

С.А. ШАВЕЛЬ,
ДОКТОР СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ НАУК (МИНСК)

**ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА – ОСНОВА
ИННОВАЦИОННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
(эмпирико-социологическое исследование)**

На основании эмпирико-социологического анализа личностных качеств населения Беларуси рассмотрены особенности идентификации качеств основных социальных групп и демографических категорий. Выделены типы активности: репродуктивный, эвристичный и инновационный и соответствующие каждому из них социальные качества.

The empiric-sociological research of personality qualities of the Belarusian population enable is aimed at considering the peculiarities of identifying the qualities possessed by the basic social groups and demographic categories. The reproductive, heuristic and innovative types of activities and social qualities as corresponding to each type are singled out.

«Судьба любого общества зависит прежде всего от свойств его членов»¹ – к такому выводу пришел П. Сорокин на основе анализа огромного исторического материала об «имманентных флуктуациях» (внутренних вол-

нениях и беспорядках), о причинах революционных ситуаций, возможности их предотвращения, минимизации потерь и др. Он не отрицает влияния внешних условий, геополитических, природных и других факторов, но источником и движущей силой развития, поддержания стабильности и порядка могут быть только сами люди – творцы своей судьбы, реальные свойства которых в совокупности и образуют то, что сегодня называется человеческим потенциалом. Спустя полвека мысль Сорокина подтвердил и усилил известный итальянский политический деятель, организатор и президент Римского клуба А. Печчеи. Он писал: «При всей той важной роли, какую играют в жизни современного общества вопросы его социальной организации, его институты, законодательства и договоры, при всей мощи созданной человеком техники – не они в конечном счете определяют судьбу человечества. И нет, и не будет ему спасения, пока сами люди не изменят своих привычек, нравов и поведения... Самый важный вопрос – как разжечь искру, которая положит начало развитию человеческих качеств»².

А это значит, что общество должно стремиться к познанию этих свойств, т. е. личностных качеств, выявлению их особенностей применительно к основным социальным группам и категориям населения с тем, чтобы способствовать индивидуальному развитию и одновременно направлять качественную групповую динамику на сохранение целостности и поступательного движения социума. В реализации таких задач особое теоретическое и прикладное значение приобретают эмпирико-социологические исследования. Проблемная ситуация для Беларуси в этой исследовательской области определяется следующими моментами.

Во-первых, тем, что программа социально-экономического развития на следующую пятилетку пронизана идеей инновационности. Смысл ее понятен – при ограниченности топливно-энергетических и многих других природных ресурсов мы можем быть успешными, конкурентоспособными, лишь опираясь на человеческий потенциал, правильно его используя и развивая. Прежде всего это относится к инновационной активности членов общества во всех сферах общественной жизни.

Во-вторых, на парламентских слушаниях по проблематике экономики знаний отмечалось, что пока в Беларуси интеллектуальный, инновационный ресурс используется недостаточно. Так, наукоемкость ВВП составляет около 0,8 %, в то время как в развитых странах ЕС она равна 2–3 % (СБ. Беларусь сегодня. 2010. 26 нояб.).

В-третьих, по мере усложнения всех видов деятельности и повышения ценности и ответственности рабочих мест все более настоятельной становится потребность в точном определении возможностей человека с точки зрения их соответствия ролевым ожиданиям, деловым требованиям конкретной деятельности – работы, учебы, службы и т. д. Объективно в этом больше всего должен быть заинтересован сам работник, ибо для него цена ошибки слишком велика (время необратимо), а правильный выбор – это призвание, перспективы самореализации, путь к благополучию, а главное – к осмысленной и полноценной жизни. Не менее важно это и для коллектива, общества в целом: чем больше людей, нашедших свое призвание, адекватные и социально приемлемые способы самореализации, тем выше эффективность совместной деятельности, стабильность и способность к инновационному развитию конкретного социума. Наблюдая частую смену тренеров некоторых спортивных команд (да и игроков), приходится предположить, что подбор осуществляется методом «проб и ошибок», в лучшем случае – на основе интуиции руководства клубов. В других видах деятельности, где нет столь напряженной состязательности и однозначности результата, проблема не столь очевидна, но, безусловно, актуальна. Правильная оценка личностных качеств – наиболее адекватный метод определения потенциала человека в праксеологическом смысле слова, т. е. для конкретного вида деятельности.

С гносеологической стороны можно отметить нюансы, связанные с терминологическими разночтениями, валидизацией методик, особенно если речь идет об исследованиях конкретных социальных групп, коллективов и других общностей. Социологический анализ личностных качеств главным образом руководителей и специалистов производственных отраслей, идеологических работников активно проводился в 1970–1980-х гг. В период перестройки его результаты оказались невостребованными, а в настоящее время такой анализ оттеснен на периферию достаточно освоенной социологической тематики.

Методологические аспекты исследования

Связь между качествами личности и мотивационными ориентациями алгоритмов поведения представляется достаточно очевидной на повседневном уровне. Опыт показывает, что в одной и той же ситуации (или в эквивалентных ситуациях) люди ведут себя по-разному в зависимости от того, какие они по своему социопсихическому строю³. Скажем, скупец болезненно реагирует на коллективные решения о сборе денег на какие-нибудь общие мероприятия – турпоездку, подарок, материальную помощь и др. Он, как правило, стремится выйти из предлагаемой ситуации («я не поеду») или ограничиться минимальным вкладом. То же характерно и для других качеств – от преобладающих свойств темперамента до высот альтруизма, толерантности, патриотизма. Более того, такого рода житейские наблюдения составляют эвристическую базу прогнозирования поведения как конкретного индивида, так и соответствующей социальной категории. Справедливость подобных выводов зафиксирована в устном народном творчестве, фольклоре как компендиуме житейской мудрости. Важно однако учитывать, что обыденные способы объяснения связи личных качеств и поведения – не окончательные выводы, а скорее предпосылки для строго логических научных обоснований. В этом отношении характерно замечание Х. Хеккхаузена: «С точки зрения современной психологии каждый из этих способов объяснения является “наивным”; иначе говоря, хотя эти способы и полезны, они чересчур упрощены»⁴. Несмотря на то что обыденное оценивание опирается на повседневные практики общения и здравый смысл, оно не свободно от неоправданной и часто чрезмерной генерализации, т. е. перенесения некоторых наблюдаемых индивидуальных особенностей на всю общность (группу, когорту и т. д.), от стереотипных взглядов и представлений; недостаточного учета изменяющихся условий и ситуационных факторов. В этом сказывается отсутствие категоризации терминов, сведение их к самым простым и общепонятым словам живого языка. Разумеется, социогуманитаристика не должна игнорировать огромный багаж обыденных смыслов, накопленный историей и продолжающий пополняться; как и множество социальных типов, выведенных мировой литературой и искусством путем акцентирования отдельных личностных качеств или их некоторых наборов. Не случайно стали нарицательными многие социальные типы, выведенные Мольером, Рабле, Сервантесом, Гоголем, Достоевским, К. Крапивой, В. Коротким. С методологической точки зрения первый вопрос программы исследования – это определенность понятийного аппарата. Рассмотрим дефиниции таких терминов, как качество и/или черта личности.

