

Академия психологии, предпринимательства и менеджмента

**Н. Н. ОБОЗОВ**

**ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ:  
ЮНОСТЬ И ЗРЕЛОСТЬ**

Санкт-Петербург

2002

**ББК 86.39**  
**О 21**

Обозов Н.Н. **Возрастная психология: юность и зрелость**  
ЛНПП «Облик», 2002. 113 с.

**ISBN 5-85976-139-2**

© Н. Н. Обозов, 2002  
© ЛНПП «Облик»,  
оформление, 2002

# ПСИХОЛОГИЯ ЮНОСТИ

*«Ни в каком возрасте человек не нуждается так в понимании, как в годы юности. Создается впечатление, будто глубокое понимание другими – необходимое условие формирования личности...»*

**Эдуард Шпрангер**

## Введение

Юноша (девушка), а тем более подросток, уже не дети и еще не взрослые люди. Это критический период развития личности, когда **тело и душа** вступают в противоречие между собой и, главное, с родительской семьей, обществом и государством.

Юность - определенный этап созревания и развития человека, лежащий между детством и взрослостью. Переход от детства к взрослости обычно подразделяется на два этапа: подростковый возраст и юность. Однако, хронологические границы этих возрастов часто определяются совершенно по-разному.

Важная деталь - возрастные категории во многих, если не во всех, языках первоначально обозначали не столько хронологический возраст человека, сколько его общественное положение, социальный статус.

Периодизация жизненного пути и представления о свойствах и возможностях индивидов каждого возраста тесно связаны с существующей в обществе возрастной стратификацией расслоение, т. е. системой организации взаимодействия возрастных слоев.

Между возрастом и социальными возможностями индивида существует взаимосвязь. Хронологический возраст, а точнее предполагаемый им уровень развития индивида, прямо или косвенно определяет его общественное положение, характер деятельности, диапазон социальных ролей и т. п. Половозрастное разделение труда во многом определяет социальное положение, самосознание и уровень притязаний членов соответствующей возрастной группы.

Возраст служит критерием реального освоения тех или иных социальных ролей, причем эта связь может быть как прямой, так и опосредованной (например, **временем, необходимым для получения образования, без которого нельзя занять определенное общественное положение**). В одних случаях критерии являются нормативно-юридическими (школьный возраст, гражданское совер-

шеннолетие), в других - фактическими (например, средний возраст вступления в брак). Степень определенности возрастных критериев и границ в разных обществах и разных сферах деятельности весьма изменчива.

Слово «юность» обозначает фазу перехода от зависимого детства к самостоятельной и **ответственной** взрослости, что предполагает, с одной стороны, завершение физического, в частности, полового созревания, а с другой - достижение социальной зрелости. Но в разных обществах это происходит по-разному.

### **Юность в разных исторических периодах.**

В первобытных обществах, с их сравнительно простой и стабильной социальной структурой, индивид относительно легко осваивал социальные роли и трудовые навыки необходимые взрослому человеку. **Низкая продолжительность жизни не позволяла обществу особенно затягивать «подготовительный период».** Детство кончалось рано, воспитание и обучение имели преимущественно **практический** характер: дети обучались, участвуя в посильной для них форме трудовой и прочей деятельности взрослых. У многих народов Сибири дети уже к 10 - 12 годам овладевали техникой бытовых работ - стрельбой из лука, греблей, рыболовством, становясь практически равноправными работниками.

В средние века передача накопленного старшими опыта осуществлялась в основном путем непосредственного практического включения ребенка в деятельность взрослых. Ребенок выполнял подсобные функции в родительской семье или вне дома (ученики в ремесленных цехах, пажи и оруженосцы у рыцарей, послушники в монастырях и т. п.); обучение было органической частью труда и быта, а критерии зрелости имели сословный характер. В описании детства и отрочества средневековая мысль подчеркивает не столько задачу подготовки к будущей жизни, сколько момент **социальной зависимости** (вспомним этимологию слова «отрок»)<sup>1</sup>.

Буйный юношеский возраст не вызывал у старших умиления. Как говорит один из шекспировских персонажей: «лучше бы люди, когда им исполнилось десять, но еще не стукнуло двадцать три, вовсе не имели возраста. Лучше бы юность проспала свои годы, потому

<sup>1</sup> Этимология изучает происхождение слов, в том числе древнее значение. Отрок – на Руси подросток, юноша; младший княжеский дружинник 10-12 веках.

что нет у нее другой забавы, как делать бабам брюхо, оскорблять стариков, драться и красть».

Важнейшим **критерием зрелости** считалось создание собственной семьи, с чем ассоциировалась **самостоятельность** и **ответственность**. Шекспир называет пятидесятилетнего холостяка Фальстафа юношей, а немецкое слово - холостяк - буквально значит «молодой парень».

Новое время принесло важные социальные и психологические сдвиги. Физическое, в частности, половое созревание заметно ускорилось, заставляя «снижать» границы юношеского возраста. Напротив, усложнение общественно-трудовой деятельности, в которой должен участвовать человек, повлекло за собой удлинение необходимых сроков обучения. Сейчас и в России заговорили о 12 летнем обучении в школе. Новые поколения молодежи значительно позже, чем их ровесники в прошлом, начинают самостоятельную трудовую жизнь, дольше сидят за школьными партами разного размера. Отсюда - удлинение периода «ролевого моратория», когда юноша «примеряет» различные взрослые роли, но еще не идентифицируется с ними окончательно.

Удлинение юности имеет свои личностные предпосылки, а именно - расширение сферы **сознательного самоопределения** и повышение **самостоятельности**. В обществе патриархально-феодалного типа жизненный путь индивида в своих основных чертах был заранее предопределен наличной социальной структурой и традицией. В профессиональной сфере юноша, как правило, наследовал занятия своих родителей. Его социальные стремления ограничивались рамками сословной принадлежности. Невесту ему выбирали родители, часто задолго до его возмужания, и независимо от ее и его личных склонностей и симпатий.

В новое время возможности индивидуального выбора профессии, жены, образа жизни значительно расширились. Психологические горизонты человека в век книгопечатания и массовых коммуникаций не ограничены рамками его непосредственного окружения. Большая свобода выбора способствует формированию более гибкого социального характера и обеспечивает большее разнообразие индивидуальных вариаций. Но обратная сторона этого **прогресса - усложнение** процесса **самоопределения**.

Рост социальной автономии молодежи от старших и индивидуального самоопределения, в противоположность пассивному при-

способлению к существующим условиям, породил в середине 18в. новый нормативный канон юности, представление о юности как об эпохе «второго рождения», «бури и натиска», воплощения «чистой субъективности».

Однако свойства юности сразу же оказались проблематичными. Одни видят в юности «метафизический дар» первозданной естественности, «единственно правомерный мост между цивилизацией и природой», «предцивилизованное состояние». Это доподлинно романтический возраст призванный «подняться и сбросить оковы» отжившей цивилизации, отваяться на то, на что у других не хватает жизненной отваги, а именно вновь погрузиться в стихийное бунтаство.

Социальное происхождение и классовое положение оказывают громадное влияние на **жизненный путь** индивида, начиная от темпов физического созревания и кончая содержанием мировоззрения.

Американский этнограф Маргарет Мид, изучив взросление детей на островах Самоа, Адмиралтейства и позже на Новой Гвинее, нашла, что переход к зрелости не сопровождался в этих обществах каким-либо кризисом или драмой. В неспешном жизненном ритме «традиционного» общества подросток включался во взрослую жизнь легко и постепенно. Самоанская девочка-подросток не знала таких жестких сексуальных табу, как ее американская ровесница. Не было в Океании и проблемы индивидуального самоопределения, которое должно быть осуществлено в относительно короткий промежуток времени.

По мнению другого знаменитого этнографа Рут Бенедикт, **тип перехода от детства к взрослости** зависит от того, **насколько велик разрыв** в нормах и требованиях, которые предъявляет данное общество **к ребенку и взрослому**. Там, где эти требования более или менее единообразны, развитие протекает плавно и ребенок достигает статуса взрослого постепенно. В сложных обществах Запада нормы поведения детей и взрослых различны и даже противоположны. Детский возраст считается игровым, свободным от **ответственности**, от взрослого же ожидают высокой степени индивидуальной **ответственности. От ребенка требуют послушания, от взрослого - инициативы и самостоятельности.** И ребенка считают существом бесполом и всячески ограждают его от сексуальности: в жизни взрослых сексуальность играет важную роль. **Контрастность детства и зрелости** затрудняет подростку усвоение взрослых ролей, вызывая целый ряд внешних и внутренних конфликтов.

Этнокультурные различия существуют не только между народами, стоящими на разных стадиях исторического развития. Сравнительное исследование 15-16-летних американских и датских школьников, проведенное Дениз Кендел и Джеральдом Лессером, показало, что американские подростки и их родители больше ориентированы на личные достижения, тогда как датчане выше ценят добрые отношения с окружающими. Дружеские отношения юных датчан более интимны, чем у американцев. Датские школьники придают большое значение своим учебным занятиям и вообще умственному развитию. В то же время они более независимы от своих родителей, чем юные американцы, и сама датская семья более демократична.

### Социализация юношества

Традиционные институты воспитания исторически складывались стихийно, а функции их многократно изменялись и накладывались друг на друга. Все они полифункциональны, а предъявляемые к ним нормативные требования не всегда соответствуют их реальным возможностям. Кроме того, каждый из этих институтов находится в процессе сложной и противоречивой эволюции.

Чтобы координировать усилия этих институтов, нужно четко представлять себе возможности и тенденции развития каждого из них.

**Родительская семья - важнейший институт социализации раннего детства.** Однако современная семья не обладает той самодавяющей ролью, на которую она претендовала в предшествующую эпоху. Здесь сказывается, как развитие общественного воспитания, так и изменение самой семьи: уменьшение стабильности, малодетность, ослабление традиционной роли отца, трудовая занятость женщины и т. д.

Меняется и стиль внутрисемейных отношений. Крушение авторитарного воспитания сделало взаимоотношения родителей и детей мягче, интимнее, индивидуальнее и эмоционально важнее для обеих сторон. **Моральный авторитет поддерживать гораздо труднее, чем власть, опирающуюся на силу. Индивидуализация отношений** повышает их психологическую значимость, но одновременно **делает их более хрупкими, особенно в подростковом возрасте**, когда диапазон и выбор общения у детей расширяется.

Радикальные сдвиги происходят в системе мужских и женских социальных ролей. Раскрепощение женщины и ее вовлечение в общественно-производственную деятельность повышает ее авторитет в обществе и семье, но вместе с тем **подрывает традиционную дифференциацию отцовских и материнских ролей**. Испокон веков мужчина считался главой семьи, кормильцем и добытчиком, тогда как женщина-мать вела домашнее хозяйство, воспитывала детей и поддерживала в семье определенный эмоциональный тонус.

Мужчины и женщины традиционно оценивались по разным критериям. Сегодня **распределение обязанностей в семье** чаще всего зависит **не столько от пола, сколько от индивидуальных особенностей супругов**. В принципе это прогрессивно. Социологические исследования показывают, что семьи, в которых супруги не придерживаются жесткого традиционного разделения «мужских» и «женских» обязанностей, **более устойчивы** и обладают лучшим психологическим климатом. Но иногда это вызывает конфликты. Особенно сложной и проблематичной является сегодня роль отца.

Существенно изменилось и положение школы. По мере того, как увеличивается время, проводимое детьми и подростками вне семьи и школы, возрастает удельный **вес общества сверстников**. Во многих случаях он перевешивает влияние учителей и родителей. Отказ от систематического изучения неформальных юношеских групп и молодежной субкультуры (некоторые советские социологи возражали даже против самого этого термина, считая его «буржуазным») - одна из главных причин неэффективности работы с подростками.

Чрезвычайно важный **институт социализации - средства массовой коммуникации** / кино, радио, телевидение, печать и т. д. /. Поскольку они сравнительно легко поддаются централизованному планированию и контролю, можно сказать, что с их помощью **«совокупные взрослые»** воспитывают своих **«совокупных детей»**, компенсируя этим частичное ослабление своего влияния в качестве конкретных, отдельно взятых родителей или учителей. Но средства массовой коммуникации также не всемогущи<sup>1</sup>.

**Во-первых**, существует проблема индивидуального и группового отбора, оценки и интерпретации сообщаемой информации. Как ни

---

<sup>1</sup> Вообще часто используется аббревиатура СМИ – средство массовой информации (коммуникации). Сейчас к ним можно отнести и компьютерные игры, которые “несут” свой идеологический заряд.



много времени проводят люди у голубых экранов, они смотрят не все подряд, а их реакция на увиденное и услышанное сильно **зависит от установок, господствующих в их первичных группах**. Это существенно усложняет задачи социального контроля. Если телевидение объективно отражает все стороны действительности, оно невольно способствует приобщению детей и подростков и к тем сторонам жизни, от которых старшие хотели бы их до поры до времени уберечь. Если же **содержание** телепередач слишком тщательно «процезено», они выглядят лживыми и недостоверными, теряют притягательность и даже вызывают эффект бумеранга.

**Во-вторых**, сама массовость прессы и телевидения делает их в чем-то ограниченными, вызывая быструю стандартизацию и, как следствие этого, эмоциональную инфляцию форм, в которые облечена сообщаемая информация, и даже самих **идеологических символов**.

**В-третьих**, существует **угроза избыточного**, всеядного потребления телевизионной и прочей массовой культуры, **отрицательно сказывающейся на развитие творческих позиций, индивидуальности и социальной активности личности**.

Констатируя множественность каналов и институтов социализации, бессмысленно спрашивать, какой из них - семья, школа, сверстники или телевизор - важнее или влиятельнее. Тем более, что этот список далеко не полон. Можно указать также искусство, разновозрастные трудовые коллективы, соседские отношения и т. д. Другое дело - оценка степени эффективности каждого из этих каналов в каком-то определенном отношении, например, с точки зрения распространения политической информации или эстетического воспитания.

Иными словами, современные средства обучения, как и современная технология и образ жизни, принципиально несовместимы с авторитарными методами воспитания, они требуют **равенства, демократии и свободы**.

### Подросток и юноша (девушка)

Юношеский возраст, т. е. **переход от детства к взрослости**, продолжается, по Газеллу, от 11 до 21 года, из которых **особенно важны первые пять лет (от 11 до 16)**. На основании длительного

(12-летнего) изучения 165 подростков Гезелл подробно описал особенности биологического созревания, интересов и поведения детей каждого возраста.

- Десять лет по Гезеллу - это золотой возраст, когда ребенок уравновешен, легко воспринимает жизнь, доверчив, ровен с родителями мало заботится о внешности.

- В 11 лет начинается перестройка организма: ребенок становится импульсивным, появляется негативизм, частая смена настроений, ссоры со сверстниками, бунт против родителей.

- В 12 лет такая «турбулентность»<sup>1</sup> частично проходит, отношение к миру становится более позитивным, растет автономия подростка от семьи и одновременно - влияние сверстников. Главные черты этого возраста: **разумность, терпимость и юмор**; подросток охотно проявляет инициативу, начинает заботиться о внешности и интересоваться представителями противоположного пола.

- Ведущее свойство 13-летнего - обращение внутрь, Подросток становится более интровертированным: он склонен к уходу в себя, самокритичен и чувствителен к критике; начинает интересоваться психологией, **критически относится к родителям**; становится более избирательным в дружбе; **соматические сдвиги** усиливают и без того частые колебания настроений.

- В 14 лет **интроверсия сменяется экстраверсией**, подросток экспансивен, энергичен, общителен, возрастает его уверенность в себе, а также интерес к другим людям - различиям между ними; он очарован словом «личность», любит обсуждать и сравнивать себя с другими, активно идентифицируется с героями кино и литературы, узнавая в них собственные черты .

- Сущность 15-летия невозможно выразить в единой формуле, так как быстро **нарастают индивидуальные различия**. Новообразования этого возраста - рост духа независимости, который делает отношения подростка в семье и в школе весьма напряженными, **жажда свободы** от внешнего контроля сочетается с ростом самоконтроля и началом сознательного самовоспитания. Это повышает ранимость подростка и его восприимчивость к вредным влияниям.

- В 16 лет наступает **равновесие**: мятежность уступает место жизнерадостности, значительно увеличивается внутренняя самостоятельность, эмоциональная уравновешенность, общительность, **устремленность в будущее.**

<sup>1</sup> Турбулентность – буквально вспышки на солнце.

Юношеский возраст, который тянется у девочек с 13 до 19, а у мальчиков с 14 до 22 лет, - прежде, всего **стадия духовного развития**, хотя она и связана с комплексом психофизиологических процессов. Главные новообразования этого возраста, по Шпрангеру, - открытие «Я», развитие рефлексии, осознание собственной индивидуальности и ее свойств; появление жизненного плана, установки на сознательное построение собственной жизни; постепенное **врастание в различные сферы жизни**. Процесс этот идет **изнутри вовне**: от открытия «Я» к практическому включению в различные виды жизнедеятельности.

Шпрангер делит юность на **две фазы**. Главная проблема **14-17** летних - **кризис**, связанный со стремлением к освобождению от детских отношений зависимости; у 17-21-летних на первый план выступает **«кризис оторванности»**, чувство одиночества и т. д.

Сильное влияние на теорию юности и вообще переходного возраста оказал психоанализ. Его родоначальник – австрийский психиатр Зигмунд Фрейд - не создал систематической теории юношеского возраста, но выдвинул целый ряд важных положений о природе подростковой и юношеской сексуальности, эмоциональных процессов и особенностей развития юношеской личности.

Самым влиятельным представителем неофрейдизма, в психологии развития вообще и юношеского возраста особенно, был известный американский психолог Эрик Эриксон. **Развитие человека**, по Эриксону, складывается **из трех** взаимосвязанных, хотя и автономных, **процессов: соматического - развития**, изучаемого биологией, **развития сознательного «Я»**, изучаемого психологией и **социального развития**, изучаемого общественными науками. Основным закон развития - «эпигенетический принцип», согласно которому на каждом новом этапе развития возникают новые явления и свойства, которых не было на предшествующих стадиях процесса. Переход к новой фазе развития протекает в форме **«нормативного кризиса»**, который внешне напоминает патологические явления, но на самом деле **выражает нормальные трудности роста**. Переход в новую фазу развития возможен только на основе разрешения основного противоречия, свойственного предыдущей фазе.

Развитие человека предполагает совместное действие врожденных и средовых компонентов. Представители общества - воспитатели, родители - связаны с ребенком собственными врожденными потребностями. Если ребенок нуждается в эмоциональном тепле, то

родители испытывают потребность в том, чтобы опекать и нянчить младенца. Общество подготавливает индивида к выполнению определенных социальных функций, определив способы, посредством которых сам индивид разрешает встающие на его пути жизненные задачи.

Эриксон разделяет весь **жизненный цикл на восемь фаз**, каждая из которых имеет свои специфические задачи и может разрешиться благоприятно или неблагоприятно для будущего развития.

**Первая фаза-младенчество.** Ее главная задача - выработать у младенца бессознательное чувство «базового недоверия» к миру, тревожность, которая может проявиться у взрослого в форме замкнутости, ухода в себя и т. д.

**Во второй фазе - раннем детстве** у ребенка формируется чувство своей автономии и личной ценности или их противоположности-стыда и сомнения. Рост самостоятельности ребенка, начинающийся с управления своими телесными отправлениями, дает ему возможность выбора, благодаря чему на этой стадии развития закладываются такие черты будущей личности, как чувство ответственности, уважение к дисциплине и порядку.

**Третья фаза - игровой возраст** (приблизительно от 5 до 7 лет) формирует чувство инициативы, желание сделать что-то. Если это желание блокируется, возникает чувство вины. В этом возрасте решающее значение имеет групповая игра, общение со сверстниками, позволяющее ребенку примерять разные роли, развивать фантазию и т. д. На этом этапе закладываются чувство **справедливости**, понимаемое как **соответствие правилу**.

Главное новообразование **четвертой фазы** - школьного возраста - чувство предприимчивости и эффективности, способность добиваться поставленной цели. Важнейшими ценностями становятся эффективность и компетентность. В отрицательном варианте развития у ребенка появляется чувство неполноценности, которое первоначально возникает из сознания своей некомпетентности, неуспешности в решении каких-то конкретных задач, чаще всего связанных с учением, а затем распространяется на личность в целом. В этом возрасте закладывается отношение к труду.

**Пятая фаза – юность** - характеризуется появлением чувства своей неповторимости, индивидуальности, непохожести на других, в отрицательном же варианте возникает диффузное, расплывчатое «Я», ролевая и личностная неопределенность. Типичная черта этой

фазы развития – «**ролевой мораторий**»: диапазон выполняемых ролей расширяется, но юноша не осваивает эти роли всерьез и окончательно, а как бы пробует.

**Шестая фаза – молодость** - характеризуется появлением потребности и способности к интимной психологической близости с другим человеком, включая сексуальную близость. Ее альтернатива - чувство изоляции и одиночества,

Важнейшее приобретение **седьмой фазы – взрослости** - творческая деятельность и сопутствующее ей чувство продуктивности. Они появляются не только в труде, но и в заботе о других, включая питомцев, в потребности передавать свой опыт... В отрицательном варианте появляется чувство стагнации (застоя).

**Восьмая фаза - зрелый возраст**, или старость, характеризуется появлением чувства удовлетворенности, полноты жизни, исполненного долга, а в отрицательном случае - отчаянием и разочарованием. Высшая добродетель этого возраста - отрешенность и мудрость.

### **Физическое и психическое взросление.**

В подростковом возрасте происходит интенсивный рост лёгких. К 12 годам объём лёгких увеличивается в 10 раз по сравнению с объёмом лёгких новорождённого. С 10 лет формируется тип дыхания у мальчиков - брюшной, у девочек - грудной.

У подростков рост объёма сердца обгоняет увеличение диаметра кровеносных сосудов, что в сочетании с усиленной деятельностью щитовидной железы может вызвать неравномерное снабжение мозга кровью. В подростковом возрасте более совершенным становится соотношение возбуждения и торможения. И хотя процесс возбуждения преобладает над торможением, но в целом процесс торможения усиливается.

Таким образом, **подростковый возраст** характеризуется резкими качественными **тотальными изменениями в организме**, отличается **неравномерностью** и индивидуальной вариативностью темпов развития.

В течение подросткового периода происходит дальнейшее развитие психических процессов индивида. При **восприятии** предмета по-прежнему большую роль играет первое впечатление. Но подросток способен к тонкому анализу воспринимаемых объектов. Восприятие

подростка более содержательно, последовательно, планомерно. Оно является основой для формирования наблюдения. **Мышление** носит конкретно - образный характер. Но теперь оно становится более логичным, системным, доказательным и обоснованным. В этом возрасте ярко проявляется желание проникнуть в сущность явления, понять его причину, установить связи между отдельными предметами и явлениями. **Внимание** подростка становится всё более **произвольным**. Занимаясь интересным делом, подросток может сохранять длительное время устойчивость и высокую интенсивность внимания. У него вырабатывается умение быстро концентрировать и чётко распределять своё внимание.

В подростковом возрасте **эмоциональные** переживания качественно изменяются, так как изменяются и сами отношения подростка с окружающим миром. Более сложными становятся отношения со взрослыми, со сверстниками, особенно со сверстниками другого пола. По - новому подростки начинают относиться к учебной деятельности и к самим себе. Всё это является источником разнообразных, сложных, нередко противоречивых переживаний. Вместе с тем, несмотря на общий более высокий уровень развития эмоциональной сферы в этот период, проявления эмоций недостаточно устойчивы. Подростковый возраст характеризуется повышенной эмоциональной возбудимостью, импульсивностью, преобладанием возбуждения над торможением, быстрой сменой настроения, склонностью к аффектам. Интенсивное накопление знаний, расширение познавательных возможностей, опыт общения с людьми, критическое отношение к окружающему миру, повышение личной ответственности за свои поступки - все эти факторы определяют развитие волевых качеств у подростков.

Центральным фактором психологического развития подростков является становление нового уровня самосознания, **изменения Я — концепции**. Подросток стремится понять себя, **свои** возможности и особенности. С этим связаны резкие колебания в отношении к себе, неустойчивости самооценки. Ведущими потребностями в **подростковой** возрасте является потребность в самоутверждении и общении со сверстниками. **Характер потребностей** определяет особенности подросткового поведения. Оно становится более противоречивым, непредсказуемым. Своими **поступками** подросток доказывает не только свою желаемую самостоятельность, но и важность для него взрослого признания этой самостоятельности, равенства в правах.

Подростковый возраст - **период формирования характера**, когда идёт «метание» индивида в поисках своего индивидуального своеобразия. Поэтому неслучайно становление характера подростка проходит через пиковые отметки, чрезмерно раскрывая отдельные черты. **Подростковый возраст - период акцентуированных личностей**. Акцентуации характера - это крайние варианты его нормы, при которых отдельные черты чрезмерно усилены, отчего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определённого рода психогенных воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим. Наличие в характере подростка акцентуированных черт не означает отсутствие других типических. Главной особенностью этого сочетания является доминирование одной из типических черт, но при условии сохранения остальных. В акцентуации характера нет не только тотальности её проявления, но и стабильности (она сглаживается с повзрослением и в обычных условиях почти не обнаруживается). Социальная адаптация личности не является следствием акцентуации характера. Учитывая подвижность акцентуаций, их можно изменять, сглаживать путём создания соответствующих психических состояний. Если определённое психическое состояние возникает достаточно часто, то оно может постепенно закрепиться и стать чертой характера.

Понятие юность тесно связано с понятием переходного возраста, центральным биологическим процессом которого является половое созревание. В физиологии этот процесс условно подразделяется на три фазы:

- 1) **предпубертатный**, подготовительный период;
- 2) собственно **пубертатный** период в течение которого осуществляются основные процессы полового созревания;
- 3) **постпубертатный** период, когда организм достигает полной биологической зрелости.

Однако все процессы созревания протекают крайне **неравномерно и не одновременно**, причем это проявляется как на межиндивидуальном (один мальчик 14-15 лет может быть **постпубертатным**, другой – **пубертатным**, а третий – **допубертатным**), так и на внутрииндивидуальном уровне (разные биологические системы одного и того же человека созревают не одновременно).

Основные аспекты физического созревания - скелетная зрелость, появление вторичных половых признаков и период скачка в росте -

тесно связаны друг с другом как у **мужчин**, так и у **женщин**. Однако ни рост, ни степень маскулинности телосложения у мужчин, по-видимому, не связаны со сроками полового созревания. Межиндивидуальные различия здесь довольно велики. У рано созревающих мальчиков (акселератов) вторичные половые признаки становятся заметными уже на 11-м году жизни, а максимальный рост приходится на 13-й год. Их поздно созревающие ровесники (ретарданты) отстают на 2 года.

Мальчики-акселераты Калифорнийского лонгитюда в течение целого ряда лет оказывались выше, тяжелее и сильнее остальных, максимум различий наблюдался в 14-16 лет<sup>1</sup>.

У девочек созревание начинается на 2 года раньше, чем у мальчиков, акселератки чаще бывают “приземистым” и пухлыми. Акселератки опережают в росте ровесниц - ретарданток, пока те не пройдут период скачка в росте, но в конечном счете **ретардантки становятся выше и стройнее. Максимум различий** в размерах и весе между **рано и поздно созревающими** девочками приходится на **12-14 лет**.

Как замечает американский психолог Джон Клозен, **телесные свойства**, постоянные или временные, **могут влиять на поведение и психику** подростка по трем линиям.

**Во-первых**, относительная зрелость, рост и телосложение непосредственно влияют на соответствующие физические способности: имея преимущества в росте, весе или силе, мальчик - акселерат в течение ряда лет может без особого труда превосходить своих ровесников - ретардантов в спорте и иных физических занятиях.

**Во-вторых, зрелость и внешность имеют определенную социальную ценность**, вызывая у окружающих людей соответствующие чувства и ожидания. Но индивидуальные способности не всегда соответствуют ожиданиям, основанным на внешности; например, очень высокий мальчик с плохой координацией движений будет плохим баскетболистом, а ждут от него многого.

Отсюда - **третье измерение** :

образ «Я», в котором преломляются собственные способности и их восприятие и оценка окружающими.

Если непосредственное влияние телосложения на психику проблематично, то **опосредствованное его влияние бесспорно**. Наука

<sup>1</sup> Лонгитюд – длящееся, в течении нескольких лет изучение одних и тех же людей. У нас в лаборатории дифференциальной психологии исследование студентов по комплексной программе (1966 – 1972 г.) Смотри Н. Н. Обозов “Совместимость и сработанность людей” АППИМ., СПб., 2000 г.



различает три главных соматотипа: эндоморфный пикник (рыхлый, с избытком жира), мезоморфный атлетоид (стройный, мускулистый), и эктоморфный астеник (худой, костлявый), которые обладают в глазах людей неодинаковой привлекательностью, причем эта оценочная шкала формируется довольно рано и весьма устойчива<sup>1</sup>. Во всех возрастах наиболее привлекателен мезоморфный практик, а наименее – эндоморфный собеседник. Со стройным, мускулистым телом подростки ассоциируют качества жоака: спортивность, энергичность и т. д. Напротив, толстяк, «жирный» часто является предметом насмешек<sup>2</sup>.

Сопоставление поведения детей от 5 до 16 лет с их внешностью и физическим развитием в рамках Калифорнийского лонгитюда показало, что **между телосложением, с одной стороны, и психикой и поведением с другой, существует определенная зависимость**. Высокие, рослые мальчики держались более естественно, меньше рисовались, требовали к себе меньше внимания и, за исключением детского возраста (5-7 лет), были более сдержанными. Они также намного послушнее, чем их низкорослые ровесники, хотя с возрастом связь между ростом и послушанием уменьшалась, сходя к 14-16 годам на нет. Особенно большая разница между акселератами и ретардантами в степени «показного» поведения и сдержанности наблюдалась в 11-13 лет, когда акселерированные мальчики как раз вступали в период скачка в росте.

Существует тесная связь между внешностью подростка и его оценкой одноклассниками. Возраст полового созревания у мальчиков 14-16 лет значимо связан только с одной из таких оценок - сверстники считают акселератов более уверенными.

У девочек телосложение и оценка со стороны ровесниц также **связаны, но менее тесно**, чем у мальчиков. Та же тенденция проявилась в оценке подростков психологами: мальчики с выраженными компонентами мезоморфности выглядели более агрессивными, более

---

<sup>1</sup>Классификация типов по Кречмеру: астеник, атлетоид, пикник; по Шелдону: эктоморфный, мезоморфный, эндоморфный; по Обозову: мыслитель, собеседник, практик (МСП). Последняя, моя типология, более психологичная.

<sup>2</sup>Казалось бы, **собеседник** – приятнее хотя бы в общении, но ведь идет процесс идеализации силы – мужественности. Кроме того, неслучайно древнегреческий и древнеримский классицизм «воял» скульптуры (а значит идеализировал) мужчин и женщин – **атлетоидов**. Больше того, атлетоидов большинство, а большинство – **«всегда право»!**

популярными, менее интроспективными и социально зрелыми, чем мальчики, у которых мезоморфных компонентов мало.

Больше всего трудностей в отношениях со сверстниками наблюдалось у мальчиков с выраженной - **эндоморфной пикнической конституцией**, особенно в подростковом возрасте. Такие мальчики редко занимают ведущее положение среди сверстников, часто являются предметом насмешек, имеют меньше возможностей выбора друзей и чаще испытывают потребность в поддержке.

Обследование двух групп 17-летних юношей показало, что ретарданты чаще акселератов испытывают чувство неполноценности, считают себя отвергнутыми и подавленными родителями; устойчивая потребность в опеке сочетается у них с подростковой мятежностью, жаждой автономии и освобождения от внешнего контроля.

