

S. Evenko

## THEORETIC-METHODOLOGICAL BASIS OF DEVIANT BEHAVIOR

*Abstract.* The article is devoted to studying of theoretical problems of deviant behavior research. Based on theoretic-methodological analysis of deviant behavior the author concludes that the studied phenomenon is determined by conflict interaction between dysfunctional personality and dysfunctional conditions of social environment. In this article, the author suggests the determinative model of deviant behavior of personality. The main social-psycho-

logical mechanism of deviation performance in behavior consists in a conflict between personality interactions with conditions of social environment to be based on interaction unbalance in the "personality – social environment" system. This unbalance is specified by both functionality absence of personality and functionality absence of social environment.

*Key words:* deviant behavior, determinative model of deviations in behavior, dysfunctional personality, dysfunctional conditions of social environment.

УДК 159.9.07

Филинкова Е.Б.

## НЕКОТОРЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОВРЕМЕННЫХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ\*

*Аннотация.* По самооценке изучены самостоятельность, организованность, компетентность, креативность, ответственность и направленность интересов в деятельности у работников офисов. Разработана оригинальная программа опроса, позволившая установить существование, во-первых, половых различий в исследуемых психологических характеристиках, и, во-вторых, отличия в уровне организованности, компетентности и самостоятельности у работников возрастных до 30 лет и старше 31 года.

*Ключевые слова:* психология исполнителей, самооценка социально-психологических характеристик, направленность интересов в деятельности, самостоятельность, организованность, компетентность, креативность, ответственность.

Существует значительное количество работ, посвященных изучению психологии личности и деятельности руководителя. Аналогичных работ, ставящих своей целью изучение психологии исполнителя, крайне мало. Заметный вклад в понимание психологического портрета рядовых работников внесло масштабное исследование, проведенное под руководством А.Л. Журавлева [1]. Однако данная работа, несмотря на публикацию результатов в 2007 г., относится к 80-м годам XX века и не может быть экстраполирована на современное состояние психо-

логии исполнителей. Восполняя имеющийся пробел в исследованиях и учитывая высокую научную и прикладную значимость данной проблематики, в Московском государственном областном университете была разработана комплексная программа по изучению психологии исполнительской деятельности. В настоящей статье представлены основные результаты первого этапа исследования, проведенного в ноябре-декабре 2008 г. Целью первого этапа было изучение социально-психологических особенностей личности исполнителей – офисных работников.

*Предметом* исследования являлась самооценка социально-психологических характеристик работников низшего звена управления.

*Основным методом* исследования выступал опрос в форме анкеты, разработанной специально для данного исследования (см. Приложение). Анкета, содержащая 32 вопроса, была нацелена на изучение семи социально-психологических характеристик исполнителя: мотивации и направленности интересов в деятельности, самостоятельности, организованности, компетентности, креативности, ответственности. Пять последних переменных были аналогичны переменным, исследуемым в работе А.Л. Журавлева [1], однако мы использовали другой подход для их изучения. В настоящей работе представлены основные результаты исследования по шести характеристикам исполнителей (за ис-

\* © Филинкова Е.Б.

ключением мотивационных особенностей).

**Обработка результатов** проводилась с помощью критерия Фишера, критерия Пирсона хи-квадрат, корреляционного анализа по Спирмену.

**Объект исследования.** В исследовании приняли участие 170 человек, работающих в различных организациях г. Москвы, среди которых женщин было 90 человек (52,9%), мужчин – 80 человек (47,1%). Все участники опроса являются офисными работниками: две трети работают менеджерами различного профиля (по продажам, по закупкам, по персоналу, по проектам, офис-менеджерами), оставшиеся занимают должности курьеров, секретарей, специалистов. Всех респондентов объединяет одно – они являются низовым звеном организационной структуры. Возраст респондентов колебался от 25 до 55 лет, при этом работники до 30 лет составляли 48,8%. В двух возрастных группах исполнителей (до 30 лет и 31-55 лет) количество женщин было практически уравнено с количеством мужчин: соответствующие доли женщин равны 51,9% и 54,0%.

В основу исследования была положена **гипотеза**, что современные исполнители отличаются низким уровнем самостоятельности и креативности и направлены в деятельности на реализацию собственных интересов.

### Основные результаты исследования

**Общий уровень самостоятельности** по самооценке субъектов исполнительской деятельности достаточно высокий (табл. 1). Наивысшая оценка самостоятельности отмечена в выполнении исполнителями своей повседневной работы: 89,4% респондентов отметили, что в этом случае они практически всегда полагаются только на себя и только пятая часть (20,0%) время от времени прибегает к помощи коллег по работе.

Несколько меньшая самостоятельность проявляется исполнителями при возникновении каких-либо проблем как производственного, так и внепроизводственного характера. Если возникают сложности, непосредственно связанные с работой исполнителя, то один из восьми (11,8%) всегда решает свои проблемы самостоятельно и еще 53,5% стараются при решении собственных производственных задач опираться только на свои силы. То есть самостоятельность в данном случае проявляют не более двух третей (65,3%) исполнителей. Оставшаяся часть респондентов предпочитает с той или иной частотой решать собственные производственные проблемы, используя

помощь коллег или непосредственного начальника, причем 14,7% чаще прибегают к стратегии совместного решения производственных проблем, чем к самостоятельному их решению.

Примерно такой же уровень самостоятельности исполнителей выявлен в случае, когда требуется предложить решение проблемы, заранее зная, что реализация этого решения ляжет непосредственно на инициатора. Более половины участников исследования (57,0%) в этом случае заявили о готовности взять инициативу в свои руки. В то же время 13,0% исполнителей, зная, что инициатива в организации наказуема, предпочитают чаще всего следовать стратегии молчания, «не высовываться» и не брать на себя никаких обязательств. Приблизительно треть работников (30,0%) характеризуется отсутствием ярко выраженной стратегии поведения и ведет себя по-разному, скорее всего, в зависимости от ситуации в коллективе и от особенностей решаемой задачи.

Уровень самостоятельности, проявляемый рядовыми работниками вне производства, в целом заметно ниже, чем их самостоятельность в решении деловых задач. Из двух изученных не связанных с производством переменных, более высокий уровень самостоятельности исполнители проявляют в процессе поиска работы: чаще всего рассчитывают только на себя три четверти респондентов (75,8%). Однако и в данном случае выделяется небольшая (13,0%) группа офисных служащих, которые не верят в возможность самостоятельного нахождения приличной работы и в основном опираются на помощь друзей и знакомых.

Самую низкую оценку среди пяти изучаемых переменных получила самостоятельность исполнителей при решении важной для группы непроизводственной задачи. Респондентам предлагалось ответить на вопрос, как они будут действовать при необходимости самостоятельного принятия решения о покупке подарка руководителю от имени всего коллектива. Важность и нетипичность задачи, очевидно, обусловила тот факт, что готова принять абсолютно самостоятельное решение оказалась только десятая часть респондентов и еще около трети (28,2%) высказались за частично самостоятельное решение проблемы (опираясь на советы коллег). Самая большая группа исполнителей (45,9%) отказалась принимать какое-либо решение, передав эту функцию коллективу.