В психологии под качествами личности понимаются обобщенные свойства, выражающие особенности восприятия окружающего мира, реагирования на внешние и внутренние раздражители, стиль мышления и действий. При этом, поскольку речь идет о категоризации, то за исходную необходимо принимать философскую дефиницию понятия качества вообще. Отметим два важных для нашей темы аспекта философского определения понятия «качество». Во-первых, его атрибутивность, сформулированную Гегелем: «Нечто есть благодаря своему качеству то, что оно есть, и, теряя свое качество, оно перестает быть тем, что оно есть»⁵. Во-вторых, предметность,

неразрывную связь с тем предметом (явлением), сущность которого оно выражает. Ф. Энгельс писал: «Существуют не качества, а вещи, обладающие качествами, и притом бесконечно многими качествами»⁶. Отсюда следует, что качества входят в структуру предмета и не могут быть гипостазированы, т. е. превращены в некие самостоятельные сущности над- или внепредметные. Психолог К.К. Платонов полагал, что в теоретическом анализе качества личности выделяются путем наложения характера и способностей индивида на динамическую структуру личности, включающую опыт, направленность, особенности психических процессов (внимания, воли, памяти, мышления) и биопсихические свойства – темперамент и др.⁷ Отметим также, что в современной персоналогии распространенным является понятие «черты личности». Г. Олпорт, автор концепции черт личности, писал: «Черта – это предрасположенность вести себя сходным образом в широком диапазоне ситуаций»⁸. Содержательно данный термин характеризует психологические особенности, преобразующие множество стимулов и обуславливающие множество эквивалентных ответных реакций. Иначе говоря, в самых разных ситуациях робкий будет вести себя осмотрительно, сдержанно, ненавязчиво, а коммуникабельный – открыто, с готовностью к контактам, общению, разговору. Олпорт говорит о доминировании как личностной особенности, подчеркивая следующее: «Она проявляется лишь тогда, когда человек находится в присутствии значимых других... Он немедленно становится лидером»⁹. Заметим, что, хотя Олпорт разрабатывал именно теорию черт, тем не менее иногда он отождествляет их с качествами личности: «*Черта личности является более обобщенным качеством, чем привычка*»¹⁰. Набор слитых воедино привычек, например, в самообслуживании ребенка: чистить зубы, причесывать волосы, ухаживать за одеждой, убирать кровать и свою комнату и т. д. – может сформировать такую черту (качество), как опрятность. Другие авторы, в частности К.К. Платонов, относят черты личности к понятиям обыденного уровня, проявляющимся в повседневной деятельности и общении и потому доступным оценке по здравому смыслу¹¹.

В концепции Олпорта есть важные положения, имеющие, на наш взгляд, социологический смысл. Прежде всего это понимание черт как движущих сил или по крайней мере элементов, определяющих поведение. Он подчеркивает, что черты не дремлют в ожидании достойных стимулов, а, наоборот, влекут человека в те ситуации, в которых они нужны и могут проявиться наиболее полно. Общительная студентка, по его словам, не ждет вечеринки, она ее выискивает или предпринимает определенные усилия для организации досуга. Еще больше это характерно для таких хозяйственных качеств, как бережливость, предприимчивость, целеустремленность и др. Вопреки методологическому номинализму (индивидуализму), на котором, по словам П.Н. Шихирева, «основана американская психологическая социальная психология»¹², Олпорт выделяет не только индивидуальные, но и общие черты: «Члены определенной культуры испытывают на себе схожие эволюционные и социальные воздействия и поэтому у них развиваются по определению сравнимые модели адаптации»¹³. Индивидуальные, или морфологические, черты уникальны, но не потому, что их нет у других, а в силу неповторимости всех нюансов их проявления. Это положение и сегодня подтверждается не только психологическими, но и социологическими данными. Конечно, социолог не может (не его предметная область) изучать уникальность тех или иных индивидуальных черт с точки зрения нейропсихических, физиологических и других элементов. Однако, как будет нами показано, существуют различия – часто существенные и статистически значимые – между разными социальными группами и половозрастными категориями по степени проявления качеств, что говорит об их реальности, с одной стороны, и методологической валидности – с другой. Напомним, что

под методологической валидностью понимается соответствие определенных положений, выводов методологическим принципам исследования.

Таким образом, в эмпирико-социологическом анализе деловой сферы целесообразно использовать понятия «личностные качества» или, по Сорокину, «свойства членов общества». Любое личностное качество представляет собой не просто совокупность, а определенный синтез черт – привычек, динамических стереотипов, вкусовых предпочтений и т. д., которые проявляются отчетливо на бытовом уровне, но в деловых, рабочих и тому подобных отношениях теряют свой уникальный единичный образ. Та же аккуратность – это качество личности, неразложимое на некоторое число черт-привычек; в его основе – структурированность мышления, опирающаяся на биологические предпосылки и развитая (или неразвитая) на фундаменте интернализированных стандартов определенной общей культуры. Личностные качества делового уровня являются, как правило, просоциальными, они нужны и проявляются в процессах взаимодействия (интеракции) с другими. Например, такое важное для совместной деятельности качество, как исполнительность, не сводится к автоматическому выполнению приказа или задания (функции) «от и до», а включает антиципацию – предвосхищение результата и опережающее отражение возможных последствий неисполнения того или иного дела, а также многое другое.

Еще один методологический аспект связан с идентификацией личностных качеств. Суть ее в том, что индивид соотносит себя – отождествляет, уподобляет, причисляет – с референтными для него лицами и группами не абстрактно, а именно по определенным, характерным для его референтов качествам, которыми он стремится обладать, подражая им. Таким образом, говоря о распространенности того или иного качества в выборочной совокупности, репрезентирующей все взрослое население страны или отдельные социальные категории, необходимо иметь в виду не только «сущее», но и «должное». Иначе говоря, не только то, что есть по самооценкам респондентов, но и то, какими они хотели бы быть. В разных культурах и даже в одной культуре, но в разные времена значимыми и привлекательными могут быть абсолютно иные качества.

Знание индивидуальных качеств – основа понимания конкретного человека другими людьми и его самооценки, а значит, прогнозирования ожидаемого поведения в разных ситуациях. Поэтому изучению качеств, поискам все более адекватных способов познания и объяснения поведения уделяется особое внимание. Причем такую работу ведет не только социогуманитарная наука – антропология, этнология, философия, психология, социология и др. «К этому, – по словам Хеккхаузена, – всегда готов и любой обычный человек»¹⁴. Вместе с тем для характеристики человека крайне важным является знание внутренней обусловленности тех или иных поступков или великих деяний. Например, Плутарх приводит слова индийского мудреца Дандамида: «Чего ради Александр явился сюда, проделав такой огромный путь?»¹⁵ Вопрос остался без ответа, отмечено только, «что ему не удалось привести из Индии даже четверти своего войска». По мнению Л. Гумилева, Александр Македонский пошел в Индию потому, что обладал таким кардинальным (термин Олпорта) качеством, как пассионарность (энергоизбыточность). Не только в истории, но и в повседневной жизни многие поступки трудно понять и объяснить вне связи с личностью субъекта.

Пояснения к методике

В настоящее время существует большое число методик изучения личностных качеств, которые можно объединить в три группы: диспозиционные, тестовые и системные¹⁶. Они адресованы разным категориям и решают, как правило, конкретные задачи проверки знаний, определения профпригодности, совместимости и т. д. и т. п. Мы не будем останавливаться на их анализе, отметим лишь некоторые моменты, важные для нашего исследования. Республиканская репрезентативная выборка составила 2068 человек.