По данным Лейпцигского лонгитюда, жалобы на трудности невротического порядка у 13-летних мальчиков - ретардантов бывают гораздо чаще (58 процентов), чем у нормальных, средних подростков (37 процентов) и у акселератов (12 процентов). **У девочек такой связи не обнаружено.**

Ретардированный мальчик, имея длинный подготовительный период, может решать свои проблемы более гибко. Акселераты оказались более конформными и «приземленными», ретарданты же - психологически более тонкие и восприимчивые.

Влияние **темпа созревания** у девочек изучено хуже, оно более противоречиво. Раннее физическое развитие имеет для девочек несколько иные последствия, чем для мальчиков. Мальчику всегда желательнее быть больше и сильнее сверстников, так как это повышает его престиж, позволяет вступить в круг старших ребят и уравнивает его по физическому развитию с девочками своего возраста.

Акселерированная девочка крупнее не только ровесниц, но и большинства мальчиков-одногодков. В то же время к общению с более старшими мальчиками она зачастую еще психологически не готова. Это создает целый ряд трудностей.

Однако, как и у мальчиков, такая зависимость не универсальна. Раннее созревание может быть невыгодно для девочки в один период развития и весьма благоприятно - в другой. Семнадцатилетние акселератки из Калифорнийского лонгитюда обнаружили более **положительный образ «Я» и окружающего мира**, чем их ретардированные сверстницы. У ретардированных девушек-студенток уровень тревожности выше, чем у акселераток и у средних.

Бьянка Заззо, изучавшая группу взрослых французов, нашла, что начало юности почти все они относят к 14 годам, связывая ее с половым созреванием. Почти все опрошенные считают, что конец юности еще не означает наступление действительной зрелости. Длительность периода **«неполной зрелости»** варьирует в зависимости от образования и социального положения, составляя 4,8 года для рабочих, 4,4 года для инженеров и техников, 8 лет для высших специалистов. Получается, что **чем выше образование и социальный статус личности, тем позже она обретает чувство зрелости.**

Разные психические черты обладают неодинаковой устойчивостью. Американские психологи К. Шайн и Д. Пархэм нашли, что устойчивость тесно связана с природой самих измеряемых свойств. Ученые разделили их на три вида.

**Биологически-стабильные черты**, обусловленные генетическими или возникшие в начальных стадиях онтогенеза, устойчиво сохраняются на протяжении всей жизни и теснее связаны с полом, чем с возрастом.

**Культурно - обусловленные черты** гораздо более изменчивы, причем те сдвиги, которые в поперечных исследованиях кажутся зависящими от возраста, на самом деле часто выражают когортные групповые или исторические различия<sup>1</sup>.

Наконец, **биокультурные черты**, подчиненные двойной детерминации, варьируют в зависимости, как от биологических, так и от социально-культурных условий.

Не менее сложна проблема **фенотипического** приобретаемого постоянства, преемственности поведения на протяжении жизни конкретного человека. Если ребенок мучает кошку, это еще не значит, что он обязательно вырастит жестоким. Многие дети присваивают чужие вещи и тем не менее вырастают честными. Существует так называемый «дремлющий», или «отсроченный», эффект, когда некоторое качество или свойство проявляется не сразу, а какое-то время спустя, причем в разном возрасте по-разному.

---

<sup>1</sup> Поперечные исследования, в отличие от лонгитюда, предполагают изучение возрастных различий в одно и то же время, то есть одновременно разных людей. А лонгитюд требует длительного времени исследуя одних и тех же в течении нескольких лет.

**Генотипическая** (наследуемая) последовательность кажется более надежной и определенной. Но здесь наука сталкивается с проблемой взаимодействия органических и социальных аспектов развития, с не разработанностью **психогенетики человека**.

Американские психологи Р.Дворкин, И.Готтесман и др. обследовали 147 пар близнецов, когда им было в среднем по 15,9 лет и двенадцать лет спустя, когда испытуемым исполнилось около 28 лет. Оказалось, что сама **структура наследственных качеств** варьирует с возрастом. Наряду с такими свойствами, по которым монозиготные (однойяйцевые) близнецы и в 16 и в 28 лет значимо отличаются от dizиготных (двухяйцевых), т. е. налицо **сквозная наследственность**.

Существует много качеств, которые обнаруживают свою генетическую природу на одной фазе развития и не обнаруживают ее на другой. Так, 16-летние монозиготные близнецы были ближе друг к другу, чем dizиготные по шкалам общительности, интеллекта и психопатологии. У 28 летних это различие, указывающее на генетическую природу соответствующих качеств, исчезает. Зато другие шкалы, например эмоциональной устойчивости и уверенности в себе, обнаруживают **генетическую детерминацию в 28 лет**, тогда как у 16-летних она не наблюдается.

По мнению К. Конрада, протекание и возрастные особенности юности зависят от органических, конституциональных свойств. Юность шизоидного, мыслительного индивида протекает драматично и болезненно, поскольку возрастные особенности его усугубляются индивидуально-типологическими свойствами. Напротив, циклоидная личность собеседника переживает юношеские тревоги в ослабленной, смягченной форме, поскольку этот тип характера не склонен к интроспекции, мучительным раздумьям о себе и т. д.

Отвлеченно-философская направленность юношеского мышления связана не только с формально-логическими операциями, но и с особенностями **эмоционального мира** ранней юности. Однако эти свойства не стоит преувеличивать.

Склонность к абстрактному мышлению типична главным образом для юношей. Хотя девочки в этом возрасте лучше учатся и превосходят мальчиков по успеваемости. Их познавательные интересы менее определены и дифференцированы и они лучше решают конкретные, чем абстрактные задачи. Художественно-гуманитарные интересы превалируют у них над естественнонаучными. Что же касается **мечтательности**, то она **связана не столько с интеллек-**

**туальными, сколько с характерологическими особенностями<sup>1</sup>.**

Широта интеллектуальных интересов часто сочетается в ранней юности с разбросанностью, отсутствием системы и метода. Многие юноши склонны преувеличивать уровень своих знаний и особенно умственных возможностей. Почти во всех старших классах появляется немалое число безразличных, скучающих учеников, которым учеба кажется прозаичной по сравнению с **воображаемой «подлинной» жизнью.**

Отчасти это объясняется рутинностью и монотонностью учебного процесса в школе, не дающего простора индивидуальным **способностям и инициативе** учащихся. Кроме того, некоторым ребятам объективно не под силу сложная учебная программа, они не хотят учиться, а лишь формально отсиживают уроки. Сказываются также внутренние противоречия развития внимания.

Объем внимания, а также способность длительно сохранять его интенсивность и переключать его с одного предмета на другой с возрастом увеличиваются. Вместе с тем внимание становится более **избирательным**, зависящим от направленности **интересов.**

Развитие интеллекта тесно связано с развитием творческих способностей, предполагающих не просто усвоение информации, а проявление **интеллектуальной инициативы** и создание чего-то нового. Существуют три подхода к изучению возрастных закономерностей творчества («креативности»).

**Первый подход** прослеживает связь максимальной **продуктивности** с возрастом на основе анализа соответствующих продуктов деятельности.

**Второй подход** можно назвать личностным: сравнивая свойства людей, известных творческими достижениями, со свойствами менее продуктивных людей, психологи пытаются определить важнейшие **черты творческой личности.**

**Третий подход** ставит во главу угла изучение самих мыслительных процессов, которые предположительно отличают **творческую мысль от нетворческой.** Это ближе всего к изучению собственно интеллекта. Сталкивая личность с множеством новых, противоречивых жизненных ситуаций, - переходный возраст стимулирует и актуализирует ее творческие потенции.

---

<sup>1</sup> Вот одно из противоречий интеллекта и характера в жизни человека, в том числе различие мужчин и женщин.

Американские психологи М.Парлоф, Л.Датта и др. сравнивали личностные свойства групп творческих людей-взрослых и юношей друг с другом и затем с менее творческими людьми. Оказалось, что более творческие люди, независимо от возраста и направленности интересов, отличались от остальных развитым чувством индивидуальности, наличием спонтанных реакций, стремлением опираться на собственные силы, эмоциональной подвижностью, желанием работать самостоятельно и, одновременно, уверенностью в себе, уравновешенностью и напористостью.

### Личность: подросток и юноша (девушка)

Юность психологически более подвижна и склонна к увлечениям. Чтобы стать творчески продуктивным, юноша нуждается в большей интеллектуальной дисциплине и собранности, отличаясь этим от своих импульсивных разбросанных сверстников. Напротив, взрослый, сложившийся человек невольно тяготеет к привычному, устойчивому, хорошо знакомому. **Творческое** начало проявляется у него поэтому в меньшей скованности организационными рамками, в способности к **спонтанным**, неожиданным даже для самого себя, **поступкам и ассоциациям**. Кроме того, взрослый человек, уже доказавший свой творческий потенциал, имеет объективно больше возможностей варьировать свое поведение, чем юноша - старшеклассник, от которого требуют прежде всего усвоения программного материала, воспринимая всякую эксцентричность и неожиданность с его стороны как вызов.

Конкретные личностные свойства творчески одаренных юношей бывают различными. Отчасти это зависит от основной сферы деятельности человека. Например, **научное творчество** обычно сочетается с высокими общими показателями интеллекта, способностью к абстрактно-логическому мышлению, что совсем необязательно для **художников**. Много значат условия воспитания: одаренный юноша, если его самовыражение затруднено, обнаруживает черты тревожности и невротизма, отсутствующие у того, кому семья и школа помогает раскрыть и реализовать свои способности, что налагает на **учителя** большую **ответственность**. Нестандартность, оригинальность мышления легко спутать с оригинальничанием, как средством самоутверждения, а тягу к самостоятельности с возрастной самоуверенностью и негативизмом.

Умственное развитие старшеклассника заключается не столько в накоплении умений и изменении отдельных свойств интеллекта, сколько в формировании **индивидуального стиля умственной деятельности**.

Стиль мышления старшеклассника зависит от типа его нервной системы. По данным Н.Е.Малкова, старшеклассники с инертной нервной системой в условиях перегрузки учебными заданиями учатся хуже, чем обладатели подвижного типа нервной системы, так как не успевают за быстрым темпом преподавания.

По данным лонгитюдного исследования И.В.Дубровиной и ее сотрудников обший уровень тревожности у девятиклассников по сравнению с семи- и восьмиклассниками резко снижается, но в 10 классе снова повышается, в основном **за счет роста самооценочной тревожности**.

Юношеский возраст, по сравнению с подростковым, характеризуется большей дифференцированностью эмоциональных реакций и способов выражения эмоциональных состояний, а также повышением **самоконтроля и саморегуляции**. Тем не менее, в качестве общих особенностей этого возраста отмечается: изменчивость **настроения** с переходами от безудержного веселья к унынию и сочетание ряда полярных качеств, выступающих попеременно. К ним относятся особая подростковая сензитивность - чувствительность к оценке другими своей внешности, способностей, умений и, наряду с этим, излишняя самоуверенность и чрезмерная критичность в отношении окружающих. **Тонкая чувствительность** порой **уживается** с поразительной **черствостью**, болезненная застенчивость с развязностью; желание быть признанным и оцененным другими - с подчеркнутой независимостью; борьба с авторитетами - с обожествлением случайных кумиров; чувственное фантазирование с сухим мудрствованием.

Хотя уровень сознательного самоконтроля у юношей гораздо выше, чем у подростков, они чаще всего жалуются на свое слабоволие, неустойчивость, подверженность внешним влияниям и такие характерологические черты, как капризность, ненадежность, обидчивость. Многие в их жизни, включая собственные поступки, кажется совершающимся автоматически, помимо их воли и даже вопреки ей.

Так называемые немотивированные поступки, частые в юношеском и подростковом возрасте, вовсе не беспричинны. Просто их **мотивы**, вследствие тех или иных обстоятельств, **не осознаются**

**подростком** и не поддаются логическому анализу. Чтобы понять их, следует четко разграничивать напряженность, а нередко - и внутреннюю конфликтность психики подростка и социальную конфликтность поведения. Многие внутренние и внешние конфликты, традиционно относимые на счет юношеской **гиперсексуальности**, обусловлены прежде всего тем, что сексуальное влечение и поведение подростков **не находят признания** и символизации в культуре и потому кажутся опасными и разрушительными.

Старшим часто кажутся **иррациональными** многие юношеские увлечения. Даже, если их предмет вполне невинен и положителен, взрослых смущает и раздражает юношеская одержимость, страстность и односторонность: увлекаясь чем-то одним, юноша зачастую запускает другие, более важные, с точки зрения старших, дела. Такие **претензии** часто безосновательны. Говоря по правде, на учителей и родителей **невозможно угодить**. Если подросток чем-то увлекается, его упрекают в односторонности. Если он ничем не увлекается, что характерно для большинства подростков, ибо далеко не все люди способны страстно увлекаться, - его упрекают в пассивности и равнодушии. Когда увлечения подростка **изменчивы** и краткосрочны, его обвиняют в поверхностности и легкомыслии, если же они **устойчивы** и глубоки, но не совпадают с родительскими представлениями о желательном и должном, - его всячески стараются отвлечь или оторвать от них.

Не давая себе труда вникнуть в то, какие глубинные психологические потребности личности удовлетворяют то или другое хобби, старшие бездумно и яростно возлагают ответственность за все **действительные и мнимые опасности** и издержки подростковых увлечений на их предмет, будь то рок-музыка или мотоцикл. Но главное - не предмет увлечения, а его психологические функции, значение для субъекта. Эмоции, как и мыслительные процессы, нельзя понять без учета самосознания личности.

**Развитие самосознания - центральный психический процесс переходного возраста.** Каковы движущие силы этого процесса? Как формируется индивидуальность и ее осознание? Из каких компонентов складываются юношеские представления о себе? От чего зависит уровень самоуважения и как он влияет на поведение подростка?

Биогенетическая психология выводила рост самосознания и интереса к собственному «Я» у подростков и юношей непосредственно из процессов полового созревания. Половое созревание, скачок в



росте, нарастание физической силы, изменение внешних контуров тела, и т. п. - действительно активизируют у подростка интерес к себе и к своему телу. Но ведь ребенок рос, менялся, набирал силу и до переходного возраста, и тем не менее это не вызвало у него тяги к самопознанию. Если это происходит теперь, то прежде всего потому, что **физическое созревание** является одновременно социальным **символом, знаком повзреления** и возмужания, на которые обращают внимание и за которым пристально следят другие: взрослые и сверстники. Противоречивость положения подростка, изменение структуры его социальных ролей и уровня притязаний - вот что в первую очередь актуализирует вопросы «Кто я?», «Кем я стану?», «Каким я хочу и должен быть?».

Перестройка самосознания связана не столько с умственным развитием подростка (когнитивные предпосылки для нее созданы раньше), сколько с появлением у него новых **вопросов о себе** и новых контекстов и углов зрения, под которыми он себя рассматривает.

Главное психологическое приобретение ранней юности - **открытие** своего **внутреннего мира**. Это радостное и волнующее событие. Но оно вызывает и много тревожных, драматических переживаний. Внутреннее «Я» не совпадает с «внешним» поведением, актуализируя проблему самоконтроля. «Я» в своем представлении - это два существа: **внешнее** и **внутреннее**. Вместе с осознанием своей уникальности, неповторимости, непохожести на других приходит чувство **одиночества**. Юношеское «Я» **еще неопределенно**, расплывчато, оно нередко переживается как смутное беспокойство или ощущение внутренней пустоты, которую необходимо чем-то заполнить. Отсюда растет **потребность в общении** и одновременно повышается его **избирательность**, потребность в уединении.

До подросткового возраста отличия ребенка от других привлекают его внимание только в исключительных, конфликтных обстоятельствах. Его «Я» практически **сводится к сумме его идентификаций** с разными значимыми людьми. У подростка и юноши положение меняется. Ориентация одновременно на нескольких значимых других делает его психологическую ситуацию неопределенной, внутренне конфликтной. Бессознательное **желание избавиться** от прежних детских идентификаций активизирует его рефлексия, а также чувство своей особенности, непохожести на других. Сознание своей особенности, непохожести на других вызывает характерное для ранней юности чувство одиночества или страха одиночества.

Представление подростка или юноши о себе всегда соотносится с групповым образом «Мы», т. е. образом типичного сверстника своего пола, но никогда не совпадает с этим «Мы» полностью.

Свойственное многим старшеклассникам преувеличение собственной уникальности с возрастом обычно проходит, но не ценой ослабления индивидуального начала. Напротив, чем старше и более развит человек, тем больше находит он различий между собой и «**усредненным**» сверстником. Осознание своей непохожести на других исторически и логически предшествует пониманию своей глубиной внутренней связи и единства с окружающими людьми.

Не менее сложным является осознание своей прееменности, устойчивости своей личности во времени.

Развитие временных представлений тесно связано как с умственным развитием, так и с изменением **жизненной перспективы ребенка**. Восприятие времени подростком еще остается дискретным и ограничено непосредственным **прошлым** и **настоящим**, а **будущее** ему кажется почти буквальным **продолжением настоящего**. В юности временной горизонт расширяется как **вглубь**, охватывая отдаленное прошлое и будущее, так и **вширь**, включая уже не только **личные**, но и **социальные перспективы**. Как писал А. С. Макаренко, «чем старше возраст, тем дальше отодвигается обязательная грань ближайшей... перспективы. У юноши 15-16 лет **близкая перспектива** уже не имеет такого большого значения, как **у подростка 12-13 лет.**»

Изменение временной перспективы тесно связано с переориентацией юношеского сознания с внешнего контроля на самоконтроль и ростом потребности в достижении конкретных результатов.

Временная перспектива чрезвычайно существенна для понимания возрастной динамики **рефлексивного «Я»**. Английские психологи Д. Коулмэн, Д. Херцберг и М. Моррис, изучавшие методом неоконченных предложений проблему «кризиса идентичности» у 13-, 15- и 16-летних мальчиков, сопоставили положительные («Когда я думаю о себе, я чувствую гордость»), отрицательные («Когда я думаю о себе, я порой ужасаюсь») и нейтральные («Когда я думаю о себе, я пытаюсь представить, как я буду выглядеть, когда стану старше») характеристики не только с хронологическим возрастом испытуемых, но и с тем, описывают ли они свое настоящее («Каков я сейчас?») или будущее «Я» («Каким я стану?»). Оказалось, что баланс позитивных и негативных оценок наличного «Я» мало изменяется с возрастом, зато **озабоченность будущим «Я»** резко усиливается. Вопрос «Кто

я?» подразумевает в юности оценку не только и не столько наличных черт, сколько **перспектив и возможностей**: «**кем** я стану, что случится со мной в будущем, **как и зачем мне жить?**»

Размышления о себе и направлении своей жизни возникают непроизвольно, по случайным поводам, часто не вовремя. «Не помня, в связи с чем, на уроке физики шла речь об автомобиле, - рассказывает девятиклассник, - у меня возникла мысль, что моя жизнь - как **автомобиль, движущийся по темной дороге**. Он освещает ее фарами по мере своего продвижения, он уже немало проехал, а дорога, виднеющаяся впереди, освещена все на таком же небольшом расстоянии. Вот кажется, что впереди в темноте какая-то странная преграда, а подъедешь ближе, осветишь ее, и оказывается, что это пустяки, ее можно преодолеть, если постараться. Пока я обо всем этом думал, меня вызвали, и перед самым концом четверти я получил двойку. Кроме автомобиля я ничего не слышал, а урок-то был о чем-то другом.»

Обостренное чувство **необратимости времени** нередко соседствует в юношеском сознании с нежеланием замечать его течение, с ощущением, будто **время остановилось**. Чувство «**остановки времени**», согласно концепции американского ученого Э. Эриксона, - это как бы возврат к детскому состоянию, когда время еще не существовало в переживании и не воспринималось осознанно. Подросток может попеременно чувствовать себя то очень юным, даже совсем маленьким, то наоборот, чрезвычайно старым, все испытавшим. Вспомним Лермонтовское: «Не правда ль, кто не стар в осьмнадцать лет, тот, верно, не видал людей и свет».

Надежда на личное бессмертие или заменяющая его бессмертная слава - может перемежаться с паническим страхом старости и смерти.

Диффузность, **расплывчатость представлений о времени** сказывается и в самосознании, в котором страстная жажда нового опыта может перемежаться со страхом перед жизнью. Одни буквально рвутся вон из детства, у других расставание с ним проходит очень мучительно, вызывая даже желание **Умереть**<sup>1</sup>. Индивидуально-психологические проблемы тесно переплетаются с морально - философскими, так что

<sup>1</sup> «Умереть» воспринимается достаточно абстрактно, но мучительно психологически. «Настоящая смерть» еще более мучительна. Не только психически - «**болит душа**», но и физически, как при внезапной, а тем более длительной болезни взрослого человека, но не старого (когда отсутствует острота ощущений).

образ юноши-философа недаром фигурирует не только в художественной, но и в научной литературе. Одна из проблем, с которой сталкивает подростка **идея необратимости времени** и которую старательно обходят наивно-суеверные взрослые - **тема смерти**.

Тема смерти так же неустраима из индивидуального сознания, как и из истории культуры, и так же многообразна по содержанию. Ребенок рано начинает интересоваться природой смерти (достаточно вспомнить «От двух до пяти» К. Чуковского), но его первоначальный интерес к ней имеет преимущественно познавательный характер, сливаясь с вопросом «Откуда появляются и куда исчезают люди?», причем полученная информация не распространяется на себя: **все умрут, а я останусь**. Пока ребенок не вполне отчетливо различает одушевленные и неодушевленные предметы, **смерть** кажется ему в принципе **обратимой** («Бабушка, ты умрешь, а потом снова оживешь?») или **похожей на сон**. Иногда смерть ассоциируется с утратой или поломкой любимой игрушки. Анализ рисунков и комментариев к ним 3-5-летних детей показывает, что смерть, отождествляемая с мертвецом, воспринимается как физическое состояние неподвижности и бесчувственности.

В подростковом самосознании тема смерти звучит остро, но опять-таки неоднозначно. У одних это возрождение иррациональных, безотчетных детских страхов, у других - новая интеллектуальная проблема, связанная с идеей **времени**, которая кажется одновременно циклическим и необратимым явлением. «Я не хочу знать, когда я умру. Я хочу знать, рожусь ли я снова после смерти», - говорит Тендряковский интеллигент Левка. Его интересует не столько смерть, сколько бессмертие. У третьих вопрос звучит экзистенциально - трагически. «Мне 15 лет, - пишет девятиклассница. В этом возрасте Лермонтов писал свои первые стихи. Паганини потряс мир волшебным смычком, Эварист Галуа открыл свой первый закон. А что сделала я? Я не открыла закон, не потрясла мир гармонией и красотой звуков. Я - ничто. И я очень боюсь смерти. Я невольно спрашиваю себя: как могут люди радоваться, грустить, учиться, если « все там будем»? Попыталась найти ответ у взрослых. Одни испуганно молчали, другие весело хохотали, а мне было плохо и страшно.»

Такая драматическая постановка вопроса пугает взрослых. Между тем именно **отказ от веры в личное бессмертие** и принятие неизбежности смерти побуждает подростка всерьез задуматься о смысле жизни, о том, как лучше прожить ее. Бессмертному некуда спешить,

незачем думать о **самореализации**, бесконечная жизнь не имеет конкретной цены.

Расставаться с идеей личного бессмертия трудно и мучительно. Мемуарная литература свидетельствует, что не только в подростковом, но и в позднем юношеском возрасте многие люди решительно отказывались примириться с идеей собственной смерти. «Одна из особенностей молодости - это, конечно, убежденность в том, что ты бессмертен, и не в каком-нибудь нереальном, отвлеченном смысле, а буквально: никогда не умрешь!» - писал Юрий Олеша.

«Нет! Это неправда: я не верю, что умру молодым, я не верю, что вообще должен умереть, я чувствую себя невероятно вечным», - говорит восемнадцатилетний герой автобиографического романа Франсуа Мориака - «Подросток былых времен». Рецидив, казалось бы, давно изжитого младенческого нарциссизма побуждает почти каждого подростка видеть себя **в мечтах великим и гениальным**, благодаря чему невозможность личного бессмертия «заменяется» идеей бессмертной славы, вечной жизни в героических деяниях и т. п.

Да и вера в физическое бессмертие не проходит сразу. Отчаянные, смертельно опасные поступки некоторых подростков - не просто рисовка и проверка своей силы и смелости, а в буквальном смысле слова - игра со смертью, проверка судьбы в абсолютной уверенности, что все обойдется, сойдет с рук.

Как преломляется все это в юношеском самосознании? Центральный психологический процесс здесь - это формирование личной идентичности, чувство индивидуальной самоотождествленности, преемственности и единства. Наиболее детальный анализ этого процесса дают работы Э. Эриксона.

Юношеский возраст строится вокруг кризиса идентичности, состоящего из серии социальных и индивидуально-личностных выборов, **идентификаций** и **самоопределений**. Если юноше не удастся разрешить эти задачи, у него формируется неадекватная идентичность, развитие которой может идти по четырем основным линиям:

- 1) **уход** от психологической интимности, избегание тесных межличностных отношений;
- 2) **размывание чувства времени**, неспособность строить жизненные планы, страх взросления и перемен;
- 3) **размывание продуктивных, творческих способностей**, неумение мобилизовать свои внутренние ресурсы и сосредоточиться на какой-то главной деятельности;

4) **формирование негативной идентичности**, отказ от самоопределения и выбор отрицательных образов для подражания.

Опираясь в основном на клинические данные, Эриксон не пытался выразить описанные явления количественно. Канадский психолог Джеймс Марша в 1966 г. восполнил этот пробел, выделив четыре этапа развития идентичности, измеряемые степенью профессионального, религиозного и политического самоопределения молодого человека.

1. **«Неопределенная, размытая идентичность»** характеризуется тем, что индивид еще не выработал сколько-нибудь четких убеждений, не выбрал профессии и не столкнулся с кризисом идентичности.

2. **«Досрочная, преждевременная идентификация»** имеет место, если индивид включился в соответствующую систему отношений, но сделал это не самостоятельно, в результате пережитого кризиса и испытания, а **на основе чужих мнений**, следуя чужому примеру или авторитету.

3. Для этапа **«моратория»** характерно то, что индивид находится в процессе нормативного кризиса самоопределения, выбирая из **многочисленных вариантов развития** тот **единственный**, который может считать своим.

4. На этапе достигнутой, **«зрелой идентичности»** кризис завершен, индивид перешел от поиска себя к практической **самореализации**.

Статусы идентичности - это как бы и этапы развития личности, и вместе с тем - типологические понятия. Подросток с неопределенной идентичностью может вступить в стадию моратория и затем достичь зрелой идентичности, или пойти по пути досрочной идентификации, отказавшись от активного выбора и самоопределения.

«Мораторий» обычно предполагает **высокий**, а «досрочность» - **низкий уровень тревожности**. В последнем случае может сказаться как отсутствие кризисной ситуации выбора, так и действие механизма психологической защиты представления о себе («Я» - концепции). Более высокие уровни идентичности коррелируют с более высоким самоуважением. Непосредственных связей между уровнем идентичности и интеллектом не найдено, но есть значимые различия **в когнитивном стиле** (сложившихся **установках познания мира**).

**«Размытая идентичность»** и **«досрочная идентификация»** связаны с меньшей интеллектуальной самостоятельностью, особенно

при решении сложных задач в стрессовой ситуации. Юноши первого типа в таких случаях чувствуют себя скованно, а второго - пытаются выйти из игры. «Мораторий» и «зрелая идентичность» сочетаются с более развитой рефлексией. «Мораторий» и «зрелая идентичность» характеризуются преобладанием интернального, а «размытость» и «преждевременность» - экстернального локуса контроля<sup>1</sup>. «Преждевременность» дает самые **высокие** показатели по **авторитарности** и самые **низкие** - по **самостоятельности**. Самый высокий уровень **морального сознания** характеризует людей, находящихся в стадии «**моратория**» или «**зрелой идентичности**».

Существенные различия наблюдаются также в стиле общения и в межличностных отношениях. Сопоставление психологической интимности, глубины и взаимности межличностных отношений юношей и девушек позволило выделить три типа общения: **интимные** отношения, **стереотипные** отношения и состояние **изоляции**. А сравнение типов общения с идентичностью показало, что **интимность** наиболее характерна для «моратория» и «зрелой идентичности», тогда как «досрочность» и «диффузность» не выходят за пределы **стереотипных** контактов. Среди юношей и девушек с «диффузной идентичностью» оказалось больше всего изолированных. В число людей, чье общение характеризовалось как интимное, не попал ни один человек с «размытой» и только 18 процентов - с «досрочной» идентичностью.

Понятие «зрелой идентичности» и сами его критерии неоднозначны, поскольку особенности **индивидуального** развития зависят от многих социальных факторов. Например, работающие подростки достигают «зрелой идентичности» раньше, чем учащиеся. Ядро личности и самосознание **мальчика** - подростка действительно больше всего зависит от его **профессионального самоопределения** и достижений в избранной им деятельности. У девочек дело обстоит иначе. В нормативном определении женственности, а следовательно - и **в женском самосознании**, **семье** придается большее значение, чем профессии.

<sup>1</sup> Интернальность личности выражается в направленности ее сознания в момент анализа причин и следствий совершенных действий и поступков, на свой внутренний мир, собственные возможности, на свое «Я». Экстернальность противоположное свойство. Она характеризуется тем, что личность стремится приписывать ответственность за совершенные поступки и действия каким-то внешним силам и обстоятельствам, неподвластным их воле.

Соответственно различаются и критерии юношеских и девичьих самооценок. Если **мальчик** оценивает себя главным образом по своим предметным достижениям, то для **девочки** важнее межличностные отношения. Отсюда разное соотношение компонентов мужской и женской идентичности. Юноша, не осуществивший **профессионального** самоопределения, не может чувствовать себя взрослым. Девушка не может считать свои притязания на взрослость реальными при отсутствии серьезных претендентов на ее руку и сердце.

Большинство сравнительно-возрастных исследований подтверждает, что переходный возраст, особенно 12-14 лет, сопровождается значительными, иногда драматическими, переменами в содержании и структуре Я-концепции.

От 8 до 17 лет, и особенно в 12-14 лет, усиливается склонность к самонаблюдению, застенчивости, эгоцентризму; снижается устойчивость образов «Я», несколько снижается общее самоуважение и существенно изменяется самооценка некоторых качеств.

Подросткам значительно чаще, нежели младшим детям, кажется, что родители, учителя и сверстники о них дурного мнения, и они чаще испытывают депрессивные состояния. С переходом из подростковой фазы развития в юношескую положение улучшается. **После 15 лет** снова происходит **рост самоуважения**, ослабевают застенчивость, устойчивее становятся самооценки, хотя озабоченность собой у юношей все-таки выше, чем у детей.

А. А. Бодалев предлагал ученикам 1, 5, 8 и 10 классов охарактеризовать знакомых сверстников, выделив главные особенности их личности. Оказалось, что пятиклассники в два раза реже первоклассников упоминали факты, характеризующие отношение к учителю; значительно реже упоминали учебную работу. Количество упоминаний об учебе продолжает снижаться у восьмиклассников; они реже фиксируют отношение товарищей к учителям и родителям. Эта тенденция продолжается и в 10 классе. Место **ситуативных** качеств в характеристиках старшекласников постепенно занимают **обобщенные** личностные свойства. Восьмиклассники в четыре раза чаще пятиклассников отмечают кругозор сверстника, значительно чаще упоминают его способности, интеллект, эмоциональные качества, отношение к труду. У них чаще, чем у пятиклассников, упоминаются **жизненные планы и мечты**.

В 10 классе увеличивается количество указаний на убеждения и кругозор, умственные способности, эмоции и волю; заметно растет



удельный вес свойств, связанных с отношением к труду и к другим людям, но уже не отдельно к учителям и родителям, а как более обобщенное личностное качество.

