

II. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ. ЭТНОПСИХОЛОГИЯ

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В СТРУКТУРЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПСИХОЛОГА

А. Д. Карнышев

В статье в русле компетентностного подхода показаны основные функции, которые выполняет психолог в своей практической деятельности. Фиксируется, что реализация большинства функций зависит от уровня коммуникативных способностей психолога. Особую роль в последние годы в связи с ростом числа межнациональных контактов начинает играть межкультурная компетентность (МК). Автор на основе своего опыта исследований формулирует содержание межкультурной компетенции.

THE INTERCULTURAL COMPETENCE IN THE COMPETENCE STRUCTURE OF THE PSYCHOLOGIST

A.D. Karnyshev

In article, according to the competence approach, the basic functions carried out by the psychologist in the practical activities are shown. It is fixed, that realization of the majority of functions depends on a level of the psychologist communicative abilities. Last years in connection with the growth of interethnic contacts intercultural competence (IC) starts to play a special role. The author on the basis of research experience formulates the maintenance of the intercultural competence.

В последние годы понятия *компетентность* и *компетенция* все более широко используются в гуманитарных науках и в гуманитарной практике. При этом использование того и другого термина варьируется в значительных масштабах: для одних ученых и практиков – это вполне тождественные понятия, для других в их интерпретации наблюдаются лишь некоторые различия, третьи говорят даже о принципиальном несхождении содержания терминов. Попытаемся кратко разобраться в сути этого вопроса.

Слова *компетентность* и *компетенция* для русского языка отличаются своим иностранным происхождением, поэтому стоит заглянуть в их корень. В словаре иностранных слов у термина «компетентный» показано происхождение от лат. *competentis* – соответствующий, способный, т.е. обладающий компетенцией, а у термина компетенция уже другое основание – *competentia* – принадлежность по праву. В то же время некоторые исследователи приводят несколько иной источник латинского основания слова: от глагола *competere* «добиваться», «соответствовать», «подходить» [22, с. 109].

Уже в Настольном энциклопедическом словаре 1899 г. [18] слово *компетенция* пояснялось как «круг ведомства какого-либо присутственного места или должностного лица». При этом ведомство происходило от слова *ведомый* – известный, знакомый, т.е. то, о чем кто-то имел точное представление (еще более глубоко по смыслу расположены древнеиндийские «Веды» и старославянское «ведать»). В вышедших позднее толковых словарях вслед за иностранной трактовкой термин *компетенция* поясняется в двух основных смыслах: во-первых, как круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, опытом, во-вторых, как круг полномочий, область подлежащих чему-нибудь ведению вопросов, явлений. Компетентность, в свою очередь, интерпретируется чаще всего в качестве высокого уровня профессионализма, осведомленности, авторитетности человека в какой-либо сфере деятельности или еще проще как обладание компетенцией (в словаре 1899 г. компетентный – сведущий, знающий). Нюансы в объяснении понятий так или иначе отражаются и в психологических работах. Понимание компетенций как круга полномочий и в то же время отсутствие комментариев самого термина отмечалось в литературе по психологии управления уже в 60-х гг. XX в. В переведенной книге С. Ковалевский «Руководитель и подчиненный» [11] в анализе организационных проблем встречается следующий отрывок. «Отсутствие ясности в выделении задач, правомочий и ответственности влияет на работников весьма демобилизующе. Почему это происходит? Препятствие всего, возможно, по следующим причинам:

- 1) из-за опасения *нарушить чьи-либо компетенции* и нежелания «забираться» на чужой двор;
- 2) из-за нежелания дублировать работу;

3) из-за ослабления чувства ответственности за решение *вопросов, которые также входят в компетенцию других* [11, с. 26; подчеркнуто нами. – А.К.]. Как видно, автор вводит в слово обыденное, понятное для многих содержание, которое не нужно комментировать.

У других зарубежных психологов мы находим чаще также чисто практическое использование терминов «компетентность» или «компетенция» без каких-то особых их пояснений. М. Кордуэлл, автор словаря-справочника «Психология», в статье «Компетентность» пишет: «...этическое требование, согласно которому каждый психолог должен убедиться, что он работает в рамках своей компетенции. Это обязывает его отправлять людей, ищущих помощи, к тем специалистам, которые могут оказать ее наилучшим образом» [12]. Л. Росс и Р. Нисбетт в книге «Человек и ситуация» в небольшом разделе «Компетентности и способности», говоря о возможностях предсказания поведения человека констатируют, что для этого необходимо выяснить как можно больше об уровне его компетентности и уровне умственных способностей [19, с. 272], особо не комментируя данное высказывание. Но не трудно понять два момента: во-первых, поведение человека разворачивается в конкретных сферах жизнедеятельности и в них надо обладать соответствующими компетенциями; во-вторых, компетентность и способности – это не одно и то же, хотя, несомненно, они представляют собой взаимосвязанные феномены.

Ш. Тейлор с коллегами, анализируя причины симпатий или антипатий людей друг к другу, в числе наиболее значимых из них называют компетентность, определенным образом дифференцируя ее: «Конкретный, имеющий значение тип компетентности зависит от характера наших взаимоотношений с человеком: нас привлекают интересные собеседники; механики, хорошо разбирающиеся в машинах; профессора, хорошо читающие лекции, и т.д. Общение с компетентными людьми приятно и полезно нам в большей степени, чем общение с несведущими людьми» [21, с. 375]. Вместе с тем, исследования Э. Аронсона с коллегами показали, что компетентность человека, проявляющаяся на очень высоком уровне, когда она чрезмерно возвышает одного индивида над другими, может, наоборот вызвать отторжение людьми субъекта такой компетентности, а также повлиять на уровень комфортности при общении с ним. Как отмечают ученые, «этот человек может показаться нам недоступным, держащим дистанцию, сверхчеловеческим» [1, с. 372].