1. При определении количества и набора качеств, включаемых в опросный лист, существуют расхождения даже в одготипных исследованиях. Так, при оценке руководителей в разных методиках рекомендуется использовать от 15 до 60 и более качеств. Российский социолог А.Н. Шаров для массового опроса работающего населения Санкт-Петербурга выделил 7 личностных качеств. Приведем данные о распространенности этих качеств с тем, чтобы иметь возможность сравнивать их с результатами нашего исследования: 1) профессионализм – 63,2 %; 2) трудолюбие и работоспособность – 71,9; 3) предприимчивость – 31,4; 4) умение рискнуть – 28,7; 5) способность приспособиться к жизни в любых условиях – 35,7; 6) способность менять взгляды и мыслить по-новому – 22,6; 7) терпение – 38,4 %¹⁷. Мы включили в инструментарий **14 личностных качеств**, основываясь на следующих соображениях: теоретическом выделении трех типов личностных качеств – базовых, функциональных и инструментальных; цели и задачах исследования; адресованности всем социальным группам и демографическим категориям белорусского общества. По сравнению с работой Шарова мы исключили такие качества, как терпение, способность менять взгляды, профессионализм, но ввели 10 новых: дисциплинированность, инициативность, исполнительность, ответственность, потребность в самообразовании, самостоятельность, целеустремленность, самоорганизованность, требовательность, энергичность.

2. Теоретический анализ позволяет разделить эти качества на три блока. Первый блок включает такие базовые качества, как ответственность, исполнительность, дисциплинированность и работоспособность. Второй (функциональный) блок – самостоятельность, самоорганизованность, требовательность, адаптивность и энергичность. Третий (инструментальный) блок включает инициативность, потребность в самообразовании, предприимчивость, целеустремленность и умение рисковать.

3. В психологических методиках (Г. Айзенка, К. Леонгарда и др.¹⁸) чаще всего применяются дихотомические шкалы «да – нет». Такую же шкалу использовал в своей работе А.Н. Шаров. Мы ввели трехпозиционную шкалу ответов на вопрос: «В какой степени Вам присущи следующие качества?»: 1) в достаточной степени, 2) в меньшей степени, чем хотелось бы, 3) качество отсутствует. Учитывалось также число не ответивших на вопрос.

4. Для выявления взаимосвязи качеств и сравнительного межгруппового анализа наиболее подходящей является первая позиция, т. е. самооценка респондентами присущего им в достаточной степени качества. Вместе с тем на основе шкалы могут быть рассчитаны индексы значимости качеств I_k по формуле

$$I_k = ((A+1/2B)-(C+1/2B))/N,$$

где A – число ответов «в достаточной степени», B – число ответов «в меньшей степени, чем хотелось бы», C – число ответов «качество отсутствует», N – общее число опрошенных.

Как видим, сумма ответов по второму варианту делится на две равные части и каждая половина включается соответственно в положительную и отрицательную часть числителя формулы. Логика здесь в том, что во второй позиции дается следующая самооценка: качество присуще респонденту, но в меньшей степени, чем ему хотелось бы. Поскольку точное измерение степени достаточности наличия качества у респондента невозможно, то предложенное деление вполне компромиссно и оправданно.

5. Согласно методике каждый респондент может выбрать любое количество качеств, как и опустить (не выбирать) те, которые, как он считает, для него не характерны. Заметим, что опросная ситуация по данной теме включает три механизма: 1) интроспекции, 2) рефлексии, 3) идентификации. Опыт интроспекции (самонаблюдения) формирует определенные представления о самом себе, тот образ $Я$, на котором базируется целостность

личности. Рефлексия (обращение назад) развивает аналитическую способность, направленную на проверку сложившихся представлений о себе с целью их верификации (подтверждения) или корректировки. Идентификация по качествам означает, с одной стороны, стремление к единству Я (само-сознание), с другой – причисление себя к референтным группам, последователям и сторонникам лиц, которые, безусловно, авторитетны для индивида. Первые два механизма могут привести к такой, например, формуле, неважно, вербализованной или только мыслимой: «Да, я действительно ответствен, работоспособен, энергичен, целеустремлен, но я не люблю рисковать; я уверен, что инициатива и сегодня чаще всего наказуема; мне не требуется самообразование, так как я достаточно компетентен в своем деле». Что касается механизма идентификации, то он определяет уровень самоуважения, а также позиционирует индивида по значимым для него образцам. Формула здесь такая: «Я такой же, как Иванов или как все интеллигенты, предприниматели и др.».

Анализ эмпирических данных по всей выборке

В табл. 1 представлены данные о наличии в личностной структуре респондентов тех или иных качеств из предложенных.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос:
«В какой степени присущи Вам следующие качества?»

Качества	Вариант ответа, %				Индекс значимости	Ранг
	В достаточной	Меньше, чем хотелось бы	Отсутствуют	Нет ответа		
Ответственность	75,7	14,5	2,1	7,7	80,8	1
Исполнительность	73,2	16,7	2,3	7,8	79,2	2
Работоспособность	71,5	18,2	3,4	6,9	77,2	3
Дисциплинированность	71,3	18,9	2,5	7,3	78,2	4
Самостоятельность	68,6	19,3	2,9	9,2	75,4	5
Адаптивность	53,3	30,6	5,9	10,2	62,7	6
Требовательность	52,8	30,5	7,0	9,7	61,1	7
Энергичность	51,7	32,2	6,8	9,4	61,0	8
Целеустремленность	44,9	37,6	6,8	10,7	56,9	9
Инициативность	43,2	39,7	6,3	10,8	56,7	10
Самоорганизованность	42,6	37,0	8,9	12,5	51,7	11
Предприимчивость	36,2	36,9	15,1	11,8	39,6	12
Умение рисковать	34,7	34,9	19,5	10,9	33,2	14
Потребность в самообразовании	32,8	38,9	15,8	12,5	36,5	13

Методические пояснения (п. 4) позволяют более точно интерпретировать результаты опроса. Так, 75,7 % опрошенных признали, что качество ответственности присуще им в достаточной степени. Это значит, что оно или уже вошло в структуру личности и проявляется в самых разных поступках, отношениях с людьми и т. д., или в высшей степени желательно для того, чтобы человек мог идентифицировать себя с той или иной референтной группой. Но 14,5 % указали, что это качество присуще им в меньшей степени, чем хотелось бы. Согласно методическим пояснениям (п. 3) может быть проведена операция деления и отнесения к позитивным или негативным вариантам ответов. Небольшая часть респондентов – 7,7 % – не смогли определить свою степень ответственности. Можно ли их зачислить в категорию безответственных? На наш взгляд, наиболее правильно считать, что кто-то из них находится, можно сказать, в процессе становления, т. е. выработки и интернализации качества ответственности, другие – отождествляют ответственность, может быть, с такими качествами, как дисциплинированность, исполнительность, требовательность и др. Только 2,5 % опрошенных признали, что качество ответственности у них отсутствует.

Итак, представленные в перечислении качества постепенно и линейно убывают. Три последних – предприимчивость, умение рисковать и потреб-

ность в самообразовании – по удельному весу вдвое меньше каждого из первых четырех.

Рассмотрим, как влияют на распространенность личностных качеств демографические (пол и возраст) факторы и образование.