Мужчины и женщины в целом харак-

## Самооценка самостоятельности исполнителей (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Проявление самостоятельности в поиске работы (вопрос № 1)	Общая выборка	7,7	5,3	11,2	52,9	22,9
	Мужчины	10,0	5,0	12,5	47,5	25,0
	Женщины	5,6	5,5	10,0	57,8	21,1
	Работники до 30 лет	10,8	6,0	12,0	55,4	15,6
	Работники от 31 года	4,6	4,6	10,3	50,6	29,9
Самостоятельность в решении производственных проблем (вопрос № 5)	Общая выборка	3,5	11,2	20,0	53,5	11,8
	Мужчины	6,2	13,8	22,5	45,0	12,5
	Женщины	1,1	8,9	17,8	61,1	11,1
	Работники до 30 лет	4,8	10,1	4,8	51,8	3,6
	Работники от 31 года	2,3	4,6	18,4	55,2	19,5
Позитивное отношение к выдвижению инициатив (вопрос № 15)	Общая выборка	6,5	6,5	30,0	33,5	23,5
	Мужчины	12,5	6,2	23,8	27,5	30,0
	Женщины	1,1	6,7	35,6	38,9	17,7
	Работники до 30 лет	12,1	4,8	24,1	33,7	25,3
	Работники от 31 года	1,1	8,2	35,6	33,3	21,8
Самостоятельность в выполнении повседневной работы (вопрос № 19)	Общая выборка	0	0,6	20,0	46,5	32,9
	Мужчины	0	1,2	27,5	43,8	27,5
	Женщины	0	0	13,3	48,9	37,8
	Работники до 30 лет	0	0	27,7	53,0	19,3
	Работники от 31 года	0	1,2	12,6	40,2	46,0
Самостоятельность в принятии важных решений для группы (вопрос № 24)	Общая выборка	21,8	24,1	15,9	28,2	10,0
	Мужчины	8,8	21,2	25,0	30,0	15,0
	Женщины	33,3	26,7	7,7	26,7	5,6
	Работники до 30 лет	16,9	28,9	14,5	33,7	6,0
	Работники от 31 года	26,4	19,6	17,2	23,0	13,8

теризуются разным уровнем самостоятельности. Характерно, что исполнение повседневной работы не выявляет гендерных особенностей в самостоятельности, различия в данной психологической характеристике у представителей разных полов становятся заметными только при решении проблемных ситуаций. Уровень самостоятельности женщин по всем переменным, связанным с решением проблем, более высокий, однако, значимые различия (по критерию Фишера) найдены лишь по трём параметрам. Женщины явно превосходят мужчин в самостоятельности в решении сложных производственных проблем, чаще проявляют инициативу, зная, что решение придется осуществлять самостоятельно, но главное, женщины гораздо более самостоятельны во внепроизводственной сфере – они в четыре раза чаще мужчин выражали готовность решить важную для всего коллектива проблему с покупкой подарка руководителю.

Мы сравнивали психологические особенности исполнителей до 30 лет включительно и старше 30 лет. Возраст и связанный

с ним опыт производственной деятельности, как оказалось, сказывается только на самостоятельности в решении сложных производственных проблем (различия по критерию Фишера значимы). Старшая возрастная группа исполнителей привыкла больше опираться на себя и реже обращается за помощью со стороны. Значительных различий в уровне самостоятельности как в выполнении повседневной работы, так и в решении внепроизводственных задач не обнаружено, хотя тенденция связи возраста и повышения самостоятельности деятельности просматривается.

**Организованность** как социально-психологическая характеристика оценивалась нами через подготовку к рабочему дню, ритмичность работы в течение месяца, частоту выполнения работы в срок, планирование своей повседневной деятельности и организованность в решении двух задач одновременно. Большинство опрошенных высоко оценивают свою организованность в распределении рабочего времени. Основная часть исполнителей (71,2%) в течение месяца работает чаще

## Самооценка организованности исполнителей (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Организованность в подготовке к работе (вопрос № 2)	Общая выборка	7,1	14,7	25,9	31,8	20,5
	Мужчины	11,2	17,5	28,8	27,5	15,0
	Женщины	3,3	12,2	23,3	35,6	25,6
	Работники до 30 лет	9,6	18,1	31,3	25,3	15,7
	Работники от 31 года	4,6	11,5	20,7	37,9	25,3
Ритмичность работы (вопрос № 7)	Общая выборка	4,1	8,2	16,5	39,4	31,8
	Мужчины	3,8	8,8	21,2	38,7	27,5
	Женщины	4,4	7,8	12,2	40,0	35,6
	Работники до 30 лет	4,8	13,2	18,1	49,4	14,5
	Работники от 31 года	3,4	3,5	14,9	29,9	48,3
Организованность во времени (вопрос № 14)	Общая выборка	0,6	5,3	17,1	47,6	29,4
	Мужчины	1,2	10,0	21,2	48,8	18,8
	Женщины	0	1,1	13,3	46,7	38,9
	Работники до 30 лет	1,2	6,0	20,5	50,6	21,7
	Работники от 31 года	0	4,6	13,8	44,8	36,8
Повседневное планирование большого объема работы (вопрос № 22)	Общая выборка	12,9	10,7	32,9	30,0	13,5
	Мужчины	21,2	5,0	27,5	26,3	20,0
	Женщины	5,6	15,6	37,8	33,3	7,7
	Работники до 30 лет	21,7	10,9	31,3	27,7	8,4
	Работники от 31 года	4,6	10,3	34,5	32,2	18,4
Организованность при выполнении двух задач одновременно (вопрос № 27)	Общая выборка	0,6	4,7	44,1	29,4	21,2
	Мужчины	1,2	6,3	46,2	26,3	20,0
	Женщины	0	3,4	42,2	32,2	22,2
	Работники до 30 лет	1,2	7,2	45,8	24,1	21,7
	Работники от 31 года	2,3	10,4	20,7	42,5	24,1

всего ритмично, без авралов и, как правило, выполняет работу в срок (77,0%). Неспособность работать равномерно в течение месяца, а также постоянное отставание с выполнением задания от графика согласно самооценке свойственны очень малому числу работников (12,3% и 5,9%, соответственно). Оставшимся 16-17% исполнителям также хорошо известны и постоянное напряжение в конце месяца, и невыполнение графика работы, но в этой группе временная неорганизованность не носит характера постоянно проявляющейся закономерности, данные исполнители могут (но, видимо, не хотят) работать более равномерно и выполнять задачу в срок.

Организованность работников во времени оказалась значительно выше других показателей, отражающих способность к самоорганизации.

Степень организованности в подготовке к рабочему дню проверялась через описание типичного поведения при сборах на работу. Только чуть более половины работников (52,3%) заранее собирают необходимые для рабочего дня вещи, каждый четвертый

(25,9%) не имеет единого правила и собирается или не собирается по настроению, а каждый пятый (21,8%) вообще откладывает подготовку к рабочему дню на последний момент и, соответственно, постоянно или время от времени что-то забывает.

