

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

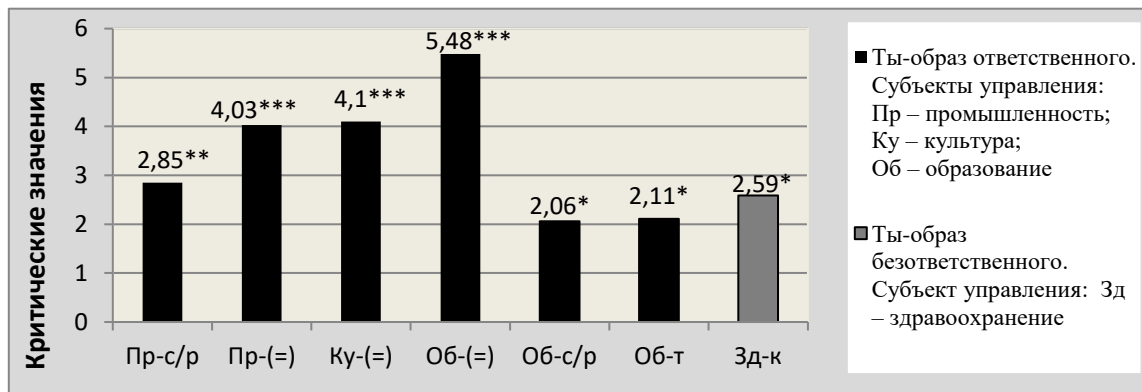
АМБИВАЛЕНТНОСТЬ – ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФИЛЬНОЙ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТИ В РАБОТЕ С ЛЮДЬМИ

Е.М. Бахмат
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

На нынешнем этапе развития психологической науки проблема профессиональной предрасположенности тесно связана с научными и практическими вопросами по изучению отбора кадров в управленческой деятельности. В государственных нормативных документах продолжают фиксироваться требования и обязательства, предъявляемые к руководителю с возрастающей ответственностью. Данная проблема отвечает требованиям подготовки специалистов и совершенствования работы с руководящими кадрами, повышения качества и уровня профессиональной деятельности.

Глубокий анализ имеющихся теоретических и эмпирических исследований по проблеме позволил аргументировано сформулировать цель исследования – определить структурно-содержательные характеристики образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления; установить их профильные различия [1].

Материал и методы. В работе применена система методов, с помощью которых удалось всесторонне изучить сущность структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления; выявить их специфику. Исходя из полученных нами результатов в данной статье предпринята попытка анализа *амбивалентной* характеристики, установленной при выявлении профильных различий у трёх субъектов управления – промышленности, культуры, образования, рисунок 1 [1, с. 84–86].



По оси X – структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного у субъектов управления: «Промышленность» – Пр-с/р (субъект развития); Пр-(=) (амбивалентные); «Культура» – Ку-(=) (амбивалентные); «Образование» – Об-(=) (амбивалентные); Об-т (телесные); Об-с/р (субъект развития).

По оси X – структурно-содержательная характеристика Ты-образа безответственного, субъект управления «Здравоохранение»: Зд-к. (конвенциональная).

По оси Y – распределения структурно-содержательных характеристик Ты-образа с учетом установленных различий и их критические значения согласно t-критерию Стьюдента: при *** $P < 0,001$; ** $P < 0,01$; * $P < 0,05$

Рисунок 1 – Профильные различия структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления

Результаты и их обсуждение. Результаты профильных различий по структуре Ты-образа ответственного, обозначенных у трёх субъектов управления показали одну общую особенность – наличие *амбивалентных* характеристик ($P < 0,001$), что показывает значимость данной характеристики для руководителя как ответственного в отраслевом управлении.

Образ основа отражения психики [2]. Структура образа содержит характеристики присущие многим людям и индивидуальные только конкретному человеку или специфические профессиональной деятельности [1]. Поэтому, увеличение количества определяемых характеристик в структуре образа способствует увеличению объёма характеристик о личности осознающая себя как ответственную или безответственную. Обоснованность научных данных подтверждается анализом полученных эмпирических результатов. Посредством качественного анализа содержания *амбивалентных* характеристик нам удалось отметить и рассмотреть слова, которые наиболее активно употребляли респонденты для описания Ты-образа ответственного. Заметим, что *амбивалентные* характеристики отражают нейтральное или некоторое двойственное отношение. В данном случае оценка и выбор респондентами производились и связаны с позитивной стороной отношений определением слова в сторону ответственного.

Так, например, выделяются часто употребляемые слова у всех трех субъектов управления: это *требовательный* и *строгий*. То есть руководитель, анализируя эти понятия в аспекте ответственный/безответственный, делает выбор; описывая образ другого, ставит для себя вопрос: быть требовательным – это хорошо или плохо? А другой как строгий – это позитивный или негативный руководитель, это ответственно или безответственно? И в данном случае характеризуется образ ответственный, что обуславливается оценкой, связанной со стороной отношений положительной, позитивной. Таким образом устанавливаются различия между ответственностью и безответственностью критерием строгий и требовательный, другой есть ответственный.

