстро адаптируется к работе в новых условиях, с разными, в том числе конфликтными, людьми, принимает оптимальные решения и эффективно действует в условиях дефицита времени и информации.

По мнению исследователей, проблем лидерства, лидеры должны иметь определенные способности и умения, необходимые для успешного влияния на окружающих: развитый эмоциональный интеллект, стратегическое мышление, коммуникативную компетентность.

Представляется перспективным в рамках различных проектов работы с талантливой молодежью осуществлять диагностику мотивации и лидерских качеств молодых людей, ориентированных на овладение управленческими компетенциями и самореализацию в общественно-полезном труде. Это позволит решить проблему разработки критериев оценки мотивационной сферы лидера при отборе его в кадровый резерв и осуществлять целенаправленную работу по актуализации имеющегося потенциала.

Цель исследования – построение профиля направленности личности и социально-психологических установок современного молодого человека, проявляющего интерес к социально значимым проектам и занимающего активную позицию в общественной жизни.

В эмпирическом исследовании приняли участие молодые люди – студенты и работающая молодежь – в возрасте от 16 до 31 года, проявившие желание участвовать в проекте «Минская смена – 2023», направленном на поддержку творческих инициатив, с целью выявления лидеров из числа молодежи, вовлечения их в реализацию государственных задач, способствующих развитию страны через проектную деятельность. Общий объем выборочной совокупности составил 185 человек, из них 107 женщин, 78 мужчин.

Для решения задачи отбора наиболее талантливой, перспективной и мотивированной молодежи необходимо было разработать эталонный профиль лидерской направленности и установок личности как ядра мотивационной сферы. С этой целью были использованы методика диагностики социально-психологических установок личности О. Ф. Потемкиной и ориентировоч-

ная анкета определения направленности личности Б. Басса (в адаптации Л. А. Верещагиной).

Методика диагностики социально-психологических установок личности О. Ф. Потемкиной позволяет определить психологическую готовность к определенному поведению в конкретной ситуации, отражает связь между внутренними и внешними мотивами человека по следующим диспозициям: «процесс/результат», «альтруизм/эгоизм», «труд/свобода», «власть/деньги». Значения по шкалам являются показателями установок личности при осуществлении той или иной реакции по отношению к какому-либо предмету или явлению.

Методика Б. Басса предназначена для определения следующих типов направленности: личностной (на себя), деловой (на задачу), коллективистской (на взаимодействие).

По результатам первичной статистики были получены показатели средних значений, стандартных отклонений, коэффициентов асимметрии и эксцесса. Полученные данные представлены в таблице.

Таблица

Показатели описательной статистики по шкалам исследуемых признаков направленности и социально-психологических установок личности

Шкалы	Средние значения	Стандартные отклонения	Асимметрия	Эксцесс
<i>Направленность личности</i>				
личностная	22,6	0,67	–0,075	–0,6
деловая	23,74	0,66	0,21	0,44
коллективистская	34,98	0,7	0,88	2,02
<i>Социально-психологические установки</i>				
процесс	6,1	0,16	–0,19	–0,21
результат	6,7	0,13	–0,23	0,18
альтруизм	5,8	0,19	–0,51	–0,54
эгоизм	3,4	0,126	0,75	0,75
труд	6,4	0,15	–0,23	0,04
свобода	7,1	0,17	–0,45	–0,1
власть	3,9	0,2	0,36	–0,5
деньги	2,6	0,17	1,1	0,8

Показатель асимметрии (A_s) характеризует распределение исследуемого признака с точки зрения его сдвига в сторону больших значений (левосторонняя, $A_s > 0$), либо меньших значений (правосторонняя, $A_s < 0$) относительно центра шкалы. При этом приняты следующие условные градации:

если значение асимметрии по модулю меньше 0,25, то асимметрия незначительная, если $0,25 < |A_s| < 0,5$, то умеренная, если $|A_s| > 0,5$, то существенная. По показателям асимметрии можно делать выводы о том, какие особенности проявлений исследуемых признаков характеризуют выборочную совокупность.

Показатель эксцесса (E_s) характеризует меру высоты распределения. «Острове́ршинное» распределение имеет место при концентрации значений вокруг средних показателей ($E_s > 0$), сильно выраженную однородность выборочной совокупности. «Плоско́вершинное» распределение ($E_s < 0$) характерно для случаев, когда имеет место «сглаженность» пика или большой разброс данных относительно средних значений, что свидетельствует о делении выборочной совокупности внутри себя на различающиеся по данному признаку неоднородные подгруппы.