Еще более низкой оказалась способность работников к организации в условиях получения большого объема работы, требующего много времени. Менее половины исполнителей (43,5%) в этом случае собираются планировать свою деятельность и, выполняя работу, будут стараться придерживаться своего плана. Каждый восьмой работник (12,9%) считает составление плана принципиально ненужным делом и еще 10,7% респондентов планируют свою деятельность редко. У оставшейся трети респондентов (32,9%) планирование носит случайный характер, они планируют свою работу время от времени. То есть большинство в данном случае оказывается работниками, пускающими свою деятельность на самотёк, и, скорее всего, респондентами именно этой группы самокритично было указано, что в их работе присутствуют авралы и

им редко удается сделать работу в срок (коэффициенты корреляции Спирмена, соответственно, равны 0,251 и 0,390,  $p < 0,05$ ).

Низкая склонность к планированию своей деятельности проявилась также у исполнителей и при оценке своих действий в ситуации, когда, имея уже рабочее задание, работник получает дополнительную задачу. Поскольку в вопросе ничего не было сказано о срочности обоих заданий, то логичен был бы такой порядок действий: вначале закончить старое дело, а потом приниматься за новое. Однако точно так готов поступить только один из пяти участников исследования (21,2%) и еще около трети (29,4%) выберут эту линию поведения вероятнее всего. Низкоорганизованными оказались по самооценке всего 5,3% исполнителей, для которых типичным является быстрое переключение на новую задачу, не решив при этом старую. Самая большая группа работников (44,1%) заявила, что главным фактором, определяющим их поведение, являются свойства нового задания и степень интереса работника к нему. Мы оцениваем данный результат как отсутствие четкой нацеленности на выполнение производственной задачи и, соответственно, как проявление низкого уровня организованности в решении двух задач одновременно. Чем ниже способность работника к последовательному выполнению двух дел, тем ниже его склонность к планированию своей текущей деятельности ( $r=0,290$ ) и, значит, выше ритмичность работы в течение месяца ( $r=0,277$ ) и частота невыполнения работы в срок ( $r=0,308$ ).

Таким образом, с учетом того, что по двум параметрам организованности исполнители показали высокие результаты, а по оставшимся трем – средние или чуть ниже среднего, то можно сделать вывод, что общий уровень организованности современных исполнителей следует оценить как незначительно превышающий средний.

Способность и склонность к организации своей деятельности по-разному проявляется у мужчин и женщин. Женщины оказались в целом более организованными, чем мужчины. Наиболее сильные отличия обнаружены по таким переменным, как «организованность в подготовке к работе» и «организованность во времени» (выполнение работы в срок). Гипотеза о существовании различий по критерию Фишера по переменной «повседневное планирование большого объема работы» не подтвердилась, однако заметно, что распределения данной переменной в группах мужчин и

женщин не совпадают. Если у женщин распределение ответов по данному вопросу близко к нормальному, то в группе мужчин четко выделяются четыре подгруппы с приблизительно одинаковым количественным составом (20-27%). Расчеты по критерию Пирсона показывают высокую значимость различий данных распределений (Хи-квадрат равен 19,26,  $p < 0,01$ ), что позволяет констатировать и в данном случае существование гендерных особенностей.

Исследование разных возрастных групп по уровню организованности показало, что имеется единый вектор изменения – старшая группа исполнителей превзошла младшую по всем изученным переменным, по четырем показателям из пяти различия достигли уровня статистической значимости. Работники старше 30 лет оценили намного выше свою организованность при подготовке к работе, ритмичность работы, склонность к планированию большого объема работы и организованность при выполнении двух задач одновременно.

Самооценка исполнителями своей компетентности проводилась прямым и косвенным путем. Впрямую компетентность оценивалась через частоту встреч с производственными задачами, которые исполнитель не может решить. Косвенная оценка компетентности осуществлялась посредством выявления предпочтений в уровне сложности производственных задач, оценивания качества выполнения работы в условиях дефицита времени, наличия знаний и опыта для того чтобы стать наставником для молодежи, и оценивания психологического комфорта на новой, малознакомой работе.

Прямая самооценка компетентности оказалась достаточно высокой: около четверти участников исследования (21,2%) не встречались вовсе и еще 42,9% респондентов редко встречались производственные задачи, которые они не могут решить самостоятельно. Кажалось бы, можно говорить о хорошем уровне готовности наших исполнителей к работе. Однако следует вспомнить, что изучались психологические особенности самых низовых работников, и с этой позиции наличие значительной доли исполнителей (33,5%), которые заявили, что время от времени они сталкиваются с производственными задачами, которые не могут решить, настораживает.

Переменные, относящиеся к косвенной оценке компетентности, единой картины не продемонстрировали. Самую высокую оценку компетентности дали своим способностям

## Самооценка компетентности исполнителей (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Предпочтение уровня сложности производственных задач (вопрос № 4)	Общая выборка	10,0	11,8	44,7	16,5	17,0
	Мужчины	15,0	8,8	40,0	18,7	17,5
	Женщины	5,6	14,4	48,9	14,4	16,7
	Работники до 30 лет	10,8	13,2	47,0	19,3	9,7
	Работники от 31 года	9,2	10,3	42,5	13,8	24,2
Частота встреч с задачами, которые работник не может решить самостоятельно (вопрос № 6)	Общая выборка	0	2,4	33,5	42,9	21,2
	Мужчины	0	3,8	40,0	38,7	17,5
	Женщины	0	1,1	27,8	46,7	24,4
	Работники до 30 лет	0	3,6	43,4	43,4	9,6
	Работники от 31 года	0	1,2	24,2	42,5	32,2
Проявление компетентности в условиях дефицита времени (вопрос № 18)	Общая выборка	4,1	10,6	9,4	33,5	42,4
	Мужчины	8,8	13,7	8,7	35,0	33,7
	Женщины	0	7,8	10,0	32,2	50,0
	Работники до 30 лет	6,0	7,2	14,5	41,0	31,3
	Работники от 31 года	2,3	13,8	4,6	26,4	52,9
Оценка компетентности по готовности выполнить роль наставника (вопрос № 25)	Общая выборка	4,7	12,9	28,2	31,8	22,4
	Мужчины	10,0	12,5	25,0	25,0	27,5
	Женщины	0	13,3	31,1	37,8	17,8
	Работники до 30 лет	8,4	13,3	21,7	30,1	26,5
	Работники от 31 года	1,2	12,6	34,5	33,3	18,4
Оценка компетентности по способности к адаптации на смежной работе (вопрос № 28)	Общая выборка	4,7	11,8	20,6	39,4	23,5
	Мужчины	7,5	11,2	17,5	38,8	25,0
	Женщины	2,2	12,2	23,3	40,0	22,2
	Работники до 30 лет	7,2	13,3	20,5	36,1	22,9
	Работники от 31 года	2,3	10,3	20,7	42,5	24,2

выполнять задание в условиях дефицита времени: 75,9% опрошенных редко выполняют производственное задание в этих условиях с потерей качества, стресс от недостатка времени, по мнению участников исследования, влияет на результаты работы только каждого седьмого исполнителя (14,7%), что в целом является хорошим показателем. Выше среднего оценило большинство работников собственные возможности обучить специфике деятельности молодых специалистов и адаптироваться к новой должности. Более половины респондентов чувствуют себя компетентными настолько, чтобы учить начинающих работников (54,2%), еще больше исполнителей считают, что обладают значительным опытом работы, чтобы быстро освоиться и комфортно себя чувствовать даже в незнакомой деятельности (62,9%). Ниже среднего уровень компетентности продемонстрировали и в данном случае примерно 15% исполнителей.