Возрастные сдвиги в восприятии человека включают, таким образом, увеличение количества используемых описательных категорий, а так же рост гибкости и определенности в их использовании. Повышается уровень избирательности, последовательности, сложности и системности этой информации. Используются более тонкие оценки. Растет способность анализировать и объяснять поведение человека; появляется забота о точном изложении материала, желание сделать его убедительным.

Меняются и «предметные» компоненты Я - концепции, в частности соотношение **«телесных»** и морально-**психологических** «компонентов «Я». Подростки и юноши особенно чувствительны к особенностям **своего тела** и внешности, сопоставляя свое развитие с развитием товарищей.

Для ребят очень важно на сколько их тело и внешность соответствуют стереотипному образу маскулинности или феминности. При этом юношеский эталон красоты и просто «приемлемой» внешности нередко завышен, нереалистичен. У мальчиков самым частым источником тревоги является недостаточный, по их мнению, рост, с которым ассоциируется общая маскулинность. Для мальчика-подростка **величина** и **величие** почти **синонимы**. Вот бесхитрое признание одного пятиклассника: «Хотя Юрий Гагарин был небольшого роста, я представляю его высоким. Ведь он совершил такой подвиг! А великий человек, мне кажется, должен быть обязательно большого роста.»

Много неприятностей доставляет ребятам кожа. В их устных портретах свойства кожи упоминаются гораздо чаще, чем у детей и у взрослых. Юноши и девушки болезненно реагируют на появление прыщей, угрей и тому подобное.

Важной проблемой является ожирение, избыточный вес. Юношеские стереотипы красоты в этом отношении не отличаются от взрослых. Полноту, даже временную, болезненно переживают и девочки и мальчики.

В средней стадии полового созревания у многих мальчиков наблюдается заметное увеличение грудных желез по женскому типу. У некоторых мальчиков озабоченность вызывают недостаточные, по их мнению, размеры полового члена.

Девочки-подростки остро переживают недостатки кожи. Некоторые склонны сильно преувеличивать свою толщину, прибегая ради похудения к фантастическим и вредным диетам. По содержанию девичьи заботы о внешности отличаются от юношеских лишь постольку, поскольку не совпадают стереотипы **маскулинности** и **феминности**. Если юноши мечтают увеличить свой рост, то некоторые девушки были бы рады его уменьшить. Если юношей смущает отсутствие волос на теле, то у девушек вызывает панику **оволосение**.

**Внешность - важная сторона жизни.** Старшеклассники, проводящие долгие часы перед зеркалом или уделяющие непропорционально много внимания нарядам, делают это в большинстве случаев не из самодовольства а их чувства тревоги. С возрастом озабоченность внешностью обычно уменьшается. Человек привыкает к своей внешности, принимает ее и соответственно стабилизирует связанный с ней уровень притязаний. На первый план выступают теперь другие свойства: умственные способности, волевые и моральные качества, от которых зависит успешность деятельности и отношения с окружающими.

Самооценка часто служит средством психологической защиты. Желание иметь положительный образ «Я» нередко побуждает индивида преувеличивать свои достоинства и преуменьшать недостатки. В целом **адекватность самооценок** с возрастом повышается. Самооценка взрослых по большинству показателей более реалистичны и объективны, чем юношеские, а юношеские - чем подростковые, в чем сказываются большой жизненный опыт, умственное развитие и стабилизация уровня притязаний.

Разные качества имеют для личности неодинаковое значение. Старшеклассник может считать себя эстетически неразвитым, что несколько не ухудшает его общего самочувствия, так как он не придает этому качеству большого значения и наоборот, юноша считает себя талантливым физиком, а его самоуважение тем не менее крайне низко. так как основывается не на интеллектуальных, а на коммуникативных свойствах.

Чрезвычайно важный компонент самосознания - **самоуважение**. Это понятие многозначно, оно подразумевает и удовлетворенность собой, и принятие себя, и чувство собственного достоинства, и положительное отношение к себе, и согласованность своего личного и идеального «Я». «**Самоуважение** выражает установку одобрения или неодобрения и указывает, в какой мере индивид

считает себя способным, значительным, преуспевающим и достойным. Самоуважение-это личное ценностное суждение, выраженное в установках индивида к себе.

Юноши с пониженным самоуважением особенно ранимы и чувствительны ко всему, что как-то затрагивает их самооценку. Они болезненнее других реагируют на критику, смех, порицание. Их больше беспокоит плохое мнение о них окружающих. Они болезненно реагируют, если у них что-то не получается в работе или если они обнаруживают в себе какой-то недостаток. Многим из них свойственна застенчивость, склонность к психической изоляции, уходу от действительности в мир мечты, причем этот уход отнюдь не добровольный. Чем ниже уровень самоуважения личности, тем вероятнее, что она страдает от одиночества

Люди, **лидирующие** в своих группах, обычно обладают более высоким **самоуважением** и чувством уверенности в себе, чем рядовые участники. Люди с высоким самоуважением более самостоятельны и менее внушаемы.

Неудовлетворенность собой и высокая самокритичность не всегда свидетельствуют о пониженном самоуважении. Несовпадение реального и идеального «Я» вполне нормальное, естественное следствие роста самосознания и необходимая предпосылка целенаправленного самовоспитания. При переходе от детства к отрочеству и далее самокритичность растет.

Расхождение реального и идеального «Я» - функция не только возраста, но и интеллекта. У **интеллектуально развитых** подростков и юношей **расхождение** между реальным и идеальным «Я» значительно **больше**, чем у ребят со средними способностями.

Рефлексивная самокритика творческой личности и пониженное самоуважение невротика схожи тем, что в обоих случаях присутствует стремление к совершенству и выбор настолько высокого образца, что по сравнению с ним наличные достижения и свойства «Я» кажутся незначительными. В первом случае конфликт нереального и идеального «Я» разрешается в деятельности, будь то учеба, труд или самовоспитания. Этот конфликт разворачивается на основе сильного «Я», которое может ставить себе сложные задачи, и в этом появляется мера самоуважения. Наоборот, типичная черта невротиков - слабое «Я». Невротическая рефлексия остается на уровне пассивного самосозерцания, вырождается в «самодовольное нянчанье индивидуума со своими ему одному дорогими особенностями».

Если судить по самоописанию, в 14-15 лет девочки гораздо больше мальчиков озабочены тем, что о них думают другие, значительно более ранимы, чувствительны к критике, насмешкам и т. д. Склонность девочек видеть себя более интроспективными и чувствительными подтверждается и сравнением дневников юношей и девушек. Девочки раньше начинают вести дневники, делают это гораздо чаще и систематичнее мальчиков, **девичьи дневники** отличаются большей интимностью. Как правило, описание и анализ собственных чувств и переживаний, особенно любовных, сплошной разговор с собой и о себе. **Юношеские дневники** более разнообразны и предметны, в них шире отражаются интеллектуальные увлечения и интересы авторов, их практическая деятельность; эмоциональные переживания описываются юношами более скупой и сдержанно.

Существенно различаются юношеские и девичьи ретроспективные описания «трудного» возраста. **Юношеские** самоописания более **динамичны**, акцент в них делается на появлении новых интересов, видов деятельности и т. п. **Девичьи** самоописания более **субъективны** и говорят в основном об испытываемых чувствах, чаще отрицательных.

Самосознание и самооценки юношей и девушек сильно зависят от стереотипных представлений о том, какими должны быть мужчины и женщины, а эти стереотипы в свою очередь, производны от исторически сложившейся в том или ином обществе дифференциации половых ролей.

В исследованиях, основанных на словесных самоотчетах, женщины обычно выглядят более тревожными и чаще испытывающими страх, чем мужчины. В то же время объективное измерение эмоциональных реакций в стрессовых ситуациях показывает, что половые различия невелики. Сопоставляя эти факты с тем, что традиционная мужская роль запрещает мальчикам испытывать страх, психологи предполагают, что **мальчики подавляют** или утаивают часть своих несоответствующих идеалу маскулинности чувств и переживаний, тогда как **девочки** говорят о них **открыто**. Поэтому, хотя девушки считают себя более тревожными, чем юноши, объективная картина пока остается достаточно неясной.

Очень многое зависит от возраста, содержания деятельности и стиля воспитания. Мальчики во всех возрастах склонны считать себя более сильными, энергичными, властными и деловыми, чем девочки. При этом **мальчики-подростки** нередко **переоценивают**

свои способности и положение среди сверстников, не любят признавать свои слабости и недостаточно прислушиваются к информации, которая противоречит их завышенной самооценке. **Девочки** более **самокритичны** и чувствительны. Такой защитный механизм кажется иррациональным, но в какой-то мере способствует формированию внутренней установки на самостоятельность.

### Взаимоотношение поколений.

Одна из главных особенностей подросткового и раннего юношеского возраста - смена значимых лиц и перестройка взаимоотношений со взрослыми.

Одной из самых важных потребностей переходного возраста становится потребность в освобождении от контроля и опеки родителей, учителей, старших вообще, а также от установленных ими правил и порядков.

Психология юношеского возраста тесно связана с проблемой «отцов и детей», преемственности и конфликта поколений. В известном смысле эта проблема является вечной.

Однако слово «**поколение**» многозначно. Оно обозначает:

1. **генерацию**, звено в цепи происхождения от общего предка;
2. возрастно-однородную группу, **когорту** сверстников, родившихся в одно и то же время и образующих определенный **слой** населения;
3. условный **отрезок времени**, в течение которого живет и активно действует данное поколение;
4. **современников**-людей, сформировавшихся в определенных исторических условиях, под влиянием каких-то значительных событий и объединенных общностью исторической судьбы и переживаний.

В общем виде можно сказать, что чем выше **темпы исторического развития**, чем больше социально значимых изменений осуществляется в единицу времени, тем заметнее **различия между поколениями**. Поэтому сложнее механизмы преемственности, передачи культуры от старших к младшим и тем **избирательнее отношение младших** к своему социальному и культурному **наследию**.

Взаимоотношения поколений никогда и нигде не могут быть абсолютно равными, симметричными. Старшие обучают и воспитывают младших, приобщают их к унаследованной от прошлого культуре и в дальнейшем передают им это наследие.

Ускорение технического и социального развития делает опору на опыт прежних поколений недостаточной. Конфигуративная культура переносит центр тяжести с прошлого на современность. Она ориентируется не столько на старших, сколько на современников, равных по возрасту и опыту. В воспитании **влияние родителей** уравнивается и **перевешивается** влиянием сверстников и т. д. Это совпадает с изменением структуры семьи, превращающейся из «большой семьи» в нуклеарную, состоящую из супружеской пары и ее потомства<sup>1</sup>. Отсюда - растущее значение юношеских групп, появление особой **молодежной субкультуры** и всякого рода **межпоколенных конфликтов**.

В наши дни темп развития стал настолько быстрым, что прошлый опыт не только недостаточен, но зачастую даже вреден, мешая смелым и прогрессивным подходам к новым, небывалым обстоятельствам.

Раньше старый мог сказать юноше: «Ты должен слушаться меня, ибо я был молодым, а ты не был старым, поэтому я лучше тебя все знаю». Сегодня он может услышать в ответ: «Но **вы никогда не были молоды в тех условиях, в которых нам предстоит жить**, поэтому ваш опыт для нас бесполезен». Этим Мид объясняет и молодежную «контркультуру», и студенческие волнения в США.

Степень сходства и преемственности поколений неодинакова в разных областях жизнедеятельности. В сфере потребительских ориентаций, досуга, художественных вкусов, сексуальной морали, **расхождения** между родителями и детьми, старшими и младшими вообще, как правило, значительно **больше**, чем в главных социальных ценностях. Молодежь всегда хочет отличаться от старших, и легче всего сделать это с помощью внешних аксессуаров. Одна из функций молодежной моды и жаргона, часто шокирует консервативных отцов. С их помощью подростки и юноши **маркируют**, отличают «своих» от «чужих». Скажем в сфере музыкальных увлечений уже между 15-17-летними и 20-23-летними существуют большие различия; они ориентируются на разную музыку, а в других областях культуры их вкусы могут совпадать.

Современных подростков не без основания упрекают в том, что их эмоциональная раскованность иногда перерастает в нравственную распушенность.

---

<sup>1</sup> Нуклеарная – двух поколенная семья.

Стиль воспитания детей, его цели, методы, достижения и неудачи нельзя понять вне целостного образа жизни и культуры народа, общества. Здесь далеко **не все зависит от свободного усмотрения**.

Из факторов социализации самым важным и влиятельным была и остается родительская семья как первичная ячейка общества, влияние которой ребенок испытывает раньше всего, когда он наиболее восприимчив. Семейные условия, включая социальное положение, род занятий, материальный уровень и уровень образования родителей, в значительной мере предопределяют жизненный путь ребенка. Кроме сознательного, целенаправленного воспитания, которое дают ему родители, на ребенка воздействует вся внутрисемейная атмосфера, причем эффект этого воздействия накапливается с возрастом, преломляясь в структуре личности.

Помимо образовательного уровня родителей, сильно влияет на судьбу подростков и юношей состав семьи и характер взаимоотношений между ее членами. Неблагоприятные семейные условия характерны для подавляющего большинства так называемых трудных подростков.

Значительное влияние на личность подростков оказывает стиль его взаимоотношений с родителями, который лишь отчасти обусловлен их социальным положением.

Существует несколько относительно автономных психологических механизмов, посредством которых родители влияют на своих детей.

**Во-первых**, подкрепление: поощряя поведение, которое взрослые считают правильным, и наказывая за нарушение установленных правил, родители внедряют в сознание ребенка определенную систему норм, соблюдение которых постепенно становится для ребенка привычкой и внутренней потребностью.

**Во-вторых**, идентификация: ребенок подражает родителям, ориентируется на их пример, старается стать таким же, как они.

**В-третьих**, понимание: зная внутренний мир ребенка и чутко откликаясь на его проблемы, родители тем самым формируют его самосознание и коммуникативные качества.

Семейная социализация не сводится к непосредственному «парному» взаимодействию ребенка с родителями. Так, эффект идентификации может быть нейтрализован встречной ролевой взаимодополнительностью: например, в семье, где оба родителя умеют очень хорошо вести хозяйство, ребенок может и не выработать этих способностей, так как, хотя у него перед глазами хороший образец,

семья не нуждается в проявлении этих качеств ;напротив, в семье, где мать бесхозяйственна, эту роль может взять на себя старшая дочь. Не менее важен механизм психологического противодействия: юноша, свободу которого жестко ограничивают, может выработать повышенную тягу к самостоятельности, а тот, кому все разрешают, вырасти независимым.

Вместе с тем весьма важны социальный тон семейных взаимоотношений и преобладающий в семье **тип контроля и дисциплины**.

Эмоциональный тон отношений между родителями и детьми психологи представляют в виде шкалы на одном полюсе которой стоят максимально близкие, теплые, доброжелательные отношения, а на другом - далекие, холодные и враждебные. В первом случае основными средствами воспитания являются внимание и поощрение, во втором - строгость и наказание. Множество исследований доказывают приемущество первого подхода. Ребенок, лишенный сильных и недвусмысленных доказательств родительской любви, имеет меньше шансов на высокое самоуважение, теплые и дружественные отношения с другими людьми и устойчивый положительный образ «Я». Изучение юношей и взрослых, **страдающих психофизиологическими и психосоматическими** нарушениями, невротическими расстройствами, трудностями в общении, умственной деятельности или учебе, показывает, что все эти явления значительно чаще наблюдаются у тех, кому в детстве **недоставало родительского внимания и тепла**. Недоброжелательность или невнимание со стороны родителей вызывает неосознанную взаимную враждебность у детей. Эта враждебность может проявляться как явно, по отношению к самим родителям, так и скрытно. Безотчетная, немотивированная жестокость, проявляемая некоторыми подростками и юношами по отношению к посторонним людям, не сделавшим им ничего плохого, нередко оказывается именно следствием детских переживаний. Если же эта бессильная агрессия направляется внутрь, она дает низкое самоуважение, чувства вины, тревоги и т. д.

Наилучшие взаимоотношения старшекласников с родителями складываются обычно тогда, когда родители придерживаются **демократического стиля воспитания**. Этот стиль в наибольшей степени способствует воспитанию самостоятельности, активности, инициативы и социальной ответственности.

Крайние типы отношений, все равно, идут ли они в сторону **авторитарности** или **либеральной всестерпимости**, дают плохие



результаты. **Авторитарный** стиль вызывает у детей отчуждение от родителей, чувства своей незначительности и нежеланности в семье. Родительские требования, если они кажутся необоснованными, вызывают либо протест и агрессию, либо привычную апатию и пассивность. Перегиб в сторону **всестерпимости** вызывает у подростка ощущение, что родителям нет до него дела. Кроме того, пассивные, незаинтересованные родители не могут быть предметом подражания и идентификации, а другие влияния - школы, сверстников, средств массовой коммуникации - часто не могут восполнить этот пробел, оставляя ребенка без надлежащего руководства и ориентации в сложном и меняющемся мире. Ослабление родительского начала способствует формированию личности со слабым «Я».

**Переходный возраст - период эмансипации ребенка** от родителей. Процесс этот является сложным и многомерным. Эмансипация может быть эмоциональной, показывающей, насколько значим для юноши эмоциональный контакт с родителями по сравнению с привязанностями к другим людям, поведенческой, проявляющейся в том, насколько жестко родители регулируют поведение сына или дочери или **нормативной**, показывающей, ориентируется ли юноша на те же нормы и ценности, что и его родители, или на какие-то другие.

**Рост самостоятельности** ограничивает функции родительской власти. К старшим классам поведенческая автономия уже весьма велика: старшеклассник самостоятельно распределяет свое время, выбирает друзей, способы досуга и т. д. В семьях с более или менее авторитарным укладом эта автономизация иногда вызывает острые конфликты.

Добиваясь расширения своих прав, старшеклассники нередко предъявляют к родителям завышенные требования, в том числе и материальные.

Степень идентификации с родителями в юности меньше, чем в детстве. Разумеется, хорошие родители остаются для старшеклассника важным эталоном поведения.

Однако, родительский пример уже не воспринимается так абсолютно и не критично, как в детстве. У старшеклассника есть и другие авторитеты, кроме родителей. Чем старше ребенок, тем вероятнее, что идеалы он черпает не только из ближайшего окружения, но и из более широкого круга лиц.

В психолого-педагогической литературе широко дебатировался вопрос о мере сравнительного влияния на подростков родителей и

сверстников. Однако на него не может быть однозначного ответа. Общая закономерность состоит в том, что чем хуже отношения подростка со взрослыми, тем чаще он будет общаться со сверстниками, тем выше его зависимость от сверстников и тем автономнее будет это общение от взрослых.

Но **влияние родителей и сверстников** не всегда противоположны, чаще они бывают **взаимодополнительными**.

«Значимость» для юношей и девушек их родителей и сверстников принципиально неодинакова в разных сферах деятельности. Наибольшая автономия от родителей при ориентации на сверстников наблюдается в сфере досуга, развлечений, свободного общения, потребительских ориентаций.

Больше всего старшеклассникам хотелось бы видеть **в родителях друзей и советчиков**. При всей их тяге к самостоятельности, юноши и девушки остро нуждаются в жизненном опыте и помощи старших. Многие волнующие проблемы они вообще не могут обсуждать со сверстниками, так как мешает самолюбие.

Однако, взаимоотношения старшеклассников с родителями часто обременены конфликтами и их взаимопонимание оставляет желать лучшего.

«Мне уже 17 лет, а с мамой мы еще ни разу не говорили по душам... Я бы даже рассказала все, что меня волнует, любой другой женщине».

При исследовании юношеской дружбы было специально зафиксировано как оценивают школьники с 7 по 10 класс уровень понимания со стороны родителей, легкости общения и собственную откровенность с ними. Оказалось, что по всем этим показателям родители уступают друзьям - сверстникам опрошенных и что степень психологической близости с родителями резко снижается от 7 к 9 классу.

Причина этого коренится прежде всего в психологии взрослых, родителей, не желающих замечать изменение внутреннего мира подростка и юноши.

Понять скрытого человека можно только при условии уважения к нам нему, приняв его как некую автономную реальность. Самая распространенная (и совершенно справедливая!) жалоба юношей и девушек на родителей: «Они меня не слушают!» Спешка, неумение, нежелание выслушать, понять то, что происходит в сложном юношеском мире, постараться взглянуть на проблему глазами сына или дочери, самодовольная уверенность в непогрешимости своего

жизненного опыта - вот что в первую очередь создает психологический барьер между родителями и растущими детьми.

Группу московских десятиклассников просили оценить себя по различным качествам (доброта, общительность, смелость, самообладание, уверенность в себе и т.д.) по пятибалльной системе, а затем предсказать, как их оценят по той же системе родители, друзья и одноклассники (И. С. Кон и В. А. Лосенков). После этого приглашенных в школу отцов и матерей также попросили оценить качества своих детей и предсказать их самооценки. Уже первые пробы показали, что дети гораздо точнее представляют себе, как их оценят родители, чем родители - юношеские самооценки. Подобный результат получил и французский психолог Р. Томе. Наиболее вдумчивых родителей задача представить себе самооценку своего отпрыска, т. е. как бы «влезть в его шкуру», очень заинтересовала, но показалась им трудной. А некоторые родители даже не могли понять задание: «Что значит - оценить качества сына так, как он сам их оценивает? Я лучше знаю, каков он не самом деле». Даже добросовестно пытаюсь стать на точку зрения сына или дочери, некоторые родители оказались неспособными отрешиться от собственных суждений: то, что им кажется самооценкой сына, есть на самом деле родительская оценка его качеств. Это значит, что **самосознание ребенка, его «Я» родителям не известно**. А это серьезно затрудняет понимание детей: юношей и девушек.

В другом исследовании отношения старшеклассников с родителями изучались с точки зрения доверительности общения со стороны старшеклассников, информационного содержания общения, внимания, проявляемого детьми к делам и жизни родителей, и авторитетности мнений родителей для старшеклассников. Было опрошено 140 московских семей, причем дети и родители опрашивались отдельно. Выяснилось, что старшеклассники, независимо от пола, более откровенны с матерью, нежели с отцом, чаще обращаются к ней за советом и более сочувственно относятся к ней. **Отцы** имеют преимущество только в **«информационной сфере»**, когда речь идет о политике и спортивных событиях.

Бросается в глаза также резко выраженная асимметричность интересов детей и родителей: родители проявляют внимание ко всем сторонам жизни детей, тогда как дети мало интересуются жизнью и производственным трудом родителей. Особенно отчетливо это

проявляется в общении с отцами: дети редко расспрашивают их о служебных делах, годах детства и юности и т. д.

**Отношения детей и родителей асимметричны**, неравноправны. Многие родители, привыкнув распоряжаться детьми, болезненно переживают ослабление своей власти. Кроме того, действуют определенные культурные запреты. Например, у нас не принято обсуждать сексуальные проблемы с представителями других возрастных групп, это делается только со сверстниками. В результате важнейшая сфера интимных переживаний подростка из общения с родителями «изымается». При опросе 402 пар молодых москвичей, подавших заявление о вступлении в брак, 85% невест и 80% женихов сказали, что никогда не обсуждали с отцами проблемы брака и семьи (с матерями соответственно - 35% и 63%). Чрезвычайно важные для переходного возраста и ранней юности темы - «этапы полового созревания» и «интимные отношения» - занимают последние места в разговорах с родителями.

Но если о том, что больше всего волнует, говорить невозможно, общение неизбежно принимает формальный, рутинный характер. Обе стороны чувствуют возникший между ними барьер, страдают от этого, но сделать ничего не могут. Чем больше родители **«нажимают»** на поведение, успеваемость и прочие формально-ролевые (хотя, безусловно, важные) аспекты жизни детей, тем суше казеннее, регламентированнее становятся их взаимоотношения.

**Юноши** невнимательны к родителям вследствие своего возрастного **эгоцентризма**. Поглощенные собой, они видят своих родителей только в каких-то определенных и подчас не самых привлекательных ипостасях, разбить которые может только новая информация, высвечивающая привычный образ **«предка»** с какой-то неожиданной стороны. А родители ждут от выросших детей тепла и понимания и вместе с тем смертельно боятся обнаружить свои человеческие слабости, которые детям давно известны.

В любящих душах родителей живет **иллюзия**, что они нужны выросшим детям в том же самом качестве, что и в раннем детстве. Но в этой установке - источник постоянных конфликтов. И здесь особенно трудно приходится отцам. Конфликт поколений не случайно формулировался как столкновение **отца и сына**. Не касаясь психологической теории Эдипова комплекса, распространенность таких конфликтов можно объяснить, с одной стороны, социальными причинами (эмансипация от отцовской власти, борьба сына за право

самостоятельно выбирать жизненный путь) , а с другой - психологическими (жесткость и инструментальность мужского характера, затрудняющие взаимопонимание и компромиссы).

Сегодня **отцовская** роль стала особенно сложной и проблематичной. Во многих семьях отцы вообще отсутствуют, их влияние на детей большей частью ниже, чем влияние матерей. По мнению опрошенных В. Д. Поповым уфимских школьников, свыше трети их отцов практически не занимаются домашними бытовыми делами, две трети отцов не помогают детям в учебе, не обсуждают с ними книг, фильмов, телепередач. Отвечая на вопрос: «С кем ты делишься своими секретами?» - дети, начиная с пятого класса, ставят на первое место друзей, затем идут матери, бабушки, **последнее место - отцы**. В некоторых семьях единственная форма общения отцов с детьми - совместный просмотр телепередач, после чего семья тихо отходит ко сну. Сравнительно редко наблюдается и психологическая близость с отцами.

Отцовские чувства и отцовская роль сами требуют определенного воспитания и обучения. В старом **патриархальном** обществе, на нормы которого мы все еще невольнo ориентируемся, учиться отцовству не было необходимости. Будь сильным и преуспевающим мужчиной в обществе, и все остальное - благоустроенный дом, уважение окружающих, послушная жена и дети - появится автоматически. Возиться с детьми и разводить **«нежности телячьи»** - не мужское дело. Такова была господствующая установка, и, хотя, очень многие мужчины чувствовали себя в этом мире неуютно и испытывали дефицит эмоционального тепла и интимности, это не воспринималось как социальная проблема.

Сегодня положение резко изменилось. Раскрепощение женщин и другие процессы лишили мужчин их привилегированного положения. Чтобы иметь душевное спокойствие и авторитет в семье, мужчина должен обладать рядом тонких психологических свойств, которые никогда не входили в традиционный стереотип маскулинности, **чуткостью, внимательностью, отзывчивостью** и т. д. Их недостаток болезненно сказывается на психике и здоровье мужчин. Равняясь на систему ценностей, принятых в обществе сверстников, мальчики-подростки старательно искореняют в себе эти якобы «женские» качества, а став взрослыми, обнаруживают, что не в состоянии выразить волнующие их переживания. **Броня**, которой подросток окружил себя в порядке **самозащиты, превращается**

**в тюрьму**, из которой взрослый мужчина не может освободиться. В том, что касается выражения эмоций, «**настоящий мужчина**» напоминает порой собаку из поговорки: **все понимает, а сказать не может**. По уровню душевного самораскрытия мужчины существенно уступают женщинам, и это остро проявляется в семье и отношениях с детьми. Поэтому, вовлекая отцов в дело воспитания, школа должна одновременно оказывать им необходимую психологическую помощь.

### Учитель для подростка и юноши (девушки)

Те же трудности, что и родители, переживают **Учителя**. Статус современного старшеклассника в школе неоднозначен. С одной стороны, положение старшего накладывает на юношу дополнительную ответственность, перед ним ставятся более сложные задачи, с него больше спрашивают. С другой стороны, по своим правам он целиком зависит от учителей и школьной администрации. Он обязан беспрекословно выполнять все требования учителей, не имеет права критиковать их, ученические организации функционируют под контролем и руководством классного руководителя и школьной администрации, и это руководство часто перерастает в мелочную опеку.

**Учение - ведущая деятельность старшеклассника.** Но мотивы учения с возрастом меняются. У опрошенных десятиклассников иерархия мотивов учения выглядит следующим образом (процент опрошенных, упомянувших данный мотив при ответе на вопросы типа: «Для чего человек учится?» и «Что вас заставляет учиться?»):

получить образование	- 28
приносить пользу	- 22,4
самосовершенствование	- 15
будущая профессия	- 14,5
интерес к учению	- 12,2
дальнейшая учеба	- 6,7
требование родителей	- 1,2

В этих ответах отражаются некоторые реальные тенденции, в частности, слабая связь между ценностями образования и овладением будущей профессией.

Круг интересов и общения старшеклассника все больше выходит за пределы школы, делая ее только частью, хотя и важной частью его жизненного мира. В X-XI классах это уже статистически нормальное явление. Школьная жизнь рассматривается как временная, имеющая ограниченную ценность. Хотя старшеклассник еще принадлежит школе, **референтные группы**, с которыми он мысленно соотносит свое поведение, все чаще находятся вне ее.

В хорошей школе, педагогический коллектив которой опирается на самостоятельность учащихся, поощряя и развивая их общественную активность и инициативу, внешкольные интересы свободно вливаются в школьные и обогащают школьную жизнь. Там, где этого нет, мотив разграничения и противопоставления школы и «**настоящей**», «**взрослой**» жизни звучит очень сильно. «Каким бы умным и зрелым ты ни был сам по себе, - пишет юноша, - пока ты еще учишься в школе, к тебе относятся как к ребенку не только родители (для них это, наверно, естественно), но и все окружающие тебя люди».

Значительно более сложными и дифференцированными становятся в юношеском возрасте отношения К учителям и С учителями. Подобно родителям, учитель имеет в сознании ребенка ряд «ипостасей», соответствующих выполняемым им функциям:

- **замена родителей**;
- **власть**, распоряжающаяся наказаниями и поощрениями;
- **авторитетный** источник знаний в определенной области;
- **старший товарищ и друг**.

Младший школьник не различает этих функций, воспринимая учителя в целом и оценивая его по тем же критериям, что и родителей. С возрастом положение меняется. Старшеклассник уже не видит в учителе воплощение отца и матери. **Учительская власть** также невелика, она даже меньше, чем власть спортивного тренера, который может отстранить нерадивого ученика от тренировок, чего учитель сделать не вправе. В образе «**идеального**» **учителя на первый план** выходят его индивидуальные человеческие качества - **способность к пониманию**, эмоциональному отклику, сердечность, т. е. в учителе хотят видеть **старшего друга**. **На втором месте** стоит **профессиональная компетентность учителя**, уровень его знаний и качество преподавания, на третьем - умение справедливо распоряжаться властью.

Главное препятствие взаимопониманию учителей и учеников - абсолютизация ролевых отношений, наивно-бюрократический

«школо» и «учебоцентризм». Учитель, озабоченный прежде всего учебной успеваемостью, не видит за отметками индивидуальности учащегося. Чтобы преодолеть стереотипы собственного мышления, учитель должен знать специфические опасности и вредности своей профессии. Американский социолог У.Уоллер в работе «Что учение делает с учителем» описал некоторые из этих вредностей. Многих учителей и вне школы отличает назойливо-дидактическая, **поучающая манера держать себя**. Привычка **упрощать** сложные вещи, чтобы сделать их доступными детям, способствует развитию негибкого, прямолинейного мышления, вырабатывает склонность видеть мир в упрощенном, черно-белом варианте, а привычка постоянно **держаться в руках** затрудняет эмоциональное **самовыражение**.

Перестройка общества невозможна без радикальной перестройки школы и самого учительского мышления в духе личностного подхода к воспитанию.

Личностный подход - не просто учет индивидуальных особенностей учащихся, отличающих их друг от друга. Это последовательное, всегда и во всем, отношение к ученику как к личности, как к ответственному и самосознательному субъекту деятельности.

Юношеский возраст - не фаза «подготовки к жизни», а чрезвычайно важный, обладающий **самостоятельной, абсолютной ценностью** этап жизненного пути. Будут ли юношеские годы счастливыми и творческими или же останутся в памяти сегодняшнего школьника как заполненные мелкими конфликтами, унылой зубрежкой и скукой, - во многом зависит от атмосферы, царящей в школе, от его собственных отношений с учителями.

