

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и методики преподавания»

(наименование кафедры)

44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

(код и наименование направления подготовки)

«Теория и методика профессионального образования»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Влияние организационной культуры учреждения на психологическое
здоровье сотрудников

Студент

Т.Э. Теплова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

Г.А. Медяник

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы

д-р пед. наук, профессор Г.В. Ахметжанова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ Г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

д-р пед. наук, профессор Г.В. Ахметжанова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ Г.

Тольятти 2018

Оглавление

| | |
|--|----|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретические основы влияния организационной культуры учреждения на психологическое здоровье сотрудников | |
| 1.1. Психологическое здоровье личности как объект научного исследования..... | 15 |
| 1.2. Современные тенденции в изучении проблем психологического здоровья сотрудников учреждения..... | 22 |
| 1.3. Улучшение психологического здоровья профессионала средствами формирования организационной культуры | 35 |
| Выводы по первой главе..... | 46 |
| Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по формированию организационной культуры учреждения, направленная на улучшение профессионального здоровья сотрудников | |
| 2.1. Выявление уровня сформированности организационной культуры учреждения и психологического здоровья сотрудников..... | 48 |
| 2.2. Реализация комплекса мероприятий по повышению уровня организационной культуры учреждения, направленного на улучшение психологического здоровья сотрудников..... | 61 |
| 2.3. Анализ результатов экспериментальной работы | 71 |
| Выводы по второй главе..... | 83 |
| Заключение..... | 85 |
| Список используемой литературы..... | 87 |
| Приложения..... | 97 |

Введение

Одним из важнейших направлений психолого-педагогических исследований является проблема личности и возможности её реализации в профессиональной деятельности с учетом вопросов личностного здоровья профессионала. Анализируя тенденции экономического развития страны, можно сказать, что экономическая политика государства в настоящее время обращает внимание на развитие здоровой личности, воспитание здорового населения. В связи с чем, здоровье личности выступает как мера качества жизни людей и политики государства.

Ученые, занимающиеся проблемами личностного здоровья профессионала отмечают такую особенность данного понятия как ее междисциплинарный характер. При ближайшем рассмотрении данного вопроса специалисты изучают прежде всего профессионализацию, профессиональное, личностно-профессиональное развитие и обращают внимание на то, чтобы выявить психологические особенности личности профессионала, которая находится в определенной зависимости от типа профессиональной деятельности. С другой стороны, необходимость обращения к исследованию в области профессиональной деятельности личности обусловлена тем, что только профессиональной деятельностью жизнь человека не ограничивается.

Обращая внимание на тот факт, что интерес к темам психологического здоровья профессионала является активным направлением в сфере психолого-педагогических исследований, тем не менее, стоит отметить, что в настоящее время специалисты не до конца исследовали область методологии для разработки обобщённой концепции личностного здоровья профессионала во взаимосвязи с организационной культурой учреждения.

Важность вопросов личностного здоровья профессионала обусловлена в том числе и изменениями, наблюдающимися во время глобальных перемен в нашей стране в системе «человек – профессия – общество». Стоит отметить сложный и неравномерный характер указанной системы, которая на

современном этапе вынуждена развиваться в условиях неопределенности. Существующая особенность вынуждает личность самостоятельно формировать себя как профессионала, постоянно перестраиваться в соответствии с изменяющимися экономическими и социальными условиями, самой заботиться о состоянии своего здоровья и психического, и физического. Проблемы профессиональной деятельности обусловлены также существующими противоречиями: между стремлениями соответствовать социально-профессиональным ситуациям и желанием остаться индивидуальностью. Данное противоречие присутствует в деятельности каждого профессионала, а степень их выраженности зависит от личностных характеристик и от качеств характера. Сложившаяся ситуация требует от каждого профессионала найти и развить систему личностных ресурсов, дающих возможность сохранять личностное равновесие в изменяющихся жизненных условиях, придерживаясь собственных духовных ценностей, сохраняя смысл жизни. Перечисленные составляющие и представляют собой основу личностного здоровья личности как профессионала. Поэтому, в настоящее время, наиболее актуальны исследования в области профессионального здоровья личности, рассматривающие возможности сохранения внутренней гармонии, субъективного благополучия, стремление к самосовершенствованию в условиях изменяющейся жизнедеятельности. Совокупность перечисленных характеристик составляет основу личности, способной реализовывать профессиональные амбиции и жить в гармонии с окружающими людьми.

Один из важных аспектов, придающих особую актуальность исследуемой проблеме – недостаточное количество исследований в данной области. Хотя специалисты постоянно уделяют внимание профилактике отрицательных психических проявлений и пытаются разработать комплекс мер, оптимизирующих работоспособность сотрудников, однако необходим систематический подход к рассматриваемой проблеме. Данный подход характерен использованием результатов научных исследований,

объективностью выводов, но достаточно сложен при реализации. Также стоит отметить недостаточное количество теоретических исследований, изучающих понятие «здоровье здорового человека», а превалирует количество исследований негативных феноменов в области профессиональной деятельности: деформации, деструкции и т.п. Однако в контексте данного диссертационного исследования принято решение обратиться к вопросам формирования и сохранения психологического здоровья специалиста учреждения.

В соответствии с вышесказанным, стоит обратить внимание на нарастающее научное, социальное и управленческое значение понятия личностного здоровья профессионала.

Научная разработанность проблемы

Решение проблем, связанных с личностным здоровьем специалиста имеет взаимосвязь с такими факторами, как: практическая необходимость исследования интересующей нас проблемы в контексте ее взаимосвязи с организационной культурой учреждения и существующей концептуальной базой.

Теоретико-методологической базой исследования вопросов личностного здоровья профессионала являются представленные ниже теории:

– раскрывающие психологические понятия: индивид, субъект и личность (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, В.Г. Асеев, А.В. Брушлинский, Л.И. Анцыферова, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, А.Г. Ковалев);

– дающие понятия о понятийном аппарате психологии здоровья (А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Мэй, Б.С. Братусь, А.М. Прихожан, О.В. Хухлаева и др.), психологического здоровья (И.В. Дубровина), морального здоровья личности (А.В. Сахно), отражающего духовно-нравственную сторону личности; состояние душевного здоровья (О.И. Даниленко) – как

динамической характеристики субъекта; эмоциональное здоровье (Л.В. Тарабакина; профессионального здоровья (В.А.Пономаренко, Г.С. Никифоров), рассматриваемого в контексте способностей личности сохранять имеющиеся компенсаторные и защитные свойства.

Исследователи, рассматривая критерии здоровой личности, выделяют: жизнеспособность (С. Мадди) и энергетический потенциал личности (Б.Г. Ананьев, Д.А. Леонтьев). Отталкиваясь от этой теории, стоит основываться на данных постулатах, при изучении вопросов сохранения психологического здоровья профессионала.

Предпринимаются определенные попытки выявить новые или мало изученные аспекты и измерения здоровья личности, связанные с организационной культурой учреждения: организационная культура как социально-экономическое явление, факторы, влияющие на особенности организационной культуры учреждения, принципы и методы организационной культуры (О.А. Стеклова), социальная регуляция здоровья (И.М. Гурвич), социокультурная и социально-психологическая детерминация (О.В. Коротева, Н.И. Рязанова, Ф.Р. Филатов).

Значительный удельный вес приобретают психологические исследования различных факторов здоровья личности (Т.В. Сущенко, В.А. Соломонов, Т.В. Белинская); духовные и нравственные составляющие благополучного развития личности (О.И. Даниленко). Здоровье личности определяется и как системное качество, характеризующее личность в ее целостности (И.В. Дубровина, Е.Р. Калитеевская, Ю.М. Орлов).

Многообразие определений, представленных в психолого-педагогической литературе, объясняется не четкой позицией конкретным научным традициям. Каждое определение здоровья личности включает в себя выделение разных феноменологических признаков и структурных элементов в свою очередь связанное с разными факторами, определяющими его составляющие, что достаточно осложняет понимание сущности

исследуемого явления, инструменты его изучения, механизмы и закономерности развития изучаемого понятия.

Рассматривая вопросы психологии труда, обратим внимание на исследования вопросов профессиональной пригодности сотрудников, разработкой которой занимались В.А. Бодров и его последователи, понимающие проблему профессиональной пригодности в качестве специфического системного свойства человека. Данное свойство призвано отражать взаимосвязь индивидуальных характеристик личности с особенностями его деятельности, вопросов используемых средств, организации и условий. Одной из субъективных мер профессиональной пригодности является степень удовлетворённости профессионала процессом и результатами деятельности. Взаимосвязь прослеживается в том, что данный критерий является также показателем личностного здоровья сотрудника учреждения.

Психологическую безопасность профессионала рассматривала также Н.Л. Шлыкова, определяя данное понятие как ощущение чувства защищенности сознания от внешних воздействий, неблагоприятного характера. Данный вопрос достаточно значим при более детальном рассмотрении вопросов личностного здоровья профессионала

Организационный климат, организационная культура и их взаимосвязь с производственным поведением (Дж. Литвин, Р. Стрингер, Мак Клелланд) относятся к ведущим факторам, которые влияют на рабочую атмосферу в учреждении.

Отдельным направлением можно считать концепции, рассматривающие вопросы существующих механизмов личностного здоровья профессионала. В данном контексте можно рассматривать системно-деятельностную концепцию психической саморегуляции функционального состояния личности, которая в исследованиях Л.Г. Дикой понимается и как системное свойство личности, и как особый самостоятельный вид психической деятельности человека.

В рамках данного диссертационного исследования мы рассмотрели также: концепцию индивидуального стиля саморегуляции, которая рассматривала феномен, структуру и функции в произвольной активности человека (В.И. Моросанова); концепцию психических регуляций операторской деятельности (А.А. Обознов); концепцию уровня психической работоспособности в экстремальных условиях профессиональной деятельности (Б.Н. Рыжов); концепцию психофизиологического обеспечения надёжности профессиональной деятельности операторов сложных эргатических систем (А.А. Благинин); концепция рефлексивных механизмов деятельности (А.В. Карпов).

Личностные проблемы профессионалов, рассматриваемые с разных точек зрения, в том числе как психологическое противодействие развитию пограничных состояний при выполнении профессиональных обязанностей, увеличению трудового стажа, интересовали таких исследователей как С.П. Безносова, изучающий вопросы психологии профессиональных деформаций личности; Т.А. Жалагину, занимающуюся психологической профилактикой профессиональной деформации личности преподавателей вуза; А.Р. Фонарёва, рассматривающего психологические особенности личностного становления профессионала; В.А. Пономаренко, изучавшего психологию человеческих факторов в опасных профессиях.

При достаточной представленности в теоретическом плане проблем профессионального здоровья и профессионализации личности, остаются вопросы, требующие дальнейшего рассмотрения.

Представим комплекс существующих противоречий между:

– потребностью общества в активных, успешных, социально-ориентированных профессионалах и отсутствием научно разработанной психологической концепции, которая обеспечивает наиболее полное представление о структурах, критерии, механизме, закономерностях формирования и развития личностного здоровья профессионала;

– потребностью социально-психологической практики в разработке технологий оптимизирующей жизнедеятельность представителей различных профессий и отсутствием теоретических обоснований для создания условий означенной оптимизации;

– прогрессирующим требованием общества к специалистам, отличающимся конкурентноспособностью, соответствующим уровнем личностной компетентности и устоявшейся образовательной и профессиональной средой, отличающейся консерватизмом, не удовлетворяющая потребностям профессионалов в их стремлении саморазвиваться и самосовершенствоваться;

– осознанием психологами необходимости изучения феномена, характеризующего ресурсные и деструктивные проявления личности профессионала, процессы, обеспечивающие их взаимодействие и взаимовлияние и недостаточной изученностью природы этого феномена;

– существующим опытом деятельности психологических служб в учреждениях и на производстве, занимающихся профессиональной ориентацией, профессиональной диагностикой, профессиональным отбором, и их невозможностью обеспечить в должной мере здоровьесберегающие процессы и развитие личности профессионала.

Перспективным для решения обозначенной актуальной проблемы является поиск условий организационной культуры учреждения, необходимых для поддержания психологического здоровья его сотрудников.

В соответствии с вышесказанным была определена **цель** настоящего исследования: разработать и апробировать комплекс мероприятий, направленный на улучшение личностного здоровья профессионала; доказать влияние уровня организационной культуры учреждения на психологическое здоровье его сотрудников.

Объект исследования – организационная культура учреждения.

Предмет исследования – влияние организационной культуры учреждения на психологическое здоровье его сотрудников.

Гипотеза исследования.

Организационная культура учреждения влияет на уровень психологического здоровья его сотрудников, повышение которого возможно при выполнении следующих условий:

- 1) активизация заинтересованности сотрудников учреждения к вопросам собственного психологического здоровья;
- 2) привлечение руководства учреждения к решению проблем, связанных с ухудшением психологического климата в учреждении;
- 3) проведение психо-диагностических мероприятий профилактического характера с целью выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения;
- 4) диагностическая проверка результативности проведённой опытно-экспериментальной работы по улучшению уровня психологического здоровья сотрудников учреждения.

Задачи исследования

1. Проанализировать психолого-педагогические отечественные и зарубежные исследования понятия психологического здоровья сотрудника учреждения.
2. Спроектировать диагностический комплекс для выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения и разработать на этой основе комплексную стратегию исследования.
3. Разработать и внедрить в процесс организации деятельности учреждения комплекс мероприятий, направленных на улучшение психологического здоровья его сотрудников;
4. Обобщить всю совокупность полученных теоретических и эмпирических результатов; сформулировать основные положения концепции психологического здоровья сотрудников учреждения и разработать на их основе методические рекомендации по его формированию, развитию и поддержанию.

Теоретико-методологическая основа исследования

При разработке проблематики нашего исследования использовались следующие основополагающие принципы психологии, концепции, теоретические положения и результаты исследований:

– фундаментальные методологические принципы психологии объективности, принцип системности и др. (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, Л.И. Анцыферова, В.А. Барабанщиков, В.А. Ганзен, В.В. Давыдов, Д.Н. Завалишина, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, В.П. Кузьмин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.А. Мазиллов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков, Э.Г. Юдин, А.В. Юревич);

– главные методологические и теоретические положения системы профессионального развития личности (П.К. Анохин, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, Н.В. Нижегородцева, Ю.П. Поваренков, К.В. Судаков);

– теоретические положения и принципы, сформулированные в отечественной психологии труда и профессиональной деятельности (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Г.М. Зараковский, А.В. Петровский, В.А. Петровский, В.А. Пономаренко, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Б.Ф. Ломов, А.В. Брушлинский, А.В. Карпов, Е.А. Климов и др.);

– теоретические положения психологии личностного развития в профессиональной деятельности (Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Е.А. Климов, О.А. Конопкин, Т.В. Кудрявцев, В.И. Моросанова, Н.С. Пряжников и др.);

– методологические и теоретические положения психологии личности, сформулированные в отечественной и зарубежной психологии (А.Г. Асмолов, Б.И. Додонов, А.Л. Журавлев, В.П. Зинченко, Б.Ф. Ломов, Г. Олпорт, А.В. Петровский, А.А. Реан, К. Роджерс, Д.И. Фельдштейн, Л. Фестингер, З. Фрейд, R. Kegan, G. Kelly и др.);

– исследование организационной культуры учреждения, процессы ее определяющие, принципы и методы, влияющие на организационную

культуру учреждения (О.Е. Стеклова, М. Л. Фадеева, Т.П. Галкина, М.И. Магура, М. Армстронг).

Методологические и теоретические подходы позволили определить комплекс **методов исследования**. В качестве методов получения информации по проблеме исследования применялись: аналитический обзор литературы, наблюдение, беседа, экспертная оценка, анкетирование.

Базой для опытно-экспериментального исследования является Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области «Жигулевский ресурсный центр». В эксперименте приняли участие 44 сотрудника организации.

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа.

I этап (сентябрь 2016 г – март 2017г) включал изучение психолого-педагогических источников по проблеме исследования, также состояние изученности данной проблемы в теории и практике работы различных учреждений. Был определен научный аппарат и база исследования, выявлены критерии психологического здоровья сотрудников и проведен констатирующий эксперимент, в процессе которого с помощью системы диагностик, включающей различные психолого-педагогические методики, был выявлен базовый уровень психологического здоровья сотрудников учреждения;

II этап (апрель 2017г. – январь 2018г.) состоял из формирующего эксперимента, включающего процесс разработки комплекса мероприятий, для включения их в компоненты организационной культуры учреждения направленный на улучшение психологического здоровья сотрудников, а также, практическое внедрение вышеозначенного комплекса мероприятий в организационную деятельность учреждения;

III этап (февраль 2018г. – апрель 2018г.) состоял из контрольного этапа эксперимента, позволяющего оценить средствами диагностических методик

эффективность разработанного комплекса мероприятий как компонента организационной культуры учреждения, направленный на улучшение психологического здоровья сотрудников. В течение этого периода были опубликованы материалы исследования, принималось участие в научно-практических конференциях, формулировались выводы.

Научная новизна исследования.

1. В ходе данного диссертационного исследования были проанализированы психолого-педагогические отечественные и зарубежные исследования по проблемам психологического здоровья сотрудников учреждения.

2. Был спроектирован диагностический комплекс для выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения.

3. Разработан и внедрен в процесс организации деятельности учреждения комплекс мероприятий, направленных на улучшение психологического здоровья его сотрудников.

4. Определены основные положения концепции психологического здоровья сотрудников учреждения и на их основе разработаны методические рекомендации по его формированию, развитию и поддержанию.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что в нем обоснованы условия, необходимые для оптимизации показателей психологического здоровья сотрудников учреждения.

Практическая значимость исследования состоит в разработке комплекса мероприятий с целью включения их в деятельностный компонент организационной культуры учреждения, способствующего улучшению психологического здоровья сотрудников.

На защиту выносятся:

1. Определение: психологическое здоровье профессионала – это интегративная характеристика личности, характеризующая развитие личности специалиста, его возможности и ресурсы не только в отношении

обеспечения профессиональной деятельности, но и жизнедеятельности в целом.

2. Условия, необходимые для улучшения психологического здоровья сотрудников учреждения:

1) активизация заинтересованности сотрудников учреждения вопросами собственного психологического здоровья;

2) привлечение руководства учреждения к решению проблем, связанных с ухудшением психологического климата в учреждении;

3) проведение психо-диагностических мероприятий профилактического характера с целью выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения;

3. Комплекс мероприятий с целью включения их в деятельностный компонент организационной культуры учреждения, способствующий улучшению психологического здоровья сотрудников.

Структура диссертации. Работа объёмом в 103 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы из 112 наименований, в том числе 11 на иностранном языке, 11 рисунков, 3 таблиц и 4 приложений.

Глава 1. Теоретические основы влияния организационной культуры учреждения на психологическое здоровье сотрудников

1.1. Психологическое здоровье личности как объект научного исследования

Проблему здоровья личности рассматривали, начиная с древнейших времён. Ее пытались осмыслить с философской точки зрения, информацию об этом можно увидеть в древнеиндийских Ведах, древнекитайском даосском трактате «Дао дэ цзин» и конфуцианском «Лунь юй», а также в трудах ученых философов Древней Греции и Древнего Рима [14]. В Средние века также заметен интерес к проблеме психологического здоровья личности в трактатах прогрессивных ученых того времени. Так Ф. Аквинский в своих трактатах указывает на значимость вопросов поддержания здоровья индивида, в том числе и его психических характеристик [14]. Персидский философ, ученый и врач Ибн Сина указывал на важность физических упражнений для здоровья человека, в том числе и психологического, также говорил о том, что физическое движение продлевает жизнь, помогает избежать многих болезней. Представитель ученого сообщества философов нового и новейшего времени, Ф.Бекон пришёл к выводу о том, что Бог не запрещал познание природы. Наоборот, он дал человеку ум, который жаждет познания Вселенной, необходимо развивать науку и научное знание, чтобы полученные знания помогали бороться с болезнями. Значит, наука должна занимать достойное место в «царстве человека». В соответствии с чем, необходимо развивать знания естественной природы человека. Стремиться избавить его от болезней. Предназначение науки в том, чтобы умножать силу и могущество людей, обеспечивать им богатую и достойную жизнь [111]. Б. Спиноза в своих трудах говорил о важности достижения индивидом душевного равновесия, довольства и радости. Он считал, что эта цель может быть достигнута лишь с помощью познания человеком своей природы и своего места во вселенной. Высшее предназначение человека

соответствовать понятию человека, развиваться, что не дано животным. А это, в свою очередь, требует познания природы самой реальности [14].

