

заниматься в свободное время?» и «Как вы отдыхаете и с кем?» подавляющая доля опрошенных специалистов реабилитационных служб (86,6%) ответили: «Отдыхать вместе с семьей», что также указывает на недостаточное развитие духовных и социальных потребностей специалистов.

Наиболее предпочтительной областью подготовки инвалидов, по мнению работников реабилитационных учреждений, является развитие специализированной деятельности (67,8%), т.е. подготовки по программам когнитивного типа, которые характерны для общеобразовательных школ восьмого вида, где обучаются дети и подростки-инвалиды с выраженными нарушениями интеллекта. Трудовая же подготовка инвалидов представляет собой, по-видимому, малознакомую и более трудоемкую педагогическую и воспитательную работу, чем развитие специализированной деятельности. Возможно, предпочтения персонала реабилитационных служб отражают аспект трудоемкости работы ввиду недостаточной профессиональной компетентности, незнания с методами и практикой социально-трудового образования инвалидов. В то же время выраженные предпочтения работников могут свидетельствовать о неправильной трактовке ими возможностей инвалидов, поскольку большая часть контингента, о котором высказывали свое мнение специалисты, характеризовалась легкой и умеренной степенью нарушения интеллекта, т.е. относилось к вполне трудоспособной категории инвалидов с нарушениями умственного развития.

На основании проведенной работы можно сделать следующие выводы:

1. Персонал реабилитационных служб, как правило, перешел на эту работу из образовательных учреждений и работает по данной специальности менее 5 лет, что указывает на текучесть кадров либо недавнее формирование служб и, соответственно, на недостаточный опыт персонала в области социально-реабилитационной работы с инвалидами.

2. Отношение персонала к работе неоднозначно: хотя работа в принципе нравится, половина респондентов выбрала бы другую специальность, если бы у них была такая возможность, так как работа не соответствует их ожиданиям, умениям и навыкам.

3. У большинства респондентов потребности личного, духовного и карьерного роста не удовлетворены.

Эти выводы позволяют наметить меры по сокращению текучести кадров и повышению

профессиональной компетенции сотрудников реабилитационных служб.

Условия труда персонала желательно приблизить к таковым в сфере образовательной работы с инвалидами. Действительно, нагрузка на специалистов социальной службы в часах за рабочую неделю вдвое выше, чем нагрузка преподавателя образовательного учреждения, работающего с таким же контингентом инвалидов. Более того, если в сфере образования организована постоянная проверка компетентности и повышения квалификации преподавателей, то сотрудники социальной сферы не имеют такой возможности и, соответственно, не заинтересованы в повышении своего профессионального уровня.

Нет объективных критериев определения профессионального уровня и качества работы преподавателей, психологов и специалистов по социальной работе в сфере социальной защиты населения. По этим причинам молодые специалисты, которые поначалу вводят инновационные методы и технологии в свою деятельность, вскоре убеждаются, что это не приводит к должной оценке их усилий. В соответствии с этим необходимы организация оценки качества оказываемых услуг и повышения квалификации персонала реабилитационных учреждений. Необходимо также создать систему, определяющую карьерный рост сотрудников в зависимости от объективной оценки качества их работы.

С другой стороны, эгоистическая направленность интересов и депривация в социальной и духовной областях жизнедеятельности, обнаруженные у исследованных сотрудников, указывают на необходимость организационных и психолого-социальных мероприятий, формирующих те аспекты корпоративной культуры служб, которые содействуют налаживанию неформальных коммуникативных взаимодействий, атмосферы сотрудничества и взаимопомощи в коллективе, обеспечивают духовное развитие. Следует разработать, в частности, комплексные программы повышения уровня корпоративной культуры в реабилитационных службах.

В качестве одной из задач таких программ желательно формирование системы мероприятий, направленных на осознание коллективом своей значимости для организации и перспективности своей деятельности. Анализ полученной информации подчеркивает, таким образом, важность психолого-социальной работы с персоналом служб наряду с улучшением условий его труда.