Юношеская личность всегда противоречива и изменчива. Самая распространенная и типичная **ошибка учителей - неумение разглядеть глубинные свойства**, ядро личности старшеклассника, оценка его по каким-то усредненным, формальным и внешним показателям, таким как внешняя дисциплинированность и учебная успеваемость. Спору нет - и то и другое существенно. Но самый легкий, послушный и **покладистый ребенок не всегда самый искренний** или самый инициативный. Также мало говорит о характере юноши его успеваемость.

В старших классах отношения учителя с учениками могут строиться только на основе взаимопонимания и уважения друг к другу, прежние формы взаимоотношений лишь затрудняют налаживание контакта, вызывая у учащихся отчуждение от учителя и негативизм.



«Для ребят идея не отделена от личности. То, что говорит любимый учитель, воспринимается совершенно по-другому, чем то, что говорит презираемый ими, чуждый им человек?» - писала Н. Крупская. Но любимым учителем может быть только учитель любящий.

Отношения между учителем и учеником никогда не бывают, и не могут быть абсолютно равными - сказываются и возрастные различия, и неодинаковость жизненного опыта, и **асимметричность социальных ролей**. Учитель, нарушающий эти незримые границы, не только ставит себя в ложное положение, но и обманывает ожидания ученика, жаждущего найти в нем не сверстника, а именно старшего друга и наставника. Но в одном отношении равенство между ними обязательно - в степени **искренности**, и эта искренность вознаграждается сторицей. **Раскрываясь навстречу ученику** и получая доступ в его внутренний мир, **учитель**, тем самым, раздвигает границы и **обогащает** содержание **собственного «Я»**.

### Межличностные отношения в юности

Одна из главных тенденций переходного возраста - **переориентация общения** с родителей, учителей и вообще старших на ровесников, более или менее, равных по положению. Поведение подростков по самой сути своей является коллективно-групповым. **Во-первых**, общение со сверстниками очень важный специфический канал информации; по нему подростки и юноши узнают многие необходимые вещи, которых по тем или иным причинам, им не сообщают взрослые. Например, подавляющую часть информации по вопросам пола подросток и юноша получают от сверстников, поэтому их отсутствие может задержать его психосексуальное развитие или придать ему нездоровый характер. **Во-вторых**; это специфический вид межличностных отношений. Групповая игра и другие виды совместной деятельности вырабатывают необходимые навыки социального взаимодействия, умение подчиняться коллективной дисциплине и в то же время отстаивать свои права, соотносить личные интересы с общественными. Вне общества сверстников, где взаимоотношения строятся принципиально на равных началах и статус надо заслужить, и уметь поддерживать, ребенок не может выработать необходимых взрослому коммуникативных качеств. Соревновательность групповых взаимоотношений, которых нет в отношениях с родителями,

также служит ценной жизненной школой. **В-третьих**, это специфический вид эмоционального контакта. Сознание групповой принадлежности, солидарности, товарищеской взаимопомощи не только облегчает подростку и юноше автономизацию от взрослых, но и дает ему чрезвычайно важное чувство эмоционального благополучия и устойчивости. Сумел ли он заслужить уважение и любовь равных, товарищей, имеет для самоуважения юноши решающее значение.

Психология общения в подростковом и юношеском возрасте строится на основе противоречивого переплетения двух потребностей: **обособления (приватизации)** и **аффилиации**, т. е. потребности в **принадлежности**, включенности в какую-то группу или общность.

**Обособление** чаще всего проявляется в эмансипации от контроля старших. Однако, оно действует и в отношениях со сверстниками. «Теперь нет желания появляться во дворе, где всегда шум и гам, хочется уединиться, помечтать или подумать о чем-либо, хочется одному постоять у картины, побродить по городу, а потом опять вернуться к ребятам», - пишет десятиклассник.

Усиливается потребность не только в социальной, но и пространственной, территориальной автономии, неприкосновенности своего **личного пространства**.

В переходном возрасте меняются представления о содержании таких понятий, как «**одиночество**», «**уединение**». Чем самостоятельнее и целенаправленнее юноша, тем сильнее у него потребность и способность быть одному.

Однако, кроме спокойного, умиротворенного уединения существует мучительное и напряженное **одиночество - тоска**, субъективное состояние духовной и душевной изоляции, непонятности, чувство неудовлетворенной потребности в общении, человеческой близости. Об этом противоречивом чувстве пишет 17-летняя Галя Стукалова :

Одиночество губит, одиночество лечит,  
Одиночество давит на хрупкие плечи,  
Заставляет задуматься **честно** и **прямо**  
И себе самому отвечать без **обмана**.

**Чувство одиночества** и **неприкаянности**, связанное с возрастными трудностями становления личности, порождает у подростков и юношей **неутолимую жажду общения** и группирования со сверстниками, в обществе которых они находят или надеются найти то, в

чем им отказывают взрослые: спонтанность, эмоциональное тепло, **спасение от скуки и признание собственной значимости.**

При сходстве внешних контуров социального поведения глубинные мотивы, скрывающиеся за юношеской потребностью в аффилиации, индивидуальны и многообразны. **Один** ищет в общении сверстников **подкрепление самоуважения**, признание своей человеческой ценности. **Другому** важно чувство эмоциональной **сопричастности**, слитности с группой. **Третий** черпает недостающие информацию и **коммуникативные навыки**. **Четвертый** удовлетворяет **потребность властвовать**, командовать другими. Большой частью эти мотивы переплетаются и не осознаются.

**Типичная черта** подростковых и юношеских групп - чрезвычайно высокая **конформность**. Яростно отстаивая свою независимость от старших, подростки зачастую абсолютно некритически относятся к мнениям собственной группы и ее лидеров. Неокрепшее, диффузное «Я» нуждается в сильном «Мы», которое, в свою очередь утверждает в противоположность каким-то «Они». Причем все это должно быть грубо и зримо.

Страстное желание быть «как все» (а все - это исключительно свои) распространяется и на одежду, и на эстетические вкусы, и на стиль поведения. Такое противоречие - когда индивидуальность утверждается через единообразие - может тревожить юношей. «Я часто думаю, чем же мы «свои», что у нас общего? Мы отличаемся от других своей манерой одеваться, т. е. не похожи на других? Но при этом как две капли воды похожи друг на друга. Одни и те же диски слушаем, одинаковыми словами выражаем свой восторг или неприязнь, одни и те же слова говорим девчонкам».

Тем не менее это единообразие тщательно поддерживается, и тому, кто рискует бросить ему вызов, приходится выдерживать нелегкую борьбу. **Чем примитивнее сообщество, тем нетерпимее оно к индивидуальным различиям, инакомыслию и вообще непохожести.**

Следует отметить, что коммуникативные черты и стиль общения юношей и девушек не совсем одинаковы. Это касается и уровня общительности, и характера аффилиации. Однако, различия между полами в уровне общительности не столько количественные, сколько качественные.

Существенные половые различия имеются в уровне эмпатии и самораскрытии. **Женщины** в среднем эмоционально чувствительнее

и восприимчивее мужчин, во всех возрастах превосходят мужчин по потребности и способности к **самораскрытию**, передаче другим **интимной** и лично-значимой информации о себе и своем внутреннем мире. На несчастье, постигшее самых близких - супругов и детей, мужчины и женщины реагируют одинаково остро, зато неприятности окружающих людей женщины замечают чаще и переживают сильнее, чем мужчины. Возможно, именно этим объясняется тот факт, что **женщины чаще испытывают психологические расстройства**. Обычно это объясняли повышенной эмоциональностью женщин и их неумением преодолевать стрессовые ситуации, но известно, что во многих подобных ситуациях они оказываются гораздо сильнее мужчин. Как бы то ни было, женщины значительно чаще мужчин жалуются на одиночество и непонятность, вдвое чаще переживают состояние депрессии. Причем мужчины в состоянии депрессии обычно жалуются на дефицит самораскрытия или предметные трудности - неспособность плакать, утрату интереса к людям, чувство социальной неудачи и болезненные соматические переживания, тогда как в женских описаниях депрессии превалирует мотив неудовлетворенности собой, нерешительности, отсутствия поддержки и т. д.

Стиль общения тесно связан с необходимостью поддерживать принятый культурой нормативный канон маскулинности или фемининности, **Мужской стиль**, традиционно ориентированный на поддержание статуса, обязывает **скрывать свои слабости** и подчеркивать достижения и высокие притязания. **Женский стиль** рассчитан на уменьшение социального расстояния и **установление психологической близости** с другими. Такая нормативная установка заставляет мужчин скрывать такие свои черты и проблемы, которые выглядят феминными (например, застенчивость), что уменьшает степень их общего самораскрытия.

**Застенчивость - самая распространенная коммуникативная трудность подростков и юношей.** Из 2500 опрошенных американских студентов в возрасте от 18 до 21 года /Р.Пильконис и Ф. Зимбардо / 42% считают себя застенчивыми / с учетом тех, кто преодолел эту черту, цифра повышается до 73% /, причем 60% из них рассматривают застенчивость как серьезную трудность. Особенно тяжело переживают ее юноши, поскольку застенчивость считается «немужским» качеством. Может быть, люди преувеличивают эти трудности. Нет. Психологические исследования показали, что те, кто считает себя **застенчивым**, действительно отличаются **пониженным** уровнем

**экстраверсии**, менее способны контролировать и направлять свое социальное поведение, более тревожны, склонны к невротизму (это касается только мужчин) и переживают больше коммуникативных трудностей. Неудивительно, что застенчивость считается нежелательным качеством и люди стремятся от нее избавиться (например, путем психотерапии).

Однако, **застенчивость** имеет разные причины и тесно связана с другими чертами личности, которые не всегда поддаются коррекции и сами по себе не могут рассматриваться как отрицательные.

Чтобы облегчить свои коммуникативные трудности, подростки и юноши используют целый ряд специфических хитростей, стратегических приемов. Понятие стратегического взаимодействия введено в науку известным американским социологом Эрвингом Гоффманом для обозначения ситуаций, в которых партнеры по общению улавливают, скрывают или открывают друг другу какую-то информацию о себе не прямо, а косвенно, с помощью специальных приемов и ухищрений. Совместив эти идеи с теорией Пиаже, Дэвид Элкиндр отметил в общении подростков и юношей ряд особенностей.

**Во-первых**, будучи постоянно озабочены собой и предполагая, что другие разделяют эту их озабоченность, подростки и юноши обычно действуют в расчете на некую «воображаемую аудиторию» (одно из следствий этого - застенчивость). **Во-вторых**, преувеличивая свою уникальность и особенность, подростки часто создают себе «личный мир», **вымышленную биографию**, поддержание которой требует постоянных усилий. Поэтому подростковое общение часто является напряженным, неестественным, имеет двойной план. Это проявляется даже в житейских ситуациях. Например, **телефонный разговор для старшеклассника** - не просто обмен информацией, но и **способ самоутверждения**; поэтому очень важно, сколько бывает звонков, кто кому звонит и т. п. Чтобы преодолеть неуверенность в себе, подростки специально отрабатывают технику того, как «срезать», «отбрить» собеседника, проверяя ее на людях, к которым не питают никакого зла и которые ничем не провоцируют подобное поведение. Весьма сложны и многоплановы юношеские **ритуалы ухаживаний** и т. п.

Совершение запрещенных действий, начиная с прогуливания уроков и кончая выпивкой и приемом наркотиков, также имеет свой второй план, рассчитанный на **воображаемую аудиторию**.

Вынужденный поддерживать свой «личный миф», подросток нередко сам запутывается.

Как же проявляется диалектика **общения и обособления** в реальных взаимоотношениях старшеклассника со сверстниками в школе и вне ее?

Школьной класс - важная группа принадлежности старшеклассника. Но ученический коллектив - явление двойственное. **С одной стороны**, это функция педагогических усилий взрослых, так как проектируется взрослыми и развивается под их прямыми и косвенными, непосредственными или опосредованными влияниями. **С другой стороны** – он - спонтанно развивающееся явление, так как дети нуждаются в общении и вступают в общение отнюдь не только по установленным взрослыми рецептам.

Любой школьный класс дифференцируется на группы и подгруппы, причем по разным, не совпадающим друг с другом признакам. Критерии, определяющие социометрический статус старшеклассника в классном коллективе многообразны.

Чем бы ни определялся статус старшеклассника в коллективе, он оказывает сильнейшее влияние на его поведение и самосознание. **Неблагоприятное положение** в классном коллективе - одна из главных причин преждевременного **ухода** старшеклассников из школы, причем такие юноши часто попадают под дурное влияние вне школы. Девять десятых обследованных М.А.Алемаскиным правонарушителей, зарегистрированных в инспекциях по делам несовершеннолетних, были в своих школьных классах **«изолированными»**; почти все они были недовольны своим положением в классе многие относились к одноклассникам резко отрицательно. Около половины обследованных Г.Г.Бочкаревой несовершеннолетних правонарушителей относились к одноклассникам **безразлично** или **враждебно**; среди остальных школьников такое отношение проявили 19 процентов.

В школьных классах официальный лидер, занимающий **руководящие должности**, не всегда бывает самым **авторитетным человеком** в коллективе. Часто его выдвигают не столько сами ребята, сколько взрослые; успешность его деятельности зависит в этом случае от того, сумеет ли он наладить контакт с **неформальными лидерами**, которые по тем или иным причинам не занимают **официальных постов**, но пользуются реальным влиянием. В стихийных группах, каким бы острым ни было в них внутреннее соперничество, **вожаком**

может быть лишь тот, кто обладает реальным **авторитетом**.

У подростков первичными ячейками общения являются однополые группы мальчиков и девочек. Затем две такие группы, не теряя своей внутренней общности, образуют смешанную компанию. Позже внутри этой компании складываются пары, которые становятся все более устойчивыми, а прежняя большая компания распадается или отходит на задний план.

Хотя разные виды общения могут сосуществовать, выполняя разные функции, их удельный вес и значимость с возрастом меняются. Меняются и привилегированные места встреч. У подростков это чаще всего двор или своя улица. Старшеклассники переориентируются на какие-то «узловые точки» в центре района или города. Затем, по мере роста материальных возможностей и дифференциации самих компаний, встречи переносятся в какие-то излюбленные общественные места.

Если компании формируются главным образом на базе совместных развлечений, то человеческие контакты в них, будучи эмоционально значимыми, обычно остаются поверхностными. Качество совместного времяпрепровождения часто оставляет желать лучшего.

Некоторые из таких компаний перерастают в антисоциальные (от случайной выпивки - к пьянству, от веселого озорства - к хулиганству).

Юношеские группы и их соперничество всеобщий факт человеческой истории. В первобытном обществе существовали специальные мужские союзы, в феодальном - так называемые «королевства шутов», в деревнях «левобережные» враждовали, когда словно, а когда и всерьез, с «правобережными». В городе возникали «клики», «шайки» и «ганги». В послевоенном Ленинграде одно время происходили довольно-таки суровые стычки между ребятами с Петроградской и с Выборгской стороны.

Явление это многоуровневое. Самый глубинный, универсальный его пласт - противопоставление **«Мы»** и **«Они»** по территориальному принципу - существует практически везде. Однако, ослабление влияния семьи, особенно отцовского начала, повышает степень идентификации мальчика-подростка с группой, создавая так называемый **«эффект стаи»**.

Территориальное деление дополняется и усугубляется социально-экономическим город - пригород, центр - периферия, богатые - бедные и др.

Иногда в подростковые группировки проникает, подчиняя их себе, организованная преступность. Например, в Красноярске преступные элементы разделили чуть ли не весь город на сферы влияния, насильственно подчиняя и жестоко карая тех подростков и юношей, которые отказывались им подчиняться. Борьбаться с такого рода мафией трудно не только самим подросткам, но и их учителям и родителям.

### Мировосприятие и воззрение в юности

«В каждой молодости - писал И. А. Бунин, - есть некоторое особенное время расцвета ее, когда кажется, что это время есть лишь начало чего-то бесконечного, что будет еще множество времен, событий встреч, и **все замечательных**. Юношеское жизнетворчество обнаруживает себя прежде всего как страстное желание что-то начать. Человек в эти годы все готовится к чему-то, хотя и не знает к чему - и самое странно об этом мало заботится к чему, как будто совершенно уверен, что само найдется.

Социальное самоопределение и поиск себя неразрывно связаны с формированием мировоззрения.

**Мировоззренческий поиск** включает в себя социальную ориентацию личности, т. е. осознание себя частицей, элементом социальной общности, выбор своего будущего социального положения и способов его достижения.

В ходе этих поисков юноша ищет формулу, которая разом осветила бы ему и смысл собственного существования, и перспективы развития всего человечества.

Подростки, описывая будущее, говорят преимущественно о своих личных перспективах, тогда как юноши выдвигают на первый план общие проблемы. С возрастом увеличивается умение разграничивать **возможное и желаемое**.

Характерная черта юности - формирование жизненных планов. **Жизненный план** возникает, с одной стороны, в результате обобщения целей, которые ставит перед собой личность, как следствие построения «пирамиды», ее мотивов, становления устойчивого ядра ценностных ориентации, которые подчиняют себе частные, преходящие стремления. С другой стороны - это результат конкретизации целей и мотивов.



Подросток пытается предвосхитить свое будущее, не задумываясь о средствах его достижения. Его **образы будущего ориентированны на результат, а не на процесс развития**: подросток может очень живо, в деталях представлять свое будущее общественное положение, не задумываясь над тем, что для этого нужно сделать. Отсюда и частая завышенность уровня притязаний, потребность видеть себя непременно выдающимся велика.

**Жизненный план** в точном смысле этого слова возникает только тогда, когда предметом размышлений становится не только конечный результат, но и способы его достижения, путь, которым человек намерен следовать, и те объективные; субъективные ресурсы, которые ему для этого понадобятся.

Жизненные планы старшеклассников как по содержанию, так и по степени их зрелости, социального реализма и охватываемой временной перспективе весьма различны.

В своих ожиданиях, связанных с будущей профессиональной деятельностью и семьей, старшеклассники достаточно реалистичны. Зато в сфере **образования, социального продвижения и материального благополучия** их притязания зачастую **завышены**. Они ждут слишком многого и слишком быстро. При этом высокий уровень социальных и **потребительски** притязаний не подкрепляется столь же высокими профессиональными устремлениями. У многих ребят **желание больше иметь** и получать не сочетается с психологической готовностью к более трудному, квалифицированному труду.

Обращает на себя внимание также недостаточная конкретность профессиональных планов старшеклассников. Вполне реалистично оценивая последовательность своих будущих жизненных достижений, старшеклассники чрезмерно **оптимистичны в определении возможных сроков их осуществления**. При этом девушки ожидают достижений во всех сферах жизни в более раннем возрасте, чем юноши, проявляя тем самым недостаточную готовность к реальным трудностям и проблемам будущей самостоятельной жизни.

Главное противоречие жизненной перспективы старшеклассников, по данным Е.И.Головахи, - **недостаточная самостоятельность и готовность к самоотдаче** ради будущей реализации своих жизненных целей.

Подросток стоит перед выбором сферы деятельности. Но только практически, в ходе самой деятельности выяснится, подходит ли она ему или нет.

Уровень социальных притязаний школьника и выбор той или иной конкретной специальности в немалой степени зависят от объ-

активных условий. Прежде всего это социальное положение, материальное благосостояние семьи и особенно уровень образования родителей.

Профессиональная ориентация – сложная психологическая проблема. К ней существует три главных теоретических подхода.

**Первый подход** исходит из идеи стабильности и практической неизменности индивидуальных качеств, от которых зависят способы и успех деятельности; акцент делается, с одной стороны, на отборе и подборе людей, наиболее подходящих для той или иной работы, а с другой - на подборе работы, наиболее соответствующей индивидуальным качествам того или иного человека.

**Второй подход** исходит из идеи направленного формирования способностей, полагая, что у каждого человека можно так или иначе выработать нужные качества.

**Третья возможность** - ориентация на формирование индивидуального стиля деятельности.

Попытки родителей ускорить, форсировать процесс выбора путем прямого психологического нажима, как правило, дают отрицательные результаты, вызывая у детей рост тревожности, а иногда и негативный отказ от всякого самоопределения, нежелание вообще что-либо выбирать, уход в разного рода хобби и т. д. Помощь здесь может быть только органичной - своевременное, на всем протяжении учебы, расширение кругозора и интересов ребенка, ознакомление его с разными видами деятельности и практическое приобщение к труду.

Очень важен уровень информированности старшеклассников, как о будущей профессии, так и о самих себе. Юноши и девушки очень плохо знают круг профессий, из которого им предстоит выбирать, и конкретные особенности каждой профессии, что делает их выбор в значительной мере случайным. Нередко эта неинформированность сохраняется даже на вузовской скамье.

Здесь есть также определенные **половые различия**. Осведомленность юношей о различных современных профессиях выше, а сама дифференциация профессиональных интересов начинается у них раньше и проявляется иначе, чем у девушек. **Юноши критичнее** оценивают возможности и требовательнее относятся к своей будущей профессии; **девушки** в этом отношении **пассивнее и легче мирятся с неудачами**, придавая больше значения устройству личной, семейной жизни.

Выбор профессии отражает определенный уровень личных притязаний, включающий оценку своих объективных возможностей и оценку своих способностей. У 15-17-летних юношей и девушек уровень притязаний часто завышен. Это нормально и даже полезно, так как стимулирует молодого человека к росту и преодолению трудностей.

Принадлежность к тому или иному потоку дифференцирует собственные ценностные ориентации личности, в частности ее отношение к образованию. Молодые люди, окончившие ВУЗ, выше всех остальных ценят образование, преимущественно как средство сделать жизнь более содержательной, интересной.

Истинно **нравственный человек** беспощадно требователен к себе и в тоже время снисходителен, **терпим к другим**.

Среди старшеклассников популярны диспуты на этические темы. Иногда старшеклассник просто «не узнает» стоящих перед ним моральных задач, хотя правила их решения ему отлично известны.

**Нравственная позиция раскрывается в поступках** и формируется поступками же, причем особенно важную роль в установлении единства знаний, убеждений и деятельности играют конфликтные ситуации. Человек не бывавший в сложных жизненных переделках, еще не знает ни **силы своего «Я»**, ни реальной иерархии исповедуемых им идей и принципов.

Психологи давно уже обратили свое внимание на внутреннюю противоречивость юношеского морального сознания, в котором ригоризм и категоричность оценок странным образом уживаются с демонстративным скепсисом и сомнением в обоснованности многих общепринятых норм. Такая противоречивость объясняется прежде всего интеллектуальными трудностями<sup>1</sup>. Пока собственная система ценностей у юноши сложилась, он легко поддается моральному релятивизму: **если все относительно, значит, все дозволено**, все, что можно понять, можно оправдать и т. д.

---

<sup>1</sup> Интеллект и характер - это как соотношение теоритического умозаключения и практической реализации осознаваемого. Поскольку юность - один из главных пиков противоречий и кризисов, то и здесь наиболее явно вскрывается сложное, неоднозначное соотношение между интеллектом и характером. Неслучайно психологи считают поступок мерилom человеческой личности. Мысли и даже слова могут мало что говорить о человеке. И только поступки по-настоящему позволяют раскрыться и открыть (для других) личность. Хотя слово сказанное - возможное, но необязательное предпосупковое поведение.

Один и тот же юноша может одновременно или попеременно выгладеть то суровым и безжалостным моралистом, то равнодушным циником, отрицающим всякую нравственность.

Подавляющая часть старшеклассников искренне принимают политические идеи и нравственное содержание перестройки. **Многие юноши и девушки**, как и их родители, внимательно читают острые газетные статьи и литературные публикации, горячо спорят об интерпретации исторического прошлого и перспективах на будущее.

Но у многих из них эта заинтересованность остается **чисто интеллектуальной**, как если бы перестройка происходила где-то во вне. Собственной инициативы, которая как известно, наказуема, они не проявляют, их сознание остается конформистским: **мы согласны с целями перестройки, но пусть ее осуществляет кто-то другой.**

**Другие ведут себя активно**, участвуя вместе с более старшими молодыми людьми в различных социально-нравственных начинаниях, будь то охрана и восстановление исторических памятников, или помощь престарелым. К сожалению, вследствие юношеского максимализма и нетерпеливости многие из этих ребят быстро остывают, или становятся легкой добычей разного рода экстремистских групп с их кажущейся радикальностью и простотой лозунгов.

**Третья группа** занята в основном поиском нравственного абсолюта и символа веры. Это нередко принимает религиозный характер, что проявляется не только в увеличении числа верующих, но и в молодежной контркультуре (например, поиск Христа и культ любви у хиппи).

**Четвертая группа - равнодушных.** Эти юноши не верят в перестройку и не хотят принимать на себя социальную ответственность, предпочитая жить своими собственными групповыми и возрастными интересами: дайте нам любимые диски и модную одежду, а в остальном оставьте нас в покое!

Наконец, существуют юные противники перестройки: сталинисты, сторонники возрождения жестких, командно-административных методов управления. При этом, разумеется, предполагается, что командовать будут они сами, а «материалом» должны быть другие.

### **Сексуальные проблемы в юности**

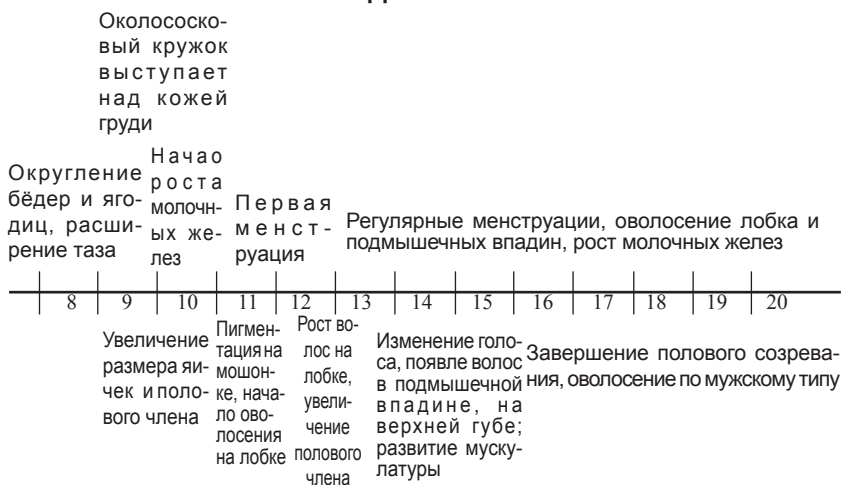
**В подростковый период** происходит половое созревание, сопровождающееся **ускоренным физиологическим развитием**. Увеличивается выработка гормонов: гормона роста, половых гормонов,

гормонов щитовидной железы, инсулина. Одновременное и взаимодополняющее действие гормонов обеспечивает своевременное и правильное развитие ребёнка.

В подростковом возрасте происходит постепенная подготовка организма детей к взрослой жизни и соответствующим нагрузкам, количественные (увеличение длины тела, его веса) и качественные изменения (окончательное созревание и перестройка всех органов и систем).

## ДИАГРАММА ПЕРИОДОВ ПОЛОВОГО СОЗРЕВАНИЯ У МАЛЬЧИКОВ И ДЕВОЧЕК

### Девочки



### Мальчики

**Половое созревание** начинается с появления вторичных половых признаков: пигментации наружных половых органов, оволосения на лобке, подмышечных впадинах.

Содержание **полового созревания** и опережение его начала у девочек отмечено в диаграмме (см. ниже). Параллельно с половым созреванием происходит интенсивный рост в длину. Пик скорости роста у девочек приходится на 12 лет и достигает 9 см в год, у мальчиков - на 14 лет и достигает 10 - 12 см в год. Нарастает и вес тела, в среднем до 3-5 кг в год.

Продолжительность **полового созревания** составляет в среднем около **пяти лет**. У подростков растут и развиваются все части тела, ткани и органы. Но темпы роста неодинаковы. Больше всего заметно увеличение длины рук и ног. Мышечная масса также увеличивается, но развитие мышц отстаёт от роста трубчатых костей. Эта неравномерность развития вызывает временное нарушение координации движений - появляется неуклюжесть, неповоротливость, угловатость.

**Половое созревание** - центральный психофизиологический процесс подросткового и юношеского возраста. Сексуальное поведение подростка зависит не только от темпа полового созревания, но и от социальных факторов.

По данным З.В.Рожановской, опросившей 600 взрослых женщин, **раннее половое созревание** сопровождается более ранним пробуждением полового влечения, чему сопутствует также более **раннее начало половой жизни**.

Говоря о подростковой и юношеской сексуальности, нужно различать ее **поведенческие** (мастурбация, сексуальные игры, ухаживание и т. д.), эмоциональные (эротические фантазии, и переживания) и **когнитивно - оценочные** (представления о природе сексуальности и отношение к ней или иным ее проявлениям) компоненты.

Урбанизация, акселерация, научно-техническая революция, усложнение процессов воспитания, большая, чем прежде, автономия подростков и юношей от родителей, женское равноправие, большая доступность информации по вопросам пола и появление эффективных контрацептивов способствуют более раннему началу половой жизни и либерализации половой морали. Эти сдвиги отмечены всюду, где проводились систематические исследования.

Юношеская мечта любви и образ идеальной возлюбленной часто лишены сексуального содержания. Когда подростки называют зарождающуюся у них привязанность «дружбой», они не лицемерят: они и вправду испытывают прежде всего потребность в коммуникации, эмоциональном тепле.

Возраст начала половой жизни и иерархия ее мотивов у школьников весьма различны. Но их сексуальное поведение автономно от матримониальных планов и намерений, и воспринимается преимущественно в комплексе **любовно-романтических** или **гедонистических ценностей**, чем младше подросток в момент своей первой половой связи, тем меньше эта связь мотивируется любовью, тем больше в ней случайного, ситуативного.

Как показывают исследования Г.Айзенка, стиль половой жизни во многом зависит от типов личности. **Экстраверты раньше интровертов начинают половую жизнь.** Они чаще, с большим количеством партнеров и в более разнообразных формах имеют сексуальные контакты; придают больше значения эротической любовной игре, быстрее привыкают к сексуальным стимулам и потому больше ориентированы на смену партнеров, ситуаций и т.д. **Экстравертам легко дается сближение с лицами противоположного пола,** они более гедонистичны, получают больше удовлетворения от своей сексуальности, и не испытывают в связи с ней тревог или сомнений. Сдержанные и заторможенные **интроверты** склонны к более индивидуализированным, тонким и устойчивым отношениям, что часто сопряжено с их психологическими проблемами и трудностями. **Психопатическая личность** отличаются высокой половой возбудимостью, не признаёт социальных и моральных ограничений<sup>1</sup>. Они редко удовлетворены своей половой жизнью, часто склонны к девиантному поведению, включая групповой секс; их установки отличаются грубой биологизацией пола. **Невротики** часто имеют сильное влечение, но не могут удовлетворить его из-за сильного чувства вины и тревоги по поводу своей сексуальной жизни, а также трудностей в общении. Сексуальность часто кажется им опасной и отвратительной, а собственные влечения ненормальными. У этих людей чаще всего встречаются такие психосексуальные проблемы и нарушения, как аноргазмия и фригидность у женщин, преждевременное семяизвержение и импотенция - у мужчин<sup>2</sup>.

Многое в поведении подростков и юношей зависит от того, как они представляют свою половую роль. Наряду с подлинными увлечениями во взаимоотношениях юношей и девушек много надуманного. Влюбленность, ухаживание, обмен записочками, первое свидание, первый поцелуй важны не только и не столько сами по себе, как ответ на собственную внутреннюю потребность старшеклассника, сколько как определенные социальные символы, знаки повзрелости.