Думается, что не очень рационально вступать в научные дискуссии по поводу используемых терминов, поскольку, во-первых, есть устоявшиеся интерпретации в языке – носителе, и они в основном признаются без каких-либо условий; во-вторых, – это бесполезная для практики вещь. Но все же приведем на основе приоритетных тенденций наше мнение о соотносительности данных понятий и наши позиции в их практическом использовании.

Компетенция, на наш взгляд, характеризует, прежде всего, круг полномочий, совокупность вопросов, которыми должен обладать или обладает человек и которые обеспечивают эффективное выполнение им своей профессиональной или социальной роли. Компетенция – это своего рода модель, отражающая комплекс требований к человеку, занимающемуся конкретной деятельностью, обладающему конкретной профессией или (и) должностью и одновременно его прав и обязанностей по отношению к взаимодействующим лицам. Если эта модель выставляется в качестве желаемой – это своего рода профессиограмма, на которую должен ориентироваться человек. Если же индивид по своим знаниям и опыту в полной мере соответствует «выставленным» требованиям и при реализации роли способен творчески развивать их – речь идет об интериоризированной, т.е. подлинной, персонализированной компетенции.

Компетенция в последнем своем значении весьма близка к содержанию понятия *компетентность*. Они оба в данном случае представляют собой, как и другие соответствующие термины (честность, порядочность, справедливость и т.п.), определенное интегральное свойство, совокупность взаимосвязанных и взаимопроникнутых характеристик личности, позволяющих вполне успешно выполнять закрепленные роли даже в самых трудных ситуациях. «Кот должен ловить мышей, крестьянин работать в поле, руководитель – руководить, но все должны выполнять свои функции со знанием дела» – гласит китайская пословица. Вместе с тем слово «компетентность» точнее отражает интегральное личностное свойство. В этом можно убедиться на таком простом анализе. Слово «компетентность» имеет содержательно оформленный антоним «некомпетентность». Этим отражается обстоятельство, что люди по уровню своей компетентности могут находиться на двух полюсах: совершенный мастер и совершенный неумелец, и одновременно есть (как и в любом нормальном распределении) индивиды с различными уровнями компетентности/некомпетентности. Понятие же *компетенция* не предполагает своей альтернативы, поскольку наличие модели, как совокупности значимых

качеств и требований, не рационально дополнять разработкой «антимодели» в связи с ее практической ненужностью.

Таким образом, понятия *компетенция* и *компетентность* могут различаться, если рассматривать содержание первого в качестве формализованной модели требуемых для реализации определенной роли качеств и характеристик. Но в случаях, когда человек в полной мере соответствует «моделируемым» требованиям и по индивидуальным свойствам даже превосходит их, различия между рассматриваемыми понятиями становятся совершенно не значимыми в практическом плане. Вместе с тем там, где вопрос затрагивает личность специалиста или выполняющего какую-то организационную или социальную роль лица, мы как более индивидуализированные будем использовать термины *компетентность*, *компетентный*.

В широком смысле компетентность не может быть достоянием только одного человека, поскольку ум отдельного индивида всегда ограничен и в чем-то односторонен. Г. Эмерсон в своих «Двенадцати принципах производительности труда» третьим из них обосновывал принцип «компетентная консультация» и утверждал: «Подлинно компетентный совет никогда не может исходить от одного человека. Мы со всех сторон окружены естественными законами мира, законами, частично понятыми и сведенными в системы, частично же никому еще не известными. Прямые или косвенные указания нужны нам от всякого человека, знающего в том или ином вопросе больше других» [26, с.135]. Данное обстоятельство говорит о значимости компетентных консультаций от группы экспертов, но в то же время не умаляет значения знающего индивида.

Отталкиваясь от признания значения коллективной компетентности, обратим внимание еще на один групповой, социальный аспект компетентности. Дело в том, что оценка компетентности осуществляется прежде всего взаимодействующими с данным лицом людьми. Говоря иначе, от компетентности имярек существенно зависит успешность деятельности его партнеров, или его слова, действия, результаты труда высоко оцениваются окружающими. В чем-то дополняя приведенную выше китайскую пословицу, можно сказать, что компетентность кота лучше всего фиксируется его хозяином и мышами, поскольку и тому, и другим «работа» кота безразлична. От взаимодействующих лиц по цепочке или кругами мнение о компетентности/некомпетентности субъекта распространяется в заинтересованной «массе».

В анализе компетенций и компетентности есть два принципиальных взаимосвязанных вопроса. С одной стороны, это установление, выстраивание компетенций, а с другой – подбор критериев для оценки компетентности человека. В решении первого вопроса чаще преобладает функциональный подход: определяется набор функций (круга деятельности) специалиста, профессионала, и далее функции конкретизируются в конкретных требованиях, предписаниях, нормах и т.д., и одновременно отграничивается его круг полномочий от функций других. Именно об этом говорит С. Ковалевский, когда в вышеприведенном отрывке утверждает, что каждый человек опасается нарушить чьи-либо компетенции, «забраться на чужой двор».

Вторая проблема связана с выяснением потенциалов индивидуума, которые предопределяют успешное выполнение им предписанных функций. Поскольку компетентность – интегральная личностная характеристика, то и в анализе ее составляющих невозможно останавливаться только на каком-то ограниченном их «наборе», например, на совокупности ее знаний, умений, навыков и даже способностей. Не менее значимыми для дела будут ответственность, дисциплинированность и многие другие качества.

