

316(082)

i-74

ТРЕТЬОМУ ТИСЯЧОЛІТТЮ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ



ІНФОРМОЕНЕРГЕТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ АДАПТАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ НА ПОЧАТКУ ІІІ-ГО ТИСЯЧОЛІТТЯ

Збірник наукових праць



Київ – Кривий Ріг
2001

Зрослий ризик безробіття – ще один фактор зниження економічного і культурного потенціалу нації. Держава в сучасних умовах не гарантує працевлаштування випускникам вищих учбових закладів. У 1999 році не була працевлаштована половина випускників вузів, у 2000- стільки ж. І це молодь відчуває задовго до того, як їм з цим прийдеться зіткнутися. За результатами соціологічного опитування, яке проводилося соціологами Криворізького державного педагогічного університету, загрозу безробіття у м.Кривому Розі вважають реальною 32% опитаних студентів вузів. В наш час молодому фахівцю важко отримати роботу, а це не сприяє зростанню престижу вищої освіти. Лише розумна державна науково-технічна політика може зупинити негативні тенденції у розвитку вищої освіти і науки, використати високий науковий творчий потенціал для розв'язання проблем економіки, технологічної модернізації та культурного національного розвитку у нових історичних умовах. Необхідно пам'ятати, що стан і масштаби вищої освіти в країні є одним з головних показників та факторів економічного і культурного потенціалу нації, визначають здібність до динамічного росту будь-яких сфер виробництва. На наш погляд, основа національного потенціалу розвитку - освіта і наука, уся інфраструктура країни - лише її похідні. Недооцінка цього фундаментального положення національного розвитку призводить, як показує досвід історії, до краху країн, імперій, цілих цивілізацій, тому, вважаємо, першочерговим завданням соціології повинно бути дослідження шляхів оптимізації освітнього процесу, який сприятиме інтелектуалізації населення України, збереженню і розвитку її культури і економіки.

Література

1. Введение в философию: Учебник для вузов. В 2ч. Ч.2/Фролов И.Т. и др. М., 1989 –С596- 630.
2. **Кремень В.Г.** Якомога більше громадян України зможуть здобути кваліфіковану вищу освіту, бо саме від рівня інтелектуалізації залежить майбутнє. / Доповідь на підсумковій колегії Міністерства //Освіта - № 47-48 – 25 жовтня- 1 листопада 2000 р. – С.1-3
3. **Масуда Й.** Комп'ютопія// Філософська і соціологічна думка. - 1993.-№ 6- С.36-50
4. **Садовничий В.А.** Образование и наука как фактор национальной безопасности// Вестник МГУ.- Серия 18- социология и политология-1996- № 1-С.3-10.

Маліцька Л.Б.

СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТ В СТРУКТУРІ МЕНЕДЖЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Починаючи з хоторнських експериментів (С.Томпсон, Г.Емерсон та ін.), які заклали методологічні засади "людських взаємовідносин", менеджмент

рісентується на соціально-психологічну проблематику. Адже виконувати як краще різноманітні функції можуть лише компетентні люди. Компетентність полягає в наявності у людей певних здібностей і кваліфікації. Здібності є природженими, а кваліфікація набувається завдяки спеціальному навчанню і сприятливому середовищу. Отже, для ефективного соціального менеджменту потрібно випрацювати надійні механізми виявлення і розвитку людських здібностей, широкої системи освіти, профорієнтації і профотбору. Закордонними експертами відмічається, що в перспективі основними завданнями менеджера буде інтегрування невизначеності в систему прогнозування, прийняття рішень та організаційну структуру, яка потребує від керівника "нового професіоналізму" - здатності до адаптації, іновачії та постійних змін.

Сучасне трактування людських здібностей стверджує, що людина як детектор може досягнути всю голограму просторово-часових коливань, які існують в інформаційному полі, в залежності від рівня свого інтелекту, духовності та особистісної здатності настроюватися. Передумовою цього є те, що людина - не замкнена, а відкрита біологічна система, яка здатна входити в резонансні коливання з космічними рівнями. До загальновідомих процесів психічної роботи мозку Б.Б.Кажинський додав здатність передавати назвні та приймати біоелектромагнітні та біорадіаційні хвилі, які супроводжують кожен акт мислення. Сприйняте в мозку відчуття спочатку виникає в його підсвідомій сфері, а потім формується в свідомості.

В.Л.Дуров вважав, що око не тільки бачить, але й одночасно випромінює в простір електромагнітні хвилі певної частоти, які здатні на відстані діяти на людину чи тварину. Ці хвилі можуть впливати на поведінку, спонукати до тих чи інших вчинків, іноді до неусвідомлених дій, викликати у свідомості різноманітні емоції, образи, думки. Прикладом може бути загально відомий факт, коли людина, націливши свій погляд на потилицю іншої людини, що йде попереду, раптом бачить, як та повертається і дивиться їй в очі.