В целом уровень компетентности по оценке самих исполнителей можно оценить как достаточно высокий. Однако рассмотрен-

ные выше четыре вида самооценки компетентности не полностью согласуются с пятой, косвенной оценкой своих знаний, умений и способностей. Как оказалось, наибольшая группа исполнителей предпочитает задачи среднего уровня сложности (44,7%), а каждый пятый – простые и легкие задачи (21,8%). Это в определенной степени ставит под сомнение высокий уровень *реальной* профессиональной компетентности исполнителей.

Самооценка компетентности теснейшим образом связана со всеми показателями, отражающими уровень самостоятельности в решении *производственных* задач, и с четырьмя из пяти показателей организованности работника (уровень компетентности работника оказался практически\* никак не связан с ритмичностью работы в течение месяца). В целом более компетентные работники оказываются одновременно более самостоятельными и организованными. Наиболее высокозна-

\* Найдена единственная взаимосвязь между оценкой ритмичности работы и предпочтением задач определенного уровня сложности

чимая связь обнаружена между склонностью к задачам определенного уровня сложности и самостоятельностью в решении возникающих производственных проблем – чем более трудные задачи человек предпочитает, тем в большей степени он рассчитывает только на свои силы ( $r=0,517$ ).

Обнаружены определенные различия между самооценками компетентности у мужчин и женщин: последние реже встречаются с задачами, которые не могут решить, более качественно выполняют работу в условиях дефицита времени и охотнее готовы исполнить роль наставника молодежи, женщины в этой роли чувствуют себя более уверенно. Гендерных отличий в предпочитаемом уровне сложности производственных задач и наличии производственного опыта, позволяющем успешно адаптироваться на новой работе, не найдено.

Возраст как фактор, связанный с накоплением знаний и опыта, сказывается на умении решать более сложные задачи, невзирая на условия работы. Было найдено, что возрастная группа старше 30 лет значимо реже

возрастной группы до 30 лет сталкивается с производственными проблемами, которые не может решить самостоятельно, а если придется решать деловую задачу при недостатке времени, то делает это относительно качественнее.

Наиболее низкий уровень среди шести изучаемых социально-психологических характеристик исполнители показали по оценке креативности. Креативность изучалась, во-первых, через предпочтение новизны и разнообразия в работе, и, во-вторых, через оценку собственной инициативности и отношение к людям, постоянно выдвигающим какие-либо идеи.

Ответы участников опроса в определенной степени противоречивы. С одной стороны, самая большая группа исполнителей (40,4%) чаще всего ориентируется на выполнение задачи так, как запланировано руководством, и еще треть (34,1%) заявила, что только иногда выполняет работу по-своему, позволяя себе отступать от детального плана начальства. С другой стороны, большинство (61,2%) говорит о явном предпочтении разнообразия

Таблица 4

## Самооценка креативности исполнителей (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Предпочтение разнообразия в работе (вопрос № 9)	Общая выборка	3,5	6,5	28,8	37,7	23,5
	Мужчины	6,2	7,5	28,8	32,5	25,0
	Женщины	1,1	5,6	28,9	42,2	22,2
	Работники до 30 лет	2,4	8,4	25,3	41,0	22,9
	Работники от 31 года	4,6	4,6	32,2	34,5	24,1
Активность в выдвижении идей (вопрос № 10)	Общая выборка	2,4	4,1	58,8	25,9	8,8
	Мужчины	2,5	3,8	56,2	25,0	12,5
	Женщины	2,2	4,4	61,1	26,7	5,6
	Работники до 30 лет	3,6	4,8	74,7	15,7	1,2
	Работники от 31 года	1,1	3,5	43,7	35,6	16,1
Креативность при выполнении задания руководства (вопрос № 13)	Общая выборка	10,6	28,8	34,1	11,8	14,7
	Мужчины	8,8	26,2	32,5	10,0	22,5
	Женщины	12,2	31,1	35,6	13,3	7,8
	Работники до 30 лет	4,8	36,1	32,5	14,5	12,1
	Работники от 31 года	16,1	21,8	35,6	9,2	17,3
Типичность при выполнении обычной работы (вопрос № 21)	Общая выборка	22,3	34,7	20,0	17,1	5,9
	Мужчины	16,3	32,5	17,5	25,0	16,2
	Женщины	27,8	36,7	22,2	10,0	3,3
	Работники до 30 лет	14,4	39,8	24,1	16,9	4,8
	Работники от 31 года	29,9	29,9	16,1	17,2	6,9
Положительное отношение к людям-генераторам идей (вопрос № 26)	Общая выборка	6,5	7,1	22,3	35,9	28,2
	Мужчины	12,5	6,3	21,2	32,5	27,5
	Женщины	1,1	7,8	23,3	38,9	28,9
	Работники до 30 лет	8,4	9,7	24,1	31,3	26,5
	Работники от 31 года	4,6	4,6	20,7	40,2	29,9

в работе, и почти такое же количество участников опроса отмечают, что они действительно стараются работать, привнося в свою деятельность новизну и избегая типичности, которая характерна только для пятой части опрошенных (соотношение долей типичного и нетипичного выполнения обычной работы равно 57,0% и 23,0%, соответственно).

Оценки инициативности также носят противоречивый характер. Вспомним вопрос о возможности проявления инициативы в условиях, когда инициатива наказуема, представленный в разделе «самостоятельность работников». Более половины (57%) продемонстрировали постоянную готовность к проявлению инициативы. Этот результат согласуется с доминирующим положительным (64,1%) или нейтральным (22,3%) отношением к людям, постоянно выдвигающим идеи в работе. Однако существующая социальная установка позитивного отношения к инициативности в труде не всегда работает, когда речь идет о собственном поведении: наиболее приемлемым типом поведения для большинства является ситуативное проявление инициативы, в зависимости от конкретной проблемы, которую надо решить (встречается в 58,8% случаев). Активная и инициативная позиция характерна только для трети работников (34,7%) и, как показывает корреляционный анализ, связана с восприятием себя как самостоятельного и компетентного работника.

Известно, что женщины более способны к однообразной и монотонной работе. Эти

результаты находят простое объяснение в нашем исследовании: женщины потому устойчивее к монотонии, что они превосходят мужчин в умении находить что-то новое в обычной работе. Это проявляется как в желании и способности найти свой метод выполнения детально прописанной работы, так и в умении привнести новизну в повседневную деятельность.

Что касается возрастных отличий, то самооценка креативности с возрастом оказалась связана мало. Единственное значимое отличие – более высокая оценка собственной инициативности у исполнителей старше 30 лет. Но данный результат мы связываем не с разным уровнем креативности молодых и опытных работников, а со значительно большей уверенностью в себе и самостоятельностью у старшей возрастной группы. Это подтверждается расчетами по коэффициенту корреляции Спирмена: в старшей возрастной группе существует очень тесная взаимосвязь между инициативностью работника и его самостоятельностью в выполнении повседневной работы ( $r=0,503$ ), а в младшей возрастной группе такой связи вообще нет ( $r=0,105$ ).