Осветив некоторые стороны соотношения понятий *компетенция* и *компетентность*, перейдем непосредственно к вопросу о компетенциях психолога. Как уже говорилось, содержание компетенций можно описывать на основе функционального подхода. В связи с этим целесообразно рассмотреть те функции, которые в своей практической деятельности выполняет психолог, при этом обращая внимание на их взаимосвязь и взаимопроникнутость. Свой взгляд на сущность данного вопроса мы высказывали еще в 1992 г. и в некоторых других работах развили этот образный анализ [7, с. 4; 9, с. 36]. Представим цветок, шесть лепестков которого взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга и одновременно вырастают из общего по размеру цветоноса. Так вот «цветок» функций психолога будет следующего вида (рис. 1).

В общем плане обозначим каждую из функций.

Исследовательско-диагностическая функция. На схеме и в жизни своеобразное «цветоносе» является основным, без которого все остальные «лепестки» не получают необходимой подпитки, рассыплются, в лучшем случае останутся эпизодическими или частными подражательными действиями.

Функции психотерапии и психокоррекции тесно взаимосвязаны между собой. В целом психотерапия рассматривается как комплексное вербальное и невербальное воздействие (индивидуальное или групповое) на эмоции, суждения, самосознание человека при различных состояниях психологической нестабильности, психической дискомфортности личности. Психокоррекция практически близка психотерапии, но суть ее применения заключается в каких-либо видимых психологических и психических отношениях индивида, при этом ставится цель вернуть его в нормальное состояние. В зарубежной психологии близость или даже слитность названных функций проявляется во взаимосвязанных процедурах практиков психоанализа и групповой психотерапии. Отсюда огромная значимость в компетенциях зарубежных специалистов знаний и навыков клинической психологии.



Рис. 1. «Цветок» функций психолога

Содержание **организационной функции** состоит в том, чтобы на основе знания внутренних потенциалов человека, его склонностей и способностей помочь ему найти среди бесчисленного количества дел и деятельности те, которые позволяют ему найти свои персональные компетенции. В связи с этим важно подчеркнуть и **функцию профориентации** психолога. В организационном плане для психолога важна компетентность в вопросах коррекции формальных и неформальных структур организации таким образом, чтобы обеспечивать благоприятный психологический климат коллектива и оптимальные деловые контакты между людьми, развивать эффективную корпоративную культуру.

Функцию консультации психологу приходится выполнять во многих случаях, когда к нему обращаются люди, компетентные в своей профессиональной области, но затрудняющиеся в вопросах человекознания, межличностных отношений, влияния «человеческого фактора» на экономические, социальные и иные процессы. Выше мы говорили, что Г. Эмерсон среди первых принципов производительности труда назвал «компетентную консультацию», и здесь сегодня психолог также может сказать свое веское слово.

Функция обучения – одна из самых естественных органичных для психолога. В ее содержании можно выделить несколько сторон, среди которых наиболее значимыми мы считаем следующие. В большей мере важна преподавательская деятельность самого психолога в случаях, когда он дает профессиональные знания своим будущим коллегам или (и) ликвидирует психологическую безграмотность по конкретным вопросам у специалистов из разных сфер труда и управления, или, наконец, передает свои знания детям. Но и вопросы о психологических закономерностях обучения, о ресурсах когнитивных процессов и резервах самостоятельной подготовки субъектов познания не могут не находиться в компетенции психолога.

В современных условиях все более значимой становится **функция презентации**, которую в ее предметных, социальных и индивидуальных разновидностях реализует психолог. Из-за ограниченных возможностей любой статьи лишь напомним читателю два-три принципиальных момента.

Во-первых, модные сегодня понятия «имидж», «брэнд» и производные от них слова (имиджмейкер, брендинг) связаны как с материальными, так и социальными объектами: имидж и бренд товара, личности, руководителя, политика, организации, фирмы, корпорации и т.д. Создание всех без исключения имиджей и брендов через СМИ, рекламу и другие средства – это прежде всего психологическая проблема. Во-вторых, слово «презентация» предполагает свой конкретный аналог: **самопрезентация**, и вполне понятно, насколько она значима для любого человека, стремящегося «подать» себя группе или обществу. Кстати, самопрезентация и для самого психолога является нелегкой и важной задачей, и в этом надо быть особо компетентным.

Реализация всех перечисленных (и не перечисленных, если это критически предполагает читатель) функций имеет своей основой одно важнейшее условие: психолог должен обладать такими коммуникативными способностями, которые позволяли бы ему компетентно решать любую из поставленных задач, будь то обучение, консультация, коррекция и т.д. Можно уверенно сказать, что нет психолога-профессионала как без исследования и диагностики, так и без эффективных навыков общения. В структуре любой из вышеперечисленных функций и компетенций у коммуникативных потенциалов личности психолога есть своя представленность, и порой именно она становится решающим элементом реализации конкретных деятельности (например, обучения или консультирования). Искусству общения надо учиться, учитывая, для каких конкретных целей используются те или иные его умения. Надо сказать, что сам психолог в обучении навыкам коммуникации играет очень важную роль: дает информации об особенностях вербального и невербального поведения людей в различных контактах, что улучшает взаимопонимание между общающимися. В данных вопросах психолог вполне может быть и преподавателем, и консультантом, и экспертом.

В последние годы для многих людей и в нашей стране, и за рубежом возрастает значение правильного восприятия и понимания представителей других национальностей. Актуальность данного момента обуславливается рядом причин: во-первых, в геометрической прогрессии возрастает количество межнациональных контактов, в которые приходится вступать отдельному индивиду в течение жизни. Причем их рост особенно заметен для младших поколений.

В нашем исследовании проблем межкультурной компетентности в средних образовательных структурах Иркутской области мы попросили старшеклассников ряда школ выполнить следующее задание: «Покажите, пожалуйста, в каких нижеперечисленных формах межэтнического взаимодействия приходилось участвовать Вашим родителям и, скорее всего, удастся Вам».