При дальнейшем изучении исследуемого понятия становятся актуальны исследования в контексте «здоровье-болезнь» с точки зрения врачей; становятся наиболее популярны исследования психологов, занимающихся характеристикой различных факторов здоровья; начинают закладываться основы комплексных, системных исследований здоровья личности [15]. Данные исследования естественным образом пополняют теоретическую базу психологических наук о структуре личности, успешном функционировании качеств личности, их проявлений, их влияния на поведения субъекта, в том числе в рамках совершаемой им профессиональной деятельности, то есть с точки зрения профессионализации личности.

Современный этап научных исследований характерен попытками сформировать целостное научное видение феномена здоровья личности, которые предпринимаются и в зарубежных, и в отечественных психологических исследованиях. Рассматривая теоретические подходы к интересующему нас вопросу не стоит вести речь о многочисленности данных исследованиях, однако есть ряд работ, на которые стоит обратить внимание в контексте данного диссертационного исследования.

Психологические концепции здоровья зарубежными исследователями начали рассматриваться с развитием гуманистического подхода психологической науки в целом. Представители данного направления А. Маслоу и К. Роджерс, в своих исследованиях систематически обращаются к темам психологического здоровья. Теоретические разработки этих ученых позволяют говорить о становлении нескольких концепций в вопросах психологического здоровья профессионала и личности в целом. На данном этапе стоит обратить внимание на концепцию Health psychology (Психология здоровья), представляющую собой научно-практическое направление, имеющее цель исследовать социокультурные и социально-

психологические аспекты вопросов здоровья и здравоохранения [56]. На данном этапе развития психологических исследований означенная концепция действительно представляла собой новейшие разработки и способствовала дальнейшему развитию исследования вопросов формирования здоровья субъекта профессиональной деятельности, так как до этого подобные исследования носили лишь эпизодический характер, либо частично затрагивали проблемы, касающиеся профессионального здоровья человека.

Обращая внимания на исследования отечественных специалистов, стоит отметить, что пик научных изысканий по интересующей нас проблеме приходится на конец XX – начало XXI вв. Достаточно многогранное понятие здоровья личности рассматривается с точки зрения разных подходов и в контексте различных концепций. Одна из популярных в отечественной психологии концепция, рассматривающая психические процессы субъекта как наличие «вертикалей сознания»[15], дает возможность рассмотреть психологические проблемы специалистов в той или иной профессиональной деятельности при рассмотрении особенностей сознания личности. Многие исследования психологических сторон профессиональной деятельности узко рассматривают профессии, в перспективе предельных возможностей и наивысших достижений человеческого духа [71]. Существуют концепции в которых психологическое здоровье является и системным качеством, характеризующим личность профессионала в ее целостности [30], и как «структурообразующий конструкт духовной сферы человечества»[27]. Разнообразие подходов с одной стороны определяет научные направления развития исследований вопросов личностного здоровья субъекта профессиональной деятельности, с другой стороны позволяет вносить в практическую деятельность положительные результаты теоретических исследований, улучшая ситуацию профессионального здоровья специалистов учреждений и предприятий.

Современное понимание определения «психологическое здоровье личности», которое часто появляется в исследованиях представителей

отечественной психологии, необходимо отделять от формулировки «личностное здоровье», часто заменяемое термином «психологическое здоровье» [2]. Исследователь В.Э. Пахальян неоднозначно оценивал понятие психологического здоровья: с одной стороны, психологическое здоровье в самом общем значении предложено как смыслообразующая и системообразующая категория, с другой – остается метафорой, не имеющей определенного научного содержания [65]. Исследователям сложно определить, дать четкую формулировку данного термина в виду его многоаспектности, а также пограничности в смысле соприкосновения с различными науками.

В исследованиях Р. Ассаджиоли психологическое здоровье определяется как: «баланс между различными аспектами личности человека» [7]. Значимость этого баланса для полноценного функционирования всех психических систем организма сложно переоценить, так как именно в соответствии с положительными показателями указанного баланса происходит объективная оценка процессов жизнедеятельности субъекта в целом. Данный исследователь описывает необходимость соблюдения баланса личностных и профессиональных взаимоотношений во избежания стрессовых ситуаций и как следствие, психических отклонений в поведении. С. Фрайберг в контексте понятия «психологическое здоровье личности» определяет следующую взаимосвязь: «между потребностями индивида и общества, которая поддерживается постоянными усилиями» [112]. В соответствии с исследованиями данного автора, речь идет о волевых проявлениях личности, требуемых в процессе соотнесения потребностей субъекта и потребностей общества в целом. Каждому члену общества следует придерживаться правил, установленных в том или ином обществе, что является условием развития индивида в частности и общества в целом. Исследователи Н.Г. Гаранян, А.Б. Холмогорова дают следующее определение психологическому здоровью: «процесс жизни личности, в котором сбалансированы рефлексивные, эмоциональные, интеллектуальные,

коммуникативные, поведенческие аспекты» [22]. Весь спектр перечисленных аспектов составляют наиболее полную картину психологической составляющей каждого индивида. Взаимодействие их должно быть комплексным, взаимодополняющим, скоординированным, что сможет обеспечить наиболее полное определение данного понятия. Ученые обращают внимание на следующие функции психологического здоровья: способность поддерживать баланс между субъектом и средой, обеспечение процессов регуляции поведения и деятельности субъекта, обеспечение возможности решать сложные жизненные задачи без отрицательных последствий для здоровья [97].

Исследователь И.В. Дубровина считала, что понятие «психологическое здоровье» имеет отношение к личности, и достаточно тесно взаимосвязано с высшими проявлениями человеческого духа. Присутствие данной характеристики у субъекта дает возможность отделить непосредственно психологическую составляющую проблем психического здоровья от медицинской, социальной, философской [30]. Данный подход существенно разъясняет суть исследуемой проблемы, позволяя рассматривать здоровье профессионала как психологическую характеристику, без контекста психических патологий.

Психологическое здоровье согласно определению Всемирной организации здравоохранения, это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь своего сообщества. В контексте данного диссертационного исследования было решено взять за основу определение Всемирной организации здравоохранения.

Итак, психологическое здоровье в целом определяется двумя признаками: соблюдением принципа оптимальности в основных формах проявления жизнедеятельности, что находит свое отражение в критериях

здоровой личности; и эффективной адаптацией личности, которая способствует гармонии с природой, с людьми и с самим собой.

Учитывая роль профессиональной составляющей в жизнедеятельности личности, в отечественной психологии труда уделяется большое внимание изучению проблем профессионального здоровья [71].

В.А. Пономаренко дает следующее определение психологическому здоровью: «свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надёжность и работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности» [70]. По определению А.Г. Маклакова психологическим здоровьем профессионала можно обозначить существующий уровень имеющихся характеристик здоровья сотрудника, который в полной мере отвечает требованиям, выдвигаемой сферой профессиональной деятельности и параллельно обеспечивает её высокую эффективность [53]. Данное определение позволяет акцентировать внимание, прежде всего на профессионально значимых качествах личности, чем на самой личности. Многие специалисты уверены, что подобный подход не решает проблемы личности в контексте его профессиональной деятельности, так как личностные характеристики в контексте данного подхода не интересуют исследователей. Однако при такой постановке вопроса, может сложиться ложное убеждение в отсутствии влияния личностных качеств на проблемы, возникающие в процессе ее профессиональной деятельности. Психологическое здоровье профессионала, представляющее интегративную характеристику субъекта, дает понятие о характере процессов, протекающих при развитии профессиональной составляющей личности. В контексте данной постановки вопроса ученые говорят о значимости рассмотрения составляющих личности, не только с точки зрения его профессиональной деятельности, но и имеющиеся возможности и ресурсы в процессе жизнедеятельности в целом. Также, затрагивая такое понятие как профессиональное здоровье, и следуя логике о том, что это значимый фактор, влияющий на эффективность

профессиональной деятельности, необходимо отметить его как фактор личностного здоровья профессионала.

При определении уровня психологического здоровья субъекта деятельности принято оперировать такими понятиями как «духовное здоровье», «сила Я», «личностный потенциал», «духовное здоровье», «жизнеспособность». Перечисленные понятия в большей степени отвечают за возможности и способности субъекта преодолевать жизненные трудности, в том числе, возникающие в контексте его профессиональной деятельности, так как профессиональная сфера на современном этапе представляет собой значимую часть жизнедеятельности личности. Рассматривая же понятие личностного здоровья, необходимо отметить такую его особенность как умение перераспределять собственные силы и жизненные ресурсы между различными сторонами жизнедеятельности, и одновременно изменять направление личностного развития, способность позитивно реагировать на отрицательные проявления окружающих, а в случаях деструктивных ситуациях, вовремя выходить из них. Вышеозначенные аспекты предполагают возможность изучения интересующих нас понятий как необходимой базы, обозначающей для обозначения интегральную личностную характеристику – личностное здоровье.

Таким образом, на основании анализа психолого-педагогических источников, можно сделать вывод, что психологическое здоровье личности это – состояние благополучия, помогающее личности реализовать собственный потенциал, справляясь с существующими жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, и вносить посильный вклад в жизнь своего сообщества.

1.2 Современные тенденции в изучении проблем психологического здоровья сотрудников учреждения

Вопросы профессионального здоровья на данном этапе развития общества достаточно актуальны. Значимость исследуемых вопросов вытекает из влияния психологического состояния на общие показатели работоспособности специалистов в любой области, независимо от их опыта работы, от характера производимой деятельности, от занимаемой должности. В понятие профессионального здоровья включен комплекс достаточно сложных взаимоотношений личности со сферой профессиональной деятельности, а также возможности, которые открываются перед личностью в контексте успешной профессиональной деятельности.

Так как область профессиональной деятельности занимает в современных условиях достаточно важную часть повседневной жизни практически каждого человека, необходимо уделять больше внимания проблемам психологического здоровья профессионалов. Практически каждая из рассмотренных концепций основана на принципах гуманистического мировоззрения и имеет цель обеспечить безопасность и надежность условий профессиональной деятельности, а также увеличение периода трудового стажа.

Необходимо особо отметить важность исследования вопросов профессионального здоровья представителей тех профессий, деятельность которых протекает в условиях, сопряженных с риском дополнительных стрессов. В настоящее время это профессии, связанные с риском для жизни, а также профессии, сопряженные с повышенной психологической напряженностью в процессе выполнения профессиональных действий и обязанностей. Психологическая составляющая здоровья профессионала тесным образом связана с такими характеристиками как эффективность производственных показателей, без которой невозможна общая успешность профессиональной деятельности. Успех профессиональной деятельности в контексте изучения вопросов психологического здоровья сотрудников можно

рассматривать не только с точки зрения увеличения производительности труда, но и с точки зрения оптимальности затрат, получения достойного результата, без ущерба психического и физического здоровья. Данная взаимосвязь всегда прослеживается и можно сказать о пропорциональной зависимости развития ее составляющих.

Многочисленные теоретические исследования и практические разработки в вопросах здоровья с точки зрения психологии, не определяют, в достаточной мере статус данного понятия. Данный факт обусловлен тем, что здоровье профессионала исследуется представителями многих наук. Если рассматривать термин «здоровье» в психолого-педагогических исследованиях, следует отметить, что ученые рассматривают данное понятие как «психологического здоровья». По наблюдениям специалистов, прежде всего достаточный уровень психологического здоровья профессионала обеспечивает успешность выполнения им его профессиональных обязанностей.

Именно понятие «психологическое здоровье» наиболее близко психологическим аспектам вопросов, связанных с психическим здоровьем. Исследователи, акцентируя внимание на особенностях понятия «психологическое здоровье» подразумевают процесс, в основе которого находятся принципы свободы, духовности, индивидуальности. Ученые выделяют данные положительные качества, обращая внимание на необходимость развития данных позитивных основ. Соответственно, говоря о положительных составляющих психологического здоровья, стоит отметить, что это не конечная цель, а постоянно развивающийся процесс, который в основе имеет стремление личности к совершенствованию.

Психологическое здоровье – это интегральная характеристика каждой личности, которая отличается системным характером и включает целый ряд факторов. Изучением этих факторов, приведением их в систему также занимаются специалисты, рассматривающие вопросы психологического здоровья сотрудников учреждения. Данные вопросы еще

не до конца изучены и требуют дальнейшего изучения и рассмотрения. Несмотря на это, критерии психологического здоровья сотрудников, их показатели и характеристики одни из базовых вопросов теоретических исследований в области здоровья профессионалов. Представители психологической науки рассматривают важнейшие показатели психологического здоровья в контексте системы отношений субъекта к самому себе и к окружающему миру, эмоциональной и волевой сферы субъекта. Феноменологическое, гуманистическое и экзистенциальное направление в современной психологии подходят к вопросам психологии здоровья именно с данных позиций [8].

В процессе исполнения профессиональных навыков личность контактирует с коллегами выстраивает систему профессиональных взаимоотношений. Данная система также оказывает влияние на комплекс составляющих психологического здоровья профессионала. Ученые говорят о необходимости рассмотрения возможностей сохранения психологического здоровья профессионала в том числе с позиций его личностных взаимоотношений [28]. Также речь идет о возрастных различиях субъектов психологических исследований, в случаях исследований используются собственные индикаторы для каждой возрастной группы. Не смотря на различия в соответствии с возрастом сотрудников существуют общие для всех возрастных групп показатели. В процессе изучения особенностей поведения сотрудников учреждения, в контексте улучшения их психологического здоровья, используются именно означенные показатели.

Ученые анализирующие факторы, определяющие психологическое здоровье профессионала на этапе юношества, считают, что данный возрастной период характерен наличием таких черт как агрессивность, враждебность, тревожность, представляющие собой индикаторы благополучия или неблагополучия личностной эмоциональной сферы. При высоких показателях агрессивности и враждебности речь может идти об отрицательном эмоциональном фоне, требующем корректировки

профессионалов. Важной составляющей личности профессионала, непосредственно влияющей на уровень его профессионального здоровья, является самооценка специалиста. В данном случае идет речь о таких характеристиках самооценки как адекватность и обоснованность, также ученые указывают на то, что она должна быть высокой. В целом, комплекс перечисленных характеристик самооценки представляет собой один из определяющих факторов психологического здоровья профессионала в любом виде деятельности [101]. Такие составляющие как настроение, профессиональная активность, самочувствие специалиста, также независимо от возрастной категории профессионала, представляют собой значимые факторы при определении уровня психологического здоровья в контексте профессиональной деятельности личности. При наблюдающихся отрицательных характеристиках перечисленных показателей, не может идти речь о наличии положительного уровня психологического здоровья.

Занимаясь исследованием данного вопроса стоит остановиться на определении «психологическое здоровье», что это такое, и как его понимают представители различных научных направлений. Существуют несколько трактовок в различных научных направлениях. Акцентируя внимание на той или иной трактовки интересующего нас понятия, отметим, что в каждую из них может быть включены разные феноменологические признаки и структурные элементы. Суть явления рассматривалась представителями разных научных направлений, что может осложнять само понимание сути рассматриваемого вопроса, явления. Каждое из научных направлений имеет свои подходы, определяющие признаки, инструментарий для изучения, что естественным образом может усложнять процесс идентификации понятия. Однако, опираясь на метасистемный подход, используемый в психологических науках, принимая во внимание наиболее оптимальные инструменты исследования и технологии, можно объединить ряд идей, для более точного осмысления феномена психологического здоровья профессионала. Данный подход позволит более четко определить

направление, следуя которому можно оптимально использовать данные последних исследований, для интересов данной работы.

Существует много исследований в области психологии труда, имеющих цель разработать концепцию личностного здоровья профессионала. Многие из рассмотренных исследований ориентированы на достаточно узкие области профессиональной деятельности. Часть ученых занималась профессиональной адаптацией специалистов в экстремальных видах профессиональной деятельности. В.А. Бодров [13], В.И. Медведев [54] занимались разработкой исследований психологического здоровья моряков и космонавтов; В.А. Пономаренко [70], Л.П. Гримак [23] исследовали профессиональную деятельность лётчиков и космонавтов. Ученый А.Г. Маклаков рассматривал аспекты психологического здоровья военных [53]; А.Т. Филатов – спортсменов [91]; Т.С. Яценко – студентов и лиц, занимающихся эмоционально напряжённым умственным творческим трудом [98]. Еще один исследователь, О.Л. Колосова изучала условия профессиональной деятельности сотрудников атомных электростанций [41].

В исследованиях В.А. Бодрова также поднимаются вопросы профессиональной пригодности, которая представляется специфическим системным свойством личности. Данная характеристика влияет на изначальный выбор профессиональной сферы и определяется прежде всего особенностями характера, темперамента, индивидуальными чертами субъекта. То есть каждый человек, выбирая область профессиональной деятельности, в том числе экстремальные условия труда, отталкивается от своих желаний, потребностей, необходимости проявить себя в той или иной критической ситуации. Данные проявления основаны на индивидуальных характеристиках личности, зависят от присутствия определенных черт характера и определенного темперамента личности.

Специалисты, изучающие вопросы профессионального здоровья также отмечают зависимость таких составляющих как удовлетворенность процессом и результатами профессиональной деятельности от уровня

профессионального здоровья специалиста. В любой области профессиональной деятельности, если профессионал испытывает удовлетворение от процесса работы, получает удовольствие и доволен результатами работы, то можно говорить о наличии достаточного уровня показателей профессионального здоровья личности [13].

Одним из достаточно обширных направлений в исследованиях вопросов профессионального здоровья можно выделить разработки в области изучения механизмов личностного здоровья сотрудников учреждений и организаций. Речь идет о системно-деятельностной концепции в системе психической саморегуляции функциональных состояний личности. Психическая саморегуляция в данном случае понимается как одно из системных свойств профессионала и в то же время является особым самостоятельным видом психической деятельности личности [28]. Речь идет об осознанном регулировании протекающих психических процессов в том числе в процессе выполнения профессиональных действий.

Одна из следующих концепций, требующих рассмотрения, это концепция, исследующая индивидуальный стиль саморегуляции. В контексте данных исследований были рассмотрены сопутствующие феномены, структура и функции, которые специалисты отмечают в произвольной активности личности [57]. В каждой из существующих профессиональных структур специалисты ограничены особенностями профессиональных действий, в системе личностной саморегуляции речь идет об обеспеченности уровня профессионализма в контексте взаимодействия в рамках существующих профессиональных операций. Данные вопросы регулирования описанных функций способны обеспечиваться наличествующими механизмами саморегуляции у профессионалов. Занимаясь исследованием профессиональных функций в экстремальных условиях, ученые разработали концепцию психологического противодействия экстремальным психическим состояниям, что помогает специалистам, работающим в сложных психологических условиях.

Одно из направлений психологии труда, в которой активно проводились исследования отечественные ученые называется психология профессиональных деформаций личности [9]. Данные исследования также стремились уменьшить количество профессиональных заболеваний на опасных производствах, сопровождающихся в том числе и психологическими рисками для профессионалов. К критическим, с психологической точки зрения была отнесена также профессия преподавателя высшего учебного заведения [31]. Данный вид профессиональной деятельности сопряжен с риском психологического характера, ввиду большого количества контактов, напряженностью интеллектуального характера, частотой загруженности. Риск у представителей данной категории особенно требует профилактических мероприятий, так как преподаватели учебных заведений должны представлять собой пример профессионализма во многих областях профессиональной деятельности.

Часть ученых занималась исследованием вопросов особенностей отличающих процессы личностного становления профессионала [92]. В процессе исследований было отмечено влияние личностных качеств, темперамента, критериев, послуживших выбору той или иной области профессиональной деятельности на рассматриваемый учеными процесс.