Таблица 2

Распределение личностных качеств в зависимости от пола и возраста, %

Качества	Среднее по выборке	Пол		Разница ответов между мужчинами и женщинами	Возраст		
		мужчины	женщины		до 30 лет	30–49 лет	50 лет и старше
Дисциплинированность	71,3	67,3	74,7	–7,4	67,1	73,1	72,4
Инициативность	43,2	45,5	41,3	2,3	48,6	45,5	36,9
Исполнительность	73,2	71,0	75,0	–4,0	69,1	78,5	70,2
Ответственность	75,7	72,1	78,7	–6,6	69,9	80,7	74,4
Потребность в самообразовании	32,8	34,7	31,2	2,5	42,4	34,9	23,7
Предприимчивость	36,2	39,8	33,1	6,7	48,5	37,7	25,8
Работоспособность	71,5	74,0	69,3	4,7	72,4	78,1	63,8
Самостоятельность	68,6	70,5	67,0	3,5	69,9	71,4	64,7
Целеустремленность	44,9	48,3	42,1	6,2	56,7	45,8	35,6
Самоорганизованность	42,6	43,2	42,2	1,0	45,3	45,2	37,9
Требовательность	52,8	53,5	52,3	1,2	51,1	56,0	60,6
Адаптивность	53,3	56,2	50,9	5,3	61,9	57,6	42,7
Умение рисковать	34,7	40,8	29,6	11,2	50,2	35,5	22,8
Энергичность	51,7	53,3	50,4	2,9	69,0	52,9	38,1

Исходя из представленных данных, можно заметить, что по девяти качествам ответы мужчин и женщин практически совпадают: различия ниже уровня статистической значимости, в том числе по таким качествам, как работоспособность, – 74,0 % мужчины и 69,3 % женщины, исполнительность – 71,0 и 75,0 соответственно, самостоятельность – 70,5 и 67,0, требовательность – 53,5 и 52,3 %. В то же время по пяти качествам различия существенны: по двум – у женщин, в смысле большей представленности, и по трем – у мужчин. Так, у женщин выше на 7,4 % дисциплинированность и на 6,6 % – ответственность, у мужчин на 6,7 % выше предприимчивость, на 6,2 % – целеустремленность, на 11,2 % – умение рисковать.

Влияние возраста на представленность разных личных качеств неоднозначно. С возрастом заметно снижаются: потребность в самообразовании: 42,4 % у респондентов до 30 лет, 34,9 % – 30–49 лет, 23,7 % – 50 лет и старше; предприимчивость – 48,5, 37,7, 25,8 % соответственно; адаптивность – 61,9, 57,6, 42,7 %; энергичность – 69,0, 52,9, 38,1 %; инициативность – 48,6, 45,5, 36,9 %; самоорганизованность – 45,3, 45,2, 37,9 %; умение рисковать – 50,2, 35,5, 22,8 %. Синусоидально изменяются такие качества, как исполнительность, – 69,1 % у молодежи, 78,5 % – у средней группы, 70,2 % – у старшей группы; ответственность – 69,9, 80,7, 74,4 %; самостоятельность – 69,9, 71,4, 64,7 %; работоспособность – 72,4, 78,1, 63,8 %. Дисциплинированность растет от молодежной когорты к средней с 67,1 до 73,1 % и сохраняется на том же уровне в старшей возрастной группе – 72,4 %. По ряду качеств возрастные изменения весьма значительны. Так, разница между молодежью и старшими когортами составляет: по предприимчивости – 22,7 % (48,5 и 25,8); энергичности – 30,9 % (69,0 и 38,1); уме-

нию рисковать – 27,4 % (50,2 и 22,8); целеустремленности – 21,1 % (56,7 и 35,6); потребности в самообразовании – 18,7 % (42,4 и 23,7); адаптивности – 19,2 % (61,9 и 42,7). Все это требует особого внимания при расстановке кадров, а также при разработке и осуществлении программ стимулирования старших возрастных групп к поддержанию и даже росту соответствующих личностных качеств.

Образование – один из важнейших общественных институтов и одновременно основной канал социализации, поэтому его роль в формировании и развитии личностных качеств исключительно высока. Результаты проведенного исследования в целом согласуются с общей закономерностью роста социальных личностных качеств с повышением уровня образования (табл. 3).

Таблица 3

Зависимость качественной идентификации от образования, %

Качества	Всего	Образование				
		начальное	среднее неполное	среднее общее	среднее специальное	высшее
Дисциплинированность	71,3	69,9	66,3	68,5	73,8	80,9
Инициативность	43,2	28,0	36,4	41,1	48,5	53,8
Исполнительность	73,2	62,2	64,3	72,4	79,2	80,4
Ответственность	75,7	66,7	68,1	75,7	79,5	82,7
Потребность в самообразовании	32,8	17,6	24,8	31,5	35,9	47,9
Предприимчивость	36,2	23,6	28,0	39,5	40,9	37,6
Работоспособность	71,5	50,8	64,6	73,9	77,0	75,3
Самостоятельность	68,6	54,9	64,7	66,9	74,3	72,7
Способность достигать цели	44,9	29,3	39,9	42,4	49,7	54,6
Самоорганизованность	42,6	27,0	34,7	40,4	46,4	58,3
Требовательность	52,8	41,1	46,3	52,4	56,3	54,5
Адаптивность	53,3	32,4	44,7	54,8	61,6	54,5
Умение рисковать	34,7	14,4	32,4	39,6	38,6	30,5
Энергичность	51,7	27,2	43,8	56,8	57,6	52,5

Если при начальном образовании качество ответственности присуще, по их собственной оценке, 66,7 % опрошенных, то при среднем неполном – 68,1, среднем общем – 75,7, среднем специальном – 79,5, высшем – 82,7 %. Наблюдается рост положительных оценок от начального к высшему на 16 %. Аналогично распределены ответы и по большинству других качеств. Однако такая линейная логика нарушается там, где высшее образование уступает среднему специальному и разница между ними оказывается статистически значимой. Это характерно для таких личностных качеств, как умение рисковать: среднеспециальное – 38,6, высшее – 30,5 %; адаптивность – 61,6 и 54,5 % соответственно; энергичность – 57,6 и 52,5 %. Небольшие отличия в пользу среднего специального образования характерны также для предприимчивости – 40,9 и 37,6 %, самостоятельности – 74,3 и 72,7 %, требовательности – 56,3 и 54,5 %. На наш взгляд, это связано с тем, что в настоящее время высшее образование, особенно платное, воспринимается как общий жизненный ресурс в широком социокультурном и психологическом контексте и не сводится только к профессионализации и работе по специальности. Среднее специальное образование таких метаморфоз не претерпело: в нем по-прежнему доминирующей остается целевая направленность на профессию и работу, а другие возможности ограничены.

Взаимозависимость личностных качеств

Поскольку процедура опроса допускала свободный выбор любого числа из предложенных 14 качеств и их оценивание применительно к себе, то в каждом случае качества связаны только тем, что они принадлежат конкретному респонденту. В то же время обобщенные оценки позволяют говорить о значимости каждого конкретного качества для тех или иных социальных групп и всей выборочной совокупности, а также о связи и обусловленности

качеств. Матрица взаимных сочетаний личностных качеств (табл. 4) информативна как по столбцам, так и по строчкам.