Из таблицы следует, что «личностная направленность» по показателям A_s близка нулю, но при этом имеет место небольшой плосковершинный характер распределения. Следовательно, этот показатель характеризуется некоторым разбросом значений, в выборочной совокупности представлены люди с различной направленностью на удовлетворение собственных интересов.

Показатели «деловой направленности» имеют незначительный «скос» в сторону больших значений, распределение носит не сильно выраженный «острове́ршинный» характер. Это указывает на то, что признак, скорее, близок к нормальному распределению, однако значительная часть молодых людей, составивших выборочную совокупность, ориентирована на решение деловых проблем и деловое сотрудничество, имеет собственное мнение по ключевым вопросам и способна отстаивать его.

Самым ярким среди показателей направленности является «коллективистская», так как она имеет сильно выраженную асимметрию в сторону положительных значений и «острове́ршинный» эксцесс. Это означает, что для испытуемых важна совместная деятельность с другими людьми и стремление поддерживать с ними хорошие отношения. Этот признак можно с высокой долей вероятности отнести к особенностям направленности личности испытуемых, составивших выборочную совокупность.

На рисунке 1 наглядно представлены средние значения показателей направленности личности.

Анализ характера распределений по шкалам социально-психологических установок позволил сделать следующие выводы:

- существенный сдвиг в сторону больших значений по шкале «альтруизм» означает выраженную общественную мотивацию испытуемых, потребность действовать на пользу другим людям, часто жертвуя своими интересами;

- по шкале «эгоизм» выявлен существенный сдвиг в сторону меньших значений. Этот показатель является противоположным предыдущему и характеризует испытуемых как людей с невыраженной установкой на учет личных интересов при принятии решений;
- выявлен сильно выраженный сдвиг в сторону меньших значений по шкале «деньги». Эта шкала характеризует испытуемых как не имеющих установок на получение материальной выгоды и на увеличение собственного благосостояния при осуществлении общественно полезной деятельности;
- по шкале «свобода» выявлен умеренный, ближе к существенному сдвиг в сторону больших значений. То есть испытуемые, скорее, ориентированы на самостоятельность в принятии решений, стремление к независимости, некоторую нетерпимость к контролю;
- по шкале «власть» выявлен также умеренный скос, но в сторону меньших значений. Для испытуемых, вошедших в выборочную совокупность, не характерно стремление к власти, скорее всего, не эта ценность руководит их действиями и принимаемыми решениями.

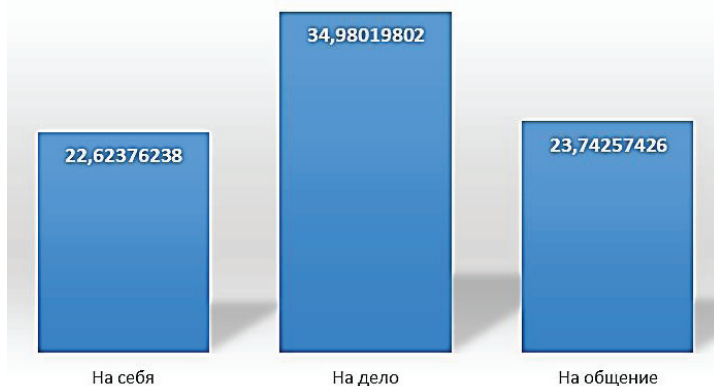


Рис. 1. Средние значения по показателям направленности личности (по методике Б. Басса)

На рисунке 2 представлены средние значения показателей социально-психологических установок по методике О. Ф. Потемкиной.

По рисунку 2 видно, что большое значение для испытуемых имеют такие установки на «труд», почти в равной степени выражены показатели по шкалам «процесс» и «результат».



Рис. 2. Средние значения по шкалам социально-психологических установок (по методике О. Ф. Потемкиной)

Таким образом, в результате проведенного исследования получен профиль социально-психологических установок молодых людей с выраженной лидерской составляющей, который представлен на рисунке 3.