Пятой исследуемой переменной была **направленность деятельности**, которая понималась нами как доминирующая из трех возможных ориентаций: на себя (свои интересы), на дело (на интересы фирмы) и на отношения с коллегами. Респондентам предлагалось выбрать стратегию поведения в ситуации противоречия между двумя ориентациями, задавались три ситуации.

Таблица 5

## Направленность исполнителей в работе (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Направленность на отношения с коллегами или интересы фирмы (вопрос № 11)	Общая выборка	21,8	7,6	41,8	15,9	12,9
	Мужчины	16,3	10,0	42,5	15,0	16,2
	Женщины	26,7	5,6	41,1	16,6	10,0
	Работники до 30 лет	9,6	9,6	47,0	20,5	13,3
	Работники от 31 года	33,3	5,8	36,8	11,5	12,6
Направленность на интересы фирмы или на себя (вопрос № 16)	Общая выборка	4,1	6,5	22,3	29,4	37,7
	Мужчины	7,5	11,2	28,8	20,0	32,5
	Женщины	1,1	2,2	16,7	37,8	42,2
	Работники до 30 лет	6,0	2,4	24,1	33,8	37,7
	Работники от 31 года	2,3	10,3	20,7	25,3	41,4
Направленность на себя или на отношения с коллегами (вопрос № 23)	Общая выборка	5,3	5,9	37,1	14,7	37,0
	Мужчины	8,8	7,5	36,2	12,5	35,0
	Женщины	2,2	4,4	37,8	16,7	38,9
	Работники до 30 лет	10,8	6,0	21,7	16,9	44,6
	Работники от 31 года	0	5,8	51,7	12,6	29,9



При сравнении значимости интересов фирмы и взаимоотношений с коллегами явно выраженного вектора интересов не оказалось. Направленность на отношения с коллегами продемонстрировали 28,8% исполнителей, и почти столько же выразили направленность на интересы организации – 29,4% опрошенных. Основная группа работников (41,8%) придерживается в данном вопросе «золотой» середины, стараясь в равной степени совмещать интересы фирмы с заинтересованностью во взаимоотношениях с коллегами по работе.

Если же сталкиваются личный интерес работника и интересы организации, то в этом случае основная часть выборки продемонстрировала единую направленность на интересы фирмы (67,1%), направленность на себя оказалось характерна только для десятой части работников (10,6%). Количество неопределенных ответов (бывает и так, и по-другому) в данном вопросе наименьшее из трех рассматриваемых в данном разделе. То есть исполнителям проще определиться с направленностью интересов, когда сравниваются интересы свои и интересы фирмы. Если же в сравнение включается направленность на отношения, то в этих ситуациях значительная часть респондентов затрудняется дать однозначный ответ.

При сравнении направленности на взаимоотношения с коллегами и направленности на себя последняя оказалась выражена заметно сильнее: соотношение двух видов направленности примерно 1 : 5 (11,2% и 51,7%).

Таким образом, если создать иерархию направленности исполнителей в работе, то ведущей окажется направленность на интересы фирмы. На втором месте по значимости – направленность на решение личных задач (на себя), а на третьем – направленность на общение с коллегами. Доминирующее положение интересов организации в определенной степени объясняется кризисной ситуацией во время проведения исследования в экономике в целом и на рынке труда в частности. Незнание и слабая прогнозируемость своего экономического будущего на фоне массовых увольнений заставляли работников сильнее держаться за свою работу и всячески демонстрировать лояльность организации (в т.ч. и в опросе).

Детальный анализ показал отсутствие каких-либо возрастных различий в направленности деятельности работников офиса, однако гендерные различия обнаружены. Мужчины сильнее женщин ориентированы на себя с сравнении с ориентацией на интере-

сы организации.

Наконец, последняя анализируемая социально-психологическая характеристика – **ответственность исполнителей**. По всем показателям, по которым производилась самооценка ответственности, наибольшее количество респондентов показало результаты выше среднего уровня: соответствующие доли по ответственности за себя, за других и за общее дело равны 76,5%, 69,4% и 70,6% от всей выборки. Очень высокий уровень ответственности, выявленный в данном случае, на наш взгляд, в определенной степени является отражением социальной желательности ответов исполнителей, их стремлением показаться лучше, чем есть на самом деле (см. табл. 6).

Расхождений в уровне ответственности у мужчин и женщин не выявлено, а возрастные отличия имеют место. Молодые сотрудники до 30 лет демонстрируют более высокий уровень ответственности за других, а старшая группа работников – более ответственна за себя.

Ответственность за себя взаимосвязана со всеми показателями организованности и компетентности исполнителя, а также с уровнем его активности при выдвижении идей (уровнем инициативности). Ответственность за других и ответственность за общее дело имеют значительно меньшее количество корреляционных связей с изучаемыми социально-психологическими характеристиками. Высокоответственные за других и за общее дело работники проявляют инициативность при решении общей проблемы, зная, что реализовать решение придется самому, чаще других выполняют работу в срок и проявляют большую компетентность в работе, активнее выражая готовность быть наставником молодежи и высоко оценивая уровень психологического комфорта в новой должности. Кроме того, исполнители с высоким уровнем ответственности за других чаще предпочитают более сложные производственные задачи и в условиях дефицита времени решают задачи относительно более качественно. То есть ответственность за других наиболее тесно связана с уровнем компетентности работника (с четырьмя показателями из пяти), а ответственность за общее дело не имеет четко оформленной взаимосвязи ни с одной изучаемой социально-психологической характеристикой исполнителя, демонстрируя корреляционные связи лишь с отдельными показателями всех характеристик.

В заключение следует сказать, что ис-

## Самооценка ответственности исполнителей (в % от опрошенных)

Параметр	Группы исполнителей	Выраженность				
		минимальная	ниже средней	средняя	выше средней	максимальная
Ответственность за себя (вопрос № 3)	Общая выборка	4,7	5,9	12,9	28,8	47,7
	Мужчины	6,2	6,2	10,0	25,0	50,0
	Женщины	3,3	3,3	15,6	32,2	45,6
	Работники до 30 лет	7,2	9,6	15,7	31,3	36,2
	Работники от 31 года	2,3	2,3	10,3	26,5	58,6
Ответственность за других (вопрос № 8)	Общая выборка	7,7	10,0	29,4	30,0	29,4
	Мужчины	11,2	8,9	27,5	26,3	26,2
	Женщины	4,4	11,1	31,1	33,4	20,0
	Работники до 30 лет	10,8	10,8	18,1	35,0	25,3
	Работники от 31 года	4,6	9,2	40,2	25,3	20,7
Ответственность за общее дело (вопрос № 12)	Общая выборка	5,9	5,9	17,6	41,2	29,4
	Мужчины	10,0	6,2	13,8	38,8	31,2
	Женщины	2,2	5,6	21,1	43,3	27,8
	Работники до 30 лет	10,8	6,0	15,7	27,7	39,8
	Работники от 31 года	1,2	5,8	19,5	54,0	19,5

следование позволило сформировать очень позитивный портрет современного исполнителя – офисного работника. Наша гипотеза подтвердилась лишь в малой части. Однако, на наш взгляд, к полученным результатам следует относиться достаточно осторожно. Исследование проходило во время развертывания кризиса на рынке труда, со всех сторон приходили сведения о реальных или готовящихся массовых увольнениях работников. Возможно, что получившийся положительный психологический портрет исполнителя обусловлен значительной долей социально желательных ответов, стремлением работников представить себя в максимально выгодном свете. Для проверки степени надежности результатов будет проведено повторное исследование, когда ситуация на рынке труда станет относительно стабильной.