Таблица 4

Матрица взаимных сочетаний личностных качеств

	Качества	Дисциплинированность	Инициативность	Исполнительность	Ответственность	Самообразование	Предприимчивость	Работоспособность	Самостоятельность	Целеустремленность	Самоорганизованность	Требовательность	Адаптивность	Умение рисковать	Энергичность
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Дисциплинированность	—	49,5	88,9	89,9	38,3	40,3	81,7	78,6	52,5	51,2	63,6	60,0	36,2	58,5
2	Инициативность	83,5	—	88,5	87,0	50,0	59,2	84,7	84,8	67,6	64,1	70,9	71,0	55,4	73,7
3	Исполнительность	86,7	52,3	—	92,0	38,0	40,6	83,4	78,8	52,6	51,9	63,3	60,7	37,6	58,9
4	Ответственность	84,8	49,7	89,0	—	37,9	39,6	80,4	79,0	52,1	51,4	62,5	59,5	37,3	58,0
5	Самообразование	83,3	65,9	84,8	87,4	—	61,5	85,7	84,7	70,0	69,2	73,1	72,5	52,2	71,5
6	Предприимчивость	79,4	70,7	82,0	82,8	55,8	—	87,6	87,0	72,5	66,9	69,2	76,8	61,5	78,0
7	Работоспособность	81,5	51,2	85,4	85,2	39,3	44,3	—	79,8	54,9	51,1	62,6	63,2	40,8	63,1
8	Самостоятельность	81,7	53,4	84,0	87,1	40,5	45,9	83,1	—	58,4	55,4	63,3	63,9	42,5	63,2
9	Целеустремленность	83,4	65,1	85,6	87,8	51,2	58,4	87,4	89,2	—	70,5	72,7	72,6	55,5	77,1
10	Самоорганизованность	85,6	65,0	89,1	91,2	53,2	56,8	85,6	89,2	74,2	—	75,8	73,7	51,5	74,6
11	Требовательность	85,8	58,0	87,6	89,4	45,3	47,4	84,6	82,2	61,8	61,2	—	69,6	46,0	66,8
12	Адаптивность	80,3	57,5	83,3	84,4	44,6	52,1	84,6	82,2	61,1	58,9	69,0	—	52,9	72,0
13	Умение рисковать	74,4	69,0	79,3	81,4	49,4	64,1	84,1	84,0	71,8	63,4	70,1	81,3	—	83,3
14	Энергичность	80,8	61,6	83,3	84,9	45,4	54,6	87,2	83,9	66,9	61,5	68,3	74,3	55,9	—
	Среднее	71,3	43,2	75,0	78,7	32,8	36,2	71,5	68,6	44,9	42,6	52,8	53,3	34,7	51,7

Как читать матрицу? Для примера рассмотрим связь дисциплинированности и умения рисковать, используя первую позицию шкалы, выражающую наличие качеств «в достаточной степени». Итак, к дисциплинированным отнесли себя 1475 человек, или 71,3 %, от выборочной совокупности (2068 человек), к умеющим рисковать – 718 человек, или 34,7 %. Но среди дисциплинированных 534 человека отметили и такое качество, как умение рисковать, что составляет 36,2 % от 1475 человек. Это значит, что умеющих рисковать среди дисциплинированных на 1,5 % больше, чем во всей выборке в среднем (столбец 1, строка 13). А среди умеющих рисковать 74,4 % присущее качество дисциплинированности, что на 3,1 % больше среднего (столбец 1, строка 13). Таким образом, продвигаясь по строке 1 матрицы, мы выявляем, насколько тесно связана дисциплинированность со всеми другими качествами. Количественно это выражается в удельном весе тех, кто вслед за отмеченным личностным качеством дисциплинированности признал также присущими себе и некоторые иные качества. Данные показывают, что существует самая тесная связь дисциплинированности с такими качествами, как ответственность, – среди дисциплинированных 89,9 % считают себя ответственными при среднем показателе по выборке 78,7 %; исполнительность – 88,9 (среднее – 75,0); работоспособность – 81,7 (71,5); самостоятельность – 78,6 % (68,6). В то же время, читая матрицу по вертикали (столбец 1), можно отметить, что дисциплинированных среди ответственных 84,8 %, среди исполнительных – 83,5, работоспособных – 81,5, самостоятельных – 81,7 %. Эти качества действительно образуют единый блок, в котором связи между ними близки к линейным, что позволяет по информации об одном из них предсказывать с большой вероятностью наличие других. Что касается функционального блока качеств, то их связь с дисцип-

линированностью можно оценить как средний уровень. Так, требовательных среди дисциплинированных 63,6 %, адаптивных – 60,0, энергичных – 58,5, целеустремленных – 52,5, самоорганизованных – 51,2 % (строка 1). Еще четыре личностных качества слабо связаны с дисциплинированностью. Как отмечалось, среди дисциплинированных только 36,2 % указали на присутствие им умение рисковать, 38,3 – на стремление к самообразованию, 40,3 – на предприимчивость, 49,5 % – инициативность. Однако в подгруппах, выделенных по одному из этих качеств, дисциплинированность оценивается выше среднего: среди стремящихся к самообразованию 83,3 % дисциплинированных (при среднем 32,8 %), среди предприимчивых – 79,4 (36,2), умеющих рисковать – 74,4 (34,7), инициативных – 83,5 % (43,2). Показательно и то, что в этом инструментальном блоке внутренние связи личностных качеств достаточно сильны и положительны. Например, среди предприимчивых 70,7 % инициативных (при среднем 43,2; 55,8 % – стремящихся к самообразованию (среднее – 32,8), 61,5 % – умеющих рисковать (среднее – 34,7).

Таким образом, данные табл. 4 показывают, что сочетание личностных качеств подчиняется логике комплементарности (дополнительности) внутри каждого блока. «Как такое может быть, если респондент руководствуется исключительно субъективным мнением?» – такой вопрос задают не только обычные граждане, но и некоторые представители современной социологической науки. Им кажется, что анонимный ответчик непременно будет стремиться приукрасить себя, завысить оценки, если это ему выгодно, и т. п. По нашему мнению, люди отвечают на вопросы в соответствии с тем, что они знают или чувствуют; возможные искажения – вольные или невольные – взаимно гасятся.

В нашем исследовании самооценки качеств психологически соотносятся: а) с ролевыми ожиданиями, т. е. требованиями дела, которым занят человек, – работа, учеба, хозяйственные заботы и др.; б) с представлениями о референтах возможных идентификаций. Поэтому, например, базовые качества выбраны подавляющим большинством опрошенных. Они действительно дополняют друг друга, создавая экзистенциальный фундамент жизнеспособности индивида, социальной группы и общества в целом. Индекс значимости личностных качеств функционального блока заметно снижается по сравнению с базовым: от 75,4 % по качеству самостоятельности до 53,3 % – адаптивности. Но внутренние связи между функциональными качествами достаточно тесны, что позволяет усиливать, а при необходимости и заменять одно качество другим. Например, среди энергичных 74,3 % умеющих адаптироваться к любым условиям при среднем 53,3 %. Это значит, что недостаток энергичности может компенсировать высокая адаптивность.

Оценки инструментальных качеств сравнительно невысоки. Это связано с тем, что они в нашем обществе пока не приобрели самооценного и самодостаточного значения. Для большинства эти качества выступают только как вспомогательное средство для решения некоторых практических вопросов; тем, у кого такие вопросы решаются без риска, предприимчивости и инициативы и т. д., развитие в себе таких качеств представляется излишним.