Исследования А.В. Петровского, в основе которых находятся идеи выдающегося отечественного ученого Л.С. Выготского, рассматривали интересующие нас вопросы с точки зрения активности индивида; а также опосредованного характера психических свойств личности. В соответствии с выдвинутой теорией А.В. Петровского, развитие всякого индивида опосредовано окружающей действительностью, в том числе его личностными контактами, ввиду социальной направленности личности человека. Ученый также говорил о значимости процессов интериоризации социальных отношений, определяющий становление каждой личности при ее общении и совместной деятельности с другими субъектами деятельности

[67]. В концепциях ведущих ученых, развивающих идеи необходимости изучения вопросов профессионального здоровья личности, отмечена значимость субъектной активности и процессов саморегуляции. Данные процессы представляют собой неотъемлемую составляющую механизмов, обеспечивающих процессы становления личности. В контексте данного исследования, также процессы становления и развития личности как профессионала следует рассматривать с позиций данных исследователей. Исследователи говорят о наличии определенных противоречий в процессе профессиональных действий, которые могут повлиять на процессы формирования тех или иных профессиональных навыков, необходимых в профессиональной деятельности и влияющих на уровень профессионального здоровья.

В ситуациях определенного поведения, которые характерны для конкретных профессиональных действий, возможно отметить противоречия, находящиеся между личностными образованиями и внешними деятельностными и социальными факторами, которые выступают как определенные требования к личности, участвуют в формировании определенных черт личности, и в целом ее характера. Часто в ситуации приспособления личности к новым условиям профессиональной деятельности, отмечаются случаи, когда личность стремится изменить данные условия в соответствии со своими представлениями о содержательной стороне трудовой деятельности и самих способов ее осуществления. Не всегда данная ситуация остается в пределах позитивных взаимоотношений субъекта профессиональной деятельности и самой деятельности. Отечественная психология базируется на принципах ведущей роли деятельности в процессе развития и формирования личности, что наводит на мысль о ее системообразующей роли. Именно в отечественной науке впервые появилось мнение об определяющей роли деятельности на каждом из существующих возрастных этапах развития личности. Данную теорию также можно соотносить с рассматриваемыми вопросами развития

личности профессионала. Значит деятельность во многом определяет процессы программирования собственных результативных аспектов, а также характер профессионального поведения личности, и собственно личность профессионала [46].

Специалисты изучающие процессы профессионального развития личности говорят о феномене их неравномерности, а также невозможностью спрогнозировать результат. Данные процессы достаточно специфичны и зависят в том числе от личностных характеристик профессионала, его темпераментом, возрастными особенностями, а также особенностями выполняемой деятельности. Также исследователи уверены в существовании общих, базовых черт, характерных для процесса профессионального становления личности.

В исследованиях Б. С. Братусь пишет: «как высший уровень личностно-смысловое или личностное здоровье, уровень индивидуально-психологического здоровья – способность строить адекватные способы смысловых устремлений и уровень психофизиологического здоровья как особенности нейрофизиологической организации психической деятельности»[15]. Значит данный исследователь также осознает значимость индивидуальных особенностей личности в контексте его профессионального становления.

Психологическое здоровье включает в себя разные компоненты жизнедеятельности человека:

- состояние психического развития, душевного комфорта;
- адекватное социальное поведение;
- умение понимать себя и других;
- более полная реализация потенциала развития в разных видах деятельности;
- умение делать выбор и нести за него ответственность.

Многие исследователи вопросов психологического здоровья профессионала указывают на зависимость уровня психологического здоровья

сотрудников от сформированности организационной культуры данного учреждения. Говоря о влиянии организационной культуры на составляющие профессионального здоровья профессионала, необходимо также отметить значимость осознания вопросов формирования организационной культуры руководством учреждения. Если вести речь о взаимозависимости данных факторов, стоит отметить важность повышения уровня организационной культуры учреждения, для профилактики негативных проявлений психологического здоровья профессионала.

Ученые, занимающиеся вопросами развития и формирования организационной культуры учреждения, говорят о существовании определенных составляющих, которые призваны определять климат коллектива учреждения в узком или широком смысле слова. Остановимся на наиболее распространенной формулировке означенного понятия. Психологический толковый словарь дает следующее определение: «Организационный климат (социально-психологический климат, производственный климат) – набор устойчивых характеристик, которые описывают конкретную организацию, существенным образом влияющие на поведение и эмоциональные состояния ее членов» [14]. Эмоциональное состояние личности-профессионала представляет собой одну из характеристик его психологического здоровья. Если специалист подвержен стрессам на работе, он не может в полной мере проявить себя как профессионал, затрудняется карьерный рост, человек не генерирует идеи, не способен на яркое проявление себя как профессионала, а также часто подвержен соматическим заболеваниям, что не может не сказаться отрицательно на производительности данного специалиста и учреждения в целом.

Исследуя вопросы взаимосвязи физического и психологического здоровья личности со степенью его удовлетворенности профессиональной сферой, психологи делают вывод о значимости последней в показателях здоровья. Так, Сокольская М.В. при исследовании вопросов

психологического здоровья профессионала говорит о том, что функциональные закономерности изучаемой проблемы определяются двумя основными категориями детерминант – особенностями личности и факторами профессиональной деятельности. К факторам профессиональной деятельности относится прежде всего организационная культура учреждения, которая при высоком уровне способна благотворно влиять на уровень психологического здоровья специалиста, позволяет реализовывать профессиональные амбиции, разносторонне развиваться и в профессиональном и в личностном плане [78]. Данный автор утверждает, что необходим ряд практических мер, повышающих устойчивость психологического здоровья специалиста.

Существующие в зарубежной психологической науке направления промышленной и организационной психологии оперирует понятием «организационный климат» в течении довольно продолжительного времени. Одна из первых статей, описывающий данный термин и его отношение к процессам имеющим место в производственной сфере, появилась в 1939 году. Психолог Дж. Литвин и Р. Стрингер впервые ввели данное понятие в обиход организационной психологии [105]. Данный термин позже был уточнен Д. Мак Клеелландом и его коллегами. В понимании этого ученого, климат можно отнести к шести базовым позициям, влияющим на рабочую атмосферу в организации [50]. Такое качество атмосферы в коллективе как гибкость, определяется прежде всего организационным климатом. Данная составляющая важна в процессе индивидуальных проявлений каждого члена коллектива, их способностью высказывать свою точку зрения, их уверенности в существовании обратной связи в комплексе взаимоотношений сотрудника и управляющего персонала [50].

Все перечисленные факторы, являясь неотъемлемой составляющей организационной культуры учреждения, непосредственным образом влияют на психологическое здоровья профессионала. В стандартном учреждении, наблюдается прямая зависимость уровня организационной культуры

учреждения на то, насколько часто сотрудники учреждения подвергаются стрессовым ситуациям, испытывают чувство тревоги, недоверия к руководству. Часто, не замечая адекватной оценки собственных моральных и физических вложений в деятельность учреждения или предприятия, профессионалы вынуждены искать другую работу, что негативно сказывается на возможностях развития учреждения, установлении определенных традиций и т.п.

Изучение организационного климата легло в основу так называемых мотивационных теорий «поля». Д. Мак-Грегор утверждал, что для большинства людей работать так же естественно, как и отдыхать. Поэтому не следует угрозами и принуждением заставлять людей работать. Наоборот, нужно создать атмосферу, благоприятствующую проявлению человеком своих лучших качеств, включая то, что называют преданностью целям организации. Преданность и заинтересованность будут проявляться в той степени, в которой работник увидит в реализации общих целей способ удовлетворить свои потребности высшего порядка [107]. Подобная атмосфера будет положительно влиять на уровень психологического здоровья сотрудников учреждения, повысит степень доверия руководству, позволит развиваться и строить карьеру профессионалам.

Таким образом, можно заключить об основной функции психологического здоровья, поддерживать активный динамический баланс личности и окружающей среды в ситуациях, которые требуют мобилизацию ресурсов субъекта. Психологическое здоровье профессионала и организационная культура учреждения являются взаимопроникающими и влияющими друг на друга системами. Можно отметить тот факт, что чем выше уровень организационной культуры в учреждении, тем наиболее благоприятной и психологическом и в профессиональном плане будет рабочая атмосфера. Базовое понятие в системе психологического здоровья это «гармония», то есть «баланс». В нашем исследовании под гармонией понимается оптимальный баланс между всеми аспектами личности,

включающий эмоциональный и интеллектуальный, физический и психический. Также важен аспект гармоничных взаимоотношений между личностью и окружающими его людьми. В каждом предприятии и учреждении необходимо поддерживать составляющие организационной культуры учреждения, влияющие на уровень психологического здоровья сотрудников учреждения. Опираясь на комплекс теоретических источников, рассматривающих проблемы формирования и поддержания психологического здоровья профессионала, необходимо отметить значимость данного вопроса на процесс функционирования учреждения или организации. Понимая и осознавая важность данных исследований, а также необходимость применять, получаемые результаты на практике, можно решить проблему напряженности и стрессовых ситуаций у современных профессионалов, в какой области бы они не работали.

1.3. Улучшение психологического здоровья профессионала средствами формирования организационной культуры учреждения

Современные науки, занимающиеся вопросами управления человеческими ресурсами, с недавнего времени все больше внимания уделяют понятию «человеческий фактор». Одновременно с признанием значимости данного понятия в сфере развития производительности труда и управления в целом, речь идет о сложностях, возникающих при учете и использовании человеческих ресурсов с позиций оптимизации производственных процессов. Трудности, с которыми встречается управленческий персонал любого учреждения обусловлен полиаспектностью вопросов, связанных с управлением персонала, множеством нюансов данного процесса, зависящих, прежде всего от психологических особенностей субъектов производственных отношений, их возрастными особенностями, их отношением к выполняемым профессиональным действиям. Соответственно, можно сказать о том, что в свете последних социальных и экономических изменений в нашей стране, и управленцы и рядовые субъекты производственных отношений, складывающихся в актуальных условиях рыночной экономики, должны представлять собой профессионалов, имеющих необходимую квалификацию в соответствии с занимаемой должностью, определенный уровень мотивации выполнения профессиональных действий, и, несомненно, определенный уровень теоретических знаний в сфере профессиональной деятельности. Значимость наличия мотивации обусловлена не только потребностью производства, а также необходима для самого специалиста, без наличия определенного уровня мотивации в сфере профессиональной деятельности не может идти речь о производственных успехах, карьерном росте профессионала, положительных взаимоотношениях с коллегами. Положительная мотивация профессионалов невозможна без заинтересованности руководства в данном виде деятельности. Наличие мотивации у сотрудников и положительных

взаимоотношений между членами коллектива, представляют собой те сферы каждого коллектива, на которые непосредственным образом должен обращать внимание каждый руководитель, искренне заинтересованный в успехе своего учреждения. Опытный руководитель, стремящийся повысить производительность труда сотрудников учреждения должен в том числе, интересоваться уровнем организационной культуры руководящего им учреждения. В современных условиях организационная культура является мощным мотиватором, регулятором и индикатором деятельности персонала каждого учреждения или организации.

Ученые, занимающиеся вопросами развития и формирования организационной культуры учреждения, уверены, что данный феномен представляет собой сложное социальное явление, формирующиеся в рамках каждой организации или учреждения под влиянием определенных условий. Говоря о социальных составляющих организационной культуры, стоит обратить внимание, на факт зависимости личности профессионала от условий организационной культуры, степени ее сформированности. Рассматривая феномен организационной культуры в контексте влияния ее на личность сотрудников учреждения, стоит обратить внимание на факт взаимозависимости, то есть каждая отдельно взятая личность так же может влиять на организационную культуру учреждения, на факторы ее формирующие, на степень ее развития.

Сотрудники каждого коллектива в состоянии сформировать свой уникальный тип организационной культуры, со своей степенью заинтересованности в улучшении условий работы, в стремлении членов коллектива улучшить общий эмоциональный фон личностных взаимоотношений. Говоря о влиянии личности специалиста на процессы формирования организационной культуры того или иного коллектива, стоит отметить что каждый член коллектива может в разной степени воздействовать на организационную культуру своего коллектива. Это зависит от ряда факторов. Важной составляющей в этом процессе является

опыт работы каждой конкретной личности в данном коллективе. Также, может идти речь об авторитете того или иного сотрудника учреждения, так как часто не количество проработанного времени влияет на авторитет психологических лидеров коллектива, это может быть степень общительности того или иного сотрудника, уровень его профессиональных навыков, степень его заинтересованности успехами учреждения, частота участия в неформальных мероприятиях, организуемых коллективом, уровень организаторских способностей, как и ряд других факторов.

Отношение профессионала к выполняемой им деятельности изначально влияет и на производительность труда, и на результат деятельности в целом. Заинтересованность сотрудников в качестве результатов собственной деятельности положительно влияет на общий фон отношений к своей профессии, к выполняемым действиям. Такой показатель как удовлетворенность трудом является важным составляющим компонентом психологического здоровья профессионала. Организационная культура формирует долговременную, устойчивую мотивацию персонала, ориентированную на достижение стратегических целей любой организации или учреждения, что является составной частью в стратегическое управление. Кроме того, только на основе организационной культуры можно совместно выработать модель будущего предприятия (видение). Говоря об особенностях формирования организационной культуры учреждения, необходимо обратить внимание на такую его составляющую как организационное поведение сотрудников, формирующееся в условиях развития организационной культуры каждого учреждения. С точки зрения данного подхода, стоит отметить тот факт, что организационная культура учреждения может выполнять следующие функции по отношению к сотрудникам учреждения: координирующую, интегрирующую, мотивирующую, ориентирующую. Также можно добавить социализирующую функцию, которая с одной стороны не влияет на

производственный процесс, однако при более близком рассмотрении играет значительную роль в деле сплочения каждого коллектива.

Рассматривая понятие организационной культуры в контексте влияния ее на психологическое здоровье сотрудников учреждения, остановимся на следующем определении термина «организационная культура», данное О.Е. Стекловой: «организационная культура – это социальное явление, которое возникает на любом предприятии и является системой ценностей, убеждений, а также норм, ролей, правил, которые направляют деятельность организации (предприятия)» [79, с.215].

Исследователи вопросов организационной культуры учреждения указывают на наличие определенных специфических черт, характерных для понятия организационной культуры. Характер этих черт, их специфика зависит, прежде всего, от уровня развития организации, ее возраста, от специфики выполняемых действий, уровнем культуры ее сотрудников, наличием сформированного коллектива и представляет собой продукт исторического развития организации. Часто в организации присутствуют традиции, собственный, иногда с профессиональными особенностями, слэнг, лозунги, обычаи, то есть, все, что может способствовать процессу передачи культурных ценностей, убеждений, норм и содержания ролей от более опытных сотрудников младшим поколениям сотрудников. Необходимо отметить, что процессы формирования организационной культуры происходят путем непосредственного взаимодействия сотрудников учреждения, их индивидуальных особенностей, привязанностей. В процессе выстраивания коммуникативных актов, необходимых для профессиональной деятельности происходит поиск оптимальных норм поведения, распределяются роли, вырабатываются приемы и методы взаимодействия, необходимые для поддержания общего положительного характера профессионального взаимодействия.

Отталкиваясь от исследования О.Е. Стекловой можно выделить некоторые условия, необходимые для процесса формирования

организационной культуры. Автор пишет: «Формируя организационную культуру, следует соблюдать следующие условия:

- 1) организационной культуре необходимо отражать базовые идеи существования организации;
- 2) наличие положительного эмоционального заряда, который несут означенные идеи;
- 3) элементы организационной культуры и проводимые мероприятия должны быть в определенной гармонии друг с другом, составлять определенную систему (руководство должно поддерживать провозглашаемые ценности и нормы);
- 4) необходимо чтобы организационная культура соответствовала типу, размеру и особенностям профессиональной деятельности учреждения или организации, и условиям её функционирования;
- 5) не отрицать накопленный предыдущими поколениями опыт, можно постепенно видоизменять или использовать его как основу для создания новой организационной культуры [79].

Процесс формирования организационной культуры учреждения требует выполнения ряда действий непосредственно от руководства учреждения. Зачастую общий настрой на поддержание определенного характера организационной культуры зависит от руководителя организации, его отношения к указанному понятию, его убежденности в развитии данного понятия, его стремлению к развитию организационной культуры учреждения.

К основным этапам работы в рамках формирования организационной культуры учреждения относят следующие:

1. Этап выбора миссии организации, на котором определяется стратегия, основные цели и ценности (приоритеты, принципы, подходы, нормы и желательные образцы поведения).
2. Этап изучения сложившейся организационной культуры, на котором определяется степень соответствия оргкультуры, выработанной

руководством стратегии развития организации, выявляются позитивные и негативные ценности.

3. Этап разработки организационных мероприятий, которые направлены на формирование, развитие или закрепление необходимых ценностей и образцов поведения.

4. Этап целенаправленного воздействия на организационную культуру, чтобы скорректировать нежелательные ценности и развить установки, которые способствуют реализации разработанной стратегии.

5. Этап оценки успешности воздействий на организационную культуру и внесение нужных изменений.

Необходимо обратить внимание на существующие методы, позволяющие руководящему составу учреждения успешно сформировать и далее поддержать организационную культуру учреждения, которая необходима для успешной стратегии развития учреждения. Ученые исследовавшие данные вопросы формирования организационной культуры, говорят о специфике организационной культуры учреждения, которая зависит от таких факторов, как область профессиональной деятельности учреждения, количество работающего персонала, возраст предприятия, уровень мотивированности руководства и сотрудников учреждения в формировании и поддержании организационной культуры учреждения.

Выяснив, какие характеристики должна иметь организационная культура учреждения в контексте условий определенной стратегии развития, руководитель должен определить, какой необходимо сформировать философию практического управления учреждения. Отталкиваясь от этой философии управления, руководство намечает спектр методов, необходимых в процессе формирования эффективной организационной культуры.

Остановимся более подробно на таких показателях организационной культуры как ее источники. В качестве источников организационной культуры можно рассматривать следующие показатели:

- 1) система взглядов, ценностей и представлений основателей организации или учреждения;
- 2) накопленный коллективный опыт, в результате создания и развития учреждения;
- 3) система перспективных взглядов, ценностей и представлений, привнесённых новыми членами коллектива, либо новым руководством.

В процессе рассмотрения методов формирования организационной культуры, стоит отметить о многих подходах к классификации существующих методов, однако не смотря на расхождения в теоретических подходах к данной проблеме, все исследователи убеждены в важности данного вопроса и необходимости изучения. Исследователи делят существующие методы формирования организационной культуры учреждения на четыре группы:

- 1) экономические;
- 2) административные;
- 3) психологические;
- 4) символические.

Рассмотрим более подробно каждые из озвученных методов.

Экономические методы подразумевают процессы товарно-денежных отношений, подразумевающие оплату труда, премирование, необходимые возможности повышения окладов, наличие определенного ряда льгот, то есть все те составляющие, которые можно отнести к материальным стимулам. На современном этапе развития рыночных отношений, необходимо отметить важность данных методов. Можно сказать, что современный уровень оплаты труда оценивает профессионализм специалиста, его опыт и реальный уровень его профессиональных компетенций. В соответствии с данным положением вещей, можно сказать, чем выше уровень оплаты труда, тем престижнее и прибыльная деятельность.

К административным методам относят методы прямого, официального воздействия, стандарты, нормы и правила поведения. Также

относятся в данную категорию административные санкции воздействия на сотрудников, в случае нарушения трудовой дисциплины либо административных правонарушений. Естественно, что администрация каждого учреждения в любом случае стремится иметь дело с дисциплинированными сотрудниками, придерживающимися правил, дисциплины, выполняющие профессиональные обязанности. Административные методы должны быть точными, определенными, однозначными. В данном случае речь может идти о возможностях их выполнения со стороны персонала.

Под психологическими методами имеются в виду методы воздействия на личность профессионала, влияние отдельных, особенно авторитетных работников (групповое давление, влияние), а также психологические способы воздействия на специалистов и тем особенностям восприятия, которые улучшают процессы усвоения имеющихся образцов поведения (заражение, подражание, научение).

Символические методы, это методы, которые имеют связь с материальными воплощениями базовой идеи идей и ценностей, существующие в коллективе и относящиеся к организационной культуре (на пример символы, лозунги, логические и смысловые ассоциации). Символические методы направлены на продуцирование и использование культурных форм, назначение которых – зафиксировать и передать культурный опыт эффективного взаимодействия другим поколениям сотрудников. Рассматриваемые методы характерны эмоциональной составляющей, привлекающей специалистов к их использованию. По скорости воздействия они самые эффективные и концентрируют в себе комплекс смысловых и технологических идей. Присущая человеческой природе эмоциональность объясняет наиболее эффективный процесс воздействия на членов коллектива учреждения, именно символических методов.