Рис. 3. Профиль социально-психологических установок современного лидера

Вторичная обработка данных по методу множественной корреляции позволила выявить взаимосвязи между некоторыми признаками, которые, в целом, подтверждают неслучайный характер сделанных выводов. Так, сильные положительные взаимосвязи выявлены по следующим показателям: направленность «на себя» и установка «эгоизм» ($r = 0,35$; $p \leq 0,01$), направленность «на себя» и установка «деньги» ($r = 0,32$; $p \leq 0,01$), направ-

ленность «на себя» и установка «власть» ($r = 0,26; p \leq 0,01$), направленность «на дело» и установка «труд» ($r = 0,26; p \leq 0,01$), направленность «на общение» и установка «альтруизм» ($r = 0,26; p \leq 0,01$).

Выявлены сильные обратные взаимосвязи между направленностью «на общение» и установкой «деньги» ($r = -0,38; p \leq 0,01$), направленностью «на общение» и установкой «эгоизм» ($r = -0,36; p \leq 0,01$), направленностью «на общение» и установкой «результат» ($r = -0,24; p \leq 0,01$). На уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ выявлена также отрицательная взаимосвязь между установкой на свободу и возрастом испытуемого: чем выше возраст, тем меньше выражена ориентация на свободу и независимость.

Таким образом, в проведенном исследовании представлен анализ направленности личности и социально-психологических установок современных молодых людей, которые проявляют интерес к социально-общественной жизни, занимают активную позицию в социуме, испытывают потребность найти применение своим творческим способностям и желают принести пользу своей стране.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что сравнение индивидуального личностного профиля с эталонной моделью позволяет определить важные направления развития и саморазвития молодого человека. Это может служить отправной точкой для профессионального и личностного самосовершенствования в различных формах: посещение тренингов, освоение обучающих программ, обучение на специальных переподготовки, самостоятельная индивидуальная работа.

Построенный эталонный профиль молодого лидера можно будет использовать в практике оценки мотивационной сферы при формировании кадрового резерва и при решении других задач по выявлению лидерской составляющей личности.

Список использованных источников

1. Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 18 июля 2001 г., № 399: в ред. от 12.11.2003 г., № 509 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
2. Бахрах, Д. Н. Государственная служба России: учеб. пособие / Д. Н. Бахрах. – М.: Изд-во «Проспект», 2009. – 152 с.
3. Гневко, В. А. Управление экономическим развитием народнохозяйственного комплекса: монография / В. А. Гневко. – СПб.: Изд-во Ин-та упр. и экономики, 2002. – 367 с.
4. Демин, А. А. Государственная служба / А. А. Демин. – М.: ООО Книгодел, 2007. – 128 с.
5. Управление федеративными процессами и изменения требований к госслужащим / В. Г. Игнатов [и др.]. – Ростов-н/Д, 2006. – 304 с.

6. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 464 с.
7. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / С. Ж. Гончарова, В. В. Данилочкина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2018 – 398 с.
8. Бендас, Т. В. Психология лидерства / Т. В. Бендас – СПб.: Питер, 2009. – 447 с.
9. Бланшар, К. Лидерство: к вершинам успеха / К. Бланшар. – СПб.: Питер, 2008. – 233 с.

(Дата подачи: 23.02.2023 г.)

Ж. В. Рзаева

Институт истории Национальной академии наук Беларуси, Минск

Zh. Rzaeva

The Institute of History of the National Academy
of Sciences of Belarus, Minsk

УДК 159.944.4:378.091.12

СТЕПЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ THE DEGREE OF FORMATION OF EMOTIONAL BURNOUT IN HIGHER SCHOOL TEACHERS

Преподаватели – это та категория профессионалов, которые наиболее подвержены выгоранию вследствие специфики своей деятельности. В данной статье рассмотрены вопросы специфики профессиональной деятельности педагогов, определено понятие «эмоциональное выгорание» и обоснована актуальность его изучения среди преподавателей высшей школы. Выделены факторы, провоцирующие начало формирования синдрома выгорания. Представлены и описаны результаты исследования степени сформированности синдрома эмоционального выгорания и отдельных его симптомов у педагогических работников учреждений высшего образования.

Ключевые слова: преподаватели; стресс; фазы стресса; симптомы стресса; профессиональная деятельность; синдром эмоционального выгорания.

Teachers are the category of professionals who are most prone to burnout due to the specifics of their activities. This article discusses the issues of the specifics of the professional activities of teachers, defines the concept of «emotional burnout» and substantiates the relevance of its study among teachers of higher education. The factors provoking the onset of the formation of the burnout syndrome are identified. The results of a study of the degree of formation of the