**ВОЛКОВА ЕЛЕНА ЛЕОНИДОВНА**  
*аспирантка СПбГИПСР*

## ХАРАКТЕРИСТИКИ УСПЕШНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Современному обществу необходимы нравственно надежные руководители, способные на самосовершенствование, в том числе духовное. Нравственный руководитель осознает необходимость жить по моральным заповедям, выверенным человеческим опытом. Именно на этом базируется принцип правовой защищенности управленческой деятельности, так как управленческие решения должны соответствовать не только действующим правовым актам, но и нормам морали. Поэтому одним из основных требований к личности управленца должно стать требование его нравственной устойчивости.

Управленец, достигший заметных успехов в своей деятельности, отличается четкой ориентацией в жизни, решительностью, способностью переломить неблагоприятный ход событий, выйти из ситуации, вмешаться в качестве активной действующей силы в происходящее с ним. А это обеспечивает внутреннюю свобода человека. Ответственность выступает как предпосылка внутренней свободы, поскольку, лишь осознавая возможность активного изменения ситуации и его цену, человек может предпринять попытку такого изменения. Особой чертой ответственности являются возможность и способность личности признавать свои ошибки и брать на себя вину в случае неудач и неуспеха. Свобода и ответственность противоречат функционированию системы психологической защиты, о чем пойдет речь ниже [7, с. 101].

Таким образом, очевидны достаточно жесткие требования к личности управленца и руководителя, которым не всегда соответствуют личные качества работающих. Частичное соответствие личностных свойств руководителя перечисленным требованиям определяет степень успешности профессиональной деятельности управленца. Большинство специалистов, изучающих эффективность системы управления, соглашаются с тем, что личность руководителя – прежде всего личность лидера, так как неспособность проявить в определенных ситуациях лидерские возможности однозначно приводит к снижению авторитета и эффективности профессиональной деятельности [9, с. 162].

Проблема психологических детерминант лидерского поведения в настоящее время окончательно не решена. Существуют три основные концепции происхождения лидерских качеств руководителя (Аверченко Л.К. и др., 1997). Согласно первой – харизматической (от греч. – дар, благодать), человек рождается с задатками лидера, ему предписано руководить людьми. Вторая концепция – «теории черт» – настаивает на том, что личность сама приобретает необходимый набор качеств лидера:

высокий интеллект, обширные знания, здравый смысл, инициативность, твердую уверенность в себе, целеустремленность и ответственность в сочетании со свободой и самоопределением. Сторонники этой теории считают, что достаточно выявить все эти качества, а затем необходимо организовать воспитание истинного лидера. Две названные «крайние» концепции были объединены в «синтетическую» теорию, согласно которой эффективность руководства определяется не столько личными качествами руководителя, сколько стилем его поведения по отношению к подчиненным, сформированным на основе необходимых индивидуальных свойств, и отражает накопленный жизненный опыт.

В обобщенном портрете успешного руководителя выделяется ряд параметров, по которым можно установить взаимосвязь личностных свойств с эффективностью управленческой деятельности: это биографические характеристики (возраст, пол, образование, социальное происхождение), способности и специфические личностные черты. Зарубежные ученые, исследуя возрастные особенности руководителей, выявили много интересного. Так, средний возраст президентов крупных японских компаний составляет 63,5 года, в американских же компаниях – 59 лет, оптимальные сроки вступления в должность руководителя – от 30 до 50 лет и более. Эти возрастные показатели свидетельствуют о том, что преуспевающими руководителями становятся люди, обладающие достаточным опытом и мудростью, но при этом имеющие определенную жизненную перспективу.

Ранее однозначно считалось, что менеджмент – это мужское занятие, что подтверждалось небольшим процентом женщин-менеджеров, среди которых успешных было довольно мало. Приоритет мужчин-руководителей обусловлен их ориентацией на успех, стремлением выбирать цели достаточно высокой степени трудности; уровень притязаний мужчин стабильнее, они более настойчивы в достижении избранного результата [9, с. 72].

Женщины по результатам психологических исследований склонны к выбору относительно более легких и менее устойчивых целей. Некоторые из них отличаются значительной ситуационной обусловленностью и меньшей настойчивостью в реализации намеченной цели. Однако ряд исследователей предсказывают стремительный рост числа женщин-менеджеров в скором будущем. Возможно, это связано с тем, что женщины используют более гибкие стратегии взаимодействия с окружающими по сравнению с мужчинами, они отличаются обычно мягкостью

и корректностью в общении с подчиненными, их способ взаимодействия можно охарактеризовать как более осторожный и осмотрительный, социально менее конфликтный.