В отношении межэтнических контактов родителей были по рангу показаны следующие формы: 1. Туристические поездки в зарубежные страны (9,7%). 2. Работа на совместных предприятиях (29,1%). 3. Взаимодействие с зарубежными туристами (26,4%). 4. Торговые контакты с зарубежными бизнесменами (18,2%). 5. Участие в международных конкурсах и олимпиадах (13,3%). 6. Участие совместно с зарубежными гражданами в экологических и иных мероприятиях. 7. Стажировки на зарубежных предприятиях. 8. Обучение (частичное или полное) в зарубежных вузах.

Приведенные данные фиксируют достаточно широкий спектр межэтнических контактов «среднего» поколения (родителям современных старшеклассников примерно 35-40 лет). Но надо сразу же отметить, что в оценках собственных перспектив в межнациональных взаимодействиях намерения современных детей идут значительно дальше (как минимум в 1,5 раза), по большинству из конкретных форм. Можно высказать уверенность, что при аналогичном опросе респондентов не из Сибири, а из центральных регионов России (Москва, Санкт-Петербург и др.) были бы получены цифры, заметно отличающиеся в сторону увеличения. Они отражают общие тенденции нашего времени, и эти тенденции в обозримом будущем вряд ли изменятся.

Во-вторых, существующие достаточно большой период глобалистические идеи о неизбежной унификации народов и наций, мягко говоря, не получили повсеместного признания. Сторонники глобализма утверждали, что в скором времени люди утратят такую характеристику, как «этническая идентичность», и все превратятся в своего рода космополитов – граждан одного «великого мира» без каких-либо национальных различий. Но этот тезис вряд ли достаточно обоснован и актуален.

Даже в самых интернациональных государствах наблюдаются стремления людей сохранить свою этническую самобытность. Известнейшие американские ученые экономисты в учебнике, подготовленном для студентов всего мира, пишут: «Соединенные Штаты часто называют «плавильным котлом» – местом, где представители разных наций и культур сплавляются в единое более однородное целое. Может быть, Соединенные Штаты более правильно называют «чашей для приготовления салата», в которой различные группы смешиваются друг с другом, но при этом сохраняют свое раз-

нообразие, не теряя важных этнических и культурных особенностей» [13, с. 445]. Можно уверенно говорить, что «этнический салат» в разных странах – это сообщество, которое дорожит специфическим вкусом каждого ингредиента, понимает, что утрата любого из них ухудшает вкус и уникальность человеческой жизни.

В-третьих, оба названных обстоятельства требуют как можно более быстрого отхода разных народов от давно установившихся и естественно устоявшихся стереотипов и предрассудков в отношении друг к другу.

Предвзятые мнения ранят людей, поскольку они нередко необъективны и несправедливы, мешают устанавливать хорошие контакты между людьми разных национальностей. Возникающие сегодня в России и во всем мире конфликты имеют обычно своей причиной или невнимание к актуальным проблемам и самобытности народов или (и) предвзятое отношение к ним. Названные причины актуальны для психолога в двух ракурсах. С одной стороны, он сам должен быть компетентен в данном вопросе, а с другой – ему надо учить людей соответствующим компетенциям.

Обращаясь к сочетанию «межкультурная компетентность», сразу обратим внимание не столько на сложность второго понятия, о которой уже сказано, сколько первого, реально являющегося еще более сложным. Дело в том, что само определение культуры допускает различные значения. К примеру, культуролог Д. Дегенар выделил десять основных дефиниций культуры, при этом подчеркнув, что каждое из приведенных ниже определений должно употребляться только в определенном смысловом контексте. Покажем данные дефиниции [22, с. 7-8]:

- 1) культура как «возделывание», облагораживание человеческой души;
- 2) культура как трансформация природы в окружающую среду человека;
- 3) культура как форма жизни сообщества;
- 4) культура – форма жизни национального сообщества;
- 5) культура – форма существования общества, состоящего из различных взаимосвязанных этнических особенностей;
- 6) культура – форма существования общества, состоящего из различных взаимосвязанных этнических особенностей;
- 7) культура – форма жизни мегаобщества, включающего множество национальных государств и национальных культур (например, европейская культура);
- 8) культура – динамичная система знаний, ценностей, творений и действий, производимых людьми;
- 9) культура – развитие человеческого мышления;
- 10) культура – общий процесс духовного развития человечества как единого целого.

Сопоставляя некоторые из приведенных определений, не трудно заключить, что любая реальная культура должна рассматриваться как определенный симбиоз из нескольких компонентов, отраженных в формулировках.

С другой стороны, существует немало концепций и используемых в них критериев, согласно которым осуществляется типология культур:

- **региональная принадлежность** (Восток и Запад, африканские и американские и т.п.);
- **принадлежность к историческому типу общества** (например, индустриального и постиндустриального);
- **хозяйственный уклад** (рыболовы, земледельцы, скотоводы, охотники);
- **исторический период** (античная, средневековая и т.д.);
- **конфессиональный признак** (приверженность адептов культуры определяемой религии).

Кроме того, могут выступать основами типологии культур: профессиональная принадлежность (культура учителя или врача); специфические виды деятельности (политика, экономика, искусство и т.п.); аудитория, стремящаяся к данной культуре (народная, т.е. традиционная для этноса или массовая, привлекающая значительное количество почитателей разных национальностей).

Одну из интересных концепций, близких к социальной психологии, предложила известный этнограф М. Мид. Она разграничила три типа культур в зависимости от того, кто и у кого учится:

- *постфигуративная*, где дети, прежде всего, учатся у своих предшественников;
- *конфигуративная*, где и дети, и взрослые учатся у сверстников;
- *префигуративная*, где взрослые учатся также у своих детей [17, с. 322].