### Выводы

1. По самооценке современные исполнители характеризуются самостоятельностью, организованностью, ответственностью и компетентностью выше среднего уровня. Собственная креативность оценивается низовыми работниками примерно на среднем уровне. Доминирующая направленность исполнителей в работе – на интересы организации, на втором месте по значимости – направленность на собственные интересы. Наименьшей оказалась заинтересованность исполнителей во взаимоотношениях с коллегами по работе. Очень позитивный портрет исполнителей, получившийся в результате исследования,

мы рассматриваем как следствие определенной доли социальной желательности ответов респондентов.

2. Обнаружены половые различия в социально-психологических характеристиках исполнителей. Женщины несколько превосходят мужчин в самостоятельности в решении сложных производственных и непроизводственных проблем, чаще готовы взять реализацию инициативы на себя, более организованны, чем мужчины, реже встречаются с задачами, которые не могут решить, более качественно выполняют работу в условиях дефицита времени и охотнее готовы исполнить роль наставника молодежи. Чаще, чем мужчины, женщины умеют находить что-то новое в обычной работе, что проявляется как в желании и способности найти свой метод выполнения детально прописанной работы, так и в умении привнести новизну в повседневную деятельность. Мужчины отличаются от женщин несколько более выраженной ориентацией на свои интересы в сравнении с ориентацией на интересы организации.

3. Сравнивая две возрастные группы – до 30 лет и старше 30 лет, было выявлено, что старшая возрастная группа в целом характеризуется большей организованностью, компетентностью и самостоятельностью в решении сложных производственных задач. Молодые работники демонстрируют более высокий уровень ответственности за других, а старшая группа исполнителей в большей степени принимает ответственность за результаты своей деятельности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Журавлев А.Л. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности / Психологический журнал. Т. 28. № 1. – 2007. – С. 6-15.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## Анкета «Социально-психологические характеристики исполнителей»

*Уважаемые господа!*

Московский государственный областной университет проводит исследование, посвященное изучению психологических особенностей деятельности работников разных отраслей народного хозяйства. Просим вас ответить на ряд вопросов. Предлагаемая анкета анонимна, полученные результаты будут использованы только в научных целях и только в обобщенном виде. Мы рассчитываем на ваши искренние ответы.

1. Как обычно у Вас происходит поиск работы? (Выберите только один вариант ответа).

- я всегда ищу работу самостоятельно и рассчитываю только на себя
- чаще всего я ищу работу сам(-а), но считаю нормальным прибегнуть к помощи друзей, знакомых и т.д.
- бывает, поиском работы занимаюсь сам(-а), но бывает, что прошу других людей разрешить мои проблемы
- в большинстве случаев я рассчитываю на помощь друзей и знакомых, нежели на собственные возможности
- я уверен(-а), что найти хорошую работу самостоятельно невозможно, всегда опираюсь на помощь со стороны

2. Каким образом Вы собираетесь на работу?

- собираюсь с вечера, чтобы ничего не забыть
- стараюсь собираться вечером, если нет других дел, или встаю утром заранее
- у меня нет четкого режима, все зависит от настроения
- собираюсь чаще всего с утра и иногда забываю что-нибудь взять или сделать
- собираюсь обычно в последнюю минуту перед выходом и часто забываю или не успеваю что-либо сделать или взять

3. Оцените, пожалуйста, вашу пунктуальность при приходе на работу.

- я почти всегда прихожу на работу без опозданий
- я чаще всего прихожу на работу без опозданий
- иногда прихожу вовремя, иногда опаздываю

- чаще всего опаздываю, нежели прихожу вовремя

- почти всегда опаздываю

4. Производственные задачи какого уровня сложности Вы предпочитаете?

- я всегда предпочитаю сложные производственные задачи
- чаще всего я предпочитаю сложные задачи, но изредка бывает, что хочется более легкого задания
- предпочитаю, чтобы легкие и сложные задачи присутствовали в моей деятельности поровну
- в большинстве случаев всего я предпочитаю лёгкие задачи
- если можно выбирать, то я всегда выбираю только лёгкие производственные задачи

5. Если в Вашей работе возникают проблемы, как Вы обычно поступаете?

- всегда обращаюсь к коллегам или к своему непосредственному начальнику за помощью
- чаще предпочитаю сложные вопросы решать совместно с коллегами, реже – самостоятельно
- и самостоятельное решение проблем, и опора на помощь со стороны в моей работе встречаются одинаково часто
- чаще всего я стараюсь разбираться в сложных вопросах самостоятельно, если не получается, то обращаюсь к коллегам по работе
- всегда все вопросы я решаю только самостоятельно

6. Как часто Вы сталкиваетесь с производственными задачами, которые не можете решить?

- я практически не сталкивался (-лась) с такими задачами
- мне редко попадаются задачи, которые я не могу решить
- время от времени я сталкиваюсь с такими задачами
- я часто сталкиваюсь с задачами, которые не могу решить;
- почти все задачи, которые мне поручают, вызывает у меня большие сложности в решении

7. Какой ритм работы в течение месяца для Вас наиболее характерен?

- всегда равномерное распределение работы по неделям
- чаще всего ритм работы в месяц равномерный, но иногда бывают авралы
- каждый месяц у меня авралы чередуются со спокойной работой
- чаще всего у меня случается «запарка» в конце месяца
- авралы и постоянное напряжение в конце месяца – мой обычный режим работы

8. Предположим, Вас попросили выполнить работу вместо человека, который заболел. Руко-

водитель сказал, что эта работа очень важна для фирмы, но он не настаивает и добавил, что выполнение нового задания не снимает с Вас обязанности сдать собственную работу в срок. Как Вы поступите?

– я в любом случае возьмусь за выполнение этой работы, зная, что на выполнение собственной у меня останется меньше времени

– скорее всего, я возьмусь за выполнение этой работы

– в зависимости от обстоятельств, могу взяться, а могу, и нет

– скорее всего, я не возьмусь за чужую работу, т.к. я так собственная работа ещё не готова

– я не при каких условиях не буду делать чужую работу

9. Какой тип производственной деятельности Вы предпочитаете?

❖ работу с максимальным разнообразием деятельности

❖ работу более разнообразную, чем однообразную

❖ работу, разнообразную в средней степени

❖ работу с доминированием одной и той же деятельности

❖ работу, в которой присутствует минимум разнообразия

10. Предположим, перед организацией встала непростая задача, и Вы приглашены руководством для её обсуждения в кругу специалистов. Какое поведение для Вас наиболее типично?