Значимость каждого метода в отдельности в его взаимосвязи с остальными представленными методами. Каждый из представленного комплекса методов необходимо использовать в комплексе с другими методами. Также методы достаточно неравнозначны по степени затратности и материальных и моральных ресурсов.

Каждый из методов, применяемы в процессе формирования организационной культуры того или иного учреждения, должен реализовываться посредством определенных компонентов. Среди основных стоит отметить следующие:

– Поведение руководства. Представляет собой самую эффективную и в то же время самую труднореализуемую технологию. В процессе формирования организационной культуры руководитель должен начать данный процесс с себя. Роль начальника, управляющего процессом, на современном этапе устарела. Руководитель по мере формирования организационной культуры учреждения должен позиционировать себя в качестве лидера коллектива, увлекающего собственным примером. Данная технология проявляется в процессе выстраивания отношений руководителя с подчиненными. Оптимальной ситуацией считается та, в которой руководитель имеет определенный авторитет в коллективе.

– Мотивационная и стимулирующая система. В практике каждого учреждения принято поддерживать определенный стиль поведения сотрудников, и в то же время не поощрять неприемлемые примеры поступков. Сложившаяся успешная организационная культура учреждения характеризуется поддержанием личной инициативы сотрудников, заинтересованности сотрудников результатами профессиональной деятельности. Одним из важных показателей представляют собой показатели включённости или невключённости в процессы трудовой деятельности. Одна из составляющих рассматриваемых показателей представляет собой положительная мотивация у сотрудников учреждения.

- Комплекс критериев при отборе кадров. В первую очередь руководство организации должно наметить спектр характеристик, в соответствии с которыми производится отбор специалистов в данную организацию.
- Система обучение сотрудников организации. Предоставляемая возможность обучения и повышения квалификации персонала, рассматриваемая с позиций формирования организационной культуры учреждения, представляет собой важнейшую составляющую. В данном случае речь идет не только об улучшении уровня профессиональных знаний и умений, сколько о заинтересованности и руководства и рядовых сотрудников результатами деятельности. Процесс обучения и совершенствования профессиональных навыков имеет с одной стороны непрерывный характер, а с другой должен давать достаточно ощутимые результаты.
- Комплекс существующих традиций и порядков. Имеющиеся и поддерживаемые в учреждении традиции являются тем ядром организационной культуры, которое необходимо поддерживать, вовремя корректировать и соблюдать. Даже разовые отклонения от соблюдаемых традиций грозят потере данных традиций. Необходимо отметить значимость осознания соблюдения традиций, существующих в организации и руководством, и рядовыми работниками.
- Внедрение корпоративной символики. Стоит обратить внимание на определенный уровень материальных ресурсов, который требуется при реализации данной технологии. Однако опыт ведущих мировых фирм доказывает значимость данного способа формирования организационной культуры учреждения. В случае использования и распространения элементов корпоративной символики, сотрудники учреждения чувствуют себя частью единого целого, мотивируются на выполнение общих целей

Для улучшения психологического здоровья сотрудников учреждения необходимы следующие условия:

- 1) активизация заинтересованности сотрудников учреждения вопросами собственного психологического здоровья;
- 2) привлечение руководства учреждения к решению проблем, связанных с ухудшением психологического климата в учреждении;
- 3) проведение психо-диагностических мероприятий профилактического характера с целью выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения;
- 4) диагностическая проверка результативности проведённой опытно-экспериментальной работы по улучшению уровня психологического здоровья сотрудников учреждения.

Таким образом, предлагаемые условия можно рассматривать как обязательные в системе формирования и поддержания психологического здоровья сотрудников учреждения. Чтобы доказать важность и практическую направленность обозначенных условий, необходимо провести комплекс мероприятий, который бы доказал их эффективность.

Выводы к I главе

В данной главе представлены теоретические основы влияния организационной культуры учреждения на уровень психологического здоровья профессионалов, работающих в данном учреждении.

Выяснено, что ведущие понятия данного исследования (организационная культура учреждения, психологическое здоровье профессионала) представляют собой многоаспектные явления, исследованием которых занимаются представители многих наук, таких как педагогика, психология, социология, что говорит о междисциплинарном характере исследуемых понятий.

В первой главе данного исследования:

Проведен анализ психолого-педагогической литературы в контексте содержания понятия «организационная культура учреждения», «психологическое здоровье профессионала» и места данных терминов в понятийно-категориальном аппарате психолого-педагогической науки. Рассмотрены позиции ученых О.А. Стекловой, В.А.Бодрова, И.В. Дубровиной, которые внесли значительный вклад в теоретическое исследование изучаемого вопроса.

Предпринята попытка проанализировать существующие подходы к определению психологического здоровья профессионала и организационной культуры учреждения, выявлена многогранность изучаемой проблемы, ее актуальность на современном этапе производственных отношений.

Раскрыты условия, необходимые для формирования организационной культуры учреждения, выделены этапы формирования данного процесса.

Определена классификация методов формирования организационной культуры учреждения (экономические, административные, психологические, символические), а также дана характеристика каждому методу.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что процесс формирования организационной культуры учреждения, необходимо рассматривать в параллели с психологическим здоровьем профессионала,

которое является важной составляющей производственной деятельности, влияющей на показатели производительности специалиста в частности, и на уровень сформированности коллектива, в целом. Прослеживая непосредственное влияние организационной культуры учреждения на психологическое здоровья сотрудников, в практической части исследования оценивалось то, насколько специально разработанный комплекс мероприятий может повлиять на уровень организационной культуры учреждения.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по формированию организационной культуры учреждения, направленная на улучшение профессионального здоровья сотрудников

2.1. Выявление уровня сформированности организационной культуры учреждения и психологического здоровья сотрудников

В контексте развития современного общества, речь идет об актуальности такого значимого принципа формирования организационной культуры как социальное партнерство, включающее полный спектр взаимоотношений между рядовыми сотрудниками организации и психологический климат в коллективе руководством. Социальное партнерство является гарантом обеспечения установленных в организации моральных норм трудового поведения сотрудниками, регулирует и поддерживает оптимальный, имеющий в основе позитивные взаимоотношения между членами коллектива, а также руководства и рядовых сотрудников. В соответствии с чем, трудно переоценить значимость данной составляющей организационной культуры учреждения. Руководству необходимо ставить задачи, направленные на поддержание и развитие социально-психологическое взаимодействие в организации.

Опытнo-экспериментальная работа проводилась на базе Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Жигулевский ресурсный центр». В эксперименте приняли участие 44 сотрудника организации.

Целью констатирующего эксперимента в данном исследовании стало выявление исходного уровня сформированности организационной культуры в учреждении. Были выделены следующие критерии сформированности организационной культуры учреждения: когнитивный, мотивационный, деятельностный. В таблице 1 можно ознакомиться с используемыми критериями и с диагностическими методиками, которые были применены на стадии констатирующего этапа опытнo-экспериментальной работы.

Для определения уровня сформированности организационной культуры в учреждении были выбраны и использованы инструментальные средства в виде тестов и анкет (таблица 2).

Таблица 1 – Показатели выявляемых критериев и методики для их определения.

| Критерии | Показатели | Методики |
|----------------|---|--|
| Когнитивный | Понимание роли и значимости коллективных ценностей для профессиональной деятельности | Опросник Л.В. Макаровой на определение преданности сотрудников учреждению |
| Мотивационный | Стремление к улучшению межличностных отношений в коллективе, осознание важности коллективных ценностей учреждения | шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона (модифицированная Водошняковой Н.Е.); диагностика социально-психологического климата в коллективе |
| Деятельностный | Участие в коллективных мероприятиях, проявление активности в решении общих коллективных задач учреждения | Диагностика уровня сформированности организационной культуры; диагностика уровня сформированности коллектива (опросник Л.В.Макаровой) |

Таблица 2 – Выбор инструментальных средств для оценки параметров жизнедеятельности учреждения

| N п/п | Оцениваемый параметр жизнедеятельности | Инструментальные средства |
|-------|--|---|
| 1 | Оценка уровня преданности сотрудников учреждению | Опросник профессора Л.В. Макаровой |
| 2 | Диагностика уровня сформированности организационной культуры | Опросник профессора Л.В. Макаровой |
| 3 | Диагностика уровня сформированности коллектива | Опросник профессора Л.В. Макаровой |
| 4 | Диагностика социально-психологического климата в коллективе | Опросник профессора Л.В. Макаровой |
| 5. | Уровень психологического здоровья | Шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона (модифицированная Водошняковой Н.Е.) |

При обработке результатов с 1 по 4 диагностику экспериментальных исследований будет использоваться тестовая квалиметрия.

Соответствующие индексы рассчитываются по формуле:

$$J = \frac{\sum_{n=1}^{n_{\max}} \sum_{k=1}^{k_{\max}} a_{nk}}{n_{\max} * k_{\max} * a_{\max}}$$

где n – оцениваемые параметры или признаки;

k – респонденты;

a_{nk} – оценка n – го параметра k – ым респондентом по выбираемой шкале.

Выбранные методы диагностирования параметров жизнедеятельности организации были применены в ходе экспериментальных исследований в учреждении. Подвержено тестированию 86 % сотрудников учреждения. Все респонденты протестированы по 4 направлениям исследования.

Считается, что с продолжением работы связано такое психическое состояние, как привязанность или преданность. В настоящее время в центре внимания многих исследований находится преданность учреждению.

1. Оценка уровня преданности сотрудников учреждения.

Диагностика уровня преданности сотрудников учреждения, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 1). Диагностика проводится на основе вопросов, оцениваемых по семибальной шкале. Некоторые вопросы данного теста составлены для оценки эмоциональной привязанности человека к учреждению (так называемый аффективный параметр преданности организации). Другие относятся к параметру длительности пребывания в должности, основанному на индивидуальной оценке потерь, связанных с уходом из учреждения. В части вопросов отражена нормативная

преданность, то есть ощущение человеком своей обязанности остаться в учреждении.

Рассчитывается индекс преданности учреждению по формуле, используя тестовую квалиметрию. Квалиметрия (от лат. *quales* — какой по качеству и *μετρεῖω* — мерю) — научная область, объединяющая методы количественной оценки качества различных объектов. Квалиметрия наука, изучающая теоретические и прикладные проблемы оценки качества объектов. При проведении диагностики было определены следующие показатели:

Высокий уровень – 0,8-0,9

Средний уровень – 0,6-0,7

Низкий уровень – ниже 0,5.

Согласно данным проведенной диагностики, выяснено, что $J > 0,5$, в связи с чем стоит сделать заключение о необходимости повысить уровень преданности и лояльности у сотрудников учреждения.

2. Оценка уровня сформированности организационной культуры.

Диагностика уровня сформированности организационной культуры, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 2). Диагностика проводится на основе вопросов, оцениваемых по девятибалльной шкале.

Рассчитывается индекс сформированности организационной культуры по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что уровень сформированности организационной культуры хороший, если $J_{ок} > 0,8$. Это означает, что в группе высокий уровень организационной культуры. В противном случае необходимо выявить существующие проблемы и разработать программу по их решению.

В ходе проведения диагностики уровня сформированности организационной культуры учреждения были определены следующие уровни исследуемых показателей:

Высокий уровень – 8,00 – 9,00

Средний уровень – 6,00 – 7,00

Низкий уровень – ниже 5,00.

Рассмотрим полученные в ходе экспериментального исследования результаты в разрезе оцениваемых респондентами позиций (рисунок 1).

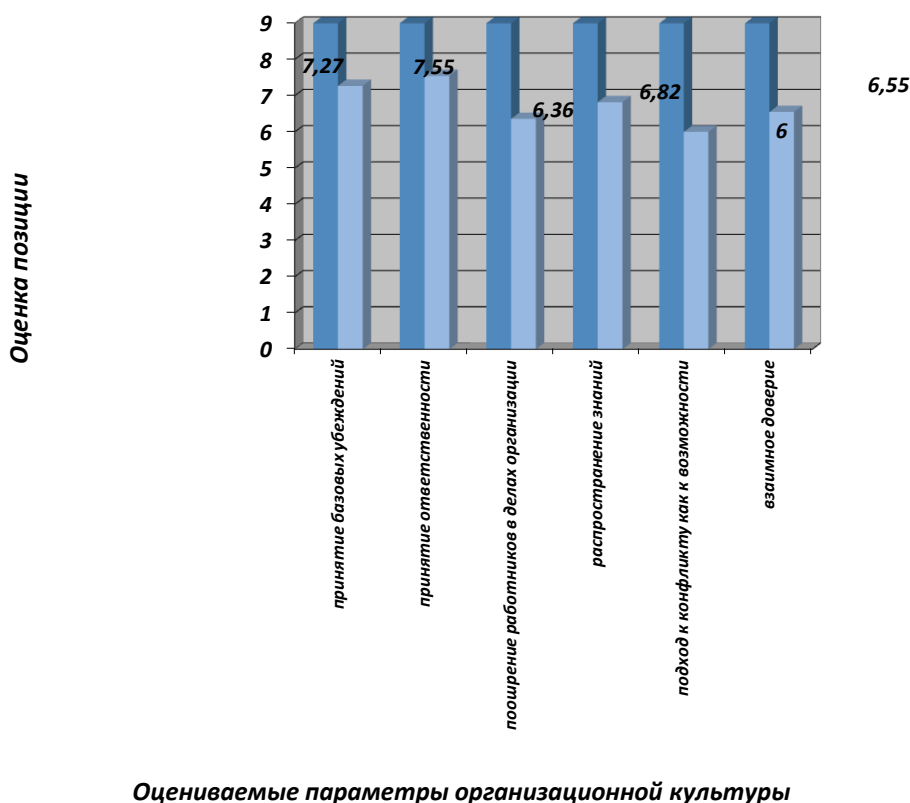


Рисунок 1 – Результаты исследования организационной культуры ГБУ ДПО
СО Жигулевский ресурсный центр

Оценки в диапазоне 6 - 7,55 баллов при максимально возможных 9, указывают на проблемы в организационной культуре учреждения.

3. Оценка уровня сформированности коллектива. Диагностика уровня сформированности коллектива, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 3). Диагностика проводится на основе вопросов, оцениваемых по семибалльной шкале. В основу теста легло понимание сформированности коллектива, как группы людей, объединенных общей целью, сплоченных и ощущающих себя комфортно в ее рамках. Также фокус внимания направлен на активность группы и всех ее

членов, эмоциональное единство и самостоятельность. Диагностика с применением указанного опросника позволила оценить следующие категории: интерактивность, хороший микроклимат, референтность, лидерство, интрагрупповая активность, интергрупповая активность, коммуникационное единство, эмоциональное единство, волевое единство. Все вышеперечисленные категории представляют собой показатели сформированности коллектива.

В ходе проведения диагностики уровня сформированности коллектива были определены следующие уровни исследуемых показателей:

Высокий уровень – 7,00

Средний уровень – 5,00 - 6,00

Низкий уровень – ниже 5,00.

Рассчитывается индекс сформированности коллектива по формуле, используя тестовую квалиметрию. Группу можно считать сложившимся коллективом, если *если $J_{колл} > 0,8$* . Если этот показатель значительно меньше, то нужно понимать, что как у руководителя, так и у членов группы есть проблемы, которые не способствуют эффективной работе учреждения. В этом случае необходимо выявить «проблемные поля» и разработать план мероприятий по решению существующих в группе проблем. Рассмотрим полученные в ходе экспериментального исследования результаты в разрезе оцениваемых респондентами позиций (рисунок 2).

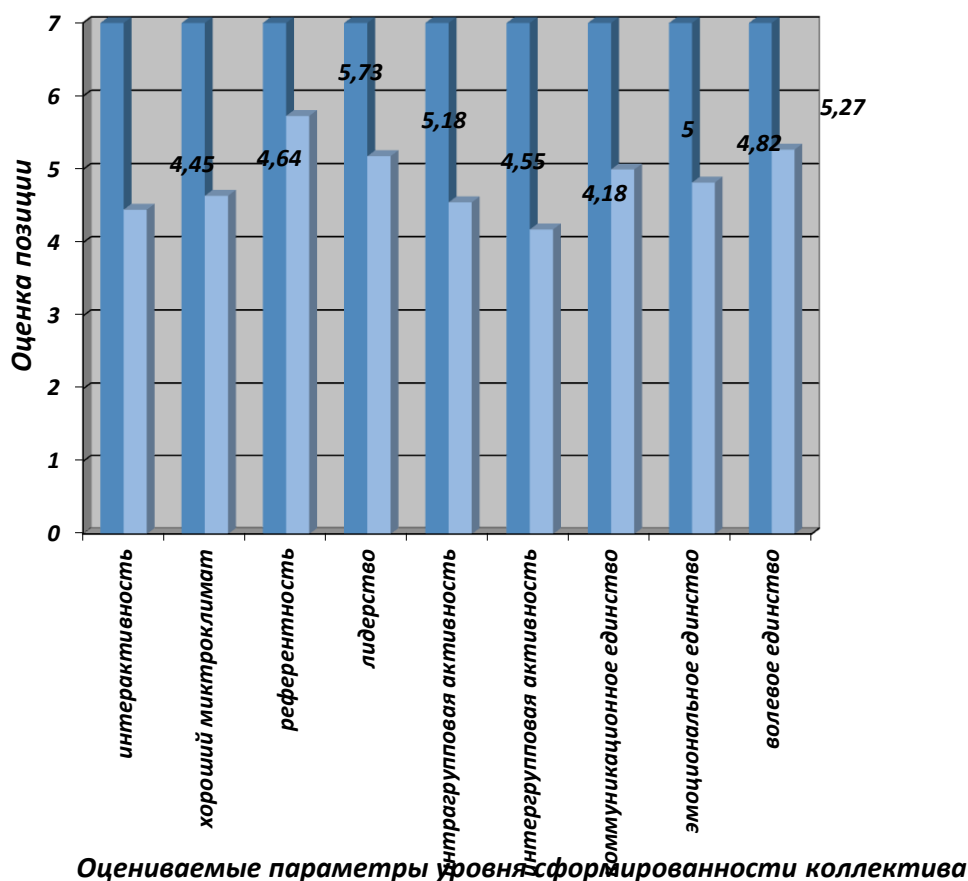


Рисунок 2 – Результаты исследования уровня сформированности коллектива
ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

Оценки в диапазоне 4,18-5,73 при максимально возможной 7 указывают на некоторые проблемы в уровне сформированности коллектива.

4. Оценка социально-психологического климата в группе.

Диагностика социально-психологического климата в группе, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 4). Диагностика проводится на основе вопросов, оцениваемых по семибальной шкале.

Тест основан на исследовании целого ряда факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе:

Под локальной микросредой подразумевается организация, в структуру которой входит исследуемый коллектив сотрудников. В данном случае учитываются показатели размера организации, комплекс существующей

статусно-ролевой структуры, отсутствие функционально-ролевых противоречий, уровень централизации власти, показатели участия сотрудников в планировании и в процессе распределения ресурсов.

Анализ существующего физического микроклимата, включающий показатели санитарно-гигиенических условий деятельности, степень оборудованности рабочего места. В данном случае, необходимо указать на значимость благоприятных санитарно-гигиенических условий, которые в целом могут повысить уровень удовлетворенности трудовой деятельностью.

Уровень удовлетворенности выполняемой деятельностью. Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет степень заинтересованности сотрудника непосредственно процессом профессиональной деятельности, а также, результатами труда. Без искренней заинтересованности субъекта профессиональных отношений в результатах своей деятельности не может идти речь о качественных успехах труда. Особенно важна степень участия в увеличении данных показателей руководства организации. Обращая внимание на данные показатели, на их улучшение, руководство организацией повышает общий уровень организационной культуры учреждения.

