

и корректностью в общении с подчиненными, их способ взаимодействия можно охарактеризовать как более осторожный и осмотнительный, 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 индивидуум 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.

На третьей стадии – ролевой – партнеры проверяют, оценивают совместимость ролей, то есть то, соответствует ли ролевое поведение ожиданиям другого. Партнеры устанавливают, смогут ли они занять в супружеском союзе взаимодополняющие роли. При этом оцениваются как сходство характеров и наклонностей (например, экстравертированность и интровертированность, одинаковая потребность в половых контактах и т.д.), так и противоположность взаимодополняющих черт (например, потребность в доминировании и в подчиненности, стремление одного заботиться о другом и др.).

На всех стадиях действует принцип «соизмеримости обмена». Равновесие достигается только в том случае, когда такой обмен с точки зрения партнеров является равноценным. Например, внешне не слишком привлекательный мужчина может сделать предложение более привлекательной девушке, давая ей взамен устойчивое материальное положение. Некрасивая девушка может привлечь красивого мужчину своей заботливостью, сексуальной искушенностью, способностью восхищаться им или быть послушной [1, 2].

Инструментальная теория подбора супругов, разработанная Р. Сентерсом, также уделяет первостепенное внимание удовлетворению потребностей, но при этом утверждает, что одни потребности (например, сексуальная потребность и потребность в принадлежности) более важны, чем другие, и что некоторые потребности более присущи мужчинам, чем женщинам, и наоборот. Согласно Сентерсу, человека влечет к тому, чьи потребности схожи с его собственными и дополняют их. Кроме того, были разработаны разнообразные теории фильтров, согласно которым каждый этап более глубинного знакомства рассматривается как прохождение некоторого «фильтра» в отношениях [1].

Согласно теории фильтров А. Керкгоффа и К. Дэвиса, процесс выбора партнера можно представить как последовательное прохождение через серию фильтров, которые постепенно отсеивают людей из множества возможных партнеров и сужают индивидуальный выбор.

Первый фильтр – место жительства – отсеивает тех потенциальных партнеров, с которыми человек никогда не сможет встретиться. Следующий фильтр – гомогамия – исключает тех, кто не подходит по социальным критериям. И последние фильтры – сходство ценностей и совместимость ролевых ожиданий. Результатом прохождения через все фильтры является вступление в брак [2].

«Круговая теория любви» А. Рейса объясняет механизм выбора брачного партнера через реализацию четырех последовательных взаимосвязанных процессов.

1. *Установление взаимосвязи.* Имеется в виду легкость общения двух людей, иными словами, насколько «в своей тарелке» они чувствуют себя в обществе друг друга. Это зависит как от социально-культурных факторов (социального класса, образования, религии, стиля воспитания), так и от индивидуальных способностей человека вступать в контакт с другими людьми.

2. *Самораскрытие.* Ощущение взаимосвязи с другим человеком рождает чувство расслабления, доверия, облегчает раскрытие себя перед другим. Здесь также большое влияние социально-культурные факторы.

3. *Формирование взаимной зависимости.* Постепенно у мужчины и женщины возникает и развивается система взаимосвязанных привычек, появляется чувство необходимости друг другу.

4. *Реализация основных потребностей личности* – потребности в любви, доверии, признании и др.

Развитие чувства любви идет в направлении от первого процесса к четвертому. Безусловно, пропуск одного из них негативно сказывается на развитии или стабильности любовных отношений [1, 3].

Согласно Б. Адамсу, который изучал прочные студенческие пары на протяжении 6 месяцев, первичное влечение основано скорее на внешних особенностях, таких как физическая привлекательность, общительность, уравновешенность и общие интересы. Завязавшиеся отношения укрепляются благодаря реакциям окружающих, получению статуса пары, ощущению уюта и спокойствия в присутствии друг друга и действию других подобных факторов. Затем пара вступает в стадию взаимных обязательств и близости, что еще больше притягивает партнеров друг к другу. Члены пары, связавшие себя взаимными обязательствами, изучают взгляды и ценности друг друга. На этой стадии пара часто готова к тому, чтобы принять решение о вступлении в брак [1, 2].

В противоположность этому, Мак-Голдрик рассматривает процесс образования пары с позиции теории семейных систем. Такой подход делает акцент на том, что образование пары представляет собой развитие новой структуры, равно как и процесс узнавания друг друга. В образовании пары решающее значение имеет задача переопределения границ. Постепенно пара переопределяет свои отношения с окружающими – своими семьями и друзьями – и друг с другом. В отношениях происходит целый ряд как неформальных перемен, так и формальных событий, таких как ритуал вступления в брак, который должен официально установить границы семейной пары [2].

Немецкий ученый Р. Зидлер также считает, что намерению вступить в брак у большинства людей в европейских промышленно развитых странах предшествует длительный процесс ориентации и социокультурной настройки человека на брак и семью.