▪ я сосредоточусь на выдвижении идей по решению проблемы

▪ скорее я буду ориентироваться на выдвижение своих идей, но также буду прислушиваться к мнению других, хотя и в меньшей степени

▪ всё зависит от проблемы, может, буду только слушать, а может, предлагать решения

▪ скорее я буду ориентироваться на обсуждение чужих идей, чем на предложение своих

▪ я никогда не выдвигаю идей, всегда слушаю, что предлагают другие

11. Представьте, что Вы работаете менеджером по продажам в оптовой фирме, в которой все клиенты жёстко закреплены за конкретными сотрудниками. Однажды в офис пришёл клиент вашего коллеги, в то время как самого коллеги не было на месте. Как Вы поступите?

• попрошу клиента прийти в другой день, я не буду работать с «чужим» клиентом

• скорее всего, попрошу клиента прийти в другой день, так как отношения с товарищем важнее продаж

• зависит от ситуации, возможно, буду работать с этим клиентом, а может, и нет

• скорее всего, начну работать с клиентом, т.к. интересы фирмы важнее отношений с товарищем

• интересы фирмы – это главное, поэтому

независимо от того, чей это клиент, я буду с ним работать

12. Представьте себе, что Вы сотрудник аппарата управления фирмы. В середине рабочего дня стало известно, что тот проект, который ваш отдел готовил, руководство просило сдать досрочно, лучше всего завтра. Вы свою часть сделали. Останется ли Вы для того, чтобы помочь завершить общий проект?

▪ я обязательно останусь для завершения проекта, даже если у меня есть свои дела

▪ скорее всего, я останусь помочь товарищам, если нет особо важных моих собственных дел

▪ в зависимости от ситуации, возможно, что останусь, а возможно, нет

▪ скорее всего, я не останусь, т.к. я свою работу уже сделал (-а)

▪ я не останусь в любом случае

13. Если Вы получаете детально распланированное задание от начальника, то как Вы обычно его выполняете?

❖ я не могу делать только в рамках заданного и всегда стараюсь сделать работу по-своему

❖ чаще всего я выполняю полученное задание по-своему, но иногда бываю, что строго следую заданному плану работы

❖ бывает по-разному

❖ в большинстве случаев я выполняю задание руководство так, как было предписано, но иногда позволяю себе отойти от плана и сделать по-своему

❖ я всегда выполняю все задания руководства только так, как было запланировано

14. Бывает ли так, что Вы не выполняете свою работу в срок?

• нет, не бывает, свою работу я всегда успеваю делать в срок

• я стараюсь успевать в срок, но изредка бывает, что запаздываю

• бывает по-разному

• хоть я и стараюсь, но уложиться в заданный срок мне удается редко

• у меня практически никогда не получается уложиться в срок

15. Перед Вами и коллегами по работе поставлена довольно сложная производственная задача. Группа обдумывает план действий, но вариантов решения пока никто не видит, а у Вас в голове появилось интересное решение. Однако вы знаете, что в вашей организации все руководствуются принципом «инициатива наказуема». Как Вы поступите?

○ озвучу его, даже зная, что большую часть работы придётся выполнить мне

○ скорее всего, озвучу свой план, зная, что большую часть работы придётся выполнить мне

○ может быть, вынесу свое решение на обсуждение, а может быть и промолчу

○ будучи уверен(а), что большую часть работы придётся выполнить мне, я, скорее всего, промолчу

○ я всегда в таких случаях молчу, мне не нужна лишняя работа и лишние хлопоты

16. Представьте себе, что Вы – менеджер по продажам. К вам пришёл клиент с маленькой суммой заказа. Будете ли Вы работать с этим клиентом, зная, что потратив на него время, Вы можете упустить более крупного потенциального клиента?

➤ буду работать с этим клиентом в любом случае, так как для фирмы все клиенты важны

➤ скорее всего, буду работать с этим клиентом, даже если на очереди более крупный клиент, нельзя ставить репутацию фирмы под сомнение

➤ возможно, буду, а возможно нет, все зависит от суммы заказа

➤ скорее всего, не буду работать с этим клиентом, если потенциально я могу потерять более крупного

➤ я не буду работать с этим клиентом, крупные клиенты для меня важнее мнения мелкого клиента о моей работе и о фирме

17. Представим ситуацию: в организации принято наказывать за невыполнение плана и не поощрять за её выполнение. Как вы будете работать в этих условиях?

– буду всегда перевыполнять план, я просто не могу иначе

– буду стараться выполнить, а если повезет, то и перевыполнить план, мне так приятнее работать

– буду нормально работать, не стараясь сделать больше чем надо, но и не боясь, что накажут

– буду работать строго в рамках нормы, чтобы не наказывали

– напрягаться не буду в любом случае, для меня не страшно, даже если накажут несколько раз

18. Оцените, пожалуйста, уровень качества выполняемых Вами производственных заданий.

○ Вы можете решать все основные производственные задачи качественно, независимо от дефицита времени

○ если Вам приходится решать задачи быстро, то иногда это делается с потерей качества

○ основную часть работы Вы выполняете на среднем уровне качества, не зависимо от скорости

○ при необходимости скорейшего решения производственной проблемы, качество Вашего решения чаще всего ниже, чем в условиях достаточного времени

○ у меня практически никогда не получается высококачественно выполнить задание в ситуации дефицита времени

19. При выполнении своей повседневной работы Вы рассчитываете:

❖ всегда только на себя

❖ чаще всего на себя, но, возможно, и от помощи коллег не откажетесь

❖ по-разному бывает, в зависимости от ситуации

❖ чаще рассчитываете на помощь коллег, нежели на свои силы

❖ всегда рассчитываете на помощь со стороны

20. Что привлекает Вас в работе? Оцените, пожалуйста, предложенные ниже варианты ответа по степени важности по шкале от 1 до 10, где 1 – наиболее значимое для Вас, 2 – менее значимое и так далее, пока не выберете 10 – самое незначимое.

Возможность обеспечить себя материально	
Возможность чувствовать себя спокойно, зная, что есть гарантированная занятость	
Возможность общаться с людьми	
Возможность заработать уважение и авторитет окружающих	
Возможность реализовать свои профессиональные качества	
Возможность быть полезным людям	
Возможность повышать свой профессиональный уровень	
Возможность продвижения по службе	
Возможность руководить людьми	
Возможность быть самостоятельным и независимым	

21. Выполняя свою обычную работу, Вы:

○ всегда выполняете ее одним и тем же способом

○ чаще всего стараетесь выполнять обычную работу одним и тем же способом, иногда привнося что-то новое

○ новизна и типичность встречаются в Вашей деятельности поровну

○ чаще всего стараетесь выполнять обычную работу, привнося в неё какую-то новизну

○ избегаете обычных способов выполнения работы, новизна в Вашей работе присутствует постоянно

22. Предположим, Вы получили большой объем работы, который займет много времени. Как будете действовать?

▪ распишу всю работу по дням и четко буду её выполнять

▪ скорее всего, составлю план работы и буду стараться его придерживаться

▪ не знаю, бывает, что я работаю по плану, а бывает, и без него

▪ скорее всего, я постараюсь справиться с заданием без всякого плана

▪ никогда не расписываю свою работу по плану, считаю это излишним

23. Ваш коллега плохо справляется с рабо-

той и просит Вас помочь. Как Вы поступите?