Важным биографическим показателем признается качественное образование руководителей. По данным японских исследователей, типичный японский менеджер имеет университетский диплом, а иногда и два. Многие российские менеджеры также имеют и гуманитарное, и экономическое образование. Высшее образование обеспечивает не только высокий уровень профессиональной и научной подготовки специалиста, но и общей культуры руководителя, а также его осведомленности во многих вопросах, не имеющих непосредственного отношения к конкретному производству. Способности руководителя представляют отдельный блок его характеристик, которые делятся на общие (интеллект) и специфические (знания, умения). Интеллект как способность решать сложные и абстрактные проблемы должен быть выше среднего, но обязательно на самом высоком уровне. Специфические способности личности руководителя – это специальные знания, умения, компетентность, информированность, которые чаще проявляются у него в конкретной профессиональной деятельности. Успешный руководитель должен уметь творчески использовать эти знания в различных, часто неповторимых ситуациях, постоянно возникающих в процессе работы [6, с. 152].

В основе такого умения лежат организаторские способности. В отечественной психологической литературе вопросы организаторских способностей впервые были рассмотрены В.Н. Мясичевым. Позднее было введено понятие «организаторский потенциал» как особое системное качество, характеризующее не только личность, но и параметры той социальной среды, в которой протекает конкретная деятельность личности руководителя. Вероятно, это системное качество возникает на стыке общества, коллектива, индивида и объекта его деятельности.

При изучении организаторского потенциала предлагается, с одной стороны, анализировать общественно-экономические условия, конкретно-историческую обстановку и вытекающую отсюда специфику организационных структур и должностных полномочий. С другой – личностная сторона организаторского потенциала проявляется в системе отношений личности к окружающей социальной среде и самому себе.

Черты личности – это последний блок характеристик профессионально успешного

руководителя. К числу существенных личностных черт, определяющих высокую эффективность управляющей деятельности, относят следующие свойства:

1) стрессоустойчивость, проявляющуюся в адекватном реагировании руководителя на неожиданно возникающую непредвиденную (стрессорную) ситуацию, требующую усиления активности и перестройки поведения в целях адаптации к изменившимся условиям или для изменения ситуации в согласии с целями и задачами управления;

2) способность доминировать, которая рассматривается как умение руководителя влиять на подчиненных и изменять их поведение в соответствии с задачами управления;

3) стремление к победе как особое качество, которое базируется на мотивации достижения цели (достижения успеха);

4) уверенность в себе – дополнительное качество, основанное на высокой адекватной самооценке;

5) стремление к победе и уверенность в себе – две взаимосвязанные характеристики, так как успешное достижение человеком поставленных перед собой целей или достижение субъективно значимых целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая и воспринимается окружающими как уверенность в себе;

6) креативность – «способность к творческому решению задач», которая рассматривается не только как характеристика интеллекта руководителя, но и как желание и способность поощрять творчество своих подчиненных;

7) эмоциональная уравновешенность, проявляющаяся в способности руководителя поддерживать оптимальное эмоциональное состояние в изменяющихся условиях;

8) предприимчивость, надежность и независимость, определяющие возможность менеджера формировать свои представления по профессионально важным проблемам и способность достигать успеха вместе со своими подчиненными.

Перечисленные личностные черты, естественно, не исчерпывают всего богатства характеристик руководителя, о чем свидетельствует отечественная и зарубежная литература (Морозов А. К., 2000; Скотт Д.К., 1991; Шувалов В.И., 1997). Вместе с тем каждый успешный руководитель, менеджер обладают определенными личностными свойствами, которые формируют систему профессионально важных качеств личности (Климов Е. И., 1996), обладающую определенной спецификой в каждой конкретной области управления [7, с. 152–154].

5. *Кашанов Р.Р.* Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха. Ижевск: Удм. Ун-та, 1996. 448 с.

6. *Кричевский Р.Л.* Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993. 245 с.

7. *Ревская Н.Е.* Психология менеджмента. Конспект лекций. СПб.: Альфа, 2001. 240 с.

8. *Свенцицкий А.Л.* Психология управления организациями. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1999. 224 с.

9. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех. Прогресс, 1993. 240 с.