Авторитетный специалист по деловым культурам в международном бизнесе Р. Льюис несколько национальных и региональных культур мира делит приблизительно на три группы: моноактивные – ориентированы на задачу, четко планирующие деятельность; полиактивные, ориентированные на людей, словоохотливые и общительные; реактивные, ориентированные на сохранение уважения. «Итальянцам кажется, что немцы чопорны и живут по часам; немцам итальянцы представляются беспорядочно жестикулирующими; японцы наблюдают и спокойно учатся у тех и других» [15, с. 64].

Специалисты, близкие к социальной психологии, выделяют своеобразные критерии, отличающие одну культуру от другой. Вот, к примеру, некоторые из них:

1) *индивидуализм – коллективизм*, отражающие, прежде всего, приверженность отдельного человека или групповым или индивидуальным ценностям;

2) *маскулинность – фемининность*, критерии предопределяет не столько приоритет мужчины или женщины, сколько превалирование материальных вещей, власти, достижения (мужественные культуры) над духовными ценностями;

3) *высокая и низкая дистанция власти*: в культурах первого типа основной ценностью выступает именно власть, в культурах второго типа более предпочтительны равенство, уважение, знание;

4) культуры с высоким и низким уровнем избегания неопределенности, нетерпимости и двусмысленности больше беспокоятся о будущем и т.п., представители вторых допускают разногласия в своей среде и характеризуются большей склонностью к риску [10, ч. 2, с. 10 – 20].

Если не определиться с конкретным содержанием понятия *культура*, ее разновидностями и основными позициями, то и дефиниция «межкультурная компетентность» выступит в качестве расплывчатой, аморфной, многоаспектной, в которую каждый вправе вкладывать собственное представление. Например, в социальной психологии (а этническая – одна из ее областей) культуру можно понять как определенный набор конструктов, с помощью которых личность идентифицирует себя с другими людьми, формулируя в качестве вывода степень своего различия или, наоборот, сходство с представителем (представителями) сообщества, с которыми человеку приходится взаимодействовать. Свои наборы конструктов у земледельца и скотовода, у восточного и западного человека, у любителя народной или массовой культуры. И по количеству сопоставимых конструктов человек причисляет себя к определенной культуре. Это количество может помочь установить и уровень культурности человека по сравнению с той «моделью», эталоном, к которому он стремится. Причем, набор желательных конструктов для образца, эталона может быть неодинаковым в разных «слоях», «стратах» сообщества. Последний момент ярко подтверждают восприятия реальных уровней культурности различных групп российского общества. Кстати, конструкт – это некая часть культурной компетенции.

Разобравшись с некоторыми характеристиками культур, остановимся непосредственно на определении межкультурной компетентности. Можно выделить две их значимые интерпретации. В первой, близкой к академической, ей предпослана аббревиатура МКК, что означает *межкультурно – коммуникативная компетентность*, и поясняется она как способность осуществлять эффективную коммуникацию в коммуникативном контексте. Второе определение межкультурной компетентности (МК) более приближено к практике и трактуется как «общая способность жить, работать и отдыхать в условиях межкультурных и кросскультурных различий, существующих в повседневной жизни» [16, с. 308-310].

Авторитетные специалисты по психологии межнациональных отношений из МГУ Г.У. Солдатов и А.В. Макачук в своих работах рассматривают феномен «социокультурная компетентность», оптимальный уровень которой определяется как «наличие у человека специальной системы мотивов, знаний, умений и навыков, позволяющих успешно строить позитивные отношения с различными людьми, в том числе и с непохожими по самым разным параметрам: этнокультурным, религиозным, расовым, социальным и мировоззренческим» [20, с. 40]. Несмотря на то, что данное определение звучит в работе, суть которой в профилактике ксенофобии, нам импонирует факт установления более широкого содержания социокультурной компетентности по сравнению с ее узкими межэтническими аспектами: этнокультурными и расовыми. Такой подход более рационален, и об этом мы еще скажем ниже.

Педагоги и психологи из Санкт-Петербурга, связанные с образованием школьников, по-видимому, чтобы избежать расплывчатости термина, вводят понятия «этнокультурная компетентность личности» и «этнокультурная компетентность школьников». Под первой понимается «интегральное свойство личности, выражающееся в совокупности представлений и знаний о родной, а также о неродной этнокультурах, их месте в мировой культуре, опыте овладения этнокультурными

ценностями и проявляющееся в умениях, навыках, моделях поведения в моноэтнической и полиэтнической среде» [28, с. 300]. Второе понятие определяется как «свойство личности, выражающееся в наличии совокупности объективных представлений и знаний о той или иной культуре, реализующейся через умения, навыки и модели поведения, способствующие эффективному межкультурному взаимопониманию и взаимодействию» [Там же, с. 302].

Этнокультурная компетентность, по мнению авторов, может быть представлена в трех видах: частная (конкретная, связанная с сознанием и опытом овладения одной из областей этнокультуры); комплексная (направленная на несколько областей); и целостная (охватывающая все или почти все области этнокультуры, размыкающая рамки разных этнокультур, одной культуры, свободно сопоставляющая разные этнокультуры). Говоря проще, компетентность разделяется на виды в связи с возможностью взаимодействовать с другими в моно- и полиэтнической среде. Отсюда могут быть и разные ее уровни: высокий, средний и низкий.

Межкультурная компетентность личности через определенные знания, умения, навыки, привычки проявляется, прежде всего, в повседневном общении любого индивида с представителями своего и других народов. Возьмем для примера житейскую ситуацию, когда, вступив в контакт с каким-то человеком (предположим, Вы не знаете его культурной принадлежности), Вы смотрите ему в глаза. Как он это воспринимает? Если он, так сказать, представитель западной культуры, то прежде всего увидит в этом стремление к взаимопониманию, заинтересованность разговором и даже в определенной мере показатель искренности. В арабской культуре пристальный взгляд в глаза партнера – также свидетельство расположенности к нему. У японцев, наоборот, считается неприличным и нетактичным пялиться прямо в глаза человеку. Китайцы, индонезийцы и жители мексиканских деревень приучены в знак почтения к собеседнику опускать глаза (представим, что может возникнуть в их душах, если мы раздраженно потребуем: смотрите мне прямо в глаза).