В.М.Бехтерев був одним з перших вчених, хто намагався пов'язати детально зареєстровані парapsихологічні факти з вивченням мозкових процесів. Л.Л.Васильєв, учень В.М.Бехтерева, в умовах ретельно контрольованого експерименту довів факт інформаційних контактів між людьми на значних відстанях. Навіть відомий критик парapsихологічних фактів Ч.Хензел, який базував свій підхід до подібних явищ на їх оманливості, не зміг істотно заперечити результати експериментів Л.Л.Васильєва.

У повсякденному житті нормальна людина іноді може отримати уявлення про думки іншої людини, спостерігаючи, як змінюється вираз її обличчя, колір шкіри або поза. При цьому словесного прояву думок вона не чує, але може скласти деяке уявлення про емоції іншої людини, а звідси вже зробити висновок про характер її думок. Здатність розуміти та прогнозувати поведінку лю-

дей у різних життєвих ситуаціях, розпізнавати їх наміри, почуття та емоційний стан людини по невербальній та вербальній експресії були об'єднані Е.Торндайком терміном "соціальний інтелект". Багато відомих психологів внесли свій вклад в інтерпретацію цього поняття. Так, Д.Гілфорд пов'язував соціальний інтелект зі здібністю промовляти швидко, майже автоматичні судження про людей, прогнозувати вірогідні реакції людини. Соціальний інтелект, на думку Г.Олпорта, - особливий "соціальний дар", що забезпечує лагідність у спілкуванні з людьми, продуктом якого є соціальне пристосування, а не глибина розуміння. Значення цієї складової психіки з особливою наглядністю виявляється в багатьох прикладах, коли люди, які мають високі досягнення у вивченні явищ матеріального світу (завдяки високому предметно-орієнтованому інтелекту), стають безпомічними в міжособових стосунках. Згідно з концепцією Дж.Гілфорда, соціальний інтелект являє собою систему інтелектуальних здібностей, незалежну від факторів загального інтелекту. Дослідники свідчать, що менеджери з високим рівнем розвитку соціального інтелекту розуміють психологічну природу процесів керівництва, функціональні обов'язки та стилі роботи менеджерів, мають чітке уявлення про відповідальність менеджера, про розподіл відповідальності на різних рівнях керівництва та засоби підвищення його ефективності, компетентні в доборі та підготовці спеціалістів, здатні до лідерства та нормалізації ділових і особистісних стосунків серед підлеглих, знають особливості взаємин між фірмою та її клієнтурою, здатні об'єктивно оцінити власну діяльність, зробити вдалі висновки та підвищувати кваліфікацію, виходячи з сучасних вимог і очікуваних змін у майбутньому.

Соціальний інтелект об'єднує та регулює пізнавальні процеси, пов'язані з відбиттям соціальних об'єктів (людини як партнера по спілкуванню, групи людей). До процесів, що його утворюють, належать: соціальна сенситивність, соціальна перцепція, соціальна пам'ять, соціальне мислення. Своєчасна оцінка рівня розвитку соціального інтелекту у студентів вузу передбачає подальше компенсування вад та розвиток здібностей менеджерів, які треба сприймати як комплекс знань, поведінки та досвіду. До цього комплексу входять: вміння реалізувати мету, вміння делегувати відповідальність, здатність до організації та мотивації групової роботи, встановлення пріоритетів, самопізнання та самооцінки, переконання, аналітичного мислення, відокремлення найбільш суттєвих факторів, системності обробки та формування інформації, розробки програм, виявлення тенденцій, розподілу зусиль та часу.

Дослідження соціального інтелекту як здатності розуміти та прогнозувати поведінку людей у різних життєвих ситуаціях, розпізнавати наміри, почуття та емоційний стан людини за невербальною та вербальною експресією та оцінка рівня його розвитку дозволять коригувати поведінку майбутніх менеджерів. На думку Г.Олпорта, вона повинна визначатися незначною агресивністю, наполегливістю, готовністю до сприйняття та передачі інформації, раціональністю, ретельністю, справедливістю, гумором, готовністю адекватно

реагувати на суттєві заперечення, готовністю до прийняття рішень, впевненістю в манері поведінки, тактовністю, повагою до людей, позитивним ставленням до змагання. Особистості з високим рівнем розвитку соціального інтелекту здатні отримувати максимум інформації про поведінку людей, розуміти мову невербального спілкування, швидко і вдало давати оцінки поведінці інших людей, прогнозувати їх реакції в заданих умовах, проявляти далекоглядність у стосунках з іншими, що сприяє соціальній адаптації.