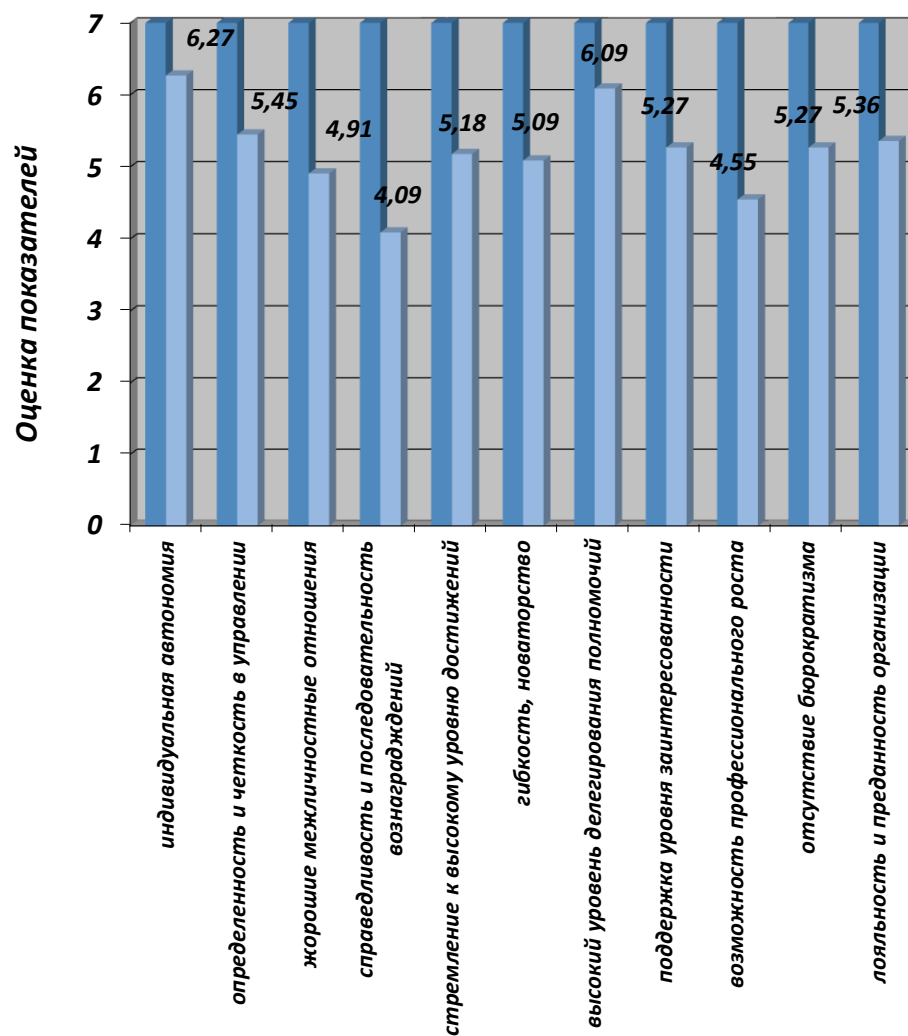
Показатели характера выполняемой деятельности. В случае присутствия монотонности в выполняемых действиях, в комплексе с высокой ответственностью, речь может идти об определенном риске для психологического здоровья и жизни сотрудников, также должен учитываться стрессогенный характер деятельности и при наличии, эмоциональная насыщенность.

Организация совместной деятельности. Показатели совместно проводимых мероприятий положительно влияют на формирование организационной культуры любой организации. В данном случае речь идет об участии в подобных мероприятиях большей части сотрудников, а также в действительной заинтересованности в привлечении сотрудников к участию в совместных предприятиях руководства учреждения.

Психологическая совместимость. Значимый фактор, влияющий в том числе на общую позитивность выстраиваемых личностных взаимоотношений между членами коллектива.

Рассчитываемся индекс социально-психологического климата в группе по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что в группе хороший социально-психологический климат *если* $J_{спк} > 0,8$. Это означаем, что группа обладает высокой социально-психологической зрелостью, что присуще сложившемуся коллективу. В противном случае необходимо выявить существующие проблемы и разработать программу по их решению. Рассмотрим полученные в ходе экспериментального исследования результаты в разрезе оцениваемых респондентами позиций (рисунок 3).

В качестве измеряемых показателей согласно данной методики были выбраны следующие: индивидуальная автономия, определенность и четкость в управлении, хорошие межличностные взаимоотношения, справедливость и последовательность вознаграждений, стремление к высокому уровню достижений, гибкость (новаторство), высокий уровень делегирования полномочий, поддержка уровня заинтересованности, возможность профессионального роста, отсутствие бюрократизма, лояльность и преданность организации. Из гистограммы видно, что ни один из исследуемых показателей не находится в так называемой «беспроблемной зоне». Оценки в диапазоне 4,09-6,27 при максимально возможной 7 указывают на проблемы в социально-психологическом климате.



Оцениваемые параметры социально-психологического климата

Рисунок 3 – Исследование уровня социально-психологического климата коллектива ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

Итак, после проведения экспериментальных исследований и обработки данных, получены следующие индексы выбранных показателей жизнедеятельности ресурсного центра (рисунок 4).

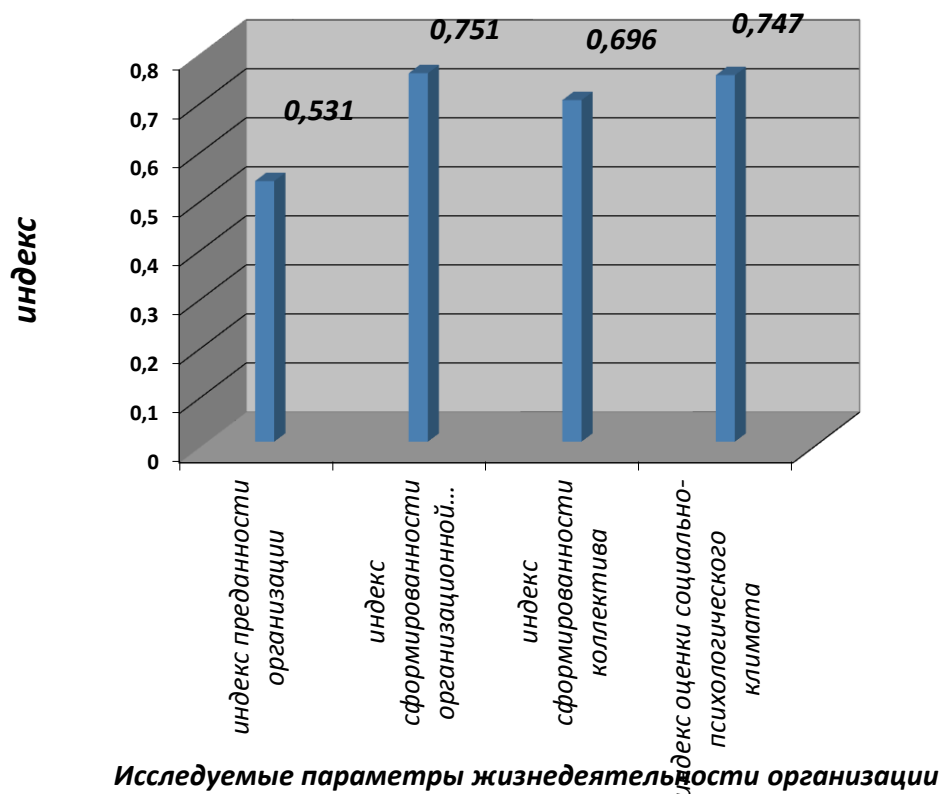


Рисунок 4 – Показатели параметров жизнедеятельности, полученные экспериментальным путем ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

Наблюдая взаимосвязь таких показателей как уровень организационной культуры учреждения и психологическое здоровье его сотрудников, была проведена диагностика уровня психологического здоровья сотрудников учреждения, принимавших участие в эксперименте.

Согласно исследованиям Б.С. Братуся были выделены следующие уровни психологического здоровья: высокий, средний, низкий. Более подробно опишем каждый из уровней[15].

Личность, имеющая высокий уровень психологического здоровья – креативный, характеризуется показателями устойчивой адаптации к неблагоприятным условиям среды, а также необходимым резервом сил для того, чтобы преодолевать стрессовые ситуации. Данный тип личности не нуждается в психологической помощи.

Личность, которую можно отнести к среднему уровню (адаптивному), характеризуется достаточной адаптированностью к социуму, однако

имеющая чуть повышенный уровень тревожности. Психологи, иногда могут отнести данный тип личности в группу риска так как в данном случае не идет речь о существовании определенного запаса прочности психологического здоровья.

Личность, отнесенная к низкому уровню (дезадаптивному, или ассимилятивно-аккомодативному), можно отметить показателями нарушенного баланса в процессах ассимиляции и аккомодации, также с возможно использующие для разрешения внутреннего конфликта либо ассимилятивные, либо аккомодативные средства.

Человек, избравший аккомодативный стиль поведения, наоборот, использует активно-наступательную позицию, стремится подчинить окружение своим потребностям. Неконструктивность такой позиции заключается в негибкости поведенческих стереотипов, преобладании экстернального локуса контроля, недостаточной критичности. Люди, отнесенные к данному уровню психологического здоровья, нуждаются в индивидуальной психологической помощи.

В качестве диагностического инструментария была применена методика Шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона (данная диагностика была переведена на русский язык и адаптирована Н. Е. Водопьяновой)[18].

После проведенного тестирования был выявлен высокий уровень показателей психической напряженности у 12 человек (28%), средний уровень показателей психической напряженности был зафиксирован у 28 человек(66%), только 4 человека (6%) продемонстрировали отсутствие какого-либо стресса.

На рисунке 5 представлены результаты проведенной диагностики.



Рисунок 5 – Результаты показателей психической напряженности сотрудников учреждения согласно диагностике Шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона.

Анализ результатов констатирующего эксперимента показал недостаточный уровень сформированности организационной культуры учреждения. Полученные данные свидетельствуют о проблемах в рассматриваемых параметрах жизнедеятельности учреждения. Существуют проблемы и в уровне преданности, и в сформированности организационной культуры и в социально-психологическом климате. Наибольшие опасения вызывает уровень сформированности коллектива. Стоит отметить, что у большей части сотрудников учреждения наблюдается высокий и средний уровень психической напряженности, что говорит о критическом состоянии психологического здоровья сотрудников учреждения.

Таким образом, мы пришли к выводу, что уровень организационной культуры в учреждении низок, у большинства сотрудников зафиксирован низкий и средний уровень психологического здоровья, что говорит о необходимости проведения специальной работы для формирования необходимого уровня организационной культуры учреждения и повышения уровня психологического здоровья сотрудников.

2.2. Реализация комплекса мероприятий по повышению уровня организационной культуры учреждения, направленного на улучшение психологического здоровья сотрудников

При проведении формирующего эксперимента необходимо было апробировать специально разработанный комплекс мероприятий, нацеленный на повышение уровня организационной культуры учреждения. Данный комплекс имел цель доказать возможность формирования организационной культуры учреждения посредством привлечения сотрудников в специально разработанные мероприятия. Так как диагностический уровень исследования выявил недостаточный уровень сформированности организационной культуры учреждения, экспериментаторы в ходе формирующего эксперимента с помощью специально разработанного комплекса мероприятий стремились улучшить показатели сформированности организационной культуры учреждения.

Разработанный комплекс мероприятий включал два направления:

1. Мероприятия для руководителей учреждения.
2. Мероприятия для сотрудников учреждения.

Мероприятия, включенные в специально разработанный комплекс представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Мероприятия для повышения организационной культуры учреждения

| № | Мероприятия для руководителей учреждения | Мероприятия для сотрудников учреждения |
|---|--|--|
| 1 | Консультации | Цикл лекций «Психологическое здоровье личности» |
| 2 | Тренинг | Тренинг «Я и коллектив» |
| 3 | Комплекс рекомендаций | Комплекс психологических игр на сплочение коллектива |

В первый блок были включены следующие мероприятия: консультации (включающие рекомендации организационного характера), тренинг.

В блок мероприятий для сотрудников учреждения были включены: цикл лекций «Психологическое здоровье личности», тренинг «Я и коллектив», психологические игры на сплочение коллектива.

Работа с руководителем учреждения является самым эффективным, но и самым труднореализуемым инструментом воздействия, позволяющим улучшить организационную культуру учреждения. Безусловно, руководителю необходимо начать с себя. Фактически речь идёт об усвоении руководителем новой для себя роли: не начальника, который приказывает, а лидера, который увлекает своим примером. Формирующий этап эксперимента проводился в учреждении, руководство которого было искренне заинтересовано в повышении организационной культуры. Первоначально были проведены консультации для руководства учреждения. Совместно с руководителем и специалистом отдела кадров была проведена ознакомительная беседа, в ходе которой был обсужден дальнейший план работы. При проведении тематических консультаций руководитель учреждения получил комплекс теоретических знаний о значимости организационной культуры учреждения и ее влиянии на психологическое здоровье специалистов, работающих в учреждении.

В ходе проведения консультаций для руководителя и начальника отдела кадров был намечен план мероприятий, имеющих цель повысить уровень организационной культуры учреждения. В качестве одного из мероприятий, было предложено оформить информационный стенд для сотрудников учреждения. Данный стенд должен был включить следующие колонки:

- 1) «Сегодня» (данная колонка предполагает размещение нормативных актов, изменений, касающихся в профессиональной деятельности, просто интересных фактов);

- 2) «Пожелания и предложения» (данная колонка, оформленная в виде кармашка, подразумевает получение имеющихся предложений по улучшению условий труда, проведению совместных коллективных мероприятий и т.п.);
- 3) «День именинника» (данная колонка подразумевает информировать коллектив о сотрудниках, отмечающих день рождения, в том числе подразумевается личный вклад каждого сотрудника в форме открыток и поздравлений в адрес именинника, которые каждый желающий может прикрепить в соответствующей колонке);
- 4) «Отметим лучших» (данный раздел стенда подразумевает размещение приказов о поощрении сотрудников и благодарностей, а также, информирование сотрудников коллектива о тех специалистах, которые показали наилучшие результаты деятельности за прошедший месяц);
- 5) «Мы отдыхаем» (эта колонка стенда предполагает размещение информации о совместно проведенных культурных, спортивных и праздничных мероприятиях. Это могут быть фотографии, благодарности наиболее отличившимся сотрудникам).

К изготовлению стенда были привлечены сотрудники, понимающие важность информирования коллектива, как в плане профессиональной информации, так и в плане проведения совместных мероприятий, поздравления коллег-именинников. Члены коллектива, принимающие участие в поиске материалов и изготовлении данного стенда, были искренне заинтересованы общей целью. В процессе работы к трем активистам, изначально проявившим инициативу изготовить стенд, присоединились еще пять человек, помогавшие идеями, подсказывающие какой материал лучше использовать. Вопрос размещения стенда также обсуждался большинством сотрудников учреждения. Оказалось, что большая часть коллектива одобрительно относится к появлению данного стенда. Впоследствии стали поступать предложения по добавлению колонок.

В процессе проведения консультаций с руководителем учреждения была разъяснена необходимость ежемесячного поощрения отличившихся работников. При этом, делался акцент на тот факт, что процесс оглашения отличившихся работников должен происходить на проводимых в конце месяца итоговых собраниях. В процессе проведения консультирования руководителя учреждения по вопросам системы стимулирования и мотивации сотрудников было акцентировано внимание на то, что руководителю необходимо поощрять самостоятельность сотрудников, а также, проявление их инициативы, что положительно сказывается и на результатах профессиональной деятельности на возможностях карьерного роста сотрудников учреждения. В качестве показателей действенности мотивации трудовой деятельности можно выделить: включённость или невключённость в трудовую деятельность; мотивационное ядро (которое можно формировать); удовлетворённость трудом, что в решающей степени зависит от соответствия характера выполняемой работы интересам человека; трудовое поведение. Также обращается внимание на необходимость регулярности данных итоговых собраний. Например, если по каким-то причинам руководство один-другой раз не смогло подвести ежемесячные итоги работы с поздравлением и награждением лучших работников, то это не только нарушает установленные правила, но и показывает неготовность руководителей разделять декларируемые ценности, что, естественно, снижает энтузиазм и желание персонала «выкладываться» на работе.

Одним из вопросов в процессе проведения консультаций было акцентирование внимания на установление коллективных традиций, что является важной составляющей организационной культуры каждого учреждения. Стоит отметить то, что при беседе с руководителем было выяснено, что в данном учреждении отсутствуют положительные традиции. Присутствие коллективных традиций в учреждении положительно влияют на уровень организационной культуры. Стоит отметить, что в большем количестве случаев положительные традиции являются инициативой

руководства. Хотя, в некоторых коллективах, положительные традиции представляют собой случаи, когда с инициативой выступают рядовые члены коллектива, подобные традиции имеют более устойчивый характер. В процессе проведенной консультации до руководителя была донесена мысль о необходимости введения подобных традиций.

Сначала было предложено ввести традицию завершать рабочую неделю «пятиминутками». Данная форма работы подразумевала обобщение выполненной за неделю работы, обязательно позитивной направленности. То есть, в начале данного мероприятия руководитель в двух словах обобщает результаты рабочей недели (при этом обязательное условие данного выступления – позитивная направленность речи, то есть, при любых результатах руководитель обязательно должен указать на положительные моменты, имеющие место в течении прошедшей рабочей недели). Затем слово передается каждому желающему высказаться члену коллектива, при этом, сохраняя положительную направленность высказываемых мыслей. В данном случае приветствуются пожелания, направленные на улучшение положительных тенденций как в производственных вопросах, так и в вопросах профессиональных и личных взаимоотношений.

При проведении данных собраний первоначально было отмечено, что члены коллектива не проявляют инициативу, зажаты, было ощущение, что они не знают, что сказать, или не решаются высказать свои мысли. После нескольких опытов было отмечено повышение инициативности среди работников учреждения. Данные «пятиминутки» приняли более практический характер, предложения стали очень конкретны и более тщательно продуманы. На первых мини-собраниях наблюдалась некоторая неорганизованность, что связано с тем, что не все сотрудники осознавали цель данного собрания. После проведения первого собрания экспериментаторы вместе с руководителем проанализировали данное мероприятие, были сделаны выводы, поставлены цели и задачи на следующую «пятиминутку». Было решено, что при проведении данного

собрания стоит четко соблюдать регламент, чтобы оптимизировать время совместного общения и не превратить данный организационный момент в формальное мероприятие, в котором рядовые сотрудники не заинтересованы. Впоследствии, было отмечено, что сотрудники позитивно воспринимают проводимые «пятиминутки» и реально видят их пользу для сплочения коллектива и улучшения его производительности.

Процесс поздравления сотрудников коллектива с днем рождения было предложено несколько изменить. Изначально в коллективе было приняты спонтанные поздравления. Зачастую, если именинник отсутствовал на работе в свой день рождения (брал отгул, был в отпуске, день рождения выпадал на выходной) поздравления могло не состояться. То есть речь идет о том, что не существовало определенной традиции поздравления сотрудников.

В ходе проведения мероприятий по повышению организационной культуры учреждения, было предложено введение традиции поздравлять сотрудников в процессе сезонно проводимых коллективных мероприятий «С днем рождения!». Всех именинников предлагалось поздравлять вместе, раз в сезон. Данное мероприятие должно было иметь общеколлективный характер, привлечением всех сотрудников коллектива, с предварительной подготовкой и продумыванием программы мероприятия. В ходе проведения формирующего эксперимента данного диссертационного исследования было проведено три мероприятия «С днем рождения!» (май 2017 года – поздравлялись весенние именинники, август 2017 года – поздравлялись летние именинники, ноябрь 2017 года – поздравлялись осенние именинники). В процессе общения с руководителем учреждения, им были высказаны сомнения, в рациональности и необходимости проведения данных мероприятий. Руководитель предположил, что коллектив не поддержит данный формат поздравлений, так как, по его мнению, существующий формат поздравлений «всех удовлетворяет». Экспериментаторам удалось убедить руководителя в необходимости провести, по меньшей мере, два мероприятия по предлагаемой системе, так как при проведении только

одного мероприятия-поздравления сотрудников с днем рождения не получится увидеть реальную картину эффективности проводимых мероприятий. При подготовке и проведении первого мероприятия «С днем рождения!» отмечалась некоторая неорганизованность, что экспериментаторы отнесли на счет не вполне осознаваемой пользы данного мероприятия для того, чтобы сплотить коллектив учреждения, в котором проходил данный эксперимент. Экспериментаторы отметили, что в коллективе бурно обсуждалось данное мероприятие после его проведения, при чем в основном присутствовали эмоционально окрашенные положительные оценки данного мероприятия. То есть, стоит говорить о том, что само мероприятие было достаточно интересным, коллектив действительно заинтересовался данным форматом проведения поздравительных мероприятий. Второе и третье мероприятия прошли более организовано. Сотрудники учреждения реально заинтересовались данным форматом поздравлений, посчитали его интересным, перспективным и действенным в вопросах повышения сплоченности коллектива.