- в любом случае обязательно поможете ему разобраться, независимо от того, сколько у Вас своей работы

- скорее всего, поможете ему, чтобы не испортить отношения, даже если своя работа не сделана

- может быть, поможете, а может быть, и нет, все зависит от личности коллеги

- если у Вас много своих дел, то, скорее всего, помогать не станете, даже если Вы в хороших отношениях с коллегой

- откажетесь помогать, независимо от того сколько у Вас дел, пусть каждый делает свое дело сам

24. Представьте себе, коллектив решил, что именно Вы лучше всего справитесь с покупкой подарка начальнику на юбилей. Вам было указано место, где продается выбранный подарок и выданы общественные деньги. Приехав в магазин, Вы неожиданно обнаруживаете, что одобренный коллективом подарок уже куплен до Вашего приезда. Что Вы будете делать?

- примете самостоятельное решение о выборе нового подарка

- посоветуетесь с коллегами, но выбирать другой подарок будете самостоятельно

- не знаю, не могу сказать

- выскажу коллегам свое мнение по поводу нового подарка, но в принятии решения больше буду опираться на мнение коллектива, чем на свое

- подробно опишу, какие есть подарки в магазине, и буду ждать решения коллектива

25. Представьте, что в производственный коллектив пришли молодые люди, которых необходимо обучить работе, которой Вы занимаетесь. Возьметесь ли Вы за это дело?

- я с удовольствием возьмусь за обучение этих ребят

- скорее всего, я возьмусь за обучение этих ребят, т.к. мне есть чем с ними поделиться в рамках профессии;

- возможно, возьмусь, а может быть, и нет, посмотрю по ситуации

- скорее всего, не возьмусь, я считаю, что моего опыта пока недостаточно, для того чтобы учить молодёжь

- не возьмусь за обучение, т.к. чувствую, что сам(-а) ещё не всё знаю

26. Выразите степень согласия с утверждением: «Сотрудники организации, которые постоянно выдвигают какие-то идеи в работе, – выскочки, стремящиеся только заслужить благосклонность начальства».

- абсолютно согласен (-а)

- скорее согласен (-а)

- согласен (-а) в средней степени

- скорее не согласен (-а)

- абсолютно не согласен (-а)

27. Вы работаете, и неожиданно руководитель дает Вам новое задание. Каков будет порядок Ваших действий?

- вначале обязательно закончу старое дело, а потом примусь за новое

- скорее всего, сначала закончу старое дело, даже если новое кажется более привлекательным

- не знаю, зависит от конкретного задания

- скорее всего, сразу возьмусь за новое дело, особенно, если оно интереснее

- новое всегда интереснее, сразу обязательно возьмусь за новое

28. Представьте себе, что фирма перевела Вас на новую должность, мало связанную с прежней работой. Каково будет Ваше самочувствие на новом рабочем месте?

- ❖ мой прошлый опыт позволит быстро освоиться и поэтому комфортно чувствовать себя в новой должности

- ❖ имеющийся производственный опыт позволит мне быстро освоиться, но все же я буду чувствовать некоторый дискомфорт, связанный с освоением новой деятельности

- ❖ не знаю, не могу сказать

- ❖ прошлый опыт не позволяет мне быстро освоиться на новом месте, я буду немного беспокоиться о том, насколько я смогу справиться с новой работой

- ❖ у меня нет большого производственного опыта, поэтому я буду чувствовать себя некомфортно.

29. Какое вознаграждение Вы бы предпочли получить за хорошо выполненную работу? Выберите не более 3-х вариантов ответа.

- \* увеличение заработной платы

- \* премию

- \* личную благодарность руководителя

- \* помещение на доску почета

- \* благодарность, озвученную перед всем коллективом

- \* отпуск за счёт компании

- \* гарантию занятости в компании

- \* перевод на работу, которая бы более соответствовала Вашим желаниям, чем имеющаяся

- \* помощь руководства в реализации Ваших идей

- \* предоставление большей самостоятельности в работе

- \* завоевание авторитета в глазах руководства

- \* возможность повышения квалификации за счёт компании

- \* переход в статус руководителя

- \* получение медицинской страховки

- \* приоритет в получении самых интересных заданий

- \* другое \_\_\_\_\_

30. Представьте себе, что на воображаемой шкале расположены все российские работники в соответствии со степенью приближения к «иде-

альному». В какой части шкалы Вы поместили бы себя?

плохой («никакой»)      хороший («идеальный»)

работник \_\_\_\_\_ работник  
\_\_\_\_\_ работник

31. С какого года Вы работаете на данном предприятии? \_\_\_\_\_

Какую должность Вы занимаете? \_\_\_\_\_

32. Укажите, пожалуйста, (подчеркните) Ваши:

а) пол:    - мужской      - женский

б) возраст: до 25; 26-30; 31-35; 36-40; 41-45; 46-50; 51-55; свыше 55 лет

в) образование: среднее; среднее специальное; высшее; есть ученая степень

E. Filinkova

#### SOME SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MODERN WORKERS

*Abstract.* By a self-estimation independence, self-discipline, competence, creativeness, responsibility and an orientation of interests in activity at workers of offices are studied. The original program of interrogation has been developed. It has allowed to establish the existence of sexual differences in investigated psychological characteristics and differences in level of self-discipline, competence and independence of age groups of workers till 30 years and after 31 years.

*Key words:* Psychology of workers, a self-estimation of socio-psychological characteristics, an orientation of interests in activity, independence, self-discipline, competence, creativeness, responsibility.

УДК 159.9:316.35

**Ситников А.П.**

### ФУНКЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ФАБРИК МЫСЛИ» В ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ СТРАН\*

*Аннотация.* Социально-экономическое и политическое развитие страны невозможно без глубокой интеллектуальной работы, которая направлена на выявление серьезных проблем в обществе и прогнозов его развития. В современном мире эффективными институтами стратегического интеллектуального обеспечения стали так называемые фабрики мысли. Активно реализуемые социальные проекты невозможны без создания в России таких органов интеллектуальной социальной, экономической и политической активности.

*Ключевые слова:* социальные проекты, фабрики мысли, мозговые центры, социально-экономическое развитие, политический процесс.

В деятельности «фабрики мысли» следует выделять три основные функции:

- функция политического анализа,
- функция политической коммуникации,
- функция воплощения политики (продвижения и принятия решений, оценки произведенного действия в содержании вы-

работки новых шагов и разработки нового политического курса).

Имеет смысл подробно остановиться на каждой из выделенных функций.

В статье «Фабрики мысли: взгляд изнутри» В.Н. Данн [4] излагает следующие методы политического анализа и политического действия. Прежде всего, он дает определение политического анализа (policy analysis) как познавательной деятельности, которая вложена в процесс формирования политики (policymaking). При использовании широкого массива методов политические аналитики осуществляют процесс формирования политики (policymaking), обеспечивая исследование пяти ключевых областей:

- природа стратегических политических проблем,
- результаты нынешнего и прошлого политических курсов,
- значение этих результатов для решения проблем,
- существующие или новые альтернативы политических стратегий и их вероятные результаты,
- альтернативы, которые должны фактически решить проблему.

\* © Ситников А.П.