Качественная идентификация основных социальных групп

Представители каждой социальной группы, оценивая свои личностные качества, создавали одновременно совместными усилиями и обобщенный портрет своей группы. Такое интроспективное оценивание обладает определенными преимуществами по сравнению с экспертными методами, социометрией, групповыми оценками личности. В этом случае осуществляется внутренняя валидизация методики: во-первых, каждый идентифицирует себя, рисует свой образ, в отличие от ситуации, когда предлагается охарактеризовать других, например, современного руководителя, молодого человека и т. п. Во-вторых, различия между группами показывают, что тем са-

мым создается и обобщенный портрет, который по многим признакам отличается от смежных. Данные табл. 5 позволяют выявить определенность качественных идентификаций каждой социальной группы, а также различия между ними. **Рассмотрим автопортреты основных социальных групп белорусского общества.**

Таблица 5

Распределение репрезентирующих признаков по социально-статусным группам, %

Качества	Руководители	Служащие	Рабочие	Предприниматели	Крестьяне	Студенты, учащиеся	Пенсионеры	Безработные
Дисциплинированность	83,6	79,8	68,3	58,8	69,1	60,9	70,5	49,9
Инициативность	53,8	52,3	42,4	53,9	42,8	49,3	32,7	38,4
Исполнительность	83,2	82,8	78,3	63,1	76,7	58,8	65,3	56,3
Ответственность	87,6	84,6	78,2	70,2	74,5	65,0	70,1	56,4
Потребность в самообразовании	40,8	43,2	33,3	38,4	29,8	42,2	19,1	29,9
Предприимчивость	46,4	36,2	39,4	62,2	32,1	53,1	20,8	33,2
Самостоятельность	79,8	73,9	72,0	69,2	75,2	69,5	59,6	56,5
Целеустремленность	59,4	48,9	45,4	54,9	43,4	58,4	30,9	37,4
Самоорганизованность	55,2	52,6	39,4	53,7	41,4	43,3	34,4	40,7
Требовательность	63,8	62,1	56,7	39,8	50,9	44,8	47,5	44,7
Адаптивность	61,9	62,3	57,2	53,8	58,1	68,5	35,1	43,8
Умение рисковать	35,7	32,7	35,1	46,9	37,9	63,4	18,7	39,3
Работоспособность	80,2	78,0	80,8	78,5	87,5	68,0	53,9	55,8
Энергичность	59,9	56,7	54,4	52,9	54,5	78,4	31,6	46,2

Руководитель. В опросе приняли участие 150 руководителей высшего, среднего и низшего звена. По всем качествам обобщенные оценки руководителей выше средних по выборке. По пяти базовым личностным качествам – дисциплинированность, исполнительность, ответственность и работоспособность – руководители превосходят все другие социальные группы за одним исключением: крестьяне оценили качество своей работоспособности выше, чем руководители, соответственно 87,5 и 80,2 % при среднем значении 71,5 %. Что касается функциональных качеств, то студенты превзошли руководителей по энергичности на 18,5 % (78,4 и 59,9); по адаптивности – на 6,6 % (68,5 и 61,9) и почти сравнялись по целеустремленности (58,4 и 59,4 %).

В блоке инструментальных качеств руководители проявили если не консерватизм, то заметную сдержанность. Они отстали по потребности в самообразовании от служащих и студентов; по предприимчивости – на 15,8 % от предпринимателей – 62,2 и 46,4 %, на 6,7 % от студентов – 63,1 и 46,4 %; по готовности к риску – на 11,2 % от предпринимателей – 46,9 и 35,7 %, на 2,2 % от крестьян, на 27,7 % от студенчества и даже на 3,6 % от безработных – 39,3 и 35,7 %; по инициативности немного уступают предпринимателям – 53,9 и 53,8 %. Характерно также и то, что при оценке базовых качеств ни один руководитель не заявил об их отсутствии, что естественно и понятно. Однако признались, что не обладают предприимчивостью 6,9 %, потребностью в самообразовании – 7,5, самоорганизованностью – 5,0, инициативностью – 1,9, умением рисковать – 15,3 % руководителей. Кроме того, не хватает, по самооценке, требовательности – 3,0 %, энергичности – 2,5, адаптивности – 1,7, целеустремленности – 0,75 %. Одним словом, автопортрет современного руководителя оказывается заметно «перекошенным». Отказ некоторой части от референции таких личностных качеств, как предприимчивость, умение рисковать, инициативность, можно хоть как-то объяснить, скажем, тем, что вышестоящий руководитель ограничивает или,

наоборот, позволяет перекладывать на других тот же риск, инициативность, предприимчивость. Но, как можно быть руководителем любого уровня при отсутствии у 5 % (самооценка) самоорганизованности или недостатке целеустремленности, потребности в самообразовании, требовательности – это понять трудно.

Студенчество. Несмотря на то что в эту группу вошло и некоторое число старшеклассников, мы будем называть ее студенчеством, ибо школьники, как правило, стремятся стать студентами. В этой группе на первое место поставлено такое личностное качество, как энергичность, – 78,4 %. Далее следуют: самостоятельность – 69,5, адаптивность – 68,5, работоспособность – 68,0 %. И лишь затем с удельным весом ниже среднего идут такие базовые качества, как ответственность, – 65,0, дисциплинированность – 60,0, исполнительность – 58,8 %. Ранее отмечалось, что в данной группе высоко поставлено умение рисковать – 63,4 %, по которому студенты обошли руководителей и предпринимателей, а также целеустремленность – 58,4 (у предпринимателей – 53,1), потребность в самообразовании – 42,2, инициативность – 49,3 при среднем 43,2 %. Вместе с тем ниже среднего требовательность – 44,8 % при среднем 52,8 % и близка к среднему самоорганизованность – 43,3 % (42,6). Студенты, можно сказать, создали достаточно реалистичный и объективный автопортрет. Конечно, им не очень нравится требовательность, поскольку часто она воспринимается как внешняя регламентация, а ее внутренний смысл, т. е. обращенность к самому себе, далеко не всем пока понятен. Это же касается и дисциплинированности, ответственности, исполнительности. Можно допустить, что и самоорганизованность оценивается не столько как структурированность мышления и действия, сколько как нечто ограничивающее и второстепенное. Но лидирующее качество энергичности, а также высокосignимые качества целеустремленности, инициативности, самообразования и умения рисковать свидетельствуют не только о физическом, но и несомненном инновационном потенциале данной социальной группы.

Служащие. Данная группа неоднородна по своему составу. Можно отметить, что в содержании понятия «служащие» преемственно сохраняются некоторые особенности прежнего многозначного употребления термина. Напомним, что в трехчленной модели классовой структуры советского общества выделялась интеллигенция как слой (прослойка) между основными классами рабочих и крестьян. Интеллигенция определялась по критерию образования – высшее или среднее специальное, что и создавало возможность занятия преимущественно умственным трудом и выполнения особых, главным образом креативных, функций в общественном производстве и других сферах жизни. Но это было теоретическое (аналитическое) выделение, оно использовалось в научных разработках. В паспортных данных о социальном происхождении и социальном положении, в других учетных документах применялась категория «служащие». К ним относили не только интеллигенцию (по образованию), но и многих работников, род занятий которых не требовал высокого образования, – вспомогательный, обслуживающий персонал и др. Сегодня с появлением новых профессий и развитием сферы услуг критерии отнесения к служащим размываются, и иногда при заполнении паспортной анкеты респонденты затрудняются с определением своего социального положения. Все эти моменты необходимо учитывать при анализе данных о качественных идентификациях данной социальной группы.

Анализ показывает, что по четырем базовым качествам служащие близки к руководителям: ответственность – 84,6 % (у руководителей – 87,6), исполнительность – 82,8 (83,2), дисциплинированность – 79,8 (83,6), работоспособность – 78,0 % (80,2). Но по самостоятельности на 5,9 % служащие отстают от руководителей – соответственно 73,9 и 79,8 %, что вытекает из особенностей ролевых ожиданий и функциональных обязанностей многих

служащих. Это подтверждается и тем, что потребность в самообразовании у служащих выше, чем во всех других группах, в том числе и у студенчества. Эту ситуацию можно объяснить тем, что многие из них – операторы, референты, младшие банковские работники, секретари и др. – заинтересованы в карьерном росте, ищут возможности для повышения квалификации, учатся на курсах или в учебных заведениях. Однако в целом группа служащих отстает от руководителей, предпринимателей и студентов по таким важным для мобильности качествам, как целеустремленность, предприимчивость, инициативность и умение рисковать.