Второй блок мероприятий для сотрудников учреждения включал: цикл лекций «Психологическое здоровье личности», тренинг «Я и коллектив», психологические игры на сплочение коллектива.

В процессе проведения формирующего этапа эксперимента в комплексе мероприятий для сотрудников учреждения было запланировано проведение цикла лекций «Психологическое здоровье личности». В основном, по договоренности с руководством учреждения лекции проводились один раз в две недели, в течении двух месяцев. Цикл рассчитан на 4 лекции. Общая продолжительность курса 2 часа (30 минут каждая лекция).

В ходе проведения данного мероприятия были поставлены следующие цели:

- 1) дать сотрудникам учреждения теоретические представления о понятиях: психологическое здоровье, психологическое здоровье специалиста, стресс, профессиональное выгорание;
- 2) привлечь внимание сотрудников учреждения к состоянию собственного психологического здоровья;
- 3) донести до членов коллектива наиболее эффективные способы самодиагностики и избавления от стрессов в процессе профессиональной деятельности;
- 4) дать сотрудникам учреждения информацию о комплексе профилактических мероприятий, помогающих избежать ухудшение состояния психологического здоровья.

Цикл лекций был положительно воспринят сотрудниками учреждения, они были искренне заинтересованы предлагаемой информацией. Стоит отметить, что формат лекций был ограничен временем (не более 30 минут каждая), а предлагаемый теоретический материал был оформлен в виде слайдов. В процессе лекций использовался также наглядный материал в форме небольших видеороликов, отрывков из фильмов, иллюстрирующие теоретическую информацию, что позволило увеличить заинтересованность аудитории и повысить усвояемость теоретической информации.

Тренинг «Я и коллектив» имел цель увеличить сплоченность коллектива. Проведение данного мероприятия формирующего эксперимента позволило сотрудникам осознать свое место в коллективе, задуматься о значимости коллективных ценностей для каждого, поставить себя на место рядом работающего коллеги. В процессе проведения тренинга «Я и коллектив» сотрудники учреждения проявили себя достаточно активно. Ход данного мероприятия помог выявить неформальных лидеров коллектива, оценить активность сотрудников. В ходе проведения анализа данного мероприятия многие сотрудники высказали мнение о необходимости проведения подобных мероприятий, которые помогают реально осознать свою роль в коллективе, посмотреть на себя со стороны, увидеть в своих

коллегах новые позитивные стороны. Единодушно было высказано мнение о том, что тренинги, нацеленные на улучшение межличностных отношений в коллективе очень полезны и способствуют повышению сплоченности коллектива учреждения.

Психологические игры на сплочение коллектива имели следующую цель:

- 1) снять у сотрудников учреждения психологическое напряжение;
- 2) изучить уровень межличностных отношений в коллективе;
- 3) повысить уровень сплоченности коллектива.

Игры как специфический вид деятельности представляют собой форму активности в условных ситуациях. В отличие от детей, для которых игра является ведущей деятельностью, взрослым требуется определенное время, чтобы эмоционально настроиться на процесс игры, избавиться от комплексов, зажатости, стеснения и т.п. Не всем взрослым легко переключиться на игровую деятельность, кто-то серьезно закомплексован, не представляет себя играющим с коллегами. Проведение в группе психологических игр и упражнений требует от ведущего определенных умений и навыков. Прежде всего при подборе игр необходимо учитывать психологический настрой участников, в процессе игры необходимо фиксировать происходящие изменения в настроении участников, чтобы оперативно принять решение о прекращении игры. После завершения упражнения необходимо в группе провести анализ проведенной игры. В рамках формирующего эксперимента экспериментаторы использовали следующие психологические игры на сплочение коллектива.

В конце каждой игры проводилось обсуждение. От участников требовалось высказать мнение, что они для себя открыли нового в процессе проведения данной игры, что их заинтересовало, возможно они не ожидали какой-то реакции от своего коллеги и т.п. Анализ первых проведенных игр нельзя было назвать активным, впоследствии процесс рефлексии проводился достаточно активно, эмоционально и позитивно.

По каждому мероприятию формирующего эксперимента, в целом, можно выделить определенную тенденцию в увеличении количества заинтересованных членов коллектива, в общем позитивном настрое и в осознании необходимости подобного рода мероприятий для повышения уровня межличностных контактов, заинтересованности сотрудников в комфортных условиях в процессе профессиональной деятельности, а также в понимании общих целей учреждения и результатах собственной производительности.

Однако окончательный вывод об эффективности разработанного комплекса мероприятий, нацеленного на повышение организационной культуры и улучшения психологического здоровья специалистов учреждения можно сделать, проведя контрольный эксперимент и оценив уровень организационной культуры и психологического здоровья сотрудников.

2.3. Анализ результатов экспериментальной работы

Последним этапом диссертационной работы является оценка эффективности разработанного комплекса мероприятий, нацеленный на повышение уровня организационной культуры учреждения. Для его осуществления необходимо было разработать специальный контрольно-измерительный материал, при помощи которого можно проверить уровень организационной культуры учреждения после формирующего эксперимента.

В процессе проведения заключительного этапа эксперимента (контрольного) был применен диагностический комплекс, аналогичный тому, который использовался на констатирующем этапе диссертационного исследования. Также, как и на этапе констатирующего эксперимента, все члены коллектива были протестированы по 4 направлениям исследования.

1. Оценка уровня преданности сотрудников учреждения.

Диагностика уровня преданности сотрудников учреждения, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 1). Диагностика проводится на основе вопросов, которые оцениваются по семибалльной шкале. Часть вопросов данного теста составлены для оценки эмоциональной привязанности человека к учреждению (так называемый аффективный параметр преданности организации). Остальные относятся к параметру длительности пребывания в должности, основанному на индивидуальной оценке потерь, связанных с уходом из учреждения. В части вопросов отражена нормативная преданность, то есть ощущение человеком своей обязанности остаться в учреждении.

Индекс преданности учреждению был рассчитан по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что уровень преданности хороший, *если* $J > 0,8$. Это означает, что члены группы обладают высокой степенью преданности и лояльности учреждению. После проведенных мероприятий

формирующего эксперимента в ходе диагностики уровня преданности учреждению был выявлен показатель $J > 0,75$. Следуя предложенной градации уровней: высокий уровень – 0,8-0,9; средний уровень – 0,6-0,7; низкий уровень – ниже 0,5, видно, что на этапе констатирующего эксперимента зафиксирован средний уровень индекса преданности предприятию. Данный показатель повысился по сравнению с результатами констатирующего эксперимента. Однако стоит отметить, что в данном учреждении еще есть возможность дополнительно повысить исследуемый показатель, если продолжать внедрять в практику используемые в процессе формирующего эксперимента мероприятия.

2. Оценка уровня сформированности организационной культуры.

Диагностика уровня сформированности организационной культуры, примененная в данной работе, проводится на основе опросника Л.В. Макаровой (Приложение 2). Диагностика проводится на основе вопросов, оцениваемых по девятибалльной шкале.

Рассчитывается индекс сформированности организационной культуры по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что уровень сформированности организационной культуры хороший, если $J_{ок} > 0,8$. Это означает, что в группе высокий уровень организационной культуры.

Рассмотрим полученные в ходе контрольной диагностики исследования результаты в разрезе оцениваемых респондентами позиций (рисунок 6).

По сравнению с данными констатирующего эксперимента (который показал оценки в диапазоне 6 - 7,55 баллов при максимально возможных 9) видны позитивные изменения в показателях организационной культуры учреждения. Максимальное возможное количество баллов (9) было зафиксировано по показателям принятия базовых убеждений и поощрения работников в делах организации. Ориентируясь на следующие показатели:

высокий уровень – 8,00 – 9,00; средний уровень – 6,00 – 7,00; низкий уровень – ниже 5,00., стоит отметить что уровень организационной культуры в учреждении приблизился к высокому уровню, по сравнению с данными констатирующего эксперимента.

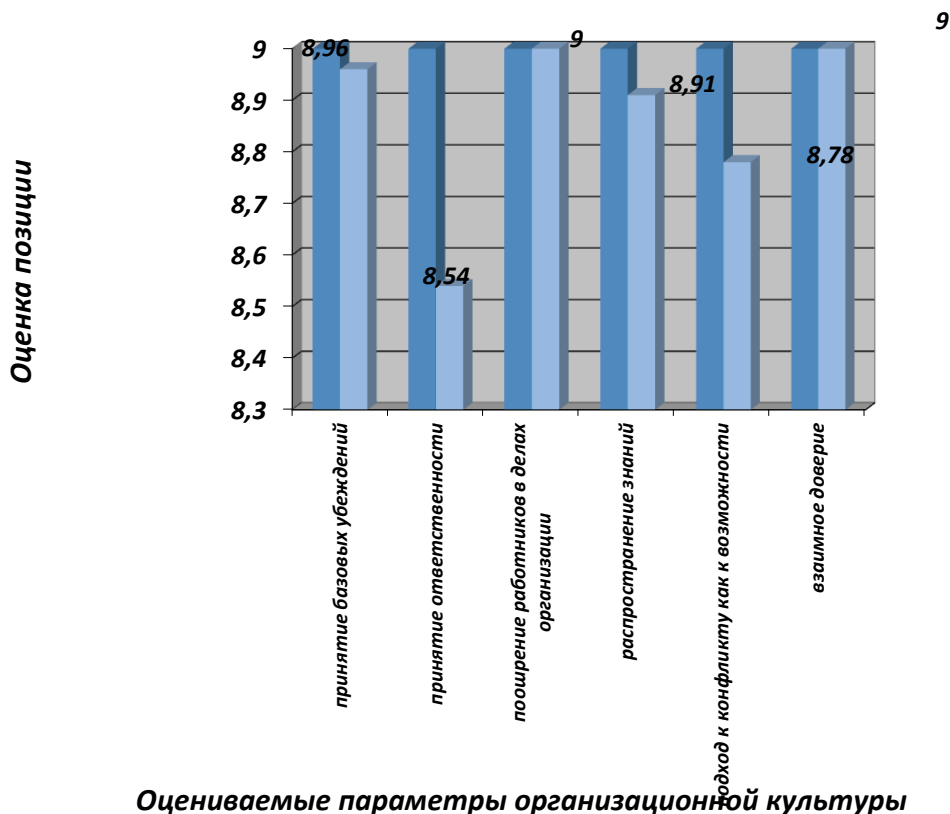


Рисунок 6 – Результаты исследования организационной культуры ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

Данные показатели свидетельствуют о заинтересованности руководства в процессе формирования организационной культуры, а также об увеличении чувства коллективизма у сотрудников учреждения.

3. Оценка уровня сформированности коллектива. При диагностике уровня сформированности коллектива применялся опросник Л.В. Макаровой (Приложение 3). Диагностика проводилась на основе вопросов, которые

экспериментаторы оценивали по семибалльной шкале. В основу теста легло понимание сформированности коллектива, как группы людей, объединенных общей целью, сплоченных и ощущающих себя комфортно в ее рамках. Также обращалось внимание на активность группы и всех ее членов, эмоциональное единство и самостоятельность. Диагностика с применением указанного опросника позволила оценить следующие категории: интерактивность, хороший микроклимат, референтность, лидерство, интрагрупповая активность, интергрупповая активность, коммуникационное единство, эмоциональное единство, волевое единство. Все вышеперечисленные категории представляют собой показатели сформированности коллектива.

Рассчитывается индекс сформированности коллектива по формуле, используя тестовую квалитметрию. Группу можно считать сложившимся коллективом, если *если $J_{колл} > 0,8$* .

В процессе проведения первичной диагностики на стадии констатирующего эксперимента были выявлены оценки в диапазоне 4,18-5,73 при максимально возможной 7. Диагностика, проведенная после мероприятий формирующего эксперимента показала значительное повышение исследуемых показателей. Отталкиваясь от следующих показателей: высокий уровень – 7,00; средний уровень – 5,00 - 6,00; низкий уровень – ниже 5,00, следует вести речь о повышении уровня сформированности коллектива с низкого уровня на средний, близкий к высокому.

Результаты, полученные в ходе контрольного этапа эксперимента представлены на рисунке 7.

Стоит обратить внимание на максимально возможное возрастание таких критериев исследуемого показателя сформированности коллектива как хороший микроклимат, коммуникативное единство, эмоциональное единство (7 баллов). Повышение перечисленных критериев указывает на важность проведенных мероприятий и влияния их на коммуникативно-личностное пространство учреждения. В процессе проведения коллективных мероприятий сотрудники учреждения смогли лучше узнать друг друга,

понять и осознать общие профессиональные цели, почувствовать единение с коллективом. Все вышеперечисленные факторы не могли не сказаться положительной динамикой на показателях сформированности коллектива учреждения.

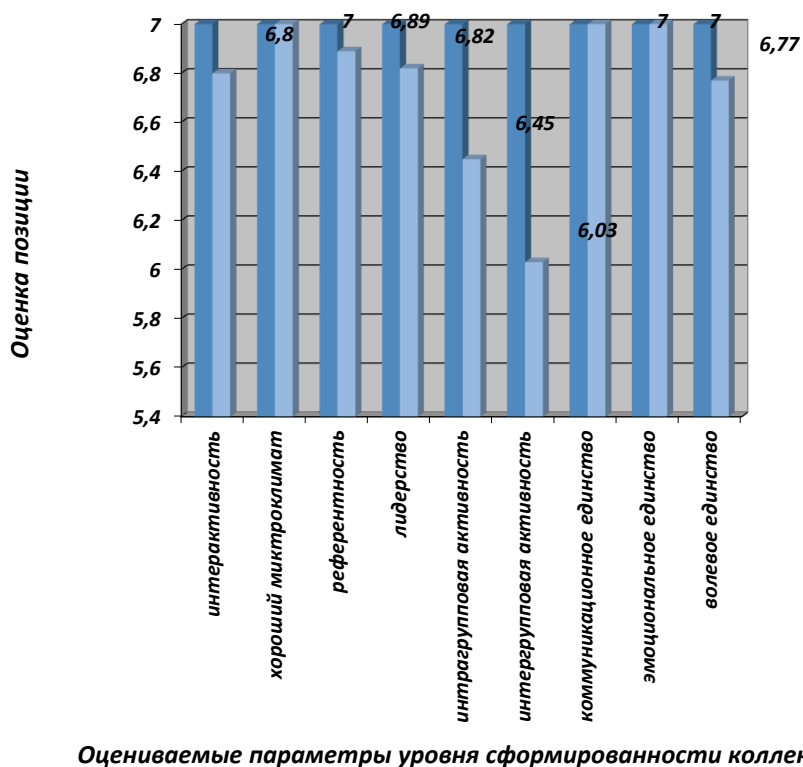


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня сформированности коллектива
ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

4. Оценка социально-психологического климата в группе.

Диагностика социально-психологического климата в группе, как и на этапе констатирующего эксперимента была проведена с использованием опросника Л.В. Макаровой (Приложение 4). В основе диагностики вопросы, оцениваемые по семибалльной шкале.

Тест основан на исследовании целого ряда факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе:

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом.

Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности:

- в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;
- в общении и дружеских межличностных отношениях;
- успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;
- творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

Характер выполняемой деятельности.

Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность.

Организация совместной деятельности.

Психологическая совместимость.

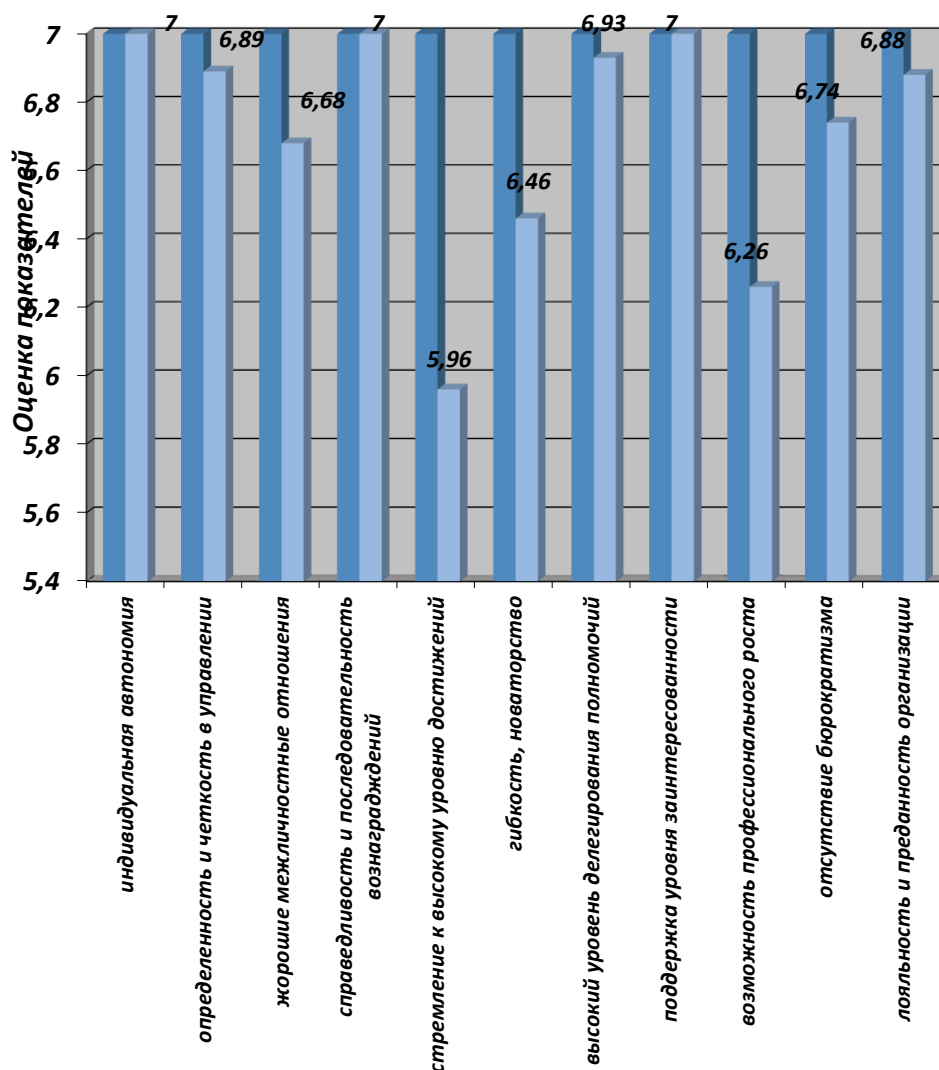
Рассчитываемся индекс социально-психологического климата в группе по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что в группе хороший социально-психологический, климат *если* $J_{спк} > 0,8$. Это означаем, что группа обладает высокой социально-психологической зрелостью, что присуще сложившемуся коллективу. Рассмотрим полученные в ходе экспериментального исследования результаты в разрезе оцениваемых респондентами позиций (рисунок 8).

В качестве измеряемых показателей согласно данной методики были выбраны следующие: индивидуальная автономия, определенность и четкость в управлении, хорошие межличностные взаимоотношения, справедливость и последовательность вознаграждений, стремление к высокому уровню достижений, гибкость (новаторство), высокий уровень делегирования полномочий, поддержка уровня заинтересованности, возможность профессионального роста, отсутствие бюрократизма, лояльность и преданность организации.

Если на этапе констатирующего эксперимента диагностика показала наличие оценок в диапазоне 4,09-6,27 при максимально возможной 7, то на рисунке 3 заметна положительная динамика уровня социально-психологического климата, что указывает на эффективность проведенных в ходе формирующего эксперимента мероприятий. Одним из наименее возросшим показателем оказалось стремление специалистов учреждения к высокому уровню достижений. Данный факт можно объяснить отсутствием в разработанном комплексе мероприятий, направленных на повышение указанного показателя. Несмотря на это, данные описываемого показателя на контрольном этапе эксперимента все равно оказались выше по сравнению с данными на констатирующем этапе. В соответствии с применяемыми критериями высокого, среднего и низкого уровня (высокий уровень – 7,00; средний уровень – 5,00 - 6,00; низкий уровень – ниже 5,00), заметно, что

уровень социально-психологического климата коллектива после проведения мероприятий формирующего эксперимента повысился.