<sup>1</sup> Психопатия в данном случае предполагает гипертимный (возбудимый) темперамент и демонстративный (актерский) характер. Такое сочетание темперамента и характера, в крайнем своем выражении, приводит к психопатии, что является предметом не психологии, а психиатрии.

<sup>2</sup> Аноргазмия - отсутствие сексуального удовлетворения (оргазма); фригидность - холодность, отсутствие полового влечения; импотенция - половая слабость.

Самая сложная **проблема психосексуального развития** в подростковом и раннем юношеском возрасте - формирование **сексуальной ориентации**, т. е. системы эротических предпочтений, влечения к лицам противоположного (гетеросексуальность), своего собственного (гомосексуальность) или обоего пола (бисексуальность).

Взаимоотношения юношей и девушек сталкивают их с множеством моральных проблем. Старшеклассники остро нуждаются в помощи старших, прежде всего родителей и учителей. Но одновременно они хотят - и имеют на это полное право! - оградить свой интимный круг от бесцеремонного вторжения и подглядывания.

#### ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Гарбузов В.И. Практическая психотерапия, или как вернуть ребенку и подростку уверенность в себе, истинное достоинство и здоровье. С. -Пб: АО «Сфера», 1994г.
2. Кон И. С. Психология юношеской дружбы. М. , 1973г.
3. Леонгард К. Акцентуированные личности. Киев, 1982г.
4. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений. Киев, 1990г.
5. Петровская Л. А. Компетентность в общении. М. , 1989г.
6. Социальная психология / под ред. А. В. Петровского. М. , 1987г. /
7. Трусов В. П. Социально-психологические исследования когнитивных процессов. Л. , 1980г.



## ПСИХОЛОГИЯ ЗРЕЛОСТИ

### КАКОЙ ВОЗРАСТ ЛУЧШЕ?

#### Возраст и развитие личности

Можно ли ставить вопрос о преимуществах какого-либо возраста? Или же и в жизни человека, как и у природы, **“нет плохой погоды”**, и любое время года, то есть любой возраст, **“надо благодарно принимать”**? Так или иначе, но возраст человека - вполне определенная жизненная данность. Его, как и опыт, нельзя ни прибавить, ни, к еще большему сожалению, убавить. Но знать о тех возможностях, которые дают человеку разные **“времена года”** жизни, надо.

Многочисленными исследованиями установлено, что в различные периоды существования человека наблюдается неравномерное развитие его психических функций. Так, наиболее высокая степень восприимчивости **социального** и **профессионального** опыта у взрослого наблюдателя, в пору от 18 до 25 лет. Именно в эти годы происходят наибольшие изменения в интеллектуальных функциях. Это свидетельствует о подвижности и гибкости взаимосвязей между памятью и вниманием [6]. Знание возрастных особенностей расширяет возможности специального воздействия на интеллектуальную сферу обучающихся в различных учебных заведениях или работающих на производстве. Например, в 26-29 лет **внимание** по своему развитию опережает **память и мышление**. Это связано с резкой перестройкой личности: определяются жизненные позиции, меняется положение человека в семье, в трудовом коллективе. В 30-33 года вновь наступает высокое развитие всех интеллектуальных функций - **памяти, мышления и внимания**, которое снижается к 40 годам [2]. Затем быстрота приема информации, ее переработки и реакции на нее, интенсивность внимания, а также эмоциональная уравновешенность и другие психологические показатели понижаются. Такие же процессы наблюдаются и у 55 - 60-летних людей. Это связано с тем, что у лиц старше 55 лет происходит ослабление основных процессов высшей нервной деятельности - торможения и возбуждения [2].

В целом развитие интеллектуальных функций у взрослых характеризуется следующими данными: 18 - 25 лет - подъем уровня развития **памяти, внимания и мышления**; 26 - 29 лет - некоторый

спад уровня памяти и мышления, подъем уровня внимания; 30 - 33 года - опять высокий уровень **памяти, мышления и внимания**; 34 - 40 лет спад и затем незначительный подъем уровня развития памяти, мышления и внимания. Многие авторы полагают, что пик развития интеллектуальных функций располагается между 18 и 20 годами. Если принять логическую способность 20-летнего человека за эталон, то в 30 лет она будет равна 96, в 40 - 87, в 50 - 80, в 60 лет - 75 процентам [1, с. 149].

Свои возрастные особенности имеет и развитие чувствительности. Сенсорный оптимум приходится на 25-летний возраст, а период стабилизации чувствительности простирается от 25 до 50 лет, после чего наступает ее **постепенный спад**. По мнению чехословацких психологов и педагогов, способность к обучению нарастает примерно до 25-летнего возраста, затем снижается ежегодно на один процент [10].

### Возраст и образование

*“Учиться и не размышлять - напрасно терять время  
(Конфуций)”*

Как убедительно показал известный советский психолог Б.Г. Ананьев, интенсивность старения интеллектуальных функций зависит от двух факторов: внутренним является одаренность личности, внешним - образование. Оно противостоит старению, затормаживает его процессы. Поэтому подготовка, переподготовка и постоянное повышение квалификации работников, создание на производстве системы непрерывного образования кадров являются важным условием **профессионального и интеллектуального развития человека**.

Новейшие экспериментально-психологические исследования свидетельствуют о зависимости интеллектуальных функций от словесного и моторного (двигательного) обучения. Доказано, что **моторное обучение**, весьма успешное **в ранние периоды зрелости**, оказывается малоэффективным на более поздних этапах жизни. Уже в 30 -35 лет отмечается постепенная стабилизация, а к 40-летнему возрасту -снижение **невербальных (неречевых)** функций. Вместе с тем **вербальные (речевые)** функции именно с этого периода прогрессируют наиболее интенсивно, достигая высокого уровня после 40 - 45 лет [1, 152]. Представляет также интерес момент наступления наиболее высоких достижений человека в избранной профессиональной деятельности.

Так, по некоторым данным, более ранние достижения до 30-летнего возраста) отмечаются у **химиков**, затем (до 30 -34 лет) - у **математиков и физиков**, инженеров в области электроники, более поздние (35-39 лет) отмечены у геологов, медиков и других специалистов. Кульминационные моменты у представителей научной, **философской и политической** областей деятельности располагаются, как правило, между 40 и 55 годами. В среднем период наивысших профессиональных достижений у специалистов наступает около 37-38 лет. При этом постоянная умственная деятельность, высокая социальная активность, труд и творчество являются основными факторами профессионального долголетия. Зависимость возрастных характеристик психики от основной социальной деятельности человека подтверждается результатами ряда исследований. Например, сравнение результатов работы руководителей и всего мужского населения Болгарии показало, что в любом возрасте продуктивность руководителей более высокая, чем их сверстников, занятых другими видами деятельности. Интенсивность протекания психических процессов у них тоже намного выше. Так, у 45-летних руководителей она значительно выше, чем у 35-летних мужчин страны в целом. Опережают руководящие работники своих соотечественников соответствующего возраста и по скорости реакции [3].

Важное значение имеют время и форма приобретения работником среднего и высшего образования. Продолжительность обучения влияет на закрепление человека за определенной профессией, рост его квалификации, способствует формированию активности жизненной позиции. Практики, получающие образование заочно и связывающие теорию с конкретным делом, быстрее и энергичнее других осваиваются на командных высотах. Поэтому при отборе специалистов на руководящие должности при равных условиях предпочтение следует отдавать тем, кто окончил дневные средние специальные учебные заведения, а затем, по той же специальности - ВУЗы без отрыва от производства.

Определенную роль в становлении специалиста играет и его должностной путь, что также необходимо учитывать при изучении и подборе кадров управления. Как показывает практика, должностное движение специалистов в рамках **линейной структуры** производства (мастер - начальник участка - начальник цеха и т.д.) формирует более решительных и ответственных руководителей, а в рамках **функциональной структуры** (специалист - руководитель группы - начальник отдела и т.д.) - более осторожных, но знающих, высококвалифицированных.

### Возраст и трудовой стаж

Существует определенная зависимость между стилем руководства и стажем работы руководителя. Выявлено, что при стаже до **трех лет** он стремится установить полное взаимопонимание с коллективом, от трех до семи - обладает склонностью к эксперименту, пытается найти решения. После **семи лет** период поисков заканчивается, руководитель свободно владеет всем арсеналом методов управления [5]. Вместе с тем, лица со стажем руководящей работы **свыше 20 лет** в силу возрастных особенностей решения принимают **осторожно**, у них отмечается тенденция к **консерватизму**. В этих условиях наиболее целесообразным следует считать сочетание опытного с большим стажем руководителя и молодого первого заместителя.

Зарубежная практика показывает большое значение возрастных ограничений при планировании кадровой работы. Введение их по отношению к руководящим работникам позволяет кадровой службе заблаговременно начать подготовку, повышать теоретический уровень преемников, использовать претендентов в качестве дублеров и стажеров [7]. При такой практике смена управляющего проходит для коллектива безболезненно, так как его последователь успевает войти в курс дел, изучить коллектив. В целях же оптимального использования потенциала работников, достигших возрастного ценза, но сохранивших здоровье, способность трудиться, вводятся должности советников, экспертов, инспекторов.

**Профессиональный опыт**, безусловно, имеет огромное значение, но он может быть широким (им обладают руководители, последовательно работавшие в различных должностях) и повторяющимся (его имеют работники, длительное время занимающие одну и ту же руководящую должность). Более ценен, конечно, первый. Кроме того, если человек долго задерживается на одном посту, он теряет интерес к работе. Особенно это характерно для руководителей относительно молодого возраста, которые переросли уровень занимаемой должности. Вместе с тем, как показывают исследования, **средняя продолжительность** пребывания в должности начальника цеха в нашей стране составляет 7,5 лет, при этом 20 процентов работников данной группы управления трудятся здесь свыше 10 лет, 14 процентов - свыше 15 лет [7].

Средний стаж начальников отделов на предприятии еще больше: он составляет 9,7 года. В то же время известно, что критическими

**периодами адаптации** руководителей являются следующие: вхождение в курс дел - первый год работы, переход к стадии оптимальной продуктивности 2,5-3 года, появление некоторых признаков снижения эффективности - через 6-7 лет [9]. Поэтому сроки труда в одной руководящей должности **не должны**, как правило, **превышать 7 лет**. При этом, естественно, необходимо учитывать и уровень управления, например, у мастеров производственных участков наибольшая эффективность работы достигается в период от 1,5 до 4 лет стажа, а у начальников цехов и отделов - от 2 до 5 лет. У руководителей ранга директора предприятия и выше полоса наиболее продуктивной деятельности может несколько превышать указанные пределы.

Говоря о самом эффективном периоде труда руководителей с точки зрения их возраста и стажа работы, следует также отметить, что наибольшего успеха достигают те из них, кто в течение более короткого времени прошел должностные ступени. Например, для директоров заводов число предшествующих управленческих уровней составляет в среднем 8-10, а время достижения поста директора с начала трудовой деятельности на предприятии - 18-22 года. Следовательно, средняя продолжительность пребывания в предыдущих должностях составляет около 2,2 года, то есть они не выходили за сроки максимальной эффективности и достигали высшего уровня управления в расцвете физических сил и творческих способностей [7].

**Учет возрастных особенностей управленцев** и связанных с ними показателей образования, общего и профессионального стажа работы, в том числе и на одной должности, предполагает необходимость создания планов должностного продвижения для специалистов. При этом важно предусматривать **поэтапность** их служебного роста, при котором считается нецелесообразным скачкообразное (через две-три ступени) **перемещение**. С учетом того, что не всегда есть возможность для передвижения по вертикали, начальников цехов, например, можно переставлять по горизонтали - в более сложные цеха - с обязательным увеличением заработной платы. В этих же целях следует шире использовать процедуры присвоения классов и категорий руководящим работникам и специалистам производства.

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Приведенные результаты различных исследований показывают, что **расцвет творческой деятельности человека** наступает примерно **в 35-40 лет**. Для практики кадровой работы это означает, что подбор и расстановку управленцев на производстве следует осуществлять таким образом, чтобы пост руководителя цехового уровня мог занять специалист не старше 30 лет. Опыт, однако, свидетельствует, что средний возраст кандидатов, включаемых в резерв для выдвижения, превышает обычно 30-летний рубеж. Такое положение обедняет перспективы подготовки руководителей более высокого ранга и отрицательно отражается на уровне инициативности и самостоятельности молодых специалистов.

2. Учет преобладания в различные периоды жизни человека **вербальных и невербальных функций** позволяет правильно организовать учебный процесс в группах подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Если они объединяют слушателей в возрасте до 35 лет, то процесс обучения должен включать преимущественно практические (моторные) методы обучения, для более старших предпочтительны вербальные средства изложения материала.

3. Необходимо обеспечить сочетание опытных работников с молодыми - расставлять кадры таким образом, чтобы у пожилых и опытных руководителей оказывались молодые заместители, готовые по истечении определенного срока и при соответствующей подготовке заменить их. Правильный выбор заместителя руководителя любого ранга имеет большое значение для создания действенного резерва. На практике же нередко бывает так, что руководитель назначает своими заместителями людей неперспективных с точки зрения должностного продвижения (например, по возрасту или состоянию здоровья), в результате чего искусственно создает себе репутацию незаменимого работника [5].

4. Руководители и специалисты, особенно **молодые**, должны быть знакомы с **перспективой** их квалификационного и должностного роста. С молодыми специалистами после прохождения ими годичной стажировки рекомендуется заключать договоры, в соответствии с которыми специалист обязуется своевременно проходить подготовку для занятия определенных должностей, а администрация - предоставлять их в оговоренные сроки.

5. Рекомендуется учитывать, что наибольшего успеха достигают те руководители, которые за короткий срок прошли предыдущие управленческие уровни. Однако у них нередко наступает и глубокий спад, особенно когда стремление достигнуть следующего уровня не реализуется. И наоборот: те, которые **долго шли**, например, к должности начальника цеха и достигли ее уже в зрелом возрасте, сперва работают менее эффективно по сравнению с первыми, но зато и последующий спад у них почти всегда менее глубок [7]. Поэтому для правильной расстановки руководящих кадров одинаково важно как не **“передержать”** человека на одной должности, так и не **“срывать”** его раньше времени.

6. Создание и внедрение системы должностных перемещений управленцев целесообразно осуществлять на основе разработок моделей должностного продвижения специалистов, а также составления соответствующих цеховых, заводских и отраслевых планов.

При этом необходимо обеспечить свободное получение всеми работниками предприятия, организации информации о вакансиях. Для этого можно использовать программы “Найти работу по телефону”, которые предусматривают: а) получение по телефону каждым желающим конкретных данных о свободных должностях и рабочих местах; б) сосредоточение в кадровых службах сведений о всех, чьи способности и квалификация не полностью используются.

### **Список использованной и рекомендованной литературы**

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1968. С. 214
2. Возрастные особенности умственной деятельности взрослых: Сб. научн. тр. / Под ред. Е.И. Степановой. М., 1974.
3. Генов Ф. Психология управления: Осн. пробл.: Пер. с болг. М., 1982.
4. Краткий психологический словарь/ Под ред. А.В. Петровского и М. Г. Ярошевского.М., 1985. С. 46.
5. Скоробогатов И.Б. Совершенствование организации работы с кадрами в народном хозяйстве. М., 1982.
6. Степанова Е.И. Умственное развитие и обучаемость взрослых Учеб. пособие. Л., 1981.
7. Удалов Ф.Е. В одной должности - не более 7 лет/ Экономика и организация пром. пр-ва. 1983. № 12.
8. Шадриков В.Д. Психологические аспекты расстановки кадров. М., 1974.
9. Эффективность труда руководителя. М., 1962.
10. ЭКО. 1983. № 12

## МУЖЧИНА И ЖЕНЩИНА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

### Пол и выбор профессии

Вечен ли спор о преимуществах **мужчины или женщины**? А может быть дело не в преимуществе, а во взаимном дополнении. И какими бы не были доводы оппонентов, очевидно, что знание различий психологии полов в работе с людьми просто необходимо. Исследованиями установлено некоторое преимущество **мужчин** в пространственной и временной ориентации, в понимании механических отношений и математических рассуждениях. **Женщины** же превосходят мужчин в ловкости рук, быстроте восприятия, в счете и беглости речи, в запоминании различного материала.

Среди основных личностных черт у **мужчин** в большей степени выражены агрессивность, мотив достижения, эмоциональная стабильность, а у **женщин**, как правило, - социальная ориентация.

Половые различия в способностях и формировании профессиональной направленности заметны уже на ранних этапах развития личности. Например, у **мальчиков** 6 - 7 лет 70 процентов составляют рисунки с индустриальным пейзажем, между тем как у их сверстниц - всего лишь 6. **Девочки** в этом возрасте чаще рисуют домики, деревья, цветы, пейзажи, людей [2]. По данным изучения 14 свойств познавательной деятельности **юношей** и **девушек** (группы студентов от 17 до 22 лет), первые оказались сильнее вторых по 9 показателям (общая осведомленность и понятливость, скорость концентрации внимания, обобщенность мышления, наблюдательность, пространственные представления, логичность мышления, вербальный и невербальный интеллект), а девушки сильнее юношей по трем показателям (кратковременная память, словарный запас и адаптивность ума) [3].

В настоящее время удельный вес женщин среди руководителей различного уровня управления пока еще уступает удельному весу мужчин, и порой значительно. Так, среди руководителей органов государственного управления и их структурных подразделений они составляют 44 процента, а на производстве в числе первых руководителей - 24 процента, начальников цехов, участков, мастерских и отделов - 23 процента. В общем количестве инженерно-технических работников женщин - 49 процентов, что свидетельствует о имеющихся возможностях для более широкого выдвижения их на руководящие должности [10].



### “Мужские” типы развития личности

Исследованиями выявлена взаимосвязь личностных черт раннего возраста с характеристиками более позднего периода жизни человека. Например, у **мужчин** самыми устойчивыми оказались такие черты, как интеллектуальные интересы, изменчивость настроений, готовность примириться с неудачей, высокий уровень притязаний, а у женщин - настойчивость, эстетическая отзывчивость, жизнерадостность, желание дойти до пределов возможного. Сравнивая взрослых мужчин с теми, какими они были в 13-14 лет, советский психолог И.С. Кон выделяет следующие типы развития их личности. **Мужчины**, отличавшиеся в 13-14 лет от сверстников **надежностью**, продуктивностью в работе, **честлюбием**, хорошими способностями, широтой интересов, самообладанием, прямоотой, дружелюбием, философским складом ума и сравнительной удовлетворенностью собой, сохранили эти свойства и в 45-летнем возрасте. Такие люди высоко ценят независимость и объективность, имеют высокие показатели по интеллектуальной эффективности, чувству благополучия.

**Подростки**, для которых были характерны **бунтарство**, болтливость, любовь к раскованным поступкам и предрасположенность к отступлениям от принятого образа мышления, раздражительность и агрессивность, становятся неуравновешенными мужчинами со слабым самоконтролем, для которых характерны импульсивность и непостоянство. Склонность драматизировать свои жизненные ситуации, непредсказуемость поведения присущи им и во взрослом возрасте. Представители этого типа чаще, чем другие мужчины, меняют работу.

Принадлежащие к следующему мужскому типу - с **повышенным самоконтролем** - в подростковом возрасте выделялись эмоциональной чувствительностью и самоуглубленностью. Эти мальчики плохо чувствовали себя в неопределенных ситуациях, легко отчаивались в неудаче, были зависимы и недоверчивы. Достигнув сорокалетия, они остались столь же ранимыми, склонными уходить от сложных обстоятельств, испытывать жалость к себе, напряженность в общении с другими людьми. Среди представителей данного типа мужчин наиболее высокий процент холостяков.

Некоторые **другие мужчины**, напротив, сильно **меняются от юности к зрелости**. Таковы, например, мужчины, у которых бурная, напряженная юность сменяется спокойной, размеренной жизнью в зрелые годы [6].

Знание работниками кадровых служб особенностей личностных черт и поведения подростков, например, в подшефной общеобразовательной школе или базовом профессионально-техническом училище позволяет обоснованно прогнозировать их профессиональное становление в условиях конкретного производственного предприятия, а также организовать необходимую профориентационную работу в этих учебных заведениях.

### Три типа женщин-работниц

Существуют определенные типы развития личности и среди женщин. Так, социально-психологические исследования личности женщин-инженеров, проведенные Э.С. Чугуновой и другими психологами, позволили выделить три типологические группы - **доминантную, ситуативную и конформистскую** [9].

Для **доминантного типа** характерны: интерес к техническим наукам и исследовательской деятельности, увлечение техникой, конструированием; стремление работать в научно-исследовательских и конструкторских организациях, высокие показатели творческой активности, удовлетворенность специальностью, содержанием труда и взаимоотношениями в коллективе. Представители данного типа более всего стремятся сохранить достигнутое, например, остаться на прежнем месте, если даже нужно идти на понижение в должности [4].

**Ситуативный тип** выбора профессии и места работы женщиной осуществляется чаще всего в силу меркантильных соображений: близость его к месту жительства, материальные выгоды, удобный режим и т.д. У таких женщин творческая активность выражена слабо, для них характерна высокая общительность, стремление к самоутверждению в отношениях с другими при низком уровне притязаний в профессиональной деятельности. Ограниченный интерес к выполняемой работе у представителей данного типа замещается ориентацией на семью, быт и культуру.

**Конформистский тип** отличается тем, что выбор профессиональной деятельности представителями этой группы был обусловлен, как правило, влиянием ближайшего социального окружения (друзей, знакомых, родителей и т.д.), а не самостоятельным решением. Данный тип характеризуется низкой творческой активностью, неудовлетворенностью работой и должностью, низким уровнем

профессиональной мотивации, склонностью к подозрительности и конфликтам. Основная ориентация - сфера взаимоотношений [4].

Знание хозяйственными руководителями, а также сотрудниками кадровой службы основных психологических особенностей мужчин и женщин позволяет им правильно использовать людей при комплектовании производственных коллективов, формировании учебных групп повышения квалификации, расстановке кадров управления, организации воспитательной работы на производстве, создании оптимального психологического климата в трудовых коллективах. При этом необходимо помнить, что большая часть проблем у мужчин формируется в сфере их профессиональной деятельности, а у женщин - в семейных отношениях. В женских или преимущественно женских производственных коллективах больше ценятся хорошие межличностные отношения, в мужских - квалификация и достижения в профессиональной деятельности [3].

#### ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Известно, что мужчины обладают большей физической силой и выносливостью, их организм в меньшей степени, чем женский, подвержен влиянию неблагоприятных факторов производственной среды. Это не может не учитываться при комплектовании различных участков производства (например, литейных и сборочных цехов промышленного предприятия или профессий каменщиков и маляров в строительстве), а также при формировании таких звеньев управления, как цех, участок, бригада и др.

Мужчинам, как правило, присущи решительность, уверенность в себе, склонность к риску, выраженные мотивы достижения, что необходимо для успешной работы в должностях линейных руководителей - мастер, начальник цеха, директор предприятия и т.д.

2. Женщинам свойственны аккуратность в работе, внимательность, тщательность, что важно для специалистов различного профиля или функциональных руководителей - начальник группы, бюро, сектора, отдела и т.д. [10].

3. Выраженная направленность женщин на социальную ориентацию предоставляет возможность их успешного использования в соответствующих структурных подразделениях на производстве - отделах кадров, социального развития, технического обучения, ведомственных дошкольных учреждениях. Внимание к психологическим особенностям мужчин и женщин положительно отражается

на эффективности кадровой работы и помогает при формировании аппарата управления исходить из оптимального соотношения численности мужчин и женщин.

4. Учет возрастно-половых особенностей важен также при организации бесед и проведении опросов общественного мнения на производстве, которые в настоящее время находят все более широкое применение в практике кадровой работы предприятий и организаций. Влияние пола и возраста проводящего опрос на его результаты обычно проявляются следующим образом:

Вопрос	Да	Нет	Вопрос	Да	Нет
1	3	0	7	3	0
2	4	0	8	2	0
3	3	0	9	0	2
4	2	0	10	0	3
5	0	4	11	1	0
6	2	0	12	3	0

1) между мужчинами, как правило, создаются более неофициальные отношения чем между женщинами;

2) мужчины-интервьюеры предпочитают работать с мужчинами, женщины охотно опрашивают оба пола;

3) мужчины более критичны к своим собеседникам, чем женщины;

4) разница в поле может вызвать скованность у собеседника;

5) не рекомендуется посылать молодого работника опрашивать пожилых;

6) при беседе по семейно-бытовой тематике лучшие результаты получают в тех случаях, когда мужчина опрашивает мужчину, а женщина женщину без значительных различий их по возрасту;

7) при опросе по производственной тематике лучше всего зарекомендовали себя мужчины [8].

5. Решение вопроса о конкретном назначении того или иного работника на определенную должность всегда предполагает индивидуальный подход. Например, такой важный показатель для линейных руководителей, как решительность, может существенно колебаться как у мужчин, так и у женщин. Ниже приводится тест, позволяющий в общих чертах определить степень проявления этого качества. Ответьте "да" или "нет" на следующие вопросы [7]:

1. Сможете ли вы легко приспособиться на старом месте работы к новым правилам, новому стилю, существенно отличающимся от привычных вам?

2. Быстро ли адаптируетесь в новом коллективе?

3. Способны ли высказать свое мнение публично, даже если оно противоречит точке зрения вышестоящего руководителя?

4. Если вам предложат должность с более высоким окладом в другом учреждении, согласитесь ли вы без колебаний перейти на новую работу?

5. Склонны ли вы отрицать свою вину в допущенной ошибке и отыскивать подходящую для данного случая отговорку?

6. Объясняете ли обычно причину своего отказа от чего-то истинными мотивами, не прикрывая их разными “смягчающими” и камуфлирующими причинами и обстоятельствами?

7. Сможете ли изменить свой прежний взгляд по тому или иному вопросу в результате серьезной дискуссии?

8. Вы читаете чью-то работу (по долгу службы или по просьбе), мысль ее верна, но стиль изложения вам не нравится - вы бы написали иначе. Станете ли вы править текст и настойчиво предлагать изменить его в соответствии с вашим мнением?

9. Если увидите в витрине вещь, которая вам очень понравится, купите ли ее, если даже она не так уж и необходима?

10. Можете ли изменить свое решение под влиянием уговоров обаятельного человека

11. Планируете ли заранее свой отпуск, не полагаясь на “авось”?

12. Всегда ли выполняете данные вами обещания?

Определите число набранных очков по таблице, общая сумма очков будет характеризовать степень вашей решительности?

### **ОТВЕТЫ**

#### **От 0 до 9 очков**

Вы очень нерешительны. Постоянно и по любому случаю долго и мучительно взвешиваете все “за” и “против”. Если удастся переложить принятие решения на плечи другого, вздыхаете с огромным облегчением. Прежде чем сделать какой-то шаг, часто долго советуется и... принимаете половинчатое решение. На собраниях и совещаниях предпочитаете отмалчиваться, хотя в кулуарах обретаете смелость и красноречие. Но не пытайтесь оправдаться, будто это ваша “прирожденная” осмотрительность. Нет, чаще всего это трусость. С вами сложно жить и работать. И пусть вы обладаете

знаниями, эрудицией, опытом, такая черта характера, как нерешительность, намного снижает ваш “коэффициент полезности”. Мало этого, на вас трудно положиться, вы можете подвести. Конечно, перековать характер непросто, но можно. Начните с мелочей, рискните принять собственное решение хотя бы по непринципиальному вопросу. Действуйте дальше в этом направлении, последовательно усложняя задачи.

### **От 10 до 18 очков**

Вы принимаете решения осторожно, но не пасуете перед серьезными проблемами, которые нужно решить сию минуту. Колеблетесь обычно в том случае, если для решения есть достаточно времени. Вот тогда вас начинают одолевать разные сомнения, появляется соблазн все “утрасти”, согласовать с вышестоящими руководителями, хотя вопрос этот - вашего уровня. Больше полагайтесь на свой опыт, он подскажет вам, как правильно поступить. В конце концов посоветуйтесь с кем-нибудь из коллег, но не для того, чтобы подстраховаться, а чтобы проверить себя.

### **От 19 до 28 очков**

Вы достаточно решительны. Логика, последовательность, с которой вы подходите к изучению проблем, и, главное, опыт помогают решать вопросы быстро и большей частью правильно. Бывают отдельные промахи, которые вы осознаете и принимаете меры, чтобы их устранить. Полагаясь на себя, вы не игнорируете советов других, хотя и прибегаете к ним не так уж часто. Принятые решения отстаиваете до конца, но если выявится их ошибочность, не продолжаете упрямо отстаивать честь мундира. Все это хорошо. Но старайтесь всегда оставаться объективным. Не считайте зазорным советоваться по вопросам, в которых недостаточно компетентны.

### **От 29 очков и выше**

Нерешительность - неведомое для вас понятие. Вы считаете себя компетентным во всех аспектах собственной деятельности и не считаете нужным выяснять чье-либо мнение. Единоначалие понимаете как право на единоличные решения, критические замечания по их поводу вызывают раздражение, которое вы даже не пытаетесь порой скрыть. Вам импонирует, когда вас называют человеком решительным и волевым, хотя воля - это вовсе не то, о чем было сказано

выше. Чтобы утвердиться в таком мнении у окружающих, бывает, отвергаете разумные предложения других. Ошибки переживаете болезненно, глубоко веря, что в них виноват кто-то другой. Вера в непогрешимость своих мыслей - серьезный недостаток. Такая черта характера, такой метод работы подавляют инициативу подчиненных, их стремление к самостоятельным действиям, воспитывают у них нерешительность. Все это не идет на пользу делу, наносит серьезный ущерб психологическому климату коллектива, мешает трудиться. Вам неотложно надо менять стиль своей работы!

### **Список использованной и рекомендованной литературы**

- 1 . Анастаси А. Дифференциальная психология //Психология индивидуальных различий: Тексты. М., 1986. С. 13
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1968. С. 184.
3. Вопросы практической психодиагностики и консультирования в вузе / Под Ред. Н.Н. Обозова. Л., 1984. С. 64.
4. Китов А.И. Экономическая психология М., 1987. С. 71 - 74.
5. Кон И.С. Психология половых различий//Психология индивидуальных различий: Тексты. М, 1986. С 79.
6. Кон И.С. Постоянство личности: миф или реальность//Хрестоматия по психологии/ Под ред. А.В. Петровского. М., 1987 С. 164- 167.
7. Рощаховский В. Решительны ли Вы? //Экономика и организация пром. пр-ва. 1983. №6. С. 187-189.
8. Рабочая книга социолога. М., 1976. С. 415.
9. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности // Психол. журн. 1985. № 4. С. 73 -86.
10. Шаховой В.А. Кадровый потенциал системы управления. М., 1985.С. 27-28.

## ТРИ БЛОКА ЛИЧНОСТИ

### Триада личностной направленности

Насколько человек глубок - настолько он личность. Но как определить эту глубину? И как не покажется странным, глубина - это включенность человека в общественную жизнь.

В психологии кроме понятия "человек" употребляется более узкое понятие "личность". Личность - это тот же человек, но рассматриваемый как общественное существо [3]. Личность обладает тремя важнейшими психологическими характеристиками. **Во-первых**, при всей пластичности психических проявлений все же отчетливо проступает устойчивость ее свойств, что, в частности, позволяет предвидеть поведение того или иного работника в определенных производственных и бытовых ситуациях. **Во-вторых**, личность представляет собой единое целое, где каждая черта тесно взаимосвязана с другими. В-третьих, она проявляется в многообразной деятельности, направленной на всестороннее познание, а также преобразование как себя, так и окружающего мира.

Личность современного участника общественной жизни и деятельности - очень сложное целое. Но в нем можно выделить три основных блока, характеризующие содержание главных сторон личности. **Первый** - направленность личности, представляющая собой систему ее отношений с окружающей действительностью. Сюда относятся мотивы поведения (причины, побуждающие к той или иной деятельности), в частности потребности, чувства, интересы. **Второй** - возможности личности, т.е. психологические предпосылки успешности ее профессиональной деятельности, основой которых выступает способность. Третий стиль или психологические особенности поведения, определяемые темпераментом и характером [3].