Специалисты-культурологи определяют межкультурную компетентность как «позитивное отношение к наличию в обществе различных этнокультурных групп и добровольная адаптация социальных и политических институтов общества к потребностям разных культурных групп» [22, с. 109-110]. Данная формулировка делает МК принадлежностью общества в целом, и такой подход вполне оправдан, поскольку страны, государства и этносы, целенаправленно проводящие политику толерантности и уважения к другим народам, формируют, можно сказать, массовую межкультурную компетентность. Последняя может проявляться на уровне этнических сообществ, включенных в их государственный (политический) союз (как в России) социально-профессиональных групп (преподаватели, бизнесмены, чиновники и т.п.), государственном и даже международном уровне.

Межкультурная компетентность изначально предполагает объективное восприятие окружающих. Но сама объективность зависит от многих факторов, в том числе, вне всякого сомнения, от этнической принадлежности человека, причем в самых разнообразных интерпретациях. В свое время Э. Аронсон совместно с Б. Голденом провели эксперимент с целью выявления зависимости восприятия компетентности сообщения от расовых характеристик ее субъекта. Для этого ученые манипулировали принадлежностью двух специалистов-инженеров, выступающих с речью перед детьми. В одних случаях это был белый, а в других – чернокожий. За несколько дней до проведения эксперимента дети заполнили анкеты, помогающие выявить, насколько велики у них предрассудки в отношении чернокожих. Результаты оказались поразительными! На наиболее подверженных таким предрассудкам детей инженер-черный оказал меньшее влияние, чем инженер-белый, хотя они оба произносили одну и ту же речь. Более того, на тех детей, которые были подвержены предрассудкам в минимальной степени, инженер-черный оказал большее влияние, чем инженер-белый [1, с.97] (мы уверены, что, если бы оценку давали «черные дети», вся ситуация повторилась бы с точностью «до наоборот»). На восприятие межкультурной компетентности человека со стороны представителей другого народа может повлиять знание некоторых особенностей его происхождения или мировоззрения. Например, для «восточного» человека будет импонировать то, что субъект, который подвергается оценке по каким-то коммуникативным параметрам, в то же время по своим характеристикам в чем-то приближен к «оцениваемому».

В одном из наших исследований респонденты – японцы на основе семантического дифференциала оценивали «обобщенных» «россиянина» и «байкальца» (местного жителя Байкальской Сибири) по 15-ти полярным качествам. (Напомним: качества смелый – трусливый оцениваются у человека от +3 до – 3). Для японцев «байкалец» оказался более положительным по ряду существенных параметров (табл. 1).

Таблица 1

Оценка японцами качеств «россиянина» и «байкальца»

| Оцениваемые качества | «байкалец» | «россиянин» | разница |
|----------------------|------------|-------------|---------|
| Трудолюбивый | 1,36 | 0,14 | 1,22 |
| Агрессивный | - 0,57 | 0,56 | - 1,13 |
| Откровенный | 1,60 | 0,53 | 1,07 |
| Тактичный | 1,55 | 0,64 | 0,91 |
| Добрый | 1,92 | 1,53 | 0,39 |
| Общительный | 1,70 | 1,31 | 0,39 |

Скорее всего, это можно объяснить рядом причин: первый ближе к японцам по месту своего проживания, чем «россиянин» из центральных регионов. «байкалец» в своей родословной смешан с азиатскими народами, да к тому же обитает в весьма уникальном высокочтимо для почитающего природу японца месте. Вместе с тем по ряду не обязательных для ситуативного межэтнического взаимодействия характеристик (оригинальный, веселый) байкалец отстает от россиянина.

К данной информации стоит добавить тот факт, что опрошенные по этой же методике немцы, в отличие от японцев, выше оценивают некоторые качества россиянина по сравнению с байкальцем, и об этом свидетельствуют средние оценки. Но здесь проявился интересный момент. Участвовавшая в исследовании по линии РГНФ аспирантка Н. Васильева провела опрос по приведенному выше семантическому дифференциалу немцев, которые побывали в поездках на Байкале, и немцев, которые не были в здешних местах (последний опрос осуществлялся при стажировке в ФРГ). Выяснилось, во-первых, что немцы, не побывавшие на Байкале, чуть более положительно относятся к качествам байкальца: средняя оценка 1,03 против 0,90 у «побывавших». Во-вторых, немцы, не побывавшие на Байкале, на первое место среди предполагаемых характеристик «байкальца» поставили «гостеприимный», в то время как у тех, кто совершил поездки, это качество оказалось на последнем, пятнадцатом месте. Такой «антиореол» можно объяснить очень просто: для немцев гостеприимство это прежде всего отличный сервис, обеспечение гигиены в быту и при переездах, пунктуальность и корректность в обслуживании, чего «байкальцу» явно недостает. Вместе с тем немцы, побывавшие на Байкале, более высоко оценивают такие качества местных жителей, как «интересный», «оригинальный», «откровенный», «спокойный». Приведенные факты по восприятию особенностей представителей других национальностей со стороны японцев и немцев в целом отражают значение культурных и ситуационных факторов МК.