Совместные мероприятия коллектива, а также комплекс консультаций для руководящего состава учреждения позволили повысить уровень социально-психологического климата в коллективе. Данный показатель является определяющим фактором психологического здоровья профессионала.



Оцениваемые параметры социально-психологического климата

Рисунок 8 – Результаты исследования уровня социально-психологического климата коллектива ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр

После диагностики всех вышеперечисленных показателей был сделан общий срез, включающий сравнение индексов преданности организации, сформированности организационной культуры, сформированности коллектива, оценки социально-психологического климата коллектива, данные которого представлены на рисунке 9.

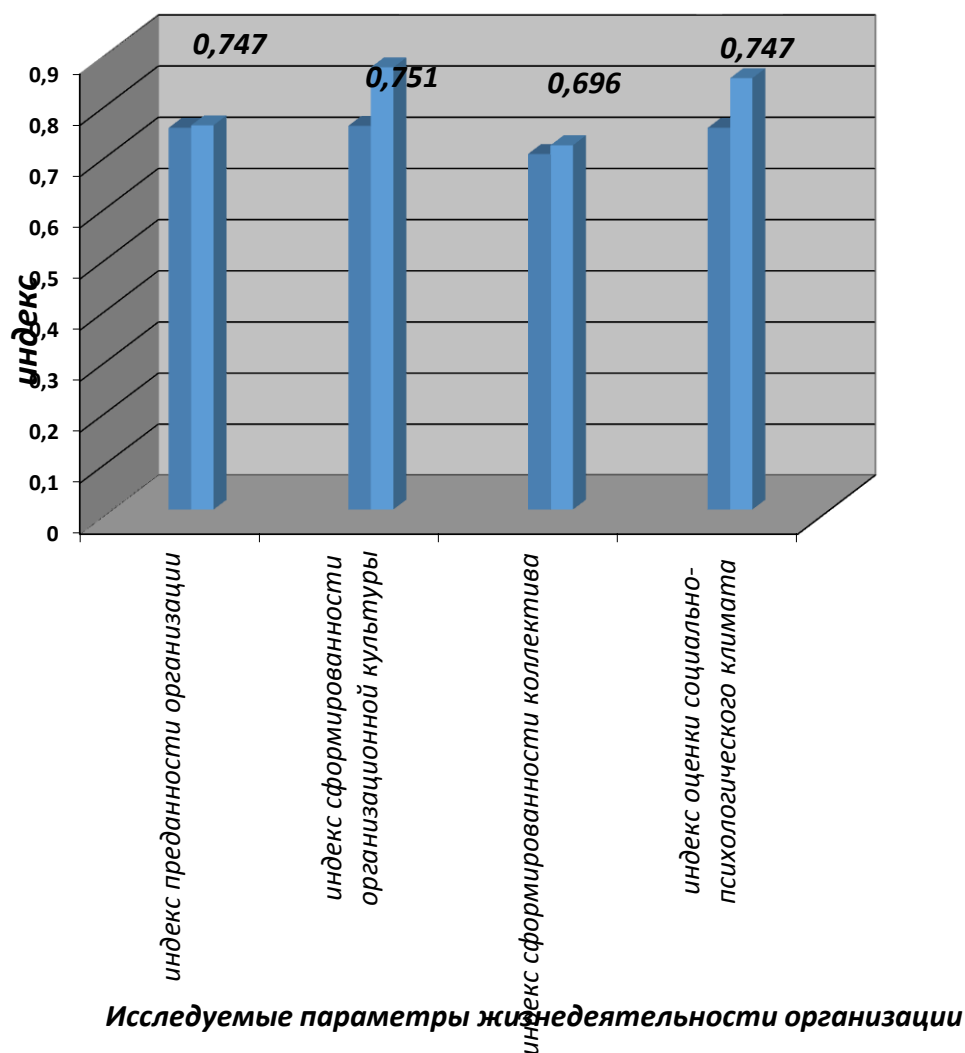


Рисунок 9 – Результаты исследования параметров жизнедеятельности коллектива ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр, полученные экспериментальным путем.

На диаграмме можно отметить существенный рост таких показателей как индекс сформированности организационной культуры учреждения и индекс оценки социально-психологического климата в коллективе.

Анализ результатов контрольного эксперимента показал, что уровень сформированности организационной культуры учреждения вырос.

Помимо параметров жизнедеятельности коллектива учреждения, была также проведена диагностика уровня психической напряженности. В качестве диагностического инструментария, как и на этапе контрольного эксперимента была применена методика Шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона (данная диагностика была переведена на русский язык и адаптирована Н. Е. Водопьяновой) [18].

После проведенного тестирования была отмечена разница в результатах, а именно: высокий уровень показателей психической напряженности выявлен у 8 человек (19%), средний уровень показателей психической напряженности был зафиксирован у 26 человек (58%), 10 сотрудников (23%) продемонстрировали отсутствие какого-либо стресса. Таким образом следует, что количество сотрудников с высоким уровнем напряженности после проведения формирующего эксперимента снизилось на 9%, а количество сотрудников с минимальным уровнем психической напряженности увеличилось на 17%. На рисунке 10 представлены результаты проведенной диагностики.

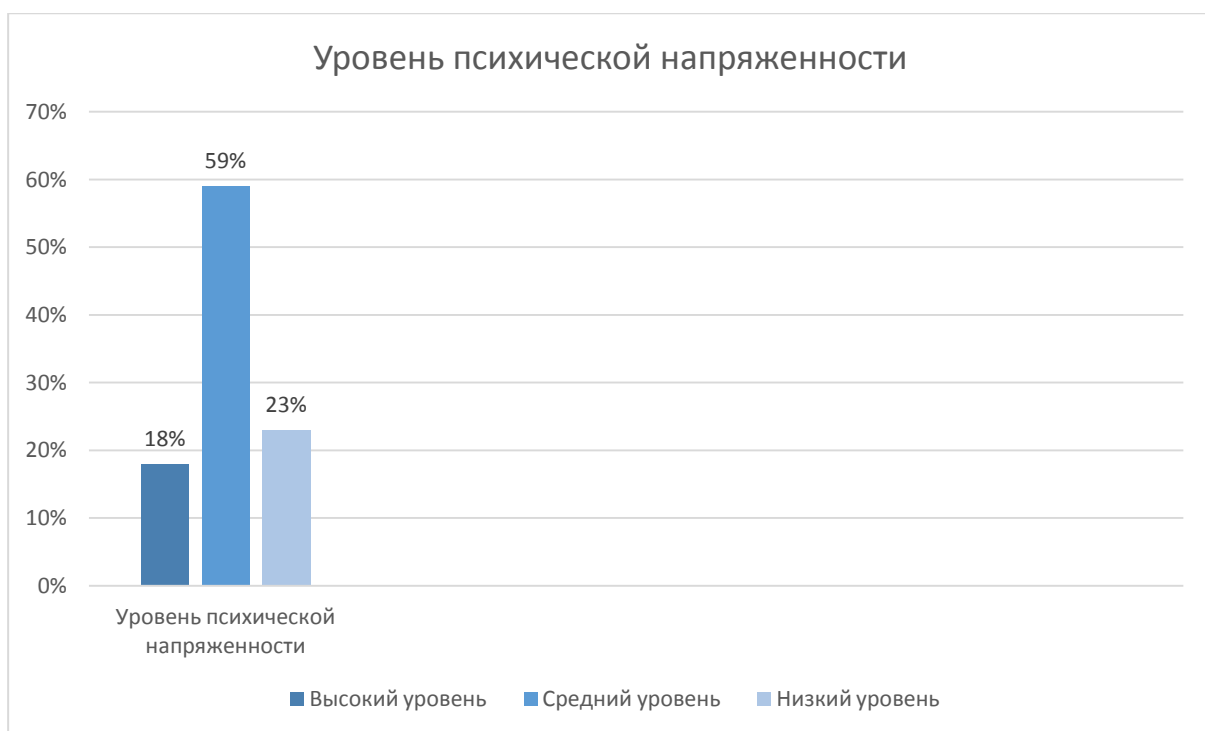


Рисунок 10 – Результаты исследования уровень психической напряженности согласно диагностики «Шкала психологического стресса Лемура–Тесье–Филлиона».

Представим обобщенные данные до и после формирующего эксперимента.

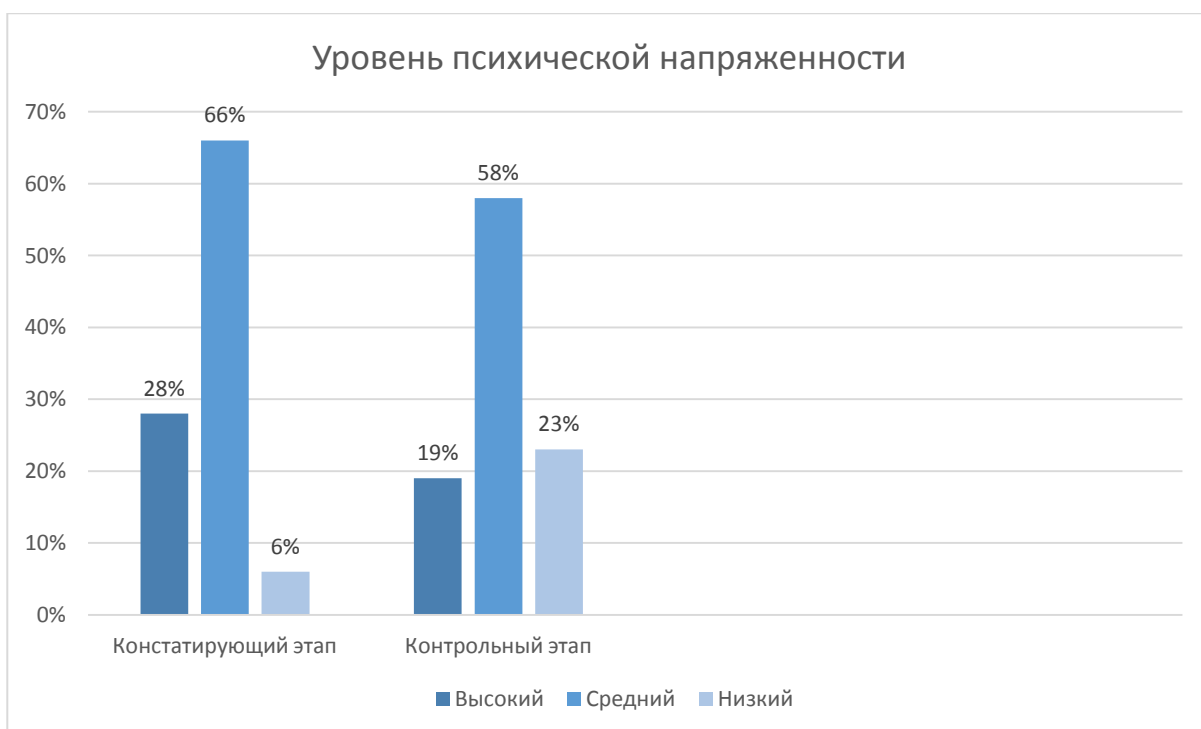


Рисунок 11 – Данные уровня психической напряженности сотрудников ГБУ ДПО СО Жигулевский ресурсный центр на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Полученные данные свидетельствуют об эффективности проводимого комплекса мероприятий, направленного на повышение организационной культуры учреждения. Существующие проблемы в уровне преданности, и в сформированности организационной культуры и в социально-психологическом климате, выявленные на этапе контрольного эксперимента, при проведении повторной диагностики были нивелированы. Если на этапе контрольного эксперимента наибольшие опасения вызывал уровень сформированности коллектива, то после проведения мероприятий формирующего эксперимента, в исследуемом коллективе был выявлен высокий уровень сформированности коллектива. Данный факт свидетельствует об эффективности разработанного комплекса мероприятий.

Выводы ко второй главе

Вторая глава диссертационного исследования включает содержание, ход и результаты опытно-экспериментальной работы.

Работа проходила в три этапа и включала констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент. На стадии констатирующего эксперимента для определения начальных показателей был применен комплекс диагностических методик, позволивший определить начальный уровень таких показателей как уровень преданности сотрудников, уровень сформированности организационной культуры, уровень сформированности коллектива, уровень социально-психологического климата в учреждении, а также уровень психической напряженности у членов учреждения в котором проводилась опытно-экспериментальная работа.

На стадии формирующего этапа эксперимента были применены мероприятия, целью которых было повысить организационную культуру данного учреждения и в ходе повторной диагностики узнать повысились ли показатели психологического здоровья у сотрудников учреждения. Основной целью указанного комплекса мероприятий было также показать влияние уровня организационной культуры учреждения на психологическое здоровье его сотрудников. Примененный в процессе проведения опытно-экспериментальной работы комплекс мероприятий включал два направления работы: мероприятий для руководящего состава учреждения и мероприятия для сотрудников учреждения. В ходе проведения формирующего этапа эксперимента, описанного во второй главе, были проведены следующие мероприятия: консультации, лекции «Психологическое здоровье личности», тренинг с руководителем, тренинг с сотрудниками «Я и коллектив», психологические игры.

На этапе контрольного эксперимента были оценены следующие показатели организационной культуры учреждения: уровень преданности сотрудников, уровень сформированности организационной культуры,

уровень сформированности коллектива, уровень социально-психологического климата в учреждении. Также с помощью диагностики «Шкала психологического стресса» был определен уровень психической напряженности членов коллектива. После проведения мероприятий формирующего эксперимента была проведена повторная диагностика (констатирующий этап эксперимента), с использованием диагностического инструментария аналогичного контрольному эксперименту. Данные констатирующего эксперимента показали рост всех показателей и соответственное перемещение из группы с низким уровнем сформированности измеряемых показателей на высокий и средний уровень. Данные представленные по итогам формирующего эксперимента позволяют сделать вывод об общей положительной динамике сформированности перечисленных показателей.

Заключение

В настоящее время психологического здоровья профессионала, является активным направлением в сфере психолого-педагогических исследований, тем не менее, специалисты не до конца исследовали область методологии для разработки обобщённой концепции личностного здоровья профессионала во взаимосвязи с организационной культурой учреждения.

В данном диссертационном исследовании была поставлена цель рассмотреть организационную культуру учреждения в контексте влияния ее на психологическое здоровья личности-профессионала.

Анализ теоретических источников, проведенный в рамках данного диссертационного исследования позволил говорить о том, что на данном этапе разработке изучаемой проблемы, не смотря на имеющуюся обширную теоретико-практическую базу исследований взаимодействия личности и ее профессиональной деятельности, проблема психологического здоровья профессионала остается достаточно актуальной.

В контексте данного диссертационного исследования, было решено остановиться на следующем определении понятия «психологическое здоровье личности»: состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь общества.

В ходе рассмотрения современных тенденций в изучении проблем психологического здоровья сотрудников учреждения, было выяснено, что данный процесс обязательно должен сопровождаться соблюдением следующих условий:

- 1) активизация заинтересованности сотрудников учреждения вопросами собственного психологического здоровья;
- 2) привлечение руководства учреждения к решению проблем, связанных с ухудшением психологического климата в учреждении;

3) проведение психо-диагностических мероприятий профилактического характера с целью выявления уровня психологического здоровья сотрудников учреждения;

4) диагностическая проверка результативности проведённой опытно-экспериментальной работы по улучшению уровня психологического здоровья сотрудников учреждения.

Успешность выполнения указанных условий невозможна без параллельного повышению уровня организационной культуры учреждения.

Опытно-экспериментальная часть диссертационного исследования включала комплекс диагностических методик (анкетирование, тестирование, метод тестовой квалиметрии), примененный на констатирующем и контрольных этапах эксперимента, а также специально разработанный комплекс мероприятий, нацеленный на повышение организационной культуры учреждения.

Методы исследования, примененные в рамках данного диссертационного исследования, показали свою эффективность. В результате применения на практике в рамках формирующего эксперимента комплекса мероприятий было отмечено улучшение показателей организационной культуры учреждения, что привело также к улучшению показателей психологического здоровья сотрудников учреждения.

Полученные результаты теоретического исследования и опытно-экспериментальной работы позволяют считать, что выдвинутая гипотеза подтвердилась, цель достигнута, а поставленные в работе задачи решены.

Список используемой литературы:

1. Абульханова К. А. Проблема соотношения личности, индивидуальности, субъекта // Современная личность: Психологические исследования. М.: ИП РАН, 2012. С. 17-35.
2. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья. СПб.: Речь, 2006. 384 с.
3. Анохин П. К. Теория функциональной системы. "Успехи физиол. наук.", 1970, т. 1, № 1, С. 19-54.
4. Анцыферова Л.И. Психология формирования и развития личности / Человек в системе наук. М., 1989. 204с.
5. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности Психология Изд: Мысль, 1976. 159с.
6. Асмолов А.Г. Психология личности. М.: Академия, Смысл, 2007. 526 с.
7. Ассаджиоли Р. Психосинтез. Принципы и техники М. «Захаров», 2007.325с.
8. Барабанщиков В.А. Системогенез чувственного восприятия. М.: МОДЭК, МПСИ, 2011. 552 с.
9. Безносков С. П. Профессиональная деформация и воспитание личности //Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: ЛГУ, 1989. С. 69-74.
10. Белинская Т.В. Психологические составляющие развития ценностного отношения к здоровью у студентов педагогического вуза. Калуга, КГПУ им. К. Э. Циолковского, 2005. 174 с.
11. Благинин А.А. Надежность профессиональной деятельности операторов сложных эргатических систем: монография. СПб.: ЛГУ им. А.С.Пушкина., 2006. 144 с
12. Бодалев А. А. Восприятие человека человеком. 2-е изд. М.: Издательский дом «Энциклопедист-Максимум»; СПб.: Изд. дом «Мирь», 2015. 240 с.

13. Бодров В.А. Психологический стресс: Развитие учения и современное состояние. М., 1995.179с.
14. Большой толковый психологический словарь в 2х томах под. ред. Ребер, издательство Вече, 2003. 592 с.
15. Братусь Б. С. и др. Психологические проблемы изучения и коррекции аномалий личности. М.:МГУ,1988.86с.
16. Брушлинский А. В. Субъект: мышление, учение, воображение. М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1996. 392 с.
17. Василюк Ф.Е. Психология переживания. М., 1984.268с.
18. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
19. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2001. 224 с.
20. Ганжин В.Т. Этика и формирование нравственности. Москва : Знание, 1978. 64 с.
21. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 176 с.
22. Гаранян Н.Г., Холмогорова А.Б. Интеграция когнитивного и психодинамического подходов на примере психотерапии соматоформных расстройств./ Московский психотерапевтический журнал, 1996, N 4, С.112-141.
23. Гримак Л.П. Общение с собой : начала психологии активности. Москва: Издательство политической литературы, 1991. 320 с.
24. Гурвич И.Н. Социально-психологические факторы здоровья //Психология здоровья /Под ред. Никифорова Г.С.-СПб.:Изд-во С.-Петербур.ун-та,2000. С.361-404.
25. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования. М.: Педагогика, 1986. 240 с.

26. Даниленко О.И. Душевное здоровье как культурно-исторический феномен // Психол. журнал. Т.9. 1988. №2. С.108-117.
27. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. 752 с.
28. Дикая Л.Г. Личность профессионала в современном мире .М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. 942 с.
29. Додонов Б. И. Проблема соотношения деятельности и эмоциональных характеристик личности. В кн.: Проблемы психологии личности. М., 1982. С. 115 - 121.
30. Дубровина И.В. и др. Психология: Учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений /И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; Под ред. И.В.Дубровиной. М., Издательский центр «Академия»,1999. 464 с.
31. Жалагина Т.А. Психологическое обеспечение профилактики профессиональной деформации личности преподавателя вуза // Актуальные проблемы психологии управления. Коллективная монография. Тверь, 2004. С. 159-169
32. Журавлев А.Л. и др. История и метод социальной психологии // Современная психология. М.: ИНФРА-М, 1999, с.466-484.
33. Завалишина Д.Н. Профессиональная деятельность как смысл жизни // Психолого-педагогические и философские проблемы смысла жизни. М.: ПИ РАО, 1997. С. 72-81.
34. Зазыкин В.Г. Психология плохого руководителя и плохого управления, М.: Колибри, 2014 . 221с.
35. Зеер Э. Ф. Психология профконсультирования : метод. пособие. М. : Издательский центр «Академия», 2014. 224 с
36. Зинченко В.П. Эргономика. Человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды. М. Педагогика, 2001. 352с.