Таким образом, **направленность личности** представляет собой совокупность устойчивых мотивов, ориентирует ее относительно независимо от наличных ситуаций, характеризуется на что-либо интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, в которых выражается мировоззрение [2]. **Направленность личности** определяет цели, которые ставит перед собой человек, стремления, которые ему свойственны, мотивы, в соответствии с которыми он действует. Направленность как система отношений личности к действительности



представляет собой следующую триаду: отношение к другим людям как членам коллектива; отношение к труду и его результатам, продуктам; отношение к самому себе. В соответствии с этим различают направленность на взаимодействие (ВД), деловую направленность за задачу (НЗ) и личную направленность или направленность на себя (НС).

Определение направленности личности того или иного труженика имеет большое значение для практики кадровой работы, поскольку от этого зависит эффективность подхода к расстановке и дальнейшему использованию кадров на производстве. Данное положение станет понятным после ознакомления с характеристиками различных видов направленности.

**Направленность на взаимодействие (ВД)** есть основания выделить в том случае, если поступки человека определяются его потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с коллегами. Такой работник проявляет интерес к совместной деятельности, хотя и не всегда способствует успешному выполнению задания и его фактическая помощь может быть минимальной.

**Деловая направленность** или направленность на задачу (НЗ) отражает преобладание мотивов, порождаемых деятельностью: увлечение процессом работы, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек ориентируется на сотрудничество с коллективом и добивается наибольшей продуктивности труда подчиненных, старается обоснованно доказать свою точку зрения, которую считает полезной для выполнения задания.

**Личная направленность** или направленность на себя (НС) характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия: стремлением к личному первенству и престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами, переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей, безразличен к коллегам, своим обязанностям. В работе видит прежде всего возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов коллег.

Ниже приводится анкета, обработка результатов которой позволяет выявить ту или иную направленность работника.

### ТЕСТ

На каждый пункт анкеты возможны три ответа, обозначенные буквами А, В, С. Предлагается выбрать тот, который наиболее точно

выражает точку зрения опрашиваемого. Соответствующая буква вписывается в лист для ответов в скобках против номера вопроса в столбике “больше всего”. Затем выбирается наименее ценный или менее всего соответствующий правде пункт и обозначающая его буква вписывается против номера вопроса, но уже в рубрике “меньше всего”. Для заполнения анкеты используют две буквы, оставшийся ответ не записывают.

Изучение направленности личности, испытуемых с их согласия, может проводиться как в группах повышения квалификации, так и непосредственно на производстве (например, в кадровой службе предприятия) при подборе и расстановке кадров или зачислении кандидатов в резерв для выдвижения. Предлагаемая работнику анкета заполняется им самостоятельно в присутствии инструктора (специалиста кадровой службы):

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от: **А.** Одобрения моей работы. **В.** Сознания того, что она сделана хорошо. **С.** Сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я бы хотел быть: **А.** Тренером, который разрабатывает тактику игры. **В.** Известным игроком. **С.** Капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто: **А.** Проявляет интерес к обучающимся и к каждому имеет индивидуальный подход. **В.** Вызывает интерес к предмету так, что обучающийся с удовольствием углубляет свои знания в этом предмете. **С.** Создает в коллективе такую обстановку, при которой никто не боится высказывать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди: **А.** Радуются выполненной работе. **В.** С удовольствием трудятся в коллективе. **С.** Стремятся выполнить свои задания.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья были: **А.** Отзывчивыми и помогали людям. **В.** Верными и преданными мне. **С.** Умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех: **А.** С кем складываются хорошие отношения. **В.** Кто может многого достичь в жизни. **С.** На кого всегда можно положиться.

7. Больше всего я не люблю: **А.** Когда у меня что-то не получается. **В.** Когда портятся отношения с товарищами. **С.** Когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог: **А.** Не скрывает, что некоторые обучающиеся ему не симпатичны, насмехается и подшучивает

над ними. **В.** Вызывает дух соперничества в коллективе. **С.** Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось: **А.** Проводить время с друзьями. **В.** Ощущение выполненных дел. **С.** Когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто: **А.** Добился успеха в жизни. **В.** По-настоящему увлечен своим делом. **С.** Отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь система образования должна: **А.** Научить решать задачи, которые ставит жизнь. **В.** Развивать индивидуальные способности обучающихся. **С.** Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было много свободного времени, охотнее всего я использовал бы его: **А.** Для общения с друзьями. **Б.** Для отдыха и развлечений. **С.** Для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда: **А.** Трудюсь с людьми, которые мне симпатичны. **В.** У меня интересная работа. **С.** Мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда: **А.** Другие меня ценят. **В.** Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы. **С.** Приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы: **А.** Рассказали о каком-нибудь интересном деле, связанном с работой, учебой, спортом и т.д., в котором мне довелось принимать участие. **В.** Написали о моей деятельности. **С.** Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16. Я делаю наибольшие успехи в обучении, если преподаватель: **А.** Имеет ко мне индивидуальный подход. **В.** Сумеет вызвать у меня интерес к предмету, **С.** Устраивает коллективное обсуждение изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем: **А.** Оскорбление личного достоинства. **В.** Неудача при выполнении важного дела. **С.** Потеря друзей.

18. Больше всего я ценю: **А.** Успех. **В.** Возможность хорошей совместной работы. **С.** Здравый, практический ум и смекалку.

19. Яне люблю людей, которые: **А.** Считают себя хуже других. **В.** Часто ссорятся и конфликтуют. **С.** Возражают против всего нового.

20. Приятно, когда: **А.** Работаешь над важным для всех делом. **В.** Имеешь много друзей. **С.** Вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По моему мнению, руководитель прежде всего должен быть: **А.** Доступным для всех. **В.** Авторитетным. **С.** Требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги: **А.** О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие взаимоотношения с людьми. **В.** О жизни знаменитых людей. **С.** О последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть: **А.** Дирижером. **В.** Композитором. **С.** Солистом.

24. Мне бы хотелось: **А.** Придумать интересный конкурс. **В.** Победить в конкурсе. **С.** Организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важно знать: **А.** Что я хочу сделать. **В.** Как достичь цели. **С.** Как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы: **А.** Другие были им довольны. **В.** Прежде всего выполнить свою задачу. **С.** Его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время: **А.** В общении с друзьями. **В.** Просматривая развлекательные фильмы. **С.** Занимаясь своим любимым делом.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

пол \_\_\_\_\_ возраст \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

№	Больше	Меньше	№	Больше	Меньше
1	//	//	15	//	//
2	//	//	16	//	//
3	//	//	17	//	//
4	//	//	18	//	//
5	//	//	19	//	//
6	//	//	20	//	//
7	//	//	21	//	//
8	//	//	22	//	//
9	//	//	23	//	//
10	//	//	24	//	//
11	//	//	25	//	//
12	//	//	26	//	//
13	//	//	27	//	//
14	//	//			

Больше всего

Меньше всего

НС  
ВД  
НЗ

**ЛИСТ ОТВЕТОВ НА АНКЕТУ «НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ»****КЛЮЧ К ОБРАБОТКЕ АНКЕТЫ «НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ»**

НС		ВД		НЗ	
1A	16B	1C	16C	1B	16A
2B	17A	2C	17C	2A	17B
3A	18A	3C	18C	3B	18B
4A	19A	4B	19B	4C	19C
5B	20C	5A	20B	5C	20A
6C	21C	6A	21A	6B	21B
7A	22C	7C	22A	7B	22B
8C	23B	8B	23C	8A	23A
9C	24C	9A	24A	9B	24B
10C	25B	10B	25A	10A	25C
11B	26B	11 C	26A	11A	26C
12B	27A	12A	27B	12C	27C
13C		13A		13B	
14C		14A		14B	
15A		15C		15B	

**ОТВЕТЫ**

Обработка материала проводится следующим образом. Если указанная в ключе буква (А, В или С) занесена в рубрику “больше всего”, то ей дается два балла по данному виду направленности. Если же она расположена под индексом “меньше всего” - ноль баллов. Затем подсчитывают количество двоек и записывают их внизу бланка для ответов рядом с буквами НС, ВД или НЗ в зависимости от того, какой “ключ” использован. Так же подсчитывают количество нулей, к этой разности прибавляется 27. Эта сумма характеризует уровень по данному виду направленности. При этом следует иметь в виду, что если количество нулей превышает количество двоек, то разность между ними вычитается из числа 27. Общая сумма всех баллов по трем видам направленности должна быть равна 81. В противном случае нужно искать ошибку, допущенную при подсчете.

**Пример**

У работника после подсчета нулей и двоек по всем трем видам направленности получены следующие данные: НС - три двойки и

одиннадцать нулей, ВД - восемь двоек и пять нулей, НЗ - одиннадцать двоек и шесть нулей. Приступаем к определению степени выраженности различных видов направленности:  $НС=27-(11-3)=19$ ;  $ВД=27+(8-5)=30$ ;  $НЗ=27+(11-6)=32$ . Общая сумма равна 81 ( $19+30+32$ ). Результаты расчета свидетельствуют о доминировании у данного работника деловой направленности при слабом развитии направленности на себя и достаточном - на взаимодействие с другими участниками производственного процесса, что указывает на положительный прогноз его использования на управленческих должностях.

### Мыслители и художники

Индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся необходимым условием успешного выполнения той или иной профессиональной деятельности, называются способностями. Они тесно связаны с общей направленностью личности, с тем насколько устойчивы ее склонности к определенной деятельности [2, с. 339]. Психологическая наука различает общие и специальные способности человека. Первые определяются умственными или интеллектуальными его возможностями, которые отвечают требованиям не одного, а многих видов профессиональной деятельности. Вторые - возможностями освоения работы данного уровня сложности в максимально короткий срок при высоком качестве выполнения.

К числу общих способностей, например, относятся индивидуально-психологические качества, характеризующие принадлежность к одному из трех типов людей. В трудах И.П. Павлова они были обозначены как "**художественный**", "**мыслительный**" и "**средний**" типы. Данная типология связана с учением, согласно которому высшая нервная деятельность человека характеризуется наличием в ней двух сигнальных систем: первой сигнальной системы - образной, эмоциональной и второй - связанной с отображением этих образов посредством слова - сигнала сигналов. Относительное преобладание первой сигнальной системы характеризует художественный тип, второй - мыслительный, равное их представительство - средний тип людей [4]. "Жизнь отчетливо указывает на две категории людей писал И. П. Павлов, - художников, их захватывает действительность целиком, сплошь, сполна, без всякого дробления (разъединения) и мыслителей (дробит ее и тем как бы умерщвляют, делая из нее скелет, и затем только постепенно собирают ее части и стараются

ее таким образом оживить, что вполне им все-таки так и не удастся) ... Конечно, в массе имеются и средние положения” [7].

Психофизиологической основой преобладания той или иной сигнальной системы выступает деятельность правого и левого полушария мозга человека. Правое полушарие более “ответственно” за продуктивность образов и эмоций, левое - за восприятие и интерпретацию слов. Некоторое преобладание деятельности правого полушария свидетельствует о доминировании в психике человека первой сигнальной системы, левого - второй. Простейший тест для выявления этих особенностей - неоднократное “схлестывание” рук: если большой палец левой руки оказывается сверху, говорят о преобладании первой сигнальной системы (правого полушария - “художники”) и наоборот. При этом “у художников деятельность больших полушарий затрагивает меньше всего лобные доли и сосредоточивается главным образом в остальных отделах, у мыслителей, наоборот преимущественно в первых” [7].

**Художественный тип** отличает яркость образов, возникающих в результате непосредственного воздействия, живого впечатления, эмоций. Представителю этого типа легче освоить деятельность, которая требует впечатлительности, эмоционального отношения к событиям, образности и живости фантазии. **Мыслительный тип** отличается преобладанием абстракций, логических построений, теоретизирования. Качества мыслительного типа создают условия для наиболее благоприятного развития деятельности, связанной с оперированием абстрактным материалом, понятиями, суждениями, математическими выражениями. При этом необходимо подчеркнуть, что отнесение человека к художественному типу совсем не означает недостаток интеллектуальной деятельности, слабость ума. Речь здесь идет лишь об относительном преобладании образных компонентов психики над мыслительными [4].

### Типы мышления

К общим способностям относятся также индивидуальные особенности мышления, которые отражаются в качествах ума. Качества ума характеризуются:

- **самостоятельностью мышления** - умением выдвигать новые задачи и находить самостоятельно нужные решения;

- **широтой ума**, представляющей собой разностороннюю любознательность, широкий кругозор;
- **глубиной ума** - умением проникнуть в сущность сложных процессов;
- **гибкостью ума** - свободой мысли от влияния прошлого опыта;
- **быстротой ума** - способностью быстро разобраться в ситуации и принять правильное решение;
- **критичностью ума** - способностью объективно оценивать свои и чужие мысли.

Различают также виды мышления, связанные с относительным преобладанием той или иной сигнальной системы. Например, предметно-действенное мышление связано с практическими действиями над предметами, наглядно-образное опирается на чувственное восприятие или представления, абстрактное мышление - оперирует понятиями и их словесно - логическими связями. Индивидуальные особенности мышления работников проявляются прежде всего в том, что у них по-разному складывается соотношение разных видов и форм мышления, что необходимо учитывать при подборе и расстановке кадров на производстве. Так, труженики с наглядно-действенными способностями более пригодны к управлению машинами; наглядно-образными - к работе с людьми; обладающие абстрактным мышлением - для проектной и конструкторско-технической деятельности, программирования.

### Семь уровней способностей

Специальные способности определяют возможности человека для успешного выполнения определенного вида профессиональных функций. Развитие специальных способностей опирается на соответствующие задатки, которые представляют собой некоторые врожденные анатомо-физиологические особенности нервной системы мозга человека. В психологии различают несколько уровней развития специальных способностей. Так, например, американские социологи Эллиот Джеке и Зигфрид Браун выделяют их семь [1]:

- **первый уровень (конкретно-чувственный)** характеризуется тем, что для выполнения задания труженику необходимо присутствие физического предмета, объекта, задачи. При этом он способен предвидеть результаты своей деятельности и планировать ее до двух месяцев. Представителей данного уровня целесообразно использовать на должностях технических исполнителей;



- **второй (образно-конкретный)** - определяется тем, что человек может выполнять поставленную задачу на основе представления объекта и планировать свою деятельность на срок до трех месяцев. Эти работники могут координировать и направлять деятельность труженников первой группы, им предпочтительнее выполнять функции мастеров, начальников участков, смен, небольших цехов;

- **третий (умозрительно-конкретный)** - проявляется в способности оперировать не только простыми, но и сложными понятиями, а также реагировать на нарушения производственной системы, принимать участие в ее настройке и регулировке. Такие люди планируют свою работу на год и могут занимать должности ведущих специалистов, руководителей крупных цехов и небольших предприятий с бесцеховой структурой управления;

- **четвертый** - характеризует способность к абстрактному мышлению без связи и привязки к конкретному предмету, в также планированию и предвидению результатов труда на срок до 5 лет. Такие работники лучше всего проявляют себя в качестве функциональных руководителей предприятий и организаций с развитой цеховой структурой, а также в проектной и конструкторско-технологической деятельности;

- **пятый** - отличает способность создавать методики, применимые к широкому кругу конкретных явлений, а также представлять последствия их применения. Такие личности способны планировать свой труд до десяти лет и могут быть использованы в качестве главных специалистов и руководителей предприятий и организаций, где заняты пять-шесть тысяч человек;

- **шестой и седьмой уровни** проявляются в способности планировать свои усилия и предвидеть их результаты на срок свыше десяти лет. Эта категория людей справится с обязанностями линейных и функциональных руководителей, ведущих и главных специалистов крупных производственных объединений, министерств и ведомств.

Следует отметить, что отнесение человека к той или иной группе по своим специальным способностям не может быть пожизненным или даже длительным. Их развитие зависит от уровня образования, стремления к самовоспитанию, инициативности, производственного и профессионального опыта. Вместе с тем проблема измерения специальных способностей и соответствующая им классификация работников должны учитываться при продвижении кадров управления с тем, чтобы наиболее одаренные своевременно выявлялись и использовались для соответствующей деятельности.

## Способны ли вы управлять людьми

Труд управленца любого ранга можно отнести к деятельности, в которой должны быть заняты люди “абсолютного типа пригодности”. Это значит, что проблема строгого психологического отбора для этой категории кадров стоит особо остро. В связи с этим представляет особый интерес анализ взаимозависимости между успешностью управленческой деятельности и такими типическими признаками, как преобладание первой или второй сигнальной системы, деятельностью правого или левого полушария мозга человека, а также других биологически обусловленных и генетически закрепленных предположительно психологических различий между людьми.

Для выявления таких различий психологами Т.К. Чернаенко и Б.В. Блиновым предложен довольно простой тест, использование которого широко доступно в кадровой работе. Состоит он из трех проб и предусматривает определение следующих типических признаков работника:

- **определение ведущего глаза.** Необходим лист белой бумаги размером 5X10 см с отверстием 1X1 см в центре, фиксируете предмет, находящийся на расстоянии 2-3 метров, глядя на него через отверстие в листе бумаги (лист надо держать на расстоянии 30-40 см от глаза). Поочередно закройте правый и левый глаз. Ведущим считается тот, при закрывании которого предмет исчезает из поля зрения, или тот, которым вы видите предмет так же, как двумя глазами;
- **проба “переплетения пальцев”.** Переплетите быстро, не думая, пальцы. Повторите процедуру несколько раз. Если сверху всегда оказывается большой палец правой руки, то она у вас преобладает. Если сверху ложится большой палец левой руки, то ведущая рука соответственно - левая;
- **проба “скрещивания рук”** или “поза Наполеона”. Если при скрещивании рук правая кисть ложится первой на левое предплечье, оказываясь на нем сверху, а левая располагается под правым предплечьем, значит ведущей является правая рука [8].

Исследования, проведенные среди большого количества руководителей по данной методике, позволили получить следующие результаты.

В группе “лучших” руководителей наблюдались такие три профиля типических особенностей: а) сочетание правого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и правой руки в “позе Наполеона” (типа П

-Л-П); б) сочетания правого ведущего глаза, правого типа переплетения пальцев и правой руки в “позе Наполеона” (типа П-П-П); в) сочетание левого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев, левой руки в “позе Наполеона” (типа Л-Л-Л). Низкой психологической пригодности к управленческой деятельности соответствовали профили Л-Л-П и П-П-Л.

Руководители с левым ведущим глазом оказались более консервативными и скептическими, чем с правым. “Левоглазые” мыслят несколько медленнее по сравнению с “правоглазыми”. У них сильнее выражены стремление к доминированию, потребность в признании, они более агрессивны и устремлены к независимости. “Левоглазые” более тревожны, чем “правоглазые”, более эмоциональны, менее устойчивы к стрессу, менее адаптивны, хотя и более активны.

“Правоглазые” являются более гибкими, спокойнее относятся к переменам, не боятся нового. Поведение “правоглазых” более адаптивное, они социабельнее и контактней “левоглазых”. У них меньше выражена потребность в самоизоляции и больше - в единении.

Работники с правым типом переплетения пальцев более недоверчивы, фиксированы на неудачах, склонны к соперничеству. У них ярче выражена самодостаточность, стремление к независимости, самостоятельности. С левым - более социабельны, доверчивы, уступчивы и терпимы. У них ярче выражена предрасположенность к групповой деятельности и “чувство локтя” [8].

Всестороннее изучение организации свойств психики тружеников, в том числе и на основе анализа их индивидуально-типических различий, позволяет улучшить систему профессионального отбора на управленческие должности, особенно при расстановке молодых специалистов, поиске кандидатов для резерва на выдвижение.

#### ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. В производственном процессе необходимо сочетание людей с различными типами и уровнями развития общих и специальных способностей. При замещении управленческих должностей нельзя ориентироваться только на сообразительные, инициативные и одаренные кадры, поскольку не все идеи и заключения, даже очень способного человека, являются приемлемыми для данного производства [1].

2. Работники с одним уровнем способностей должны занимать равноценные должности, а “расстояние” между руководителем и непосредственными подчиненными не должно превышать одного

уровня. Например, если начальник цеха обладает способностями четвертого уровня, то лучше всего если его заместители находятся в рамках третьей, а мастера - второй группы.

3. Различия в группах способностей необходимо учитывать при формировании оптимальной структуры управления производством. На этой основе может быть определено нужное число иерархических ступеней управления. Например, для крупных цехов и небольших предприятий их число не должно превышать 3 - 4.

4. При планировании продвижения кадров управления следует обеспечивать создание условий для их последовательного перехода с одного уровня развития способностей на другой, более высокий. Этому способствует правильная организация непрерывного повышения квалификации специалистов и руководителей, включающая разнообразные формы обучения.

5. При формировании управленческих коллективов целесообразно оптимальное соотношение в них представителей различных типов способностей. Например, в конструкторских и технологических подразделениях предпочтительны труженики мыслительного типа, а в кадровых службах, отделах организации труда, социального развития и других, связанных с активизацией человеческого фактора, желательно относительное преобладание личностей художественного склада.

6. По оценкам английских социологов руководитель в среднем 80 процентов времени проводит в контактах с другими людьми, преимущественно с подчиненными, что требует необходимого развития специальных способностей, определенного вида направленности и специфических личностных качеств. Получить данные о наличии у кандидата в руководители необходимых данных можно с помощью таких вопросов [5]:

Какой человек требуется на это место?

Соответствует ли руководитель занимаемому им посту как личность, обладающая определенными способностями и направленностью?

Каковы его **сильные и слабые** стороны?

Соответствует ли его **квалификация** тем **требованиям**, которые предъявляет данное **рабочее место**?

Достаточна ли его **квалификация** для того, чтобы быть **объективным**?

**Список использованной и рекомендованной литературы**

1. Бляхман Л.С., Сочилин Б.Г., Шкаратан О.И. Подбор и расстановка кадров на предприятии М., 1968,
2. Краткий психологический словарь. М., 1985. С. 199.
3. Крутецкий В.А. Психология. М., 1986.
4. Общая психология / Под ред. А.В. Петровского. М., 1986. С.439 - 441.
5. Оценивается эффективность управления //ЭКО. 1984. № 4. С. 170.
6. Хайнц Хекхаузен. Мотивация и деятельность: Пер с нем. М., 1986. Т. 1 . С. 408.
7. Хрестоматия по психологии. М., 1987. С. 280 - 281.
8. Чернаенко Т.К., Блинов Б.В. Прогнозирование особенностей склада руководителей на основе выраженной функциональной асимметрии// Психол. журн. 1988. Т. 9. № 4.

## КАК ВЫБИРАТЬ ПРОФЕССИЮ

### Склонности и интересы

Вопрос этот не праздный. Ведь **выбор профессионального пути** во многом определяет нашу **судьбу**. Удовлетворенность или неудовлетворенность жизнью приблизительно на 50 процентов связана с любимой или нелюбимой работой, а остальные 50 - с благополучием или неблагополучием в семейно-брачных отношениях. Для большинства мужчин важнее первое, для женщин - второе.

Отношение к трудовой деятельности, возникающее в период подготовки к ней в процессе обучения и самого труда, рассматривается как одна из важнейших социальных и психологических характеристик личности. Потребность человека в определенной деятельности называют в психологии склонностью. О ней говорят, когда работа нравится человеку, увлекает его. Внешними проявлениями этой склонности выступают:

длительное и устойчивое стремление человека к определенной деятельности;

успешность ее выполнения;

проявление устойчивого интереса к той или иной области знаний, стремление к постоянному их накоплению [3].

Признаком склонности к той или иной профессиональной деятельности являются интересы. В них проявляется познавательная потребность человека, его познавательная направленность на что-либо, связанная с положительным эмоциональным отношением. Поэтому свое-временное выявление интересов способствует раннему профессиональному определению личности.

Изучать профессиональные интересы работников, а также учащихся подшефных общеобразовательных школ можно несколькими способами, например, при помощи косвенных вопросов на основе использования специальных тестов и карт интересов (скажем вопросы типа «Нравится ли вам знакомиться с устройством различных машин и механизмов?» или «Любите ли вы читать о технических новинках и достижениях?» и т. д.) или путем прямого выяснения профессиональных намерений учащихся (беседа, опрос, анкетирование). При этом применение тестов, карт интересов позволяет глубже ознакомиться со спецификой профессиональной направленности личности и с большим основанием судить о степени ее выраженности.

Прежде чем перейти к практическим методам выявления профессиональной направленности, остановимся на существующих классификациях профессий. Дело в том, что в условиях современного многоотраслевого народного хозяйства молодому человеку

непросто представить себе все их многообразие. В настоящее время в народном хозяйстве страны существует более 40 тысяч профессий, при этом ВУЗы готовят специалистов по 340 специальностям, техникумы - по 450, профессионально-технические училища - по 1100. Ежегодно в нашей стране рождается более 500 новых профессий, причем отмирание старых происходит медленнее, чем возникновение новых, что обуславливает дальнейший рост числа специальностей.

### Классификация профессий

Общепризнанной и наиболее используемой в профориентации классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е.А. Климовым [2, 3]. Суть ее заключается в том, что в зависимости от особенностей основного предмета труда все профессии подразделяются на пять главных типов: **“человек - природа”**, **“человек - техника”**, **“человек - человек”**, **“человек - знаковая система”**, **“человек - художественный образ”**. Далее, в соответствии с особенностями основных целей деятельности профессий и специальностей, они подразделяются на классы: гностических (распознать, определить), преобразующих (обработать, обслужить) и изыскательских (изобрести, придумать). В табл. 1 приведены примеры основных типов и классов профессий.

Таблица 1

Типы профессий	Классы профессий		
	Гностические	Преобразующие	Изыскательские
Человек-природа	Учетчики и приемщики	Полеводы, каменотесы	Селекционеры
Человек-техника	Контролеры ОТК и работники госпри-	Слесари водители механизаторы	Конструкторы
Человек - человек	Инспекторы, следователи	Медсестры, продавцы, работники по кадрам, руководители всех уровней	Работники НОТ
Человек-знаковая система	Корректоры	Наборщики, операторы ЭВМ, бухгалтеры	Программисты
Человек - художественный образ	Контролеры -приемщики малярных работ	Маляры, художники	Модельеры
Основные личные качества, необходимые работнику	Склонность к практическому влиянию на окружающую среду, интерес к процессу и результату, активность и работоспособность	Интерес к новому, способность легко отказываться от привычного образа мышления, искать новые варианты	Интерес к свойствам объектов, выраженная познавательная активность, устойчивость внимания, наблюдательность

Кроме того, специальности рознятся в зависимости от используемых **орудий труда** (с преобладанием ручного труда: операторы механизмов, операторы автоматических машин и др.), а также **условий труда**, где различаются предметная и социальная среда, в которых протекает деятельность представителя той или иной профессии. В соответствии с особенностями целей, орудий и условий труда складывается и определенный набор требований к психофизиологическим и личностным качествам данного работника. Зная место профессии в приведенной классификации и основные требования к представителям определенного вида профессиональной деятельности, можно обоснованно проводить профинформационную и профконсультационную работу с поступающими на производство или учащимися подшефных учебных заведений [6].

**Мир профессий велик.** Одни специальности притягивают романтикой, другие хорошим заработком. В одних лучше раскрывается интеллектуальный потенциал человека, другие содержат возможность разнообразных форм общения, в третьих более важными являются волевые качества. Но достижения в любой профессии возможны при достаточном развитии интеллекта, общительности и волевых способностей человека. Одаренный, активный и творческий человек найдет себя в любом деле.

Выявление профессиональных интересов, указывающих на соответствующие склонности, можно проводить на основе использования дифференциально-диагностического опросника (ДДО), предложенного Е.А. Климовым.

Для изучения профессиональной направленности учащихся предлагаются 20 вопросов, позволяющих классифицировать виды трудовой деятельности. При этом отвечать нужно на каждый вопрос и каждый раз делать выбор из двух возможных ответов ("а" или "б"). В листе ответов (представляющем собой таблицу, в которой по горизонтали поставлены цифры, обозначающие тот или иной тип профессии, а по вертикали - номера вопросов) предпочитаемый вариант отмечается знаком "+", а отвергаемый - знаком "-". Ниже приводится опросник интересов.



**ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНО - ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ  
ОПРОСНИК ИНТЕРЕСОВ (ДДО)**

Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнить любую работу. Однако, если бы вам пришлось выбирать только из двух возможных, что бы вы предпочли:

- |   |  |
|---|--|
| 1а. Ухаживать за животными  | 1б. Обслуживать машины, приборы  |
| 2а. Помогать больным людям, лечить их   | 2б. Составлять таблицы, схемы, программы вычислительных машин                                |
| 3а. Следить за качеством - книжных иллюстраций, плакатов, пластинок                 | 3б. Следить состоянием, развитием растений   |
| 4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу)                      | 4б. Доводить материалы до потребителя (рекламировать, продавать)                             |
| 5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи                                       | 5б. Обсуждать художественные книги или пьесы, концерты                                       |
| 6а. Выращивать молодняк (или животных какой-либо породы)                            | 6б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий                     |
| 7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)       | 7б. Управлять каким-либо грузовым средством (подъемным или транспортным)                     |
| 8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии) | 8б. Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов) |
| 9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику)                                   | 9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках                                 |
| 10а. Лечить животных  | 10б. Выполнять вычисления, расчеты   |
| 11а. Выводить новые сорта растений  | 11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий, машин, дома              |
| 12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, поощрять            | 12б. Разбираться в чертежах, схемах (проверять, уточнять их)                                 |
| 13а. Наблюдать, изучать работу, кружков художественной самодеятельности             | 13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов   |

- 14а. Обслуживать, налаживать медприборы, аппараты
- 15а. Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях
- 16а. Делать лабораторные анализы в больнице
- 17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий
- 18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших классов в театры, музеи, на экскурсии, в турпоходы
- 19а. Изготавливать по чертежам детали изделия, машины, одежду, строить здания
- 20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада
- 14б. Оказывать людям медпомощь при ранениях, ушибах, ожогах
- 15б. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые или представляемые)
- 16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
- 17б. Осуществлять монтаж здания или сборку машин, приборов
- 18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
- 19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
- 20б. Работать на клавишных машинах (пишущей, телетайпе)

## ЛИСТ ОТВЕТОВ ДДО

Ч - П	Ч - Т	Ч - Ч	Ч - З	Ч - Х
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	
+				
-				

## ОТВЕТЫ

После получения ответов на все вопросы подсчитывается количество проставленных плюсов в каждом из пяти вертикальных столбиков, а внизу выводится сумма, которая и будет показателем степени выраженности осознанной склонности к определенному типу профессий ( 1 столбец - профессии типа “человек-природа”, 2 - “человек-техника”, 3 - “человек-человек”, 4 - “человек-знаковая система”, 5 столбец - профессии типа “человек-художественный образ”).

### Сила воли в профессиональной деятельности

Насколько сильна наша воля, настолько обычно плодотворна и профессиональна деятельность. Когда читаешь захватывающую книгу, ее содержание настолько увлекает, что не замечаешь ничего вокруг. Без особых усилий понимаешь и запоминаешь все сюжетные ходы, имена и образы действующих лиц. Но если перед тобой скучная инструкция или набитый формулами учебник, то мысли нередко стремятся “увильнуть”. Надо мобилизовать силу воли, чтобы сосредоточиться на том, что читаешь или делаешь. Без этого нельзя стать профессионалом в полном смысле этого слова.

Так какова же у нас с вами сила воли. Ответить на этот вопрос поможет тест самопроверки, опубликованный в болгарском еженедельнике “Поглед”.

Постарайтесь ответить на все вопросы, которые предлагаются ниже, с максимальной объективностью.