10. *Шарухин А.П.* Психология менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. 352 с.

## КАРТАШОВА ТАТЬЯНА ЕВГЕНЬЕВНА аспирантка СПбГИПСР

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ВЫБОРА БРАЧНОГО ПАРТНЕРА

Проблема вступления в брак как самостоятельная тема исследований начала выделяться в последние десятилетия XX века. Этому способствовало увеличение численности одиноких людей.

Выбор брачного партнера происходит в течение времени и обычно включает в себя несколько стадий. Исследователи разрабатывают различные теории, описывающие этот процесс.

3. Фрейд одним из первых стал размышлять над теми причинами, по которым люди вступают в брак. Одним из краеугольных камней его психоаналитической теории является предположение о влечении, которое дети испытывают к родителю противоположного пола. Благодаря сложному бессознательному процессу они могут переносить любовь, испытываемую ими к этому родителю, на другие, общественно одобряемые, объекты – на своих потенциальных супругов. Вероятно, поэтому многие юноши хотели бы встретить будущую спутницу жизни, похожую на их мать, и очень часто девушки обращают внимание на юношей, похожих на их отцов.

Наибольшее распространение и популярность в зарубежной социальной психологии получили теория комплементарных потребностей Р. Уинча, теория «стимул – ценность – роль» Б. Мюрстейна, инструментальная теория подбора супругов Р. Сентерса, теория «фильтров» А. Керкгоффа и К. Дэвиса, «круговая теория любви» А. Рейса.

Теория комплементарных потребностей Уинча основывается на допущении, что противоположности притягиваются. Р. Уинч пишет, что в выборе супруга каждый индивидум ищет того, от кого ожидает максимум удовлетворения потребностей. Влюбленные должны обладать сходством социальных черт и психологически дополнять друг друга. Удовлетворение, вознаграждение и удовольствие рассматриваются как силы, способствующие сближению будущих супругов. Эта теория утверждает, что каждый может найти супруга, который бы полностью удовлетворил его потребности. Она помогает разобраться, почему каждый считает только некоторых из всего «поля

избранников» привлекательными. Согласно этой теории, властного мужчину может заинтересовать кроткая женщина, а спокойного и мягкого влечет к энергичной и прямой женщине [3].

Согласно теории «стимул – ценность – роль», или «Обмен и максимальная выгода», Б. Мюрстейна, подбор супругов мотивирован стремлением каждого партнера сделать наилучшее из всех возможных приобретений. Достоинства и недостатки другого человека исследуются в процессе развития отношений с ним, когда различные факторы пропускаются через систему фильтров для определения того, стоит ли продолжать эти отношения. Такое исследование происходит на каждой из трех стадий ухаживания.

На первой стадии (стимул, или побуждение) мужчина и женщина впервые видят друг друга, у них складывается первоначальное мнение по поводу внешности другого человека, его ума, умения держаться в обществе, а также происходит восприятие и оценка собственных качеств, которые могут быть привлекательными для другого человека. Существенную роль на этой стадии играют такие факторы, как внешняя привлекательность и то, как данные характеристики оцениваются окружающими. Таким образом, если партнеры находят друг друга привлекательными, то они переходят к следующей стадии.

На второй стадии (сравнение ценностей, или достоинства) центр тяжести смещается главным образом в область сходства интересов, точек зрения, шкалы ценностей. Партнеры при встрече узнают друг друга, получают информацию об интересах, шкале ценностей каждого из них, обсуждают свои взгляды на жизнь, брак, мужские и женские роли в семье, на воспитание детей и т.п. Если здесь выявляются существенные расхождения и обнаружены недостатки не компенсируются какими-либо достоинствами, партнеры расходятся, считая, что не подходят друг другу. Если же взаимная привлекательность, возникающая на первой стадии, подкрепляется сходством ценностей, то взаимоотношения партнеров переходят на третью стадию.

1. *Жариков Е.С.* Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. М.: МЦФР, 2002. 512 с.

2. *Забродин Ю.М.* Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М.: Финетатинформ, 2002. 360 с.

3. *Завьялова Е.К., Посохова С.Т.* Психология предпринимательства. СПб., 1997. 84 с.

4. *Кабаченко Т.С.* Психология управления. М., 2000. 384 с.