Неоднозначность испытываемого состояния возможна, например, при принятии решения по причине отображения оценки, имеющей очень высокий критерий ответственности, обязательств. В частности такие высокие требования предъявляются при решении сложных или неординарных задач, поэтому критерии строгости и требовательности помогают руководителю выразить степень своего согласия по принятию такого – высокой ответственности, исполнительство которого требует обязательности в следовании установленному порядку, его соблюдении. Кроме того, подобного рода смысловые значения по определению данных понятий в употреблении отмеченных слов могут рассматриваться как переживаемое ложной, то есть как бы высокой ответственности, проявляемой в безответственности, что вызывает двойственность состояния при выражении отношения, как, например, чрезмерно предъявляемая требовательность или излишняя строгость, это мешает выполнять работу, и тогда подобное можно охарактеризовать как безответственность. То есть *амбивалентная* характеристика показывает некоторую двойственность, неоднозначность, отражаемую в отношениях, но при описании образа ответственного.

Обратим внимание, что *амбивалентные* характеристики в структуре Ты-образа ответственного у субъекта управления культуры единственные, как те, что свидетельствуют об их профильной предрасположенности, в отличие от двух других изучаемых нами субъектов управления, имеющих данные результаты. Они для них значимые при определении различий по профилю управленческой деятельности.

Уточним, обращаясь к субъекту управления культура, какие еще слова применены испытуемыми в содержании *амбивалентной* характеристики: *компромиссный, самоуверенный, делегирующий, идеальный, конкретный, критичный, напористый,*

неконфликтный. Смысловые значения этих слов характеризуют двойственность выражения отношения в оценке управленческой деятельности как ответственного.

Какие слова отмечены анкетирруемыми у субъекта управления промышленности? В содержании *амбивалентной* характеристики встречаются *перспективный, лояльный, быстрый, дипломированный, недоверчивый, прагматик, рисковый, семьянин, спокоен, серьезный, слушающий* и другие. В целом можно сказать, что эти слова связаны с прогнозом деятельности, с проявлением социальных качеств (например, *семьянин* или *недоверчивый*). Вера, доверие – критерий взвешенности в отношениях с другими людьми – ответственный/безответственный. Или, вопрос о профессионализме – возможности прогноза деятельности человека в профессии, также указывает на категорию об ответственности. Эти категории имеют позицию амбивалентности.

Респонденты у субъектов управления образования, описывая амбивалентную характеристику, выделяют: *практичный, доверчивый, аналитик, в курсе проблем, занимает позицию, может быть жестким, саможертвующий, смиренномудрый*. Следовательно, опрашиваемыми активно используются слова о человеке, познающем и глубоко чувствующем других людей, жертвующем, доверчивом, в чем и просматривается профильная специфика отраслевого управления субъектов образования. Руководитель видится как постоянно взаимодействующий с людьми, принимающий ответственность за них и постоянно работающий с людьми.

Заключение. Почему же нам важен вопрос рассмотрения амбивалентной характеристики? И не только потому, что данная характеристика установлена в структуре образа ответственного как профильная специфика деятельности руководителя, но и как факт, определяющий возможности безответственности в отношениях к человеку. Так как *амбивалентная* характеристика в структуре Ты-образа ответственного – это некоторая система взвешиваемых оценок в определении отношений: позитивный или негативный.

Исследователи-современники Т.И. Бородина, П.А. Корчемный, в своей статье, описывая основные результаты исследования отмечают, что предрасположенность является психологическим условием личностно-профессиональной диагностики государственных служащих [3]. Благодаря возможности учёта данного условия, принимающая сторона оценивает кандидата и принимает решение по назначению на должность в работе с людьми, определяют личностно-профессиональную пригодность. При этом и базовые, и потенциальные качества человека, отмечают они, способствуют развитию человека, являясь динамической его характеристикой. Кроме этого, авторы отмечают, что предрасположенность, включает область социальных отношений, взаимодействий людей системы «человек-человек» выступая энергией действия.

Поэтому, опираясь на результаты нашего исследования мы предполагаем, что наличие *амбивалентной* характеристики в структуре Ты-образа ответственного, как одной из важнейших характеристик в специфике деятельности руководителя есть область ответственности в работе с людьми, в основе которой лежит понимание человека, обеспечением оптимальных личностных, профессиональных и ситуативных сочетаний системы «человек-человек». Где таковые требования и обстоятельства реальной действительности могут быть как стабильны, так и непреднамеренны.

1. Бахмат, Е. М. Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя : монография / Е.М. Бахмат. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – 149 с. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/39945> (дата обращения: 30.01.2024).

2. Кремень, М. А. Образ в системе психической регуляции познавательной и исполнительской деятельности / М. А. Кремень, В. М. Водлозеров. – Минск : НИО, 1997. – 174 с.

3. Бородина Т. И., Корчемный П. А. Предрасположенность как психологическое условие личностно-профессиональной диагностики государственных служащих // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 2. С. 126–135.