## ТЕСТ

На приведенные 15 вопросов можно ответить: “да” - 2 очка, “не знаю” или “бывает”, “случается” - 1 очко, “нет” - 0 очков. При ответе необходимо сразу ставить очки.

1. В состоянии ли вы завершить начатую работу, которая вам неинтересна, независимо от того, что время и обстоятельства позволяют оторваться и потом снова вернуться к ней?

2. Преодолевали ли вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное вам (например, пойти на дежурство в выходной день)?

3. Когда попадаете в конфликтную ситуацию на работе или в быту, в состоянии ли вы взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на нее с максимальной объективностью?

4. Если вам прописана диета, сможете ли преодолеть все кулинарные соблазны?
5. Найдете ли силы утром встать раньше обычного, как было запланировано вечером?
6. Останетесь ли на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показаниями?
7. Быстро ли отвечаете на письма?
8. Если у вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение зубоучреждения кабинета, сумеете ли без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?
9. Будете ли принимать очень неприятное лекарство, которое вам настойчиво рекомендует врач?
10. Сдержите ли данное горячо обещание, даже если выполнение его принесет вам немало хлопот, иными словами - являетесь ли вы человеком слова?
11. Без колебаний ли вы отправляетесь в поездку в незнакомый город, если это необходимо?
12. Строго ли придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?
13. Относите ли неодобрительно к библиотечным должникам?
14. Самая интересная телепередача не заставит вас отложить выполнение срочной и важной работы. Так ли это?
15. Сможете ли вы прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались вам слова противоположной стороны?

### ОТВЕТЫ

Подсчитайте сумму набранных очков. По ней вы сможете узнать, что:

#### **0-12 очков**

С силой воли дела обстоят у вас неважно. Вы просто делаете то, что легче и интереснее, даже если это в чем-то может повредить вам. К обязанностям относитесь спустя рукава, что бывает причиной разных неприятностей. Ваша позиция выражается известным изречением "Что мне больше всех нужно?". Любую просьбу, любую обязанность воспринимаете чуть ли не как физическую боль. Дело тут не только в слабой воле, но и в эгоизме. Постарайтесь взглянуть на себе именно с учетом такой оценки, может быть это поможет вам изменить свое отношение к окружающим и кое-что переделать в своем характере. Если удастся - от этого вы только выиграете.

**13-21 очко**

Сила воли у вас средняя. Когда столкнетесь с препятствием, то начнете действовать, чтобы преодолеть его. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но и данное вами слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете. Это иногда отрицательно сказывается на отношениях к вам со стороны руководителей, не с лучшей стороны характеризует и в глазах окружающих людей. Если хотите достичь в жизни большего, тренируйте волю.

**22 - 30 очков**

С силой воли у вас все в порядке. На вас можно положиться - вы не подведете. Вас не страшат ни новые поручения, ни дальние поездки, ни те дела, которые иных пугают. Но иногда ваша твердая и непримиримая позиция по принципиальным вопросам досаждают окружающим. Сила воли - это очень хорошо, но необходимо обладать еще и такими качествами, как гибкость, снисходительность, доброта.

Итак, мы определили, какова наша сила воли. Что же она собой представляет? Воля - это сознательная саморегуляция человеком своего поведения, что обеспечивает преодоление трудностей на пути достижения цели.

Основным проявлением воли выступают волевые действия, которые включают в себя в качестве необходимого условия преодоление трудностей. Например, молодой человек принял решение освоить сложную производственную деятельность, хотя на этом пути возникает ряд внутренних и внешних препятствий. В результате волевых действий он осуществляет свой замысел. Волевые действия входят, в свою очередь, в систему организованной профессиональной деятельности. Способность **добиваться намеченной цели во что бы то ни стало и не по мелочам** выступает как волевое качество человека.

С волей тесным образом связано такое личностное качество, как ответственность. Люди заметно различаются по тому, на кого "они обычно возлагают ответственность за собственные действия. Склонность человека объяснять их результаты влиянием внешних обстоятельств или же наоборот, собственными усилиями и способностями психологи называют локализацией контроля. Если работник склонен приписывать причины своего поведения и своих поступков внешним факторам (судьбе, обстоятельствам, случаю и т.д.), тогда говорят о **внешней (экстернальной) локализации контроля**. От-

носящиеся к этой категории лица всегда найдут объяснения неудовлетворительной оценке своей деятельности (материалы не вовремя привезли, станок поломался, мастер задание неправильно объяснил) или своего поведения (опоздал на работу, потому что транспорта долго не было, будильник не зазвонил, лифт поломался и т.д.). Если же работник как правило, **принимает на себя ответственность за свои действия** и причину их видит в своих способностях и характере, есть основания полагать, что у него преобладает внутренняя (интернальная) локализация.

Психологами установлено: склонность к **внешней локализации** контроля связана с такими личностными чертами, как безответственность, неуверенность в своих способностях, тревожность, стремление откладывать осуществление своих намерений. Личности с внутренней локализацией более ответственны, последовательны при достижении цели, склонны к самоанализу, общительны, независимы [1].

Итак, **воля - это прежде всего власть над собой**, над своими чувствами и действиями. Человек, обладающий сильной волей, умением преодолевать различные трудности - обнаруживает при этом такие волевые качества, как решительность, смелость, выносливость, самостоятельность, настойчивость, самообладание. Слабовольные же люди пасуют перед трудностями, не проявляют твердости в достижении поставленных целей, не умеют сдерживать себя, подавлять сиюминутные побуждения во имя более высоких мотивов поведения и деятельности. Поэтому постоянное **воспитание воли является важным условием выполнения любой профессиональной** деятельности, а также совершенствования личности каждого человека.

Приемы самовоспитания воли могут быть весьма разнообразными, но все они включают соблюдение следующих условий [5]:

1. **Начинать** следует с приобретения привычки преодолевать сравнительно незначительные трудности и препятствия.

2. Чрезвычайно **опасны любые самооправдания** - это ложь не только для других, но и для себя.

3. **Трудности** и препятствия необходимо преодолевать для достижения все более сложных целей.

4. **Принятое однажды решение** всегда должно быть исполнено до конца.

5. Отдаленную **цель необходимо дробить на этапы**, намечать

ближайшие перспективы, достижение которых создает условия для приближения к конечной цели.

6. Максимально строгое соблюдение **режима дня**, правильного распорядка всей жизни - важное условие формирования воли человека.

7. Систематическое **занятие спортом**, умение побеждать трудности при занятиях физической культурой - тренировка не только мышц, но и воли.

8. Успех деятельности зависит не только от волевых качеств, но и от **наличия соответствующих навыков**. Поэтому их формирование выступает как одно из основных условий достижения поставленных целей.

9. И, пожалуй, самое главное **в воспитании воли** - это **само-внушение**.

### Кто может работать с людьми

Для непосвященных или не бывших в роли организатора каких-либо коллективных мероприятий работа с людьми может казаться легким и даже развлекательным занятием. Между тем, чтобы достичь популярности и влияния, так необходимых в этой деятельности, надо приложить немало усилий и, конечно же, обладать необходимыми качествами. Стоит ли в таком случае “ломать копыя”? Стоит! Ведь одной из самых сильных потребностей человека является признание, уважение других.

По признаку социальных условий выделяют группу профессий, относящихся к типу “**человек - человек**”, особенно к классу преобразующих специальностей, которые предъявляют особые требования к человеку. К ней относятся руководители всех уровней управления, работники кадровых служб, инженеры по подготовке кадров, мастера производственного обучения и другие. Поскольку для типа деятельности “**человек - человек**” характерен чрезвычайно широкий диапазон требований к личности, можно распределить работы по степени сложности на следующие уровни:

**первый** - (табельщики, бригадиры и т. д.) требует специальной подготовки от нескольких дней до 1-2 лет;

**второй** - (мастера производственных участков или производственного обучения, инспекторы по кадрам) предполагает наличие среднего специального образования (обучение от 2 до 4 лет);

**третий** - (руководители среднего звена управления - начальники цехов и отделов) предусматривает получение высшего образования (обучение в течение 4 - 7 лет);

для **четвертого** - (руководители предприятий и организаций, их заместители) необходима специальная подготовка в области научных основ руководства (1 - 2 года на базе высшего образования);

для пятого (руководители крупных производственных объединений, работники министерств и ведомств) нужна подготовка в сфере научного руководства социальными процессами (обучение в течение 3 - 4 лет на базе высшего образования).

Работать с людьми далеко не просто. Здесь нужен, как отмечает Е.А. Климов, своеобразный талант - умение отстраниться от личного плана общения и настроиться на стиль делового. Все профессии типа "человек-человек" обладают двумя главными особенностями:

1) основное содержание труда здесь сводится к взаимодействию между людьми (оно не ладится, значит не ладится и работа);

2) каждая из профессий этого типа требует двойной подготовки: научиться устанавливать и поддерживать контакты с людьми, понимать человека, разбираться в его особенностях; получить специальную подготовку в той или иной области производства, техники, науки [2, 3].

Безусловно, для успешного осуществления любой профессиональной деятельности необходимо соответствующее развитие как общих, так и специальных способностей. В современной психологической науке выделяют такие основные этапы формирования специальных способностей: задатки - влечение - интерес - склонность - способность. Специальные способности, как и общие, обнаруживаются и развиваются, как уже отмечалось, только в деятельности, обуславливая одновременно успешность овладения ею [4].

Специальные способности, от которых в решающей мере зависит освоение профессий типа "человек - человек" высоких уровней сложности, подразделяются на две группы:

**конструктивные** способности - личные качества, обеспечивающие успех в преобразовании окружающего мира, в улучшении общества и личности;

**интерсоциальные** способности - гарантирующие успешное взаимодействие между людьми, понимание людей и эффективное воздействие на них, установление контактов, организацию совместных действий [2, с. 143].



Среди интерсоциальных способностей выделяются организаторские и коммуникативные, а среди конструктивных - оперативно-исполнительские (качества, обеспечивающие энергичные, точные и быстрые действия по практической реализации замыслов) и гностические (познавательные).

Обе группы способностей взаимно переплетаются и их деление довольно условно, показателями же уровня их развития являются:

- 1) **успешность** результатов деятельности;
- 2) **оригинальность** выполнения различных видов работ;
- 3) степень **преодоления неблагоприятных условий** деятельности и встречающихся трудностей;
- 4) **быстрота овладения** новыми знаниями и навыками [1].

Учет особенностей формирования склонностей и способностей, профессиональной направленности человека способствует правильной организации подбора и расстановки кадров. Владение этой информацией позволяет определить пути дальнейшего использования работников и планирование их обучения новым видам деятельности.

#### **Список использованной и рекомендованной литературы**

1. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткина А.М. Методы исследования уровня субъективного контроля// Психол. журн., 1984. Т. 5. № 3.
2. Климов Е.А. Путь в профессию. Л., 1974.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М., 1984.
4. Орлов А.Б. Склонность и профессия. М., 1981.
5. Общая психология /Под ред. А.В. Петровского. М.. 1986.
6. Система профинформационной работы со старшеклассниками /Под ред. Б.А. Федоришина К., 1988.
7. Человек и профессия/Под ред. Е.А. Климса Л., 1975 (вып. 1); (вып. 2); 1978 (вып. 3); 1979 (вып. 4); 1960 (вып. 5).

## ЛИЧНОСТЬ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

### Люди и роли

Всегда ли мы удовлетворены общением и от чего это зависит. Чаще всего от того, соответствуем ли мы и окружающие нас люди роли, которую должны играть в той или иной жизненной ситуации. Роль родителя - "опекающая", начальника - "строгая", пассажира общественного транспорта - "терпеливая" и т. д. А если они не соответствуют нашим ожиданиям? Конфликт, недоразумения, недовольство. «Ампула» гражданина в городе, профессионала на производстве, отца и матери, сына и дочери в семье и многие другие сильно отличаются друг от друга.

Профессиональная деятельность и общение протекают в условиях социального контроля, который осуществляется на основе социальных норм, т.е. общепринятых образцов поведения, регламентирующих взаимодействие и взаимоотношение людей на производстве. Социальный контроль зависит от определенного "репертуара" ролей, под которым понимаются образцы поведения, ожидаемые окружающими от каждого, кому отведена та или иная функция. Взаимодействие выполняющих различные должностные обязанности людей на производстве регулируется ролевыми ожиданиями, нарушение которых может вызвать ролевые конфликты. Особые требования, которые повышаются с возрастанием уровня управления, предъявляются к руководителю. Потому ему, как пожалуй никому другому, должно быть присуще чувство такта. Такт руководителя состоит в умении безошибочно определять ожидания других работников: что они хотят от него услышать и что в нем увидеть.

Особенно важно наличие такта у работников кадровых служб, которые должны являться нравственным эталоном, образцом для подражания в соблюдении социальных и этических норм [6].

К руководителям и сотрудникам кадровых служб в полной мере относятся известные требования:

*Связь с массой.*

*Жить в гуще.*

*Знать настроения.*

*Знать все.*

*Понимать массу.*

*Уметь подойти.*

*Завоевать ее абсолютное доверие.*

Приводимый ниже перечень вопросов может помочь оценить возможность выполнения человеком функций руководителя или сотрудника кадровой службы.

1. Проявляете ли вы активный **интерес к делам работников**, их чувствам и переживаниям?

2. **Внимательно** ли слушаете обратившихся к вам людей?

3. **Обращаете ли внимание** на их просьбы, думаете ли о их невысказанных пожеланиях, нуждах?

4. Охотно ли оставляете свои дела, чтобы **помочь другим**?

5. Стремитесь ли выразить **одобрение действиям**, поступкам окружающих?

Если человеку не интересны проблемы и переживания других людей, если он склонен игнорировать их просьбы и желания, не учитывает их настроения и абсолютизирует свою точку зрения, склонен к наиболее строгим мерам наказания, то работа руководителя или сотрудника кадровой службы ему противопоказанна [5].

### Как мы видим друг друга

Важное место в успешном выполнении должностной роли каждым управленцем, и прежде всего руководителем кадровой службы, занимает объективность восприятия человека. Осознание себя через другого включает две стороны: идентификацию (уподобление себя другому) и рефлекссию (осознание того как ты воспринимаешься собеседником). Близко идентификации явление эмпатии - стремление эмоционального отклика на проблемы окружающих [1]. В условиях дефицита информации мы зачастую начинаем приписывать друг другу как причины поведения, так и более общие психологические характеристики, что нередко случается и при приеме нового работника. Такое явление получило название причинной атрибуции. Различают три эффекта восприятия:

**эффект ореола** - общее благоприятное впечатление приводит к положительным оценкам неизвестных качеств личности и, наоборот, общее неблагоприятное впечатление способствует преобладанию отрицательных оценок;

**новизны и первичности** - при восприятии знакомого действует эффект новизны - последняя, т.е. более новая информация оказывается наиболее значимой. При встрече же с незнакомым человеком большее влияние на нас оказывают первичные сведения;

**стереотипизация** - часто возникает в связи с групповой принадлежностью человека, например, профессиональной (бухгалтер, педагог, военный и т.д.). Академиком А.А. Бодалевым получены данные, иллюстрирующие действие этого механизма: из 72 опрошенных им людей девять ответили, что квадратный подбородок - признак сильной воли, большой лоб - ума; 14 отождествляли полноту с добродушием; три - жесткие волосы с непокорным характером; для пяти малый рост являлся свидетельством власти; для стольких же красота была признаком глупости [1].

Руководители всех уровней управления и работники кадровых служб должны знать закономерности восприятия людей, чтобы уметь объективно и без предубеждения строить с ними свои отношения.

### **Группа или коллектив**

Общение между работниками не может быть во всех случаях сведено к непосредственной связи между ними в производственных подразделениях, оно неизбежно опосредуется содержанием, ценностями совместной деятельности. Разработанная А.В. Петровским и его коллегами социально-психологическая теория коллектива, строящаяся на принципах деятельностного опосредования, является основой для решения конкретных проблем развития коллектива и индивидуума в нем [9]. Коллектив, в котором развивается и воспитывается личность, является связующим звеном между нею и обществом. Он формируется не сразу, а проходит несколько уровней группового развития. Уровень группового развития - характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы. Именно на этой основе строится психологическая типология групп, различающихся по уровню развития: коллективы просоциальной ассоциации (только что созданная группа с еще далеко не сложившейся совместной деятельностью); диффузные группы (собранные из случайных людей, например, экспериментальная группа); асоциальные ассоциации и корпорации (основой взаимодействия в них являются факторы, глубоко враждебные социальному прогрессу).

Если в диффузной группе взаимоотношения являются относительно непосредственными, то в коллективе групповые процессы опосредованны и образуют иерархию уровней или страт:

ядро групповой структуры образует сама групповая деятельность, ее содержательная общественно-экономическая и социально-политическая характеристики;

**первый**, наиболее глубинный уровень, фиксирует отношение каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям, задачам, принципам, на которых она строится, мотивацию деятельности, ее социальный смысл для каждого участника;

**второй** - отражает характеристики межличностных отношений, опосредованных содержанием совместной деятельности;

**третий**, поверхностный, - характеризует межличностные отношения, не опосредованные ни коллективными целями деятельности, ни общезначимыми для коллектива ценностями и ориентациями, а предполагает наличие главным образом эмоциональных связей.

Таким образом, трудовой коллектив представляет собой группу, где межличностные отношения людей опосредуются общественно ценным или же лично значимым содержанием совместной деятельности [7].

### Выбор и отвержения в отношениях

Почему одни люди нам симпатичны, а другие вызывают неприязнь? Исследования показывают, что на возникновение симпатий и антипатий влияют разные условия. Рассмотрим их более детально.

**Для зарождения симпатий необходимы:**

1. Условия предполагаемого или реального сотрудничества.
2. Приемлемое, приятное поведение другого.
3. Сходство основных отношений к жизненным ценностям и целям.

**Антипатии появляются в случае:**

1. Условий соперничества и конкуренции (когда решается вопрос: «либо один - либо другой»).
2. Неприемлемого поведения другого (в манерах, походке, жестах и позе).
3. Различия основных отношений к жизненным ценностям (к семье, работе, своему месту в жизни и т. д.).

4. Близость позиций в главных представлениях о собственном «Я» и различие по малозначимым качествам.

5. Точная правильная оценка положительных и отрицательных качеств нашей личности.

4. Расхождения в существенных представлениях о собственном «Я».

5. Искаженной ценки положительных и отрицательных качеств нашей личности другими [8].

На последующих этапах развития отношений каждое из отмеченных условий будет влиять неоднозначно. Одно дело познакомиться и расстаться «по собственному желанию», другое - когда отношения «скреплены» необходимостью совместной учебы, труда, воспитания детей и т.д.

### Кого мы выбираем

Каждый член коллектива в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, своим статусом и престижем имеет определенное положение в системе групповых межличностных отношений. Все это создает достаточно пеструю картину групповой дифференциации, в которой выделяют две основные системы: социометрические и референтометрические предпочтения и выборы.

При помощи социометрии (методики, предложенной американским психологом Дж. Морено) определяется популярность-непопулярность членов коллектива, их различный социометрический статус, выявляются существующие микрогруппы. Техника проведения данного исследования такова: работникам раздаются листы бумаги. В верхнем углу каждый пишет свою фамилию, а ниже ставит одну под другой цифры 1, 2, 3. Затем инструктор (например, сотрудник кадровой службы) зачитывает вопросы типа: «С кем из товарищей по работе вы хотели бы поехать в командировку?», «С кем из коллег хотели бы вместе провести отпуск?» и т. п. Вопросы могут быть разные по содержанию, но одно условие соблюдается обязательно: человек выбирает трех партнеров из своего коллектива. Заполненные листы собираются инструктором и обрабатываются: все они раскладываются в алфавитном порядке (по фамилии заполнявших их работников) и нумеруются [6].

При социометрическом подходе к группе основным фактором выбора, в системе межличностных отношений, является симпатия-

антипатия, а референтометрическим основанием выбора выделяет ценностный фактор.

У каждого человека есть своя референтная группа, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется. Предпочтительность по признаку **референтности** существенно отличается от предпочтительности в социометрии. Референтность находится в более глубоких слоях внутригрупповой активности, опосредуемой ценностями, принятыми в данном коллективе [7]. Методический прием - **референтометрия** - состоит в том, чтобы, с одной стороны, дать возможность личности ознакомиться с мнением любого члена коллектива по поводу определенных значимых объектов (в том числе деловых и личностных качеств работника), а с другой - строго ограничить число избираемых лиц. Референтометрическая процедура весьма оперативна и позволяет составить представление о статусной структуре коллектива, т.е. определить "кто есть кто".

Данные референтометрических и социометрических исследований в трудовых коллективах имеют важное значение при планировании и организации воспитательного воздействия, а также при подборе и расстановке кадров управления. Выяснив таким образом значимый для того или иного работника круг лиц, можно определить цепи избирательного воспитательного воздействия. Психолого - педагогическое воздействие на человека, являвшегося референтным для большинства членов трудового коллектива, позволяет оказывать косвенное, но достаточно сильное влияние на всю группу.

### Как подбирать бригадиров

Социометрические и референтометрические методы в настоящее время находят все более широкое применение в практике кадровой работы. Например, на Днепровском машиностроительном заводе процедура подбора бригадиров такова:

**I этап** - изучение внутриколлективных связей (межличностных отношений) и определение степени сплоченности бригады в целях выявления социометрических и референтометрических предпочтений и выборов;

**II этап** - анализ социально-демографических данных, полученных в результате определения лидеров, и вторичный отбор по требованиям: возрастным, общеобразовательным, производственным, стажу работы;

**III этап** - оценка деловых и личных качеств кандидата на основе отзывов о них членов бригады, мастеров.

**IV этап** - организация выборов бригадиров, а также составление и утверждение на общем собрании цехового списка резерва на выдвижение.

Эффективность методики подтверждают следующие данные: только за период 1980 - 1985 г. таким образом подобрано и назначено более 400 бригадиров, а сменилось менее 20 человек.

В социометрии предложен показатель "**индекс групповой сплоченности**", который определяется отношением общего числа взаимных положительных выборов к числу возможных. Однако такой подход представляет собой формальную характеристику группы. Главным интегратором производственного коллектива является его совместная деятельность. Поэтому исследование сплоченности в нем всегда опирается на данный принцип. При этом следует помнить: сплоченность коллектива и совместимость работников являются тесно связанными, но не тождественными понятиями. **Совместимость** означает, что данный состав группы возможен для обеспечения ею заданных функций и члены Группы могут успешно взаимодействовать. Сплоченность же "свидетельствует: данный состав производственного подразделения не просто возможен, он интегрирован наилучшим образом."

### **Совместимость и работанность**

Экспедиция Жерлаша де Гомери осталась на зимовку у берегов Антарктиды. 21 марта, в день, когда в Европе начинается весна, в Антарктиде солнце уходит за горизонт. Ночь, которая будет длиться 186 суток, погребла «Белжику» (небольшое судно - авт.) в безмолвие, во мрак и забвение... Прекратилась всякая связь с внешним миром, цивилизацией. Восемнадцать человек, находящихся на борту судна, по мере сил стараются обеспечить терпимые условия для зимовки. Но ничего хорошего у них не получается. В прокопченных каютах, слабо освещенных мерцающим светом керосиновых ламп, поселились недовольство, подавленность, раздражительность, - они лишают людей взаимного доверия, отравляют атмосферу. Иными словами, здесь нашло приют «экспедиционное бешенство» - болезнь, о которой ни слова не говорится в медицинских справочниках" [2]. Но не только сложные условия жизни и деятельности определяют совместимость людей. Она зависит и от них самих - их темперамента, характера, интересов и т.д.



О **совместимости**, а точнее **несовместимости**, впервые заговорили в медицине, когда осваивали переливание крови. В одних случаях совмещение крови не вызывало отрицательных последствий. В других - человек, получивший чужую кровь, умирал. Что же общего между **совместимостью-несовместимостью** в биологии, медицине и психологии. А то, что несовместимость в крайнем своем выражении вызывает осложнение, болезни, т. е. нарушает жизнедеятельность. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых коллективах) серьезно сказывается на атмосфере в коллективе. Особенно пагубны последствия, если несовместимы формальный и неформальный лидеры или непосредственно связанные должностными обязанностями руководители (например, бригадир - начальник цеха). В этих условиях лихорадить будет весь коллектив. Поэтому хотя бы кое-что знать о психологической **совместимости** вам, кто работает с людьми, формирует трудовые коллективы, просто необходимо.

Особенность психологической **совместимости** состоит в том, что контакт между людьми опосредован их действиями, поступками, мнениями и оценками. Эффективным можно считать такое сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет их отношения. **Несовместимость** же порождает неприязнь, антипатию, конфликты, что отрицательно отражается на совместной деятельности.

Разграничивают явления **совместимости и сработанности**. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект сработанности обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с производственной деятельностью. Основа сработанности - успешность и выгодность именно совместной деятельности. Это согласованность между ее участниками.

Советский психолог М.Г. Рогов исследовал влияние **сработанности и совместимости** на результаты труда руководителей. Оказалось, что для нормального функционирования коллектива очень важна сработанность на уровне «руководитель - заместитель». Она зависит от гармоничного сочетания у них профессионально-деловых, организаторских и коммуникативных качеств. Наиболее оптимальным оказалось сочетание «**директор-администратор и заместитель-коллективист**». Когда же оба относились к типу администраторов, результаты были хуже. Руководителю-коллективисту выполнять свои обязанности сложнее, но зато и эффективность его деятельности значительно выше [8].

Совместная работа в коллективе имеет свои специфические особенности. Даже молчаливое присутствие других людей изменяет психологическое состояние его членов. Еще в 20-х годах

В.М. Бехтерев выделил типы **“социально возбудимых”** и **“социально тормозных”** людей у первых - показатели в присутствии других улучшаются, у вторых - ухудшаются. Изменение чувствительности и поведения человека в условиях **“соприсутствия”** объясняется повышением уровня мотивации, только у одних это облегчает протекание психических процессов, а у других - тормозит. Одной из причин, объясняющих этот феномен, является разный исходный уровень мотивации. Ведь одним людям свойственно постоянно быть в состоянии повышенной активности, возбудимости, другие активизируются только в значимых для них ситуациях. Вот и получается, что при высоком исходном уровне мотивации дальнейшее повышение ее в условиях **“соприсутствия”** может привести к торможению психических процессов. Вместе с тем **“соприсутствие”** положительно влияет на долговременное запоминание материала, что должно учитываться при повышении квалификации кадров. Негативно присутствие других сказывается при выполнении математических действий в уме и при решении творческих задач, требующих фантазии. При формировании разнообразных навыков в процессе обучения кадров следует знать, что первая фаза их выработки лучше протекает индивидуально, а при овладении и закреплении дробных действий их синтез лучше осуществляется в условиях **“соприсутствия”**. Все указанные эффекты усиливаются, когда присутствуют лица противоположного пола, друзья, товарищи по работе [3]. Это необходимо учитывать при организации труда, повышении квалификации кадров, обеспечивая тем самым условия для их эффективной профессиональной подготовки.

### Удовлетворенность трудом в коллективе

Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие положения личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом. Она содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями и организацией труда и т.д. Исследовать удовлетворенность трудом можно с помощью такого опросника [10].

#### ТЕСТ

1. То, чем я занимаюсь на работе, интересует меня:  
а) да-2, б) отчасти - 1, в) нет - 0.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:  
а) да-2, б) отчасти - 1, в) нет - 0.
- 3 У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

а) да-2, б) не со всеми - 1, в) нет - 0.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

а) да-2, б) не всегда - 1, в) нет - 0.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

а) да-2, б) отчасти - 1, в) нет - 0.

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность познавать что-то новое:

а) да-2, б) время от времени - 1, в) нет - 0.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

а) да-2, б) не уверен - 1, в) нет - 0.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да-2, б) что-то среднее - 1, в) нет - 0.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на нас работу:

а) да-0, б) среднее - 1, в) нет - 2.

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да-2, б) редко - 1, в) нет - 0.

11. Работу, которую я делаю, может выполнять человек с более низкой квалификацией:

а) да-2, б) нечто среднее - 1, в) нет - 0.

12. Процесс работы не доставляет мне удовольствия:

а) да-0, б) время от времени - 1, в) нет - 2.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:

а) да-0, б) не совсем - 1, в) нет - 2.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да-0, б) иногда - 1, в) нет ~ 2.

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да-0, б) иногда - 1, в) нет - 2.

16. Если бы мне предложили более высокий заработок, я бы сменил место работы:

а) да-2, б) может быть - 1, в) нет - 0.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да-0, б) иногда - 1, в) нет - 2.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да-2, б) не совсем - 1, в) нет - 0.

## ОТВЕТЫ

Интерес к работе оценивается с помощью утверждений № 1, 6, 12; удовлетворенность, достижениями в работе - 2, 7; взаимоотношениями с сотрудниками - 3, 8, 14; с руководством - 1, 15, 17. Уровень притязаний в профессиональной деятельности характеризуется позициями 5 и 11; предпочтение выполняемой работы высокому заработку - 4 и 16; удовлетворенность условиями труда - 13 и 18; профессиональная ответственность - 9. Ответы на поставленные вопросы дают возможность работнику сориентироваться в проблемах, которые до этого, может быть, им и не осознавались. По характеру принятых или отвергнутых утверждений можно понять причины плохого или хорошего настроения конкретных людей, морально-психологической атмосферы в трудовом коллективе в целом.

### Конформность - хорошо это или плохо

До недавнего времени психология вынуждена была считаться с общепринятой "непогрешимой" концепцией ценностно-ориентационного единства нашего общества и отдельных его коллективов. Понятие "конформность" - изменение мнения отдельным человеком под влиянием позиции большинства - не считалось явлением отрицательным. Между тем повсеместное единодушие прикрывало как апатию отдельной личности, так и безразличие, царящее в обществе.

В чем же суть ситуации, когда человек вынужден либо противостоять мнению других, либо соглашаться с ним? Вопрос этот не однозначен и имеет много других подвопросов. Одно дело согласие по поводу хорошей или плохой погоды в приятельской беседе. Другое - решение операторов АЭС, ТЭЦ и других сложных систем. А если это руководители отрасли? Вот так шаг за шагом выясняется разность масштабов ситуаций, в которых принимается верное или неверное решение. Правильность его может быть определена "постфактум", когда, например, случится сбой в системе. А если нет? Тогда ошибки накапливаются и рано или поздно все равно дадут о себе знать. Но это крайняя ситуация, а что же происходит повседневно в отношениях личности и коллектива?

Группа, не имеющая конкретных указаний и инструкций, но вынужденная решать те или иные задачи, может столкнуться с условиями, из которых нельзя найти однозначно верного или неверного

решения. В этом случае участники обсуждаемого вопроса опираются на мнение большинства или самого авторитетного человека в своей группе или за ее пределами. Точка зрения большинства или авторитетной (референтной) личности признается как наиболее реальная. Согласие других выступает критерием объективности вместо индивидуального “субъективизма” рядовых членов группы. Ситуация становится особенно критической, когда человек обнаруживает, что его уже установившиеся взгляды по поводу того или иного события противоречат мнению других. Вот и возникает внутренний конфликт: верить себе или другим? Выход из этой ситуации и зависит от целого ряда причин, среди которых главными являются: а) определенность - неопределенность или сложность возникшей задачи; б) опыт решения подобного типа задач; в) официальный и неофициальный статус человека в данной группе; г) степень референтности (авторитетной значимости) группы для человека.

Простые задачи оцениваются и решаются участниками более однозначно. В том же качестве выступают задачи, имеющие высокую степень определенности всех условий решения. Когда же многое неясно, выбор решения значительно подвержен влиянию большинства или авторитетов.

Накопленный опыт решения тех или иных задач создает преимущества для тех, кто им владеет. Статус личности, официально закрепленный должностными инструкциями, также облегчает положение человека в условиях выбора: верить себе или другим.