Предприниматели. Специфическая черта качественной идентификации данной группы в том, что базовые качества, столь резко и однозначно выделенные руководителями, здесь как бы затушеваны. Некоторые из них оказываются ниже или близки к среднему по выборке. Так, ответственность у себя отметили 70,2 % при среднем 75,7, исполнительность – 63,1 (73,1), дисциплинированность – 58,8 (71,3), самостоятельность 69,2 % (68,6). И только работоспособность поставлена предпринимателями на первое место – 78,5 %, что выше среднего – 71,5, но отстает от руководителей – 80,2, рабочих – 80,8 и особенно крестьян – 87,5 %. Крайне низкий уровень требовательности – 39,8 % (среднее – 52,8) – последнее место среди всех социальных групп, в том числе и безработных. Скорее всего, это связано с тем, что многие индивидуальные предприниматели осуществляют свою деятельность самостоятельно или с участием членов своей семьи. Из опыта известно, что в таких условиях требовательность модифицируется и переходит в реципрокное доверие на основе родственных отношений.

В то же время предприниматели занимают лидирующие позиции по таким качествам, как инициативность, – 53,9 % при среднем 43,2, предприимчивость – 62,2 (36,1), умение рисковать – 46,9 (34,7), целеустремленность – 54,9 % (44,9). Выше средней также показатели адаптивности – 53,8 % (53,3), энергичности – 52,9 (51,7), самоорганизованности – 53,7 % (42,6).

В целом автопортрет, нарисованный современными белорусскими предпринимателями, является незаконченным. В нем намечены контуры атрибутивных для данной группы качеств – работоспособность, предприимчивость, умение рисковать, инициативность. Однако в оценке многих качеств – требовательности, дисциплинированности, ответственности, исполнительности и др. – заметно стремление уйти от некоторого, по их представлению, стереотипного образа наемного работника – послушного, исполнительного, избегающего риска, инициативы, предприимчивости и т. д. Думается, что если первая линия, безусловно, верна, позитивна и оправдана, то вторая скорее ситуационна и требует серьезного рефлексивного анализа, что и приведет со временем к ее корректировке.

Рабочие. Самооценки данной социальной группы вполне умеренны и реалистичны; они колеблются в пределах 5 % от средних значений по выборке. Единственное качество, по которому рабочие поставили себя выше руководителей, служащих, предпринимателей и студентов, кроме крестьянства, – это работоспособность: 80,8 % при среднем 71,5 %. Небольшие отклонения в сторону превышения среднего показателя по таким качествам, как исполнительность, – 78,3 % при среднем 73,1, ответственность – 78,2 (75,7), адаптивность – 57,2 (53,3), требовательность – 56,7 (52,8), энергичность – 54,4 (51,7), предприимчивость – 39,4 (36,1), целеустремленность – 45,4 (44,9), потребность в самообразовании – 33,3 (32,8), умение рисковать – 35,1 % (34,7). Вместе с тем по трем качествам самооценки рабочих ниже среднего: дисциплинированность – 68,3 % (71,3), инициативность – 42,4 (43,2) и самоорганизованность – 39,4 % (42,6). Вряд ли здесь можно обнаружить стремление приукрасить личный или групповой портрет, скорее следует говорить о практической задаче воспитания (повышения) личностных качеств дисциплинированности, инициативности и особенно самоорганизованности.

Крестьянство. По базовым качествам крестьяне близки к рабочим. Как уже отмечалось, свою работоспособность они оценили выше, чем все другие социальные группы: 87,5 % при среднем значении 71,5, т. е. разница 16,0 % является существенной и статистически значимой. Выше средней также оценки исполнительности – 76,7 %, самостоятельности – 75,2, адаптивности – 58,1, умения рисковать – 37,9, энергичности – 54,5 %. Однако по ряду качеств оценки ниже средних. Если сравнивать с рабочими, то эти группы близки по дисциплинированности – 69,1 %, самостоятельности – 75,2, инициативности – 42,8, самоорганизованности – 41,4 %. Хотя обе они по этим качествам ниже средней величины по выборке. От рабочих крестьяне отстают по требовательности – 50,9 %, целеустремленности – 43,4, предприимчивости – 32,1, потребности в самообразовании – 29,8 %. Последний показатель ниже только среди пенсионеров. Очевидно, что эти качества, по которым крестьяне отстают от других групп, имеют большое значение как для самореализации личности, так и для инновационного развития современного сельского хозяйства страны.

Пенсионеры. Прежде всего отметим, что прямое сравнение пенсионеров с активными в деловом смысле группами некорректно. Но анализ автопортрета пенсионеров помогает понять и эмпирически подтвердить тенденции изменений личностных качеств с возрастом. Для наглядности целесообразно сопоставить пенсионеров со студенчеством. Как видно из табл. 5, базовые качества пенсионеров остаются на достаточно высоком уровне, более того, превосходят заметно студенческую группу. Так, дисциплинированность у пенсионеров 70,5 %, у студентов – 60,9, ответственность – 70,1 (65,0), исполнительность – 65,3 (58,8), требовательность – 47,5 % (44,8). Вполне объяснимо резкое снижение у пенсионеров энергичности – 31,6 % (78,4), адаптивности – 35,1 (68,5), готовности к риску – 18,7 (63,4), стремления к самообразованию – 19,1 (42,2), предприимчивости – 20,8 % (53,1). Эти изменения вызваны не столько переменной статуса, сколько естественным уменьшением физических сил. Однако примечательно то, что по весьма значимым личностным качествам снижение по сравнению со студенчеством далеко не столь велико, как это иногда представляется на обыденном уровне, например, самостоятельность – 59,6 %, у студентов – 69,5, работоспособность – 53,9 (68,0), самоорганизованность – 34,4 (43,3), целеустремленность – 30,9 (58,4), инициативность – 32,7 % (49,3). Таким образом, пенсионеры имеют преимущества перед студентами по четырем базовым личностным качествам, по пяти отстают, но не радикально и по пяти достаточно заметно. Разница по этим качествам столь значительна, что исключает замену, скажем, при острой производственной необходимости на тех рабочих местах, где эти личностные качества – энергичность, предприимчивость, адаптивность, умение рисковать и стремление к самообразованию – являются доминантными. Во всех других случаях базовая устойчивость и опыт пенсионеров вполне компенсируют снижение энергичности и других физических качеств.