Выбор брачного партнера можно представить, по мнению Р. Зидлера, как процесс фильтрации. Сначала определяется категория социально подходящих партнеров. Это происходит почти «незаметно» для человека в социальной среде, где он врастает. Затем осуществляется специфический выбор из «совокупности» возможных партнеров в соответствии с психологическими, сексуально-эротическими и эстетическими механизмами. При этом большое значение придается впечатлению,

вынесенным из родной семьи, образованию и ранней профессиональной карьере молодых людей [3, 4].

В отечественной психологии проблему выбора партнера затрагивала М.А. Абалакина. Она обосновала теоретическую модель соотношения процессов межличностного восприятия и динамики добрых отношений. Автор выделяет три стадии позитивного развития отношений в доброй паре. На первой стадии происходит встреча партнеров и формирование первых впечатлений друг о друге. Вторая стадия начинается, когда отношения переходят в устойчивую фазу, т.е. и сами партнеры, и окружающие воспринимают диadu как достаточно стабильную пару. Отношения становятся более или менее интенсивными и характеризуются высокой эмоциональностью. Третья стадия возникает после решения партнеров о вступлении в брак. Снижается

степень идеализации, возрастает удовлетворенность отношениями с партнером. В промежутке между первой и второй стадиями стимульные, чисто внешние параметры, в частности физическая привлекательность, уступают место сравнению мотивационно-потребностной, ценностной или ролевой сфер личности партнера.

Зарубежные и отечественные теории выбора брачного партнера объединяются в основном двумя идеями. Во-первых, почти все они базируются на принципе социально-культурной гомогамии. Во-вторых, механизм выбора партнера представлен как система фильтров (стадий). Они последовательно сужают круг возможных избранников, отсекая неподходящих. Таким образом, на заключительном этапе остаются лишь те пары мужчин и женщин, которые теоретически должны хорошо подходить друг другу как супружеские партнеры.

1. Андреева Т.В. Психология современной семьи. Монография. СПб.: Речь, 2005 436 с.
2. Калинина Р.Р. Введение в психологию семейных отношений. СПб.: Речь, 2008 370 с.
3. Психология семейных отношений / Под ред. Е.Г. Силяевой. М.: Академия, 2002. 192 с.
4. Шнейдер Л.Б. Психология семейных отношений. Курс лекций. М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000 512 с.

ЛИУККОНЕН ЕЛЕНА ИВАНОВНА
аспирантка СПбГИПСР

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ ВЫЕЗДА ЭМИГРАНТОВ ИЗ РОССИИ

Произошедшие за последние годы изменения во внутренней и внешней политике России, связанные с распадом огромного государства – СССР, определили высокую актуальность проблемы миграции. Эмиграция из России на протяжении большей части двадцатого столетия носила вынужденный характер, а выезд ее граждан в периоды политических и военных потрясений приобретал более черты бегства и не всегда был в количественном плане полностью учтен в официальной статистике.

Целью настоящей статьи является задача выяснить на основе литературы и опубликованных источников мотивы выезда эмигрантов.

Эмиграция из СССР распадается на три главных потока, называемых обычно первой, второй и третьей эмиграцией (20–30-е гг., 40–50-е гг., 70-е гг.). Все три потока были обусловлены преимущественно политическими причинами. «Первый» и «второй» потоки – это в основном вынужденные «волны» эмиграции периодов Первой мировой, Гражданской и Второй мировой войн, «третий» поток – добровольная, преимущественно «этническая» эмиграция времен холодной войны. Конечно, такое деление условно, потоки эмиграции, то ослабевая, то усиливаясь, не иссякали почти

никогда. Речь идет, по существу, о трех пиках эмиграции [3].

Коммунистический период истории России, собственно, и начался с эмиграции. Первая волна советской эмиграции была наиболее массовой и драматичной. Уезжали: представители царской фамилии и аристократы, промышленники и коммерсанты, казачество и интеллигенция. Многие не видели себе места в Новой России, другие бежали от голода, болезней и ужасов Гражданской войны. С 1917 по 1925 г. нашу родину, только по приблизительным оценкам, покинуло в общей сложности 4,5 миллиона человек. Порядка 80% из них составляли люди в трудоспособном возрасте (17–55 лет), а около половины имело высшее образование. Среди высланных летом–осенью 1922 г. наиболее высокий процент составили гуманитарии: педагоги, писатели, журналисты, экономисты, юристы – более 50%. Техническая интеллигенция никогда не подвергалась подобным репрессиям, потому что ее знания и опыт требовались для модернизации страны.

Второй этап советской эмиграции, безусловно, сопряжен с Великой Отечественной войной. Около полумиллиона человек попало в плен, и еще 2,7 миллиона гражданских лиц подверглись