Рівень розвитку соціального інтелекту може не співпадати з рівнем розвитку загального інтелекту. Тому рівень загальної обізнаності не слід сприймати як характеристику соціального інтелекту. Соціальний інтелект як когнітивна складова комунікативних здібностей формується з початком шкільного навчання. В цей час розширюється коло спілкування дитини, розвивається її сенситивність, соціально-перцептивні здібності, здатність до децентрації (вміння ставати на позиції іншої людини, відрізнити власну точку зору від інших можливих). Соціальний інтелект - це система інтелектуальних здібностей, незалежна від факторів загального інтелекту. Виконуючи регулюючі функції в міжособовому спілкуванні, він забезпечує соціальну адаптацію особистості. Рівень розвитку соціального інтелекту в більшій мірі визначає успішність адаптації при вступі на роботу, ніж рівень розвитку загального інтелекту. Особистості з високим рівнем розвитку соціального інтелекту достатньо легко приживаються у колективі, сприяють підтримці оптимального психологічного клімату, проявляють більше зацікавленості, дотепності, винахідливості в роботі.

Будь-яка менеджерська посада надає її носієві певні можливості вибору з того, що та як можна робити, хоч кількість та характер альтернатив залежать від конкретної роботи. Будь-який менеджер за своїм вибором одним аспектам своєї роботи приділяє більше уваги, а іншим - менше. Цей вибір здійснюється почасти свідомо, почасти несвідомо. Менеджери повинні вміти створювати формальну систему взаємовідносин (тобто структуру), яка змогла б найкращим чином відповідати цілям організації. Зокрема ця структура має полегшувати складання та реалізацію планів. Саме на цьому етапі роботи простежується відмінність працездатності людей з різними рівнями розвитку соціального інтелекту. Для особистостей із низьким рівнем розвитку соціального інтелекту особливо проблематичними є процеси координування, тобто стеження за тим, що роблять його підлеглі, узгодження із загальним планом організації, обмін інформацією всередині організації. Вони схильні до вибору авторитарного стилю керівництва та стереотипної форми поведінки в конфліктних ситуаціях. До завдань нашого дослідження входив намір визначити перспективи студентів вузу до професійної діяльності за допомогою методики визначення соціального інтелекту Дж.Гілфорда та М.Саллівена. Методика розрахована на широкий віковий діапазон та складається із субтестів, які вимірюють фактори: пізнання результатів поведінки; пізнання класів по-

ведінки (здатність до логічного спілкування, виділення загальних істотних ознак у різних невербальних проявах людини); пізнання перевтілення поведінки (здатність розуміти значення ідентичних вербальних реакцій людини в залежності від контексту ситуацій, що їх викликали; пізнання систем поведінки (здатність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях). Прогностична цінність результатів дослідження соціального інтелекту в умовах вузівського навчально-виховного процесу дає можливість своєчасної його компенсації у студентів з низьким рівнем розвитку соціального інтелекту за рахунок інших складових комунікативних здібностей: емпатії, комунікативних навичок, стилю спілкування тощо.

Література

1. Бехтерев В.М. Общие основы рефлексологии человека. - Л.: Гос. изд. 1926. - 418 с.
2. Васильев Л.Л. таинственные явления человеческой психики. - М.: Госполитиздат, 1959. - 119 с.
3. Дуров А.В., Пушкин В.Н. Парапсихология и современное естествознание. - М.: Соваминко, 1989. - 258 с.
4. Годфруа Ж. Что такое психология. - М., 1992. - Тт. 1,2.
5. Кажинский Б.Б. Биологическая радиосвязь. - К.: Изд. АН УССР, 1962. - 163 с.
6. Пиз А. Язык жестов. - МН., 1995.
7. Уайтсайд Р. О чем говорят лица. - М., 1996.
8. Хензел Ч. Парапсихология. - М.: Мир, 1970. - 295 с.
9. Allport G.W. Personality: A Physiological Interpretation. -NY, 1937. -P. 311-516.
10. Guilford J.P. The nature of human intelligence. -NY, c1967.
11. Thorndike E.I. Intelligence and its uses// Harpers magazine. - 1920, number 140/ - P/ 227-235.

Серегин С.М.

ИМИДЖ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ВОСПРИЯТИИ САМИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Формирование позитивного облика государственной власти является одним из ключевых вопросов повышения ее эффективности. Ключевую роль в его информационной модели играет такая важная ее составляющая, как имидж государственного служащего. Последний замыкает на себе все властные контакты и взаимодействия и формирует представление населения о достоинствах и недостатках власти. Развитие позитивного и привлекательного имиджа государственных служащих возможно благодаря целой системе преобразований,