Явление, близкое к конформности, называется внушением (суггестией). Но они имеют принципиальное отличие. Если конформность - это осознанное изменение собственного мнения, то внушение - неосознанное.

Конформность бывает двух типов. Первый тип конформного поведения характеризуется тем, что человек сознательно становится на сторону большинства под его давлением, однако внутренне остается при своем мнении. Но как только воздействие прекращается, он возвращается к своей первоначальной позиции. Второй - характеризуется тем, что личность при разногласии мнений с другими членами группы первоначально подстраивается под общепринятую точку зрения, которая постепенно сказывается на его восприятии. Мнение становится менее устойчивым и, наконец, совпадает с позицией большинства.

Какие же общие факторы влияют на наше мнение и поведение в группах, на собраниях и заседаниях? Психологи выделяют их не-

сколько. Количество членов группы, оказывающих максимальное давление на человека, равно трем. Как показывают исследования, уменьшение или увеличение состава "большинства" существенно не изменяет силы влияния и соответственно конформности поведения личности.

Влияние группы определяется положением ее членов, причем его усиление и ослабление зависит от того, как оцениваются результаты деятельности - группы в целом или каждого отдельно. Оценка коллектива в целом сильнее "давит" на принятие решения отдельным членом. Признанный, но не зависимый от нее работник меньше подвержен влияниям. Для этого человека при всей популярности в данной общности значимы оценки и мнения других людей, не связанных с его семейной, учебной или рабочей группой. Наоборот, для непризнанной коллективом личности более важной является оценка, мнение коллег.

Идентичность оценок и мнений в группах с демократической системой отношений выше. В авторитарной же группе (с жесткой регламентацией поведения и иерархией статусов) она ниже, но оценки и мнения более адекватны реальному положению дел. При публичных обсуждениях с последующим открытым голосованием влияние их участников друг на друга значительно сильнее, чем при индивидуальном и письменном принятии решения.

Податливость групповому давлению зависит от очередности высказываемых мнений. Члены коллектива, выразившие свою точку зрения первыми, оказывают большее влияние на тех, кто высказывается после. А единообразии взглядов многих еще сильнее сказывается на убеждениях последних выступающих.

Конформность значительнее, когда расхождение с позицией группы не очень велико. Если же несовпадение очень большое, человеку приходится решать вопрос о своем месте в данной общности. В тех случаях, когда истину можно проверить с помощью каких-либо технических средств или математических способов, снять противоречия просто. Если же такой возможности нет, срабатывает механизм конформности и внушения.

В сплоченной группе, имеющей единство мнений по определенным вопросам, ее члены испытывают более сильное давление со стороны друг друга. Сплоченность вокруг чего-либо создает условия для единомыслия по достаточно широкому кругу вопросов. Однако меньшая взаимная критичность сплоченной группы может порождать ошибки в восприятии и в действиях. И в этом отрицательная

сторона конформности. Но без определенной сплоченности группы невозможна ее совместная деятельность.

Исследованиями Л.П. Харе (1963 г.) установлено, что при угрозе наказания человек чаще высказывает публичное согласие с другими, внутренне оставаясь при своем мнении. Это по сути порождает двойную мораль. Угроза наказания (как физического, так и морального - в том числе окрик вышестоящего) связана с инстинктом самосохранения человека. Поэтому осознанно или чаще неосознанно он предпочитает избегать наказания любыми путями. Но конформность и внушение связаны не только с внешними условиями, в которых принимается решение. Наши исследования (Обозов Н.Н. 1969 г.) показали, что податливее в группах оказываются люди:

более нейротичные, то есть эмоционально неустойчивые; обладающие темпераментом, близким к меланхолическому и чуть реже - холерическому;

малообщительные, реалистично относящиеся к жизненным событиям, ответственные в отношениях с другими и в работе, не стремящиеся нарушать установившиеся в коллективе порядки; имевшие более высокие показатели образного, невербального интеллекта и оригинальное мышление.

Перечисленные качества личности касаются в основном неосознанной (внушаемой) податливости мнениям других. А вот осознанная (конформная) податливость чаще всего обнаруживается у лиц, с менее выраженным образным невербальным интеллектом. Как видим, конформность и внушение играют неоднозначную роль в жизни и деятельности людей. Но не учитывать эти фундаментальные механизмы человеческого поведения нельзя.

### Как часто нужно перестраиваться

Праздный или серьезный этот вопрос? Праздный, если думать только о сегодняшнем дне. Серьезный, если прогнозировать развитие личности и социальной организации (предприятия, коллектива). Сразу же заметим, что ответ будет разным у холерика, который не может усидеть на одном месте, и у флегматика, порой относящегося к освоению новой сферы как к неразрешимой проблеме. Наиболее взвешенный и наиболее правильный ответ даст, пожалуй, сангвиник: на нормальных условиях жизнедеятельности отрицательно сказываются и постоянные **“перетряски”**, отсутствие стабильности, и излишняя стабильность, перерастающая в инертность.

Теория и практика управления показывают, что эффективным средством развития этой системы является постоянная смена одного из трех ее компонентов: **задач организации и предприятия; руководства (лидерства); состава, группы, организации.**

Застой в организации, на предприятии часто возникает в силу того, что задачи и технологии остаются неизменными слишком большой срок. А это приводит к психологической стереотипизации отношений к своим обязанностям и другим людям. Человек начинает **“бегать по кругу”**, не испытывая удовлетворения от своей деятельности и отношений с другими людьми. Конечно, их можно заменить хобби, что принесет определенную пользу отдельной личности. Но что при этом выиграет трудовой коллектив, общество в целом. Не исключено что коллектив, не работающий на конечный результат, а являющийся “винтиком” в огромной бюрократической системе, может вполне устраивать такое положение дел. Другое дело, когда результаты труда оцениваются по вполне реальным критериям. В таком случае рано или поздно придется решать проблему: **“Быть или не быть?”**

Почему японские предприятия составили такую сильную конкуренцию другим странам. Да хотя бы потому, что время для них - не абстракция, а реальность, от которой зависит конкурентоспособность. Периодически изменяемые задачи и технологии стимулируют активность руководства, состав коллективов. Конечно же, реорганизации должны осуществляться с учетом возможности организации, но когда это, как говорится, вопрос жизни и смерти, возражений ни у кого не возникает. Другой важной причиной застоя может быть длительная, в десять и больше лет, несменяемость руководства. В прежние времена, когда руководители назначались сверху, а не выбирались, и организация, предприятие могли быть только потому, что они есть, - проблем смены руководства не существовало. Такое положение порождало инертность, апатию людей, более способные работники уходили в хобби или во что-то другое, постепенно теряли свою квалификацию. Хозрасчет, самофинансирование очень остро поставили вопросы конкурентоспособности и напрямую связанных с ней реорганизаций со всей широтой вытекающих проблем, в том числе и психологических.

Наконец, застою в развитии как отдельной личности, так и всей организации, предприятия способствует неизменность состава групп, выполняющих то или иное задание.

Каков же выход? Ответ однозначен: создание таких социально-экономических и организационно-правовых условий, в которых было



бы невозможно длительное, порождающее консервативность, сохранение стабильности всех трех компонентов.

Социально-психологические исследования показали, что адаптация среднестатистического человека в организации средней сложности происходит в пределах двух-трех лет. В следующие два-три года наблюдается максимальная отдача. Если же затем сохраняются неизменными все компоненты, наступает спад производительности. Когда же один из трех компонентов изменится - и личность, и коллектив будут прогрессировать в своем развитии.

**Частая смена трех компонентов:** чехарда задач, руководства, состава также негативна для оптимального функционирования личности и коллектива. Искусство руководителя как раз в том и состоит, чтобы совместно с кадровой службой найти здесь “золотую середину”. Самое интересное в этой дилемме - взаимосвязь пользы или вреда для личности и коллектива. Развивается или нет отдельная личность - это польза или вред для нее и для других. Выигрывает или проигрывает коллектив - выигрывает или проигрывает и личность.

В свое время академик Б.Г. Ананьев утверждал, что для развития и сохранения разума человека необходима постоянная работа над своим интеллектом. То же можно сказать и об искусстве общения и способности завершения начатых дел. И то, и другое надо выработать. В целом же изменения в познании, коммуникациях и в практической завершенности деятельности - ключ к гармоничному развитию личности человека, коллектива и любой другой общности людей. Умственная, коммуникативная, практическая деятельность в своем сочетании дают эффект целостного, гармоничного развития личности и общества.

А для того, чтобы избежать внутренних и внешних конфликтов у личности и коллектива, надо задействовать организационно-правовой механизм выборности, сменяемости задач, руководства, состава. Другим стимулом развития является реальное включение социально-экономических рычагов обмена полезного продукта в системе производственных отношений.

Кратко подводя итог рассмотрению вопросов отношений в трудовом коллективе, следует сделать такие выводы.

1. Групповые суждения надежнее индивидуальных. Однако решение проблем в этом случае занимает больше времени [4].
2. Групповое обучение протекает быстрее, чем индивидуальное.
3. Решение, принятое в результате совместного обсуждения, рискованнее индивидуального из-за возможности давления на него.

4. Люди чаще взаимодействуют с теми, кто сидит напротив или хотя бы через одного человека, нежели с теми, кто сидит рядом. При этом женщины используют зрительный контакт как форму коммуникации чаще, чем мужчины.

5. Работники, положительно ориентированные на других, расширяют социальное взаимодействие, увеличивают связи и повышают мораль в общности, в то время как личности, ориентированные на вещи, задерживают социальное взаимодействие, снижают сплоченность и ухудшают моральные отношения, порождают в коллективе подозрительность и зависть.

6. Член группы с отклоняющимся, непрогнозируемым поведением нарушает и подавляет ее функционирование так же, как и человек с высоким уровнем тревожности. В то же время социально приспособленный работник содействует ее эффективному функционированию.

7. Состав разнополых групп более подвержен социальному давлению, внушению, чем однополых, что связано с большей озабоченностью межличностными отношениями.

8. При прочих равных условиях коллективы, состоящие из людей, обладающих различными способностями, действуют более эффективно, чем те, которые объединяют тружеников с аналогичными способностями [4].

#### **Список использованной и рекомендованной литературы**

1. Бодалев А.А. Личность и общение .М, 1983
2. Вилле Г. Г. В плену белого магнита // Вопр философии 1972. № 9 С. 14.
3. Вопросы практической психодиагностики и консультирование в вузе / Под ред. Н.Н. Обозова. Л, 1984. С 9-10.
4. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение., 1985. С. 160.
5. Книга работника по кадрам. М, 1985. С. 64-66.
6. Практикум по возрастной и педагогической психологии. Учебное пособие/ Под ред. А.И. Щербакова. М, 1987. С. 68-69
7. Общая психология /Под ред. А.В. Петровского. М., 1986.
8. Обозов Н.Н. Психологическая культура взаимных отношений М, 1986. С. 31-36.
9. Социальная психология. Учебн. пособие /Под ред. А.В. Петровского М, 1987. С. 30.
10. Экспериментальная и прикладная психология. Личность и деятельность. Л, 1982./Вып, 11 С. 47-51.

## КАК РОЖДАЮТСЯ ЛИДЕРЫ. СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

### Три теории лидерства

“Народ является главным в государстве, а правитель занимает последнее место. Поэтому только завоевав расположение народа, можно стать правителем” (Мэн Цзы, IV в. до н.э.).

Лидером называют работника, за которым другие члены коллектива признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие характер группы. Лидер - это наиболее референтное лицо, хотя он может и не быть социометрической “звездой” [4, 9]. Существует три основных подхода в понимании происхождения лидерства.

Согласно “теории черт” лидером может быть человек, обладающий определенным набором личностных качеств. Однако задача составления их перечня оказалась трудноразрешимой.

**Ситуационная теория** определяет лидерство как продукт ситуации: человек, став лидером в одном случае, приобретает авторитет, который начинает на него “работать” вследствие воздействия стереотипов. Поэтому он может рассматриваться группой как “лидер вообще”. Отдельным людям свойственно “искать посты”, поэтому они и ведут себя соответствующим образом.

**Синтетическая теория** рассматривает лидерство как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидера - как субъекта управления этим процессом, то есть феномен лидерства рассматривается в контексте совместной групповой деятельности [1].

Многие исследователи, изучавшие эту проблему, отмечают, что уже в группах дошкольников выявляются вожаки, или инициаторы, которым присуща активность, опытность, высокий уровень умственного развития. Кроме них в детских коллективах выделяются “активисты”, “исполнители”, “бунтари”, “затравленные”. Исследователи разграничивают лидеров ситуативных и постоянных [8].

При рассмотрении проблемы лидерства необходимо различать содержание понятий “лидер” и “руководитель”. Наиболее полно этот вопрос освещен в работах Б.Д. Парыгина, который выделяет следующие основные различия:

- 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель – официальных;
- 2) лидерство возникает стихийно, руководить тем же реальной социальной группы назначается или избирается;
- 3) выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;
- 4) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой санкций, которых в руках лидера нет;
- 5) сфера действий лидера – в основном малая группа людей, поле деятельности руководителя шире, поскольку он представляет трудовой коллектив в более широкой социальной системе [6].

### Стили руководства

Наверное, практически каждому из нас приходилось наблюдать такую картину: две совершенно одинаковых организации, но в одной “все ходят по струнке”, а в другой даже и не понять “кто есть кто”: где руководитель, а где подчиненный. Может быть разные составы коллективов. Нет, очень похожи: по возрасту, полу, уровню квалификации. Значит, дело в руководителе?

С проблемой лидерства и руководства связаны различные стили осуществления данной деятельности, которые можно свести к трем основным видам.

**Авторитарный стиль** характеризуется деловыми, краткими распоряжениями, запретами без снисхождений, часто сопровождаемые угрозами, четкой речью и неприветливым тоном. Похвала и порицание работников при этом крайне субъективны, эмоции подчиненных и коллег в расчет не принимаются. Дела в коллективе планируются заранее, во всем их объеме, определяются лишь непосредственные цели для каждого работника. Голос руководителя является решающим, а его позиция находится вне группы.

**Демократический стиль** предусматривает инструкции в форме предложений, а не сухую речь, товарищеский тон, похвала и порицание – с учетом мнения коллектива. Мероприятия планируются не заранее, а в коллективе. Распоряжения и запреты проводятся на основе дискуссий. За реализацию принятых предложений ответственны все. Позиция руководителя – внутри группы.

**Попустительский или либеральный стиль** характеризуется стандартно-формализованным тоном, отсутствием похвалы и порицаний, а также сотрудничества как такового. Дела в коллективе идут сами собой, лидер указаний не дает. Работа разделяется самими работниками или неформальным лидером. Позиция руководителя - в стороне группы.

Кроме этих основных стилей руководства и лидерства различают и другие. Например, в работах Л.И. Уманского названы такие типы лидеров: **лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, лидер-генератор, лидер-умелец, лидер эмоционального притяжения** [1].

Стиль руководства и поведение руководителя в различных производственных ситуациях при выполнении своих функций зависит как от объективных условий, так и от своеобразия жизненного и профессионального опыта. Например, при исследовании роли руководителя в обеспечении нормального социально-психологического климата и дисциплинированности в коллективе были выявлены различные управленческие стратегии, обусловленные индивидуально-психологическими особенностями и должностными позициями руководителей [7]. Так, стратегия управления, отражающая стремление решать вопросы укрепления дисциплины и создания нормального климата через жесткий контроль и материальное поощрение, оказалась связанной с такими чертами личности, как общая неуверенность, склонность к опасениям. Этот фактор в большей степени выражен у директоров заводов, чем у начальников цехов и отделов.

Важное значение в управленческой деятельности отводится оптимальным нормам управляемости, под которыми понимается число работников или подразделений, которыми может эффективно управлять один руководитель [10]. Например, для мелких предприятий (до 300 работающих) оно составляет 7-9 человек; для средних (с численностью от одной до пяти тыс.) - 16-18; для крупных (5-7 тыс. человек) - 19-22; для объединений (свыше 7 тыс. тружеников) - 26-28.

Руководители, как впрочем и все люди, заметно различаются по тому, кому они склонны приписывать ответственность за свои поступки. Если человек объясняет свое поведение действием внешних факторов, говорят о внешней или экстернальной локализации контроля, если же он принимает ответственность на себя, выделяют внутреннюю или интернальную [4]. Локализация контроля, связанная с эмоционально-волевой сферой личности, является устойчивым ее качеством, формирующимся в процессе воспитания. Руководители-

интерналы характеризуются уверенностью в себе, надеются только на собственные возможности, не нуждаются во внешней поддержке. Руководители-экстерналы не уверены в своих силах, испытывают потребность в поощрениях, болезненно реагируют на порицания, полагаются, как правило, на случай. Вместе с тем обнаружено, что постоянные тренировки, самовоспитание могут изменить локализацию контроля.

Все это свидетельствует о важности изучения личности руководителя в целях эффективного подбора, расстановки и воспитания кадров управления. Для подбора кандидата на должности управленческого аппарата необходимо изучить:

1) **способности**: организаторские, коммуникативные, научно-технические, педагогические, математические;

2) **общие качества личности**: убеждения, принципиальность, честность, инициативность, оптимизм, коллективизм, уверенность в своих силах, сообразительность, самообладание;

3) **квалификацию**: подготовленность и культуру, производственный и профессиональный опыт, систематичность повышения профессионального уровня;

4) **направленность личности** (деловая, личностная или на взаимодействие) и **индивидуально-психологические особенности**: темперамент, эмоциональную возбудимость, индивидуальный стиль деятельности [5].

Методы изучения личности работника в практике кадровой работы включают в себя: программу и методы сбора информации, изучение документов и других письменных источников, беседы и опросы, наблюдения, тесты и методы обработки и оформления полученного материала.

### Как подбирать руководителя

В последнее время большое внимание уделяется методам подбора руководящих кадров. Опрос командиров производства на ряде предприятий показал, что собеседование является универсальным средством оценки претендентов на руководящую должность. Немало сведений можно получить на основании отзывов и рекомендаций, изучения биографических данных. За рубежом широко практикуется графологический анализ.

Психологические методы включают тесты для определения личных качеств и оценки возможностей работника. Практически нет

такого вида деятельности, пригодность к которой нельзя было бы определить с их помощью. За рубежом фирмы пользуются услугами оценочных центров, представляющих собой группу арбитров, решающих вопрос о профессиональной пригодности кандидатов на руководящую должность. Например, в США при их подборе используется метод психологического анализа, предусматривающий изучение фотографий по специальным физиогномическим таблицам, насчитывающим 198 признаков; графологический анализ анкеты претендента по 238 пунктам; изучение анкеты по 14 личностным параметрам (анкета содержит 140 вопросов - по 10 на каждый параметр). Составленные по каждому методу анализа профили (морфологический, графологический и анкетный) накладываются друг на друга и получается трехпрофильная характеристика, наиболее полно отражающая качества личности [5].

Представляет также интерес зарубежный опыт подбора специалистов для служб персонала (кадровых). Их поиск осуществляется с помощью объявлений в прессе. От кандидатов требуется компетентность, в том числе подготовка в области вычислительной техники, знание иностранного языка, такие качества, как умение осуществлять контакты, способность добиваться намеченного, творческое начало, организаторские способности, аналитическое мышление. Наиболее предпочтительный возраст - от 31 до 40 лет. По данным опросов, две трети кандидатов на эту должность имеют специальную подготовку, в том числе юридическую и психологическую. 49 % опрошенных считают, что наиболее важными задачами, решаемыми руководителями служб, являются: развитие персонала, консультирование с руководителями различного уровня по кадровым вопросам, сотрудничество с производственным советом фирмы, организация оплаты труда, расстановка кадров и т. д. Референты службы персонала занимаются планированием, подготовкой и проведением мероприятий по подбору и обучению кадров. Они должны обладать примерно тем же набором качеств, что и их руководители, плюс готовность принять на себя ответственность, умение убеждать собеседника, гибкость мышления.

### **Каждый руководитель - оратор**

В практике управленческой деятельности важное значение имеет умение убеждать партнеров по общению, в том числе и одновременно большое количество людей. Кроме того, каждому руководителю

необходимы навыки свободного поведения в различных аудиториях, что предполагает овладение основами ораторского искусства и знаниями некоторых особенностей передачи информации.

К психологическим способам воздействия в процессе общения относятся: заражение, внушение и подражание [1].

**Заражение** представляет собой бессознательную, невольную подверженность людей определенным психическим состояниям. Так, при дефиците информации о какой-либо пугающей или непонятной новости либо же ее избытке возникает эмоциональное состояние, называемое паникой. При массовых публичных выступлениях стимулом, включающим предшествующую заражению общность оценок, являются аплодисменты.

**Внушение** - это эмоциональное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или группу людей в результате некритического восприятия информации внушаемым. Дети и больные люди более поддаются этому эффекту. Но решающую роль играет авторитет человека, который оказывает психологическое воздействие. Исследования в этой области имеют большое значение для медицины (лечебный гипноз), пропаганды и рекламы.

Специфика **подражания** состоит в том, что это уже не просто принятие внешних черт поведения человека или более массовых психических состояний, но и воспроизведение образов чьего-либо поведения. Подражание имеет свои закономерности. Оно может осуществляться от внутреннего к внешнему (сначала воспринимается мировоззрение, а уж потом связанные с ним атрибуты) или же иметь внешний характер (дети подражают взрослым).

В условиях межличностного общения могут возникать специфические коммуникативные барьеры, которые носят социальный или психологический характер. По мнению некоторых психологов [1], распространение информации проходит через "фильтр доверия" или "недоверия", Эти "фильтры" действуют так, что ложная информация может оказаться принятой, а истинная - нет. Однако существуют средства, ослабляющие их действие. Их совокупность выполняет роль сопроводителя информации, создает благоприятный "фон" (например, музыкальное, пространственное или цветное сопровождение речи).

Причиной нарушения взаимодействия партнеров и передачи информации аудитории могут выступать также смысловые барьеры общения. Под ними понимают несоответствие у собеседников смыслов



высказанного требования, просьбы, приказа, создающее препятствие для взаимопонимания и взаимодействия. Чтобы этого избежать, необходимо учитывать конкретный состав коллектива.

Люди не просто воспринимают друг друга, но формируют определенные отношения. Область исследований, связанную с выяснением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемой личности, называют аттракцией, что означает “привлечение”. Аттракцию рассматривают как особый вид социальной установки на другого человека.

Установка личности представляет собой неосознаваемое состояние готовности, предрасположенности к общению и деятельности, с помощью которой может быть удовлетворена та или иная ее потребность. Предвзятость, составляющая сущность многих установок, либо является результатом недостаточно обоснованных выводов из личного опыта, либо итогом некритического усвоения стереотипов мышления. Установки по отношению к фактам общественной жизни могут быть позитивными и негативными. В их составе выделяют три подструктуры: когнитивную - образ того, что готов познать и воспринимать человек; эмоционально-оценочную - комплекс симпатий и антипатий к объекту установки; поведенческую - готовность определенным образом действовать по отношению к нему. Поэтому формирование позитивной целевой направленности является одной из основных задач руководителя, особенно когда он выступает в роли оратора.

При выполнении различных социальных ролей, требующих действия в присутствии большого количества людей (выступление на собрании, чтение лекций, проведение совещания, конференции, диспута и т.д.), необходимо помнить о существовании так называемой “идеи контрастных представлений”. Суть ее в том, что действующий винит в неудаче объективные обстоятельства, в то время как наблюдатель - самого исполнителя.

Важное место в управленческой деятельности отводится организации различных групповых дискуссий, основными формами которых является:

- **традиционные совещания**, когда руководитель дает указания и спрашивает, а подчиненные слушают и отвечают;
- **брейнштурминг** (мозговая атака), при котором группа разбивается на генераторов “идей” и “критиков”;
- **метод синектики** (соединение разнородного), который предусматривает выделение пяти-семи “синекторов” ( “затравщиков”)

дискуссии с заведомо различными подходами к решаемой проблеме. Психологическими исследованиями установлено, что групповые решения, в отличие от индивидуальных, несут в себе большую степень риска. При этом групповые дискуссии, как правило, сопровождаются явлением «поляризации группы»: в ходе дискуссии противоположные мнения не только обостряются, но и вызывают принятие или отвержение их всеми членами группы. “Средние” мнения как бы растворяются в полярных.

Приводим некоторые социально-психологические рекомендации по освоению методики публичных выступлений:

1. Овладеть основами ораторского искусства можно даже в том случае, если у человека нет для этого необходимых данных. Но следует знать, что этому способствуют такие качества, как гибкий ум, твердая память, обширные интересы, остроумие, эмоциональность, правильное выполнение задачи “что - где - как сказать”.

2. Оратором может быть человек любого темперамента, но с положительными установками. При этом важно учитывать особенности своего темперамента, развивая позитивные черты и подавляя негативные.

3. Перед выступлением необходимо определить состав аудитории: наличие постоянных контактов между слушателями, их количество, однородность состава (социальная, профессиональная, возрастная, половая и т.п.), организованность, ориентированность и т.д. Важно, чтобы аудитория характеризовалась преимущественно познавательными мотивами, поскольку в таком случае у нее уже будет сформирована внутренняя установка на слушание материала.

4. При проведении публичных выступлений надо научиться предугадывать так называемые “**софистические уловки**”, к числу которых относятся:

- **чрезмерное уточнение**: участник дискуссии пытается опровергнуть тот или иной тезис не логическим способом, а путем вопроса по уточнению (количественному, временному и т. д.), которое заведомо невозможно;

- **ответ в кредит**: участник полемики, затрудняясь ответить на вопрос, не заявляет об этом прямо, а под различными предлогами переносит ответ на неопределенный срок;

- **ответ вопросом на вопрос**: эта установка часто наблюдается при плохой организации обсуждения или дискуссии;

- **отрицательная оценка самого вопроса**: не отвечая по существу и стремясь уйти от ответа, выступающий ограничивается

негативной оценкой заданного вопроса типа “это незрелые взгляды”, “это же догматизм” и т. д.

5. Для преодоления возникающих смысловых барьеров общения необходимо учитывать, что такие ситуации возникают, когда;

- мысль говорящего не находит адекватного воплощения в речи, и он не в состоянии выразить полно то, что хочет;

- средства речевого изложения материала не соответствуют языковым знаниям слушателей;

- слушатели не обладают необходимыми умениями интерпретировать воспринимаемый текст.

6. При подготовке публичного выступления нужно помнить, что “величина” волнения обратно пропорциональна затраченному на доклад времени. В день выступления избегайте конфликтных ситуаций, поскольку общение с большим количеством людей требует напряжения духовных и физических сил. Доброжелательность, приветливая улыбка свидетельствуют о хорошем отношении к слушателям и вызывают такую же ответную реакцию.

О наличии у человека ораторских данных судят по таким психологическим характеристикам: предрасположенность (нормальный уровень интеллекта, слух и звукопроизношение, правильное членение речи на периоды и ее интонирование, голосовые данные и т.д.); готовность к ораторской деятельности (системность и глубина индивидуального опыта, широта знаний, профессиональная ориентированность и др.); включаемость в процесс общения (умение одновременно владеть собой, аудиторией, материалом выступления, ориентироваться во времени и т.д.)[3].

### **ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

При подборе и расстановке кадров управления следует учитывать, что:

1. Результатом первого этапа этой работы должен быть ответ на вопрос: кто нужен и в каких количествах? Его можно получить с помощью анализа функций управления и должностей, а также требований, предъявляемых к отдельным категориям управленческих работников при наличии полной информации о потребностях в кадрах.

2. Переход к новым методам хозяйствования требует не просто повышения квалификации имеющихся сотрудников, а привлечения работников нового типа. Поэтому необходимо уметь создавать цельный управленческий коллектив, который позволит сгладить

недостатки отдельных лиц, сформировать жизнеспособную управленческую систему.

3. Основой хороших отношений на производстве является правильное определение прав, обязанностей и ответственности членов коллектива.

4. Руководители должны пользоваться авторитетом, а подчиненные - чувствовать преданность руководства общему делу. Руководителям производства необходимо реально оценивать потенциальные возможности повышения производительности труда за счет вовлечения подчиненных в процесс принятия решений. Например, атмосфера доверия и высокой ответственности позволила многим японским фирмам упростить управленческую структуру до трех уровней вместо общепринятых шести - семи, а количество рабочих, контролируемых одним руководителем низшего звена увеличилось с 12 до 23 [10].

5. Авторитарная личность в большей степени подчиняется мнению большинства, чем лидер коллегиального типа [2].

6. Подбор будущих руководителей следует начинать еще в учебных заведениях, выявляя среди учащихся вожаков и активистов.

7. В практику кадровой работы необходимо шире внедрять методы психологического подбора и расстановки кадров управления (по данным исследований Ленинградского института социально-экономических проблем АН СССР более 10 процентов от общего числа обследованных руководителей по своим психологическим характеристикам не могут выполнять эти функции) [10].

8. Для обеспечения эффективной профессиональной подготовки руководителя рекомендуется устанавливать индивидуальные программы ротации внутри предприятия (временная работа во всех функциональных подразделениях - снабжения, производства, контроля качества, социального развития и т.д.). Особенно полезны такие программы для молодых специалистов в период прохождения ими стажировки после окончания учебы.

### **Список использованной и рекомендованной литературы**

1. Андреева Г.М. Социальная психология М., 1980 С. 274 - 286
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985. С. 160.
3. Ножин Е.А. Основы советского ораторского искусства, М., 1981.

4. Общая психология /Под ред. А.В. Петровского М, 1986.
5. Оценка работников управления/ Под ред. Г.Х. Попова. М., 1976.
6. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. С. 310-311.
7. Секун В.И. Роль руководителя в обеспечении нормального социально-психологического климата и дисциплинированности в коллективе // Психол. журн., 1987. Т. 8, №6. С. 110-118
8. Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова Л., 1979.
9. Социальная психология / Под ред. А.В. Петровского. М., 1987.
10. Эффективность труда руководителя. М., 1982.

# СОДЕРЖАНИЕ

## ПСИХОЛОГИЯ ЮНОСТИ

Введение .....	3
Юность в разных исторических периодах .....	4
Социализация юношества .....	7
Подросток и юноша (девушка).....	9
Физическое и психическое взросление.....	13
Личность: подросток и юноша (девушка).....	22
Взаимоотношение поколений.....	37
Учитель для подростка и юноши (девушки) .....	46
Межличностные отношения в юности.....	49
Мировосприятие и воззрение в юности .....	56
Сексуальные проблемы в юности .....	60

## ПСИХОЛОГИЯ ЗРЕЛОСТИ

Какой возраст лучше? .....	64
Возраст и развитие личности .....	64
Возраст и образование .....	66
Возраст и трудовой стаж.....	68
Мужчина и женщина на производстве .....	72
Пол и выбор профессии.....	72
“Мужские” типы развития личности.....	73
Три типа женщин-работниц.....	74
Три блока личности .....	79
Триада личностной направленности.....	79
Мыслители и художники.....	86
Типы мышления.....	87
Семь уровней способностей.....	88
Способны ли вы управлять людьми.....	90
Как выбирать профессию .....	93
Склонности и интересы.....	93
Классификация профессий.....	94

Сила воли в профессиональной деятельности.....	99
Кто может работать с людьми .....	103
Личность в трудовом коллективе .....	106
Люди и роли .....	106
Как мы видим друг друга .....	107
Группа или коллектив .....	108
Выбор и отвержения в отношениях.....	109
Кого мы выбираем .....	110
Как подбирать бригадиров .....	111
Совместимость и сработанность.....	112
Удовлетворенность трудом в коллективе .....	114
Конформность - хорошо это или плохо.....	116
Как часто нужно перестраиваться .....	119
Как рождаются лидеры. Стиль руководства .....	123
Три теории лидерства .....	123
Стили руководства.....	124
Как подбирать руководителя.....	126
Каждый руководитель - оратор.....	127