Безработные. В ходе опроса 56 респондентов, оказавшихся в ситуации временно неработающих, дали самооценку своих личностных качеств. Не обсуждая вопрос о репрезентативности и аутентичности нарисованного ими автопортрета, отметим некоторые его особенности. Во-первых, сравнительно низкий уровень самооценки по базовым качествам: ответственность – 56,4 % при среднем 75,7, исполнительность – 56,3 (73,1), работоспособность – 55,8 (71,5), дисциплинированность – 49,9 % (71,3). Поскольку эти качества являются экзистенциальными, то их недостаточность, не говоря уже об отсутствии, создает большие трудности при поиске места работы и ее надлежащем исполнении. В современных условиях трудно представить такую работу, для которой ответственность, дисциплинированность, исполнительность имели бы второстепенное значение. Если эти самооцен-

ки верны, то они показывают, в чем основное препятствие для трудоустройства данной категории. Во-вторых, функциональный и даже инновационный потенциал безработных не так уж и мал. По многим качествам они хоть и отстают от средних значений, но не намного, например, по самостоятельности – 56,5 % при среднем 68,6, потребности в самообразовании – 29,9 (32,8), предприимчивости – 33,2 (36,1), целеустремленности – 37,4 (44,9), самоорганизованности – 40,4 (42,6), адаптивности – 43,8 % (53,3); по умению рисковать – 39,3 % при среднем 34,7 данная категория выше не только средней, но даже у руководителей – 35,7, служащих – 32,7, рабочих – 35,1 и крестьян – 37,1, а по инициативности близка к среднему значению – 38,4 и 43,2 % соответственно. В-третьих, судя по этим данным, у части опрошенных безработных завышенные притязания на фоне некоторого пренебрежения (осознанного или неосознанного) к тем исходным общепринятым ролевым требованиям, которым должен соответствовать работник. В этом, возможно, и состоит некоторое внутреннее противоречие (психологический конфликт), разрешить которое можно путем самозанятости, индивидуального предпринимательства, открытия любого самостоятельного дела. Это как раз и позволило бы уяснить на собственном опыте, как важно, чтобы способности к предприимчивости, инициативности, риску разумно сочетались с общими нормами трудового и любого другого поведения.

Личностные качества и инновационная активность

В деловой активности субъекта деятельности по критерию наличия элементов творчества можно выделить три уровня: репродуктивный, эвристичный и инновационный. Репродуктивный уровень – это деятельность по образцам (шаблонам), производство одного и того же массового продукта. При самой добросовестной и энергичной работе субъект воспроизводит заданные или первоначально найденные способы действия, психологически опираясь на традицию. Творческое начало здесь минимально, попытки отдельных работников внести изменения в организацию и технологию процесса воспринимаются как нарушение привычного и устоявшегося хода событий.

Эвристичная активность возникает в рамках репродуктивной и направлена на усовершенствование отдельных формальных приемов или орудий, например замену серпа на косу при жатве, гусяного пера на авторучку и т. п., при сохранении общей логики и смысла деятельности. Субъектами эвристичной активности становятся отдельные члены сообщества, обладающие повышенной рефлексивностью, аналитическими способностями, энергичностью и др.

Инновационная активность – самый высокий уровень творчества. Здесь каждый новый эвристический прием не завершает поиск и не откладывает его на будущее, для потомков, а становится самостоятельной проблемой – началом кардинального изменения процесса деятельности, затрагивающего нормы, ценности и условия жизни социума в целом. Такая активность перестает быть делом отдельных интеллектуалов-ученых, новаторов, изобретателей, она захватывает и требует массовой поддержки и участия всех уже тем, что создает новые специальности и рабочие места, меняет профессиональный состав, формы занятости и оплаты труда, мобильность населения и т. д. В психологическом плане инновационная активность дистанцируется от традиционных представлений в сфере сознания и привычного уклада жизни. Вместе с тем такой отрыв не должен быть одномоментным, как известная «шоковая терапия», и революционным в смысле уничтожения прошлого «до основания».

Анализ личностных качеств населения Беларуси показывает, что наиболее устойчивыми и высокопредставленными в структуре личности являются базовые качества: ответственность, исполнительность, дисциплинированность и работоспособность. Подавляющее большинство респондентов –

около 75 % – признали, что эти качества присущи им в достаточной степени, еще 20 % хотели бы их развивать и только 2–3 % отметили их отсутствие. С учетом экзистенциального характера базовых качеств такое распределение можно признать позитивным. Однако с точки зрения уровня активности сами по себе эти качества эффективны главным образом для первого – репродуктивного – уровня, опирающегося на традицию. Именно этим объясняется меньшая представленность базовых качеств (ниже среднего) в личностной структуре студентов и предпринимателей.

Функциональные качества – самостоятельность, требовательность, адаптивность, энергичность и самоорганизованность – несколько отстают по представленности в личностной структуре респондентов. Как известно, эти качества обеспечивают успешное функционирование в ролях, т. е. выполнение требований конкретного вида деятельности. Здесь необходима и оправдана эвристическая активность, направленная на усовершенствование формальных, т. е. установленных регламентом и другими нормативными положениями, приемов и способов выполнения предписанных действий и операций. В целом этот уровень хорошо развит.

Что касается личностных качеств, определяющих инновационную активность, то они не получили достаточного выражения в самооценках респондентов. Нельзя сказать, что они отсутствуют, – все-таки 36,2 % опрошенных отметили характерную для себя предприимчивость, 32,8 – потребность в самообразовании, 34,7 – умение рисковать, 43,2 – инициативность, 44,9 % – целеустремленность. Но их распространенность недостаточна с точки зрения стоящих сегодня перед страной задач и ставки на человеческий потенциал. Среди социальных групп здесь выделяются студенты и предприниматели. Но студенты – это потенциал будущего, и важно, чтобы он не потерялся при встрече с реальными проблемами производства, социальной сферы и др. Сравнительно небольшая группа предпринимателей заслуживает поддержки уже за то, что они не просто разделяют инновационные качества, но и в определенном смысле культивируют их. К сожалению, далеко не все руководители, особенно низшего звена, могут служить в этом примером. Как отметил В. Цепкало, обобщая опыт работы Парка высоких технологий, «не все наши руководители пока даже понимают, что такое информационные технологии и зачем они нужны»¹⁹. Думается, что проведенный анализ имеет не только теоретическое, но и практическое значение для совершенствования работы с персоналом.

¹ Сорокин П. Социология революций. М., 2005. С. 451.

² Печчеи А. Человеческие качества. М., 1980. С. 18.

³ См.: Кириенко В. В. Белорусская ментальность: истоки, современность, перспективы. Гомель, 2009.

⁴ Хеккхаузен Х. Мотивация и деятельность. Мн., 2003. С. 31.

⁵ Гегель Г. Ф. Соч.: в 14 т. М., 1929. Т. 1. С. 157.

⁶ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. С. 547.

⁷ См.: Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических терминов. М., 1981. С. 38–39, 57.

⁸ Цит. по: Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Мн., 2001. С. 274; См. также: Мейли Р. Черты личности // Экспериментальная психология. М., 1975. Вып. 5.

⁹ Хьелл Л., Зиглер Д. Указ. соч. С. 276.

¹⁰ Там же. С. 277.

¹¹ См.: Платонов К. К. Указ. соч. С. 166.

¹² Шихирев П. Современная социальная психология. М., 1999. С. 30.

¹³ Хьелл Л., Зиглер Д. Указ. соч. С. 279.

¹⁴ Хеккхаузен Х. Указ. соч. С. 31.

¹⁵ Плутарх. Сравнительные жизнеописания. М., 1999. С. 948.

¹⁶ См.: Шавель С. А. Методологические основы оценки кадров в контексте инновационного развития // Общественная миссия социологии. Мн., 2010. С. 342.

¹⁷ См.: Шаров А. Н. Социальные качества личности как фактор сознания и поведения // Санкт-Петербургский социологический ежегодник 2009 г. СПб., 2009. С. 185.

¹⁸ См.: Психологические тесты: в 2 т. М., 2001. Т. 1.

¹⁹ СБ. Беларусь сегодня. 2010. 26 нояб.