37. Исаев Д.Н. Психосоматическая медицина детского возраста. СПб., 1996. 229с.
38. Карпов А.В. и др.. Психология труда : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология». М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. 350 с.
39. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1998.197с.
40. Ковалева А.И. Влияние умственного труда математиков (научных работников) на функциональное состояние ССС и ВНД: Автореф.канд. дис. Киев, 1975. 65с.
41. Колосова О.Ю. Информационные технологии в системе образования // Особенности постсоветских трансформационных процессов: материалы всеросс. науч.-практ. конф. Пенза, 2004. С. 32-34.
42. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития // Вопр. психол. 2004. № 2. С. 128–135
43. Коротеева О. В. Новая социальная политика России. Точки роста. Материалы Всероссийских региональных круглых столов по актуальным вопросам развития человеческого потенциала и реализации социальной политики (июнь – август, 2012 года)//Москва, АНО «Центр информационных стратегий», 2012. 402с.
44. Кудрявцев Т. В. Учебное пособие по курсу "Психология": Психология профессионального обучения и воспитания/ Ред. Ю. Ф. Гущин ; Моск. энерг. ин-т (МЭИ) . М ., 1985. 108 с.
45. Лебедев И.Б., Цветков В.Л. Психология в правоохранительной деятельности. Учебное пособие. М.: Щит, 2003.322с.
46. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат,1975.304с.
47. Леонтьев Д. А. Феномен свободы: от воли к автономии личности // Только уникальное глобально: Личность и менеджмент. Культура и

- образование: Сб. ст. в честь 60-летия проф. Г. Л. Тульчинского. СПб., 2007. С. 64-89.
48. Ломов Б.Ф. Проблемы общения в психологии/под ред. Б.Ф. Ломова. М.: Владос, 2001. 305с.
49. Мак-Дермот Я., О'КоторД. НЛП и здоровье: Использование НЛП для улучшения здоровья и благополучия. Челябинск, 1998.
50. Мак Клееланд, Д. Э. Аткинсон, У. Дж., Кларк Р. А., & Лоуэлл, Э. Л. (1953). Достижение мотива. Нью-Йорк: Эплтон Века-Крофтс.
51. Магура М. И., Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. 216 с.
52. Мазилев В.А. Психология: теория и метод // Социальная психология: Практика. Теория. Эксперимент. Практика. Ярославль: МАПН, 2000, С. 191-211.
53. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: Автореф. докт. дис.-СПб.,1996. 54с.
54. Медведев В.И. Адаптация человека. СПб.: Ин-т мозга человека РАН, 2003. 584 с.
55. Мониторинг успеваемости и контроль качества образования / В. А. Соломонов, А. В. Шаин, Д. А. Матвеев // Школьные технологии. 2005. N 1. С. 196-199.
56. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики/Пер. с англ.-СПб.,1999.430с
57. Моросанова В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2010 №1. С.36-45.
58. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. М.: Класс, 1994. 144 с.

59. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. СПб., 2000. 225с.
60. Нижегородцева Н.В. История, методология и перспективы исследования индивидуальности человека в современной психологии// Ярославский психологический вестник. Вып. 10, 2003. Ярославль: РПО, 2003. С.16 –23
61. Никифоров Г.С. Здоровье как системное понятие //Психология здоровья / СПб.: Изд-во С.-Петербур.ун-та,2000. С. 128-189.
62. Обознов А.А. Направленность личности профессионала: нормативный подход/ Личность профессионала в современном мире/ М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. 942 с.
63. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды / [Пер. с англ. Л. В. Трубицыной и Д. А. Леонтьева]; под общ. ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002.447с.
64. Орлов Ю.М. Оздоровляющее (саногенное) мышление / Составитель А.В. Серия: Управление поведением, кн. 1. 2-е изд., исправленное. М.: Слайдинг, 2006. 96 с
65. Пахальян В.Э. Групповой психол. тренинг. Уч. пос. для вузов/Серия: Учебное пособие, Издательство: Питер, Год: 2006. 224с.
66. Пек М.С. Нехоженые тропы: Новая психология любви, традиционных ценностей и духовного роста. М., 1996.336.
67. Петровский А.В., Петровский В.А. Категориальная система психологии // Вопросы психологии, №5, 2000, С. 3–17.
68. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. М.: Высш.шк., 1984.174с.
69. Поваренков Ю. П. Введение в психологию труда: учебное пособие для студентов вузов; Федеральное агентство по образованию, Вятский гос. гуманитарный ун-т. Киров :Изд-во ВятГГУ, 2006. 134 с.
70. Пономаренко В.А. Здоровье здорового человека. Изд. Медицина. М., 1997. 205 с.

71. Пономаренко В. А., Разумов А. Новые концепции охраны и восстановления здоровья здорового человека в трудовой деятельности. М.: Русский врач, 1997. 149 с.
72. Практическая психология образования / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1998.
73. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений М.: Издательский центр «Академия», 2008. 320 с.
74. Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2000.
75. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии . Издательство: Питер, 2002 .720 .
76. Рыжов Б.Н. Системная психология. М.: Изд. МГПУ, 1999.365с.
77. Сахно А. В. Социология медицины и общественное здоровье. М., 1984.279с.
78. Сокольская М.В. Психологические аспекты проблемы поддержания профессионального здоровья // Управление качеством образования и интеграция вузов в международное образовательное пространство: сб. науч. тр. межрегион. науч.-метод. конф. В 2 т. Т. 1 / Под ред. Б.Е. Дынькина. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2006. С. 199-204.
79. Стеклова О. Е. Организационная культура. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 302с.
80. Стреляу Я. Роль темперамента в психическом развитии. М., 1982.244с.
81. Судаков К.В. Субъективная грань жизнедеятельности: эволюционные предпосылки и информационная сущность. М., 1998. 332с.
82. Сущенко Т. В. Здоровье как жизненная ценность руководителя образовательного учреждения: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.01, 19.00.07. Москва, 2002. 142 с.
83. Тарабакина Л.В. Групповая рефлексия в организации: технологии и методологические подходы/сборн. Современное состояние и

- перспективы развития психологии труда и организационной психологии, Изд Институт психологии РАН Москва, 2010. С. 425-428
84. Шадриков В.Д. Экспериментальный метод исследования // Практикум по экспериментальной психологии. Вып.1. Ярославль: ЯрГУ, 1974. С. 6-46.
85. Шкала личностной тревожности (А.М.Прихожан) / Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б.Дерманова. СПб., 2002. С.64-71.
86. Шелдрейк. Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия. Изд: Аспект Пресс. Учебники для вузов, 2005. 114с.
87. Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности. Тверь: Триада, 2004. 151 с.
88. Фадеева М. Л. Организационно-экономические аспекты управления корпоративной культурой промышленного предприятия : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 : Москва, 2004. 210 с.
89. Фельдштейн Д. И. Человек в современном мире: тенденции и потенциальные возможности развития. М.; Воронеж: Изд-во Московского психолого-социального ин-та : НПО «Модек», 2008. 15 с.
90. Фестингер Л. Введение в теорию диссонанса // Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984. С. 97-110.
91. Филатов Ф.Р. Психология и культура здоровья: Базовые понятия, концепции и подходы. Учебное пособие для студентов вузов. Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011.176 с.
92. Фонарёв А.Р. Концепция личностного становления профессионала //Становление сознания специалиста: Междисциплинарный диалог: Мат-лы Российско-Белорусской научно-теоретической конференции. Киров: Изд-во Вятского ГГУ, 2003. 225с.

93. Фрейд З. О клиническом психоанализе. Избранные сочинения. М.: Медицина, 1991. 288с.
94. Чопра Д. Нестареющее тело, вечный дух. М., 1995. 401с.
95. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности: Методологические проблемы современной науки. М.:Наука, 1978. 392 с.
96. Юревич А.В. Системный кризис психологии // Вопросы психологии, № 2, 1999, С. 3-11.
97. Ярошевский М.Г. Психология в XX столетии: Теоретические проблемы развития психологической науки. М.: Политиздат, 1974. 447 с.
98. Яценко Т.С. Теория и практика глубинной психокоррекции: Третья Авт. школа академика НАПН Украины Т. С. Яценко / Сост. А. В. Глузман (и др.). Ялта: РИО КГУ, 2010. 200 с.
99. Хъелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1997.188с.
100. Armstrong M., Cummins A. Hastings, S and Wood W. Guide to Job Evaluation, Kogan Page, London, 2003.
101. Vim-Bad V.M., Egorova I.i.interaction between philosophy of education and teaching practice // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Т. 11. № 10. С. 3385-3393.
102. Holland J.S. Making Vocational Choices// A Theory of Careers: Englewood Cliffs. N1,1973.
103. Kegan R. Lisa Laskow Lahey Immunity to Change How to Overcome it and Unlock Potential in Yourself and Your Organization 2009 Harvard Business School Publishing Corporation.
104. Kelly G. The Psychology of Personal Constructs, Norton, New York, 1955.
105. Litwin, G.H., Stringer, R.A. (1968). Motivation and Organization Climate. Cambridge, Harvard University Press.

106. Maddi, S.R., Propst, Barbara, and Feldinger, I. Three expressions of the need for variety. *J. Pers.*, 1965, 33, p.82-98.
107. McGregor D. *The professional manager*. N. Y., 1967.
108. Maslow A.H. *Motivation and personality* (3 rd ed.). N.Y.:Harper and Row, 1987.
109. Rogers C.R. *A Way of being*. Boston: Houghton Mifflin, 1980.
110. Selma Fraiberg, Whith Edna Adelson and Vivian Shapiro "Ghosts in the Nursery: A Psychoanalytic Approach to the Problems of Impaired Infant-Mother Relationships", *Clinical Studies in Infant Mental Health*, 1980
111. https://ru.wikipedia.org/wiki/Бэкон,_Фрэнсис (дата обращения 30.01.2017)
112. <http://mylektsii.ru/13-48797.html> (дата обращения 21.06.2018)

Тест на преданность организации (Опросник профессора Л.В. Макаровой)

Шкала № 1

Баллы

| Абсолютно не согласен | Умеренно не согласен | Слегка не согласен | Затрудняюсь ответить | Согласен до некоторой степени | Согласен в целом | Полностью согласен |
|-----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Шкала № 2

| Абсолютно не согласен | Умеренно не согласен | Слегка не согласен | Затрудняюсь ответить | Согласен до некоторой степени | Согласен в целом | Полностью согласен |
|-----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------|------------------|--------------------|
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1. Я готов (а) приложить усилия даже превышающие общепринятые ожидания, чтобы моя организация преуспевала. (1шк)
2. Я всегда говорю своим друзьям, что работаю в великолепной организации (1шк)
3. Я не испытываю никакой лояльности по отношению к этой организации (2шк)
4. Я соглашусь практически с любым назначением лишь бы остаться работать в этой организации (1шк)
5. Я считаю, что мои личные ценности, и ценности, принятые моей организацией, очень близки (1 лис)
6. Я с гордостью заявляю другим, что являюсь частью этой организации (1шк)
7. С таким же успехом я работал бы в любой другой организации, если бы можно было бы выполнять аналогичную работу (2шк)
8. Моя организация действительно вдохновляет меня работать как можно лучше (1шк)
9. Требуются очень незначительные изменения в моих личных обстоятельствах, чтобы я оставил работу в этой организации (2шк)
10. Я очень рад, что выбрал именно эту организацию, когда искал работу и рассматривал другие предложения (1шк)

Продолжение приложения А

11. Не имеет смысла долго задерживаться в этой организации (2шк)
12. Во многих случаях я не согласен с основными направлениями политики организации по отношению к своим работникам (2шк)
13. Мне действительно не безразлична судьба организации (1шк)
14. Для меня это самая лучшая из организаций где бы я мог работать (1шк)
15. Решение начать работать в этой организации было безусловно ошибкой с моей стороны (2 шк)

Рассчитывается индекс преданности организации по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что уровень преданности хороший, *если* $J > 0,8$. Это означаем, что члены группы обладают высокой степенью преданности и лояльности организации. В противном случае необходимо выявить существующие проблемы и разработать программу по их решению.

Вопросы для исследования организационной культуры
(Опросник профессора Л.В. Макаровой)

Рабочий лист может использоваться для анонимных опросов или стимулирования диалога. В правом и левом столбцах приведены крайние значения параметров организационной культуры, а реципиентам предлагается дать оценку каждой позиции в диапазоне от 1 до 9. Результаты исследования позволят собственникам и руководителям разработать профиль предприятия.

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | |
| Базовые цели и ценности организации являются неясными для ее руководителей и сотрудников или не принимаются ими; развитие организации заставляет жертвовать базовыми ценностями и целями | Принятие базовых убеждений | | | | | | | | | Руководители и сотрудники в равной степени принимают базовые цели и ценности организации и умеют поддерживать их в условиях развития организации |
| | | | | | | | | | | |

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | |
| Руководители, сотрудники и представители предприятия стараются избежать ответственности за свои решения и действия, не требуют от других соблюдения организационных стандартов | Принятие ответственности | | | | | | | | | Руководители, работники и агенты ответственно относятся к своим обязанностям и требуют от других соблюдения организационных стандартов |
| | | | | | | | | | | |

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | |
| Руководители не поощряют участие сотрудников в делах предприятия, а сотрудники либо испытывают неудобство, принимая участие в делах предприятия, либо отказываются от возможности такого участия | Поощрение участия работников в делах организации | | | | | | | | | Руководители поощряют участие сотрудников в делах организации, а сотрудники участвуют в делах организации и стремятся к этому |
| | | | | | | | | | | |

Продолжение приложения Б

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | |
| Процесс распространения знаний не налажен; Руководители и сотрудники не обладают необходимыми в нужный момент знаниями | Распространение знаний | | | | | | | | | Налажен процесс распространения знаний; руководители и работники обладают необходимыми в нужный момент знаниями |

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | |
| Руководители и сотрудники избегают конфликтов и не прощают ошибок, даже совершенных с добрыми намерениями; сотрудники боятся сообщать «плохие новости» руководству | Подход к конфликту как к возможности | | | | | | | | | Руководители и работники рассматривают конфликты и ошибки, совершенные с добрыми намерениями, как возможность для обучения и роста |

| Низкая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Высокая оценка |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | |
| Руководители и сотрудники не доверяют друг другу; они замкнуты и насторожены; слушают других формально, не показывая, что не согласны с другим мнением; боятся критиковать и быть объектом критики | Взаимное доверие | | | | | | | | | Руководители и сотрудники доверяют друг другу; действуют открыто; уважают чужое мнение и используют полученные ими ответные реакции; могут свободно критиковать чужие действия, не опасаясь последствий |

Рассчитывается индекс сформированности организационной культуры по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что уровень сформированности организационной культуры хороший, если $I_{ок} > 0,8$. Это означаем, что в группе высокий уровень организационной культуры. В противном случае необходимо выявить существующие проблемы и разработать программу по их решению.

АНКЕТА

На выявление уровня сформированности коллектива

(Опросник профессора Л.В. Макаровой)

Инструкция: предложенные утверждения касаются разных сторон, характеризующих Вашу рабочую группу. Вы должны сделать выбор по предложенной шкале на основании реального положения дел в Вашей группе. Данные оценки нужно занести в таблицу.

Табл. 1

Шкала оценки. Баллы

| | | | | | | |
|--------------------|------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|
| Полностью согласен | Согласен в целом | Согласен до некоторой степени | Затрудняюсь ответить | Слегка не согласен | Умеренно не согласен | Абсолютно не согласен |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Табл. 2

Наша группа характеризуется

| № п/п | Параметры группы | Балл |
|-------|---|------|
| 1. | Интерактивностью, т.е. единством и сплоченностью. | |
| 2. | Хорошим микроклиматом: Каждый член группы чувствует себя комфортно. | |
| 3. | Референтностью: группа принимает и разделяет установленные цели, ценности, нормы и эталоны поведения. | |
| 4. | Лидерством: в группе есть «маяки», эффективно влияющие на отдельных членов группы в деле реализации основных групповых целей. | |
| 5. | Интрагрупповой активностью: группа активно влияет на всех ее членов. | |

Продолжение приложения В

| | | |
|----|---|--|
| 6. | Интергрупповой активностью: группа активно влияет на все остальные; другие группы берут с неё пример и стремятся ей подражать. | |
| 7. | Коммуникационным единством и развитой саморефлексией (члены группы считаются с мнением других; решая общие задачи, быстро находят общий язык; группа хорошо знает свои способности, сильные и слабые качества; критические замечания извне воспринимаются | |
| 8. | Эмоциональным единством (в группе преобладает мажорное, бодрое, энтузиастское настроение; существуют межличностные симпатии; удачи и неудачи переживаются вместе; Члены группы любят свой коллектив и стремятся быть всегда вместе) | |
| 9. | Волевым единством (группа самостоятельно ставит цели и мобилизует все силы на преодоление трудностей; всегда доведут начатое дело до конца). | |

Обработка результатов:

Рассчитывается индекс коллектива по формуле, используя тестовую квалитметрию

Группу можно считать сложившимся коллективом, если *если J колл* $> 0,8$.

Если этот показатель значительно меньше, то нужно понимать, что как у руководителя, так и у членов группы есть большие проблемы, которые не способствуют эффективной работе организации. В этом случае необходимо выявить «проблемные поля» и разработать план мероприятий по решению существующих в группе проблем.

АНКЕТА**Оценка социально-психологического климата в группе**
(Опросник профессора Л.В. Макаровой)

Инструкция: предложенные утверждения касаются разных сторон, характеризующих Вашу рабочую группу. Вы должны сделать выбор по предложенной шкале на основании реального положения дел в Вашей группе. Данные оценки нужно занести в таблицу.

Табл. 1

Шкала оценки. Баллы

| | | | | | | |
|--------------------|------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|
| Полностью согласен | Согласен в целом | Согласен до некоторой степени | Затрудняюсь ответить | Слегка не согласен | Умеренно не согласен | Абсолютно не согласен |
| 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Табл. 2

В нашей группе существуют:

| № п/п | Признак | Балл |
|-------|---|------|
| 1. | Индивидуальная автономия и самостоятельность в действиях, руководитель верит в способности и индивидуальные возможности сотрудников и дает возможность спокойно людям работать. | |
| 2. | Определенность и четкость в управлении. Перед сотрудниками поставлены четкие цели и задачи, определены функции, разработаны должностные инструкции; у руководителя с подчиненными постоянная обратная связь | |
| 3. | Хорошие межличностные отношения | |
| 4. | Справедливость и последовательность вознаграждений; отсутствуют случайность и манипулирование; полная адекватность успешности деятельности системе вознаграждений. | |

| | | |
|-----|---|--|
| 5. | Стремление к высокому уровню достижений; отсутствие благодушия и удовлетворенности даже при высоком уровне достижений | |
| 6. | Гибкость, новаторство, постоянное развитие в деятельности. | |
| 7. | Высокий уровень делегирования полномочий и ответственности. Руководитель, наделяя людей ответственностью, делегирует им адекватные ответственности полномочия. | |
| 8. | Поддержка, уровень заинтересованности организаций в сотруднике как при решении проблем делового характера, так и при решении личных проблем, не связанных непосредственно с работой | |
| 9. | Возможность профессионального роста (горизонтальная карьера) и продвижения по службе (вертикальная карьера). | |
| 10. | Отсутствие помех в работе вследствие косности и бюрократизма. | |
| 11. | Чувство гордости за организацию, лояльность и преданность ей. | |

Обработка результатов:

Рассчитываемся индекс социально-психологического климата в группе по формуле, используя тестовую квалиметрию. Считается, что в группе хороший социально-психологический, климат *если* $J_{спк} > 0,8$. Это означаем, что группа обладает высокой социально-психологической зрелостью, что присуще сложившемуся коллективу. В противном случае необходимо выявить существующие проблемы и разработать программу по их решению.