Межкультурную компетентность вполне естественно было бы увязать со знанием языков: чем больше их знает человек, тем он соответственно компетентнее. Это хорошо можно проиллюстрировать на поведении и деятельности дипломатов, политиков, деловых людей, связанных с транснациональными корпорациями и т.д. Кстати, изучение иностранных языков порой называют одним из основных способов воспитания межкультурной компетентности [22, с. 110]. Но если мы возьмем, к примеру, практического психолога, которому в силу своих профессиональных функций приходится вступать в контакты с людьми разных национальностей, то критерий знания языка практически недостаточен по двум обстоятельствам: а) уровень усвоения иностранных языков минимум у 50-70% профессионалов крайне низок; б) сегодня уже невозможно знать языки всех тех народов, с которыми приходится взаимодействовать, как самому психологу, так и, например, бизнесменам, туроператорам, государственным и муниципальным чиновникам, милиционерам и сотрудникам ГАИ и т.д. Знание языков может даже сдерживать развитие МК по отношению к представителям других культур. Знать язык в полной мере – мыслить на нем неосознанно. Значит, впитываются соответствующие стереотипы. Например, при изучении западноевропейских языков это могут быть установки индивидуализма. И разговор с коллективистом становится труднее. Даже по этим причинам можно уверенно сказать, что МК и знание языков это далеко не одно и то же. Причем, первым овладеть гораздо труднее, чем вторым.

Межкультурная компетентность может и должна быть «вплетена» в структуру более емких параметров личности. Рассматривая модель межкультурно-коммуникативной компетентности, Гудинет предложил три основных ее компонента. Во-первых, это *мотивационные факторы*, которые включают в себя потребности участников интеракции, их взаимное притяжение, представление о самих себе и открытость для новой информации. Второй компонент составляют *факторы знаний*, которые включают в себя ожидания, общие информационные сети, представление о более чем одной точке зрения, знание альтернативных интерпретаций и знание сходств и различий. Третий компонент каса-

ется факторов навыков, к которым относится способность проявлять эмпатию, быть толерантным к многозначности, адаптировать коммуникацию, создавать новые категории, видоизменять поведение и собирать нужную информацию [16, с.308]. Как видно, все три компонента так или иначе включают личностные образования или строятся на них.

Исследователи, рассматривающие этнокультурную компетентность личности, считают, что ее уровень можно дифференцировать (низкий, средний, высокий) и в основе данной дифференциации лежит совокупность показателей: мотивационный, аксиологический, эмоционально-эстетический (выявляющий степень эмоционального отклика восприятия произведений народного творчества), когнитивный (свидетельствующий об уровне знаний о народной культуре разных видов и регионов), операционально-творческий (отражающий степень владения художественным опытом в области этнокультуры), поведенческий (реализующийся в межкультурном взаимодействии) [28, с. 300- 301].

Несмотря на некоторое смешение показателей (культурологические и структурно-психологические), этнокультурная компетентность индивида предстает в качестве феномена, обязательно включающего в себя определенные личностные параметры. Обнаруживая самые различные подходы к выделению таких параметров в содержании межкультурной компетентности, мы считаем вполне оправданным обратиться и к обоснованной нами пятикомпонентной структуре личности и связанной с ней концепции слагаемых сотрудничества [4, с. 95, с. 185] в качестве фундамента для анализа связи МК с особенностями личности и одновременно их детерминирующей роли в эффективности межкультурных контактов. В первую очередь речь идет о мотивах и желаниях личности обладать МК; далее побудительные потенциалы необходимо подкрепить соответствующими способностями, умениями, качествами, вне которых МК останется благим пожеланием; и, наконец, важна адекватная самооценка реальных контактов с людьми других национальностей, чтобы понять, от чего нужно избавляться, а какие навыки и качества, наоборот, полезно развивать. Принципиальным, на наш взгляд, является момент, что для выявления содержания МК нет необходимости и вряд ли целесообразно выдвигать какую-то специальную и специфическую концепцию личности, выделять уникальные образования в ее структуре и в целом делать эту способность человека уникальной. Межкультурное взаимодействие является одним из широкого круга социальных контактов личности в ее повседневном общении для большинства людей, в него человек обычно вступает со структурой уже сложившихся характеристик. Оптимально сформированные в данном направлении общие потенциалы личности плюс знание требований межкультурной коммуникации – вот первоосновы эффективности такого взаимодействия.

В последнее время многими кросскультурными психологами предпринимаются попытки наполнить феномен «межкультурная компетентность» конкретным психологическим содержанием. В частности, Д. Мацумото в своей работе приводит 52 фактора, выявленных эмпирическим путем и, по мнению автора, более всего характеризующих МК [16, с. 304]. Но когда анализируешь приведенные факторы, то обнаруживаешь, что свыше 80% из них говорят не столько о МК, сколько о способностях, качествах, требованиях (модели компетенции), необходимых для эффективного общения на любом даже «внутрикультурном», «внутринациональном» уровне. К собственно межкультурным факторам можно отнести лишь 8 из них, в том числе:

- способность приспосабливаться к разным культурам;
- способность действовать в различных общественных системах;
- осознание значимости культурных различий;
- культурная эмпатия;
- отсутствие этноцентризма.

В нашем исследовании мы предложили учащимся, родителям и учителям выделить из 12 коммуникативных способностей и умений наиболее значимые, которые можно отнести к межкультурной компетентности (табл. 2).

Таблица 2

Оценка респондентами слагаемых межкультурной компетентности

| Оцениваемые качества | Их оценка (%) и ранг | | |
|---|----------------------|-----------|-----------|
| | старшеклассники | родители | учителя |
| Способность легко и быстро устанавливать отношения с людьми | 70.5% (1) | 40,5% (1) | 43,0% (3) |
| Уважение к личности | 49.3% (3) | 35.2% (2) | 45.5% (2) |

| Оцениваемые качества | Их оценка (%) и ранг | | |
|---|----------------------|------------|--------------|
| | старшеклассники | родители | учителя |
| Терпимость к противоположным взглядам и мнениям | 45,0% (4) | 32,0% (3) | 48,1% (1) |
| Способность избегать конфликтных ситуаций | 52,3% (2) | 30,8% (4) | 33,4% (5) |
| Понимание своеобразия разных народов | 39,6% (5) | 30,1% (5) | 31,7% (6) |
| Умение сопереживать любому человеку | 24,1% (8) | 25,9% (6) | 34,7% (4) |
| Понимание традиций и обычаев других народов | 24,1% (8) | 21,8% (7) | 23,2% (7) |
| Уважение к религиозным ценностям и ритуалам других народов | 31,4% (6) | 17,7% (8) | 18,8% (8) |
| Умение найти подход к представителям других национальностей | 31,1% (7) | 17,6% (9) | 18,1% (9) |
| Осмотрительность и осторожность | 18,0% (10) | 12,2% (10) | 7,3% (10-11) |
| Умение быстро ориентироваться в особенностях других народов | 17,2% (11) | 9,3% (11) | 7,3% (10-11) |
| Способность хорошо чувствовать себя в любой стране | 13,1% (12) | 6,9% (12) | 3,6% (12) |

Шесть из приводимых характеристик по гипотезе исследования относились к общим составляющим успешности любых межличностных контактов, а шесть имели определенную межэтническую окраску. Все три категории наших респондентов оказались близкими в оценках наиболее существенных качеств в отношении МК (коэффициент ранговой корреляции Спирмена находится в пределах 0,85–0,95, при значимости на уровне 0,01). Но среди первых четырех потенциалов и умений были названы лишь общие: способность легко и быстро устанавливать отношения с людьми, терпимость к противоположным взглядам и мнениям, умение избегать конфликтных ситуаций. Специфические для МК особенности были по рангу ниже: понимание своеобразия разных народов – на пятом месте и вслед за ним – уважение к ритуалам и религиозным ценностям других народов, умение найти подход к представителям других национальностей. Соотношение «веса» выделенных общих и специфических умений в цифровом выражении и у старшеклассников, и у родителей, и у учителей было как минимум 2:1, т.е. «общие» опять-таки преобладали.

Данные, приведенные в работе Д. Мацумото, результаты наших исследований, рассмотренные в статье противоречия (зависимость оценок «других» от национальности воспринимающих специфику ситуаций, невозможность для «рядового» психолога знать большое количество языков и др.) делают проблему формирования межкультурной компетентности психолога (как и любого другого заинтересованного профессионала) достаточно сложной. С чего необходимо начинать? На наш взгляд и исходя из материалов статьи – с построения модели МКК, включающей в себя ряд конкретных требований к эффективности МК и соответствующих характеристик личности. Причем модель эта будет достаточно сложной и ее обоснование требует значительной работы. У нашей статьи задачи намного скромнее: попытаться систематизировать основные составляющие межкультурной компетентности психолога. Если брать за основу лишь две существенные компетенции: что должен знать для этого психолог? и что он должен обязательно уметь? – тот минимум соответствующих потенциалов можно отразить в следующем списке:

Должен знать:

- основные понятия и термины этнопсихологии как специфического раздела психологической науки;
- сущность и структуру этнического сознания и самосознания;
- этнопсихологические особенности культуры, традиций, обычаев и обрядов своего народа и соседствующих этносов;
- общие социально-психологические подходы к классификации культур и выделению их характеристик;
- наиболее значимые характеристики этносов, представляющих ту или иную культуру;
- специфику психологии межэтнического взаимодействия как междисциплинарной области психологии;
- основные виды межэтнического взаимодействия и характеристики их субъектов;

- основные психологические факторы и детерминанты межкультурного сотрудничества и межкультурной коммуникации (толерантность, гостеприимство;
- сущность этнических конфликтов, их причины и детерминанты (этноцентризм, ксенофобия, предрассудки), основы дифференциации конфликтов;
- потенциалы межкультурных конфликтов и конфликтогенные области в современной обстановке;
- возможные варианты взаимодействия для преодоления конфликтов;
- основы межкультурной компетентности и методы ее формирования.

Обладать соответствующими умениям и навыками:

- различать особенности самосознания народов, с которыми приходится взаимодействовать более всего;
- видеть своеобразие и самобытность культуры, традиции и т.п. других этносов;
- иметь навыки общения с представителями разных этносов, уметь слушать и слышать людей при наличии языковых барьеров;
- различать по жестам и мимике характерные реакции представителей некоторых народов, их эмоциональные состояния, проявлять эмпатию и толерантность;
- уметь сдерживать или, наоборот, адекватно проявлять собственные эмоциональные реакции по отношению к представителям других народов;
- стремиться не допускать проявлений агрессивности, ксенофобии, предвзятости;
- развивать навыки рационального поведения в конфликте, навыки переговоров с партнерами в сложных ситуациях.
- обладать способностью приспосабливаться к разным культурам и действовать в различных общественных системах.

Как говорилось выше, в освоении и интериоризации психологом атрибутов МК есть два особо значимых аспекта. Во-первых, необходимо максимально стимулировать его стремление овладеть соответствующими знаниями и умениями, а значит, нужно обеспечить его необходимыми учебными и тренинговыми материалами, помочь ему в первоначальном освоении премудростей МК. Но, к сожалению, во многих учебных заведениях, подготавливающих психологов, ограничиваются лишь обзорным курсом «этнопсихология», а детали выстраивания межкультурных коммуникаций зачастую игнорируются. Во-вторых, слагаемые межкультурной компетентности должны быть органично встроены в структуру других компетенций, чтобы, обучая, консультируя, профориентируя и т.п. людей разных национальностей, психолог всякий раз видел этнические аспекты выполняемой задачи.

Литература

1. Аронсон Э. Общественное животное: Введение в социальную психологию. – М.: Аспект-Пресс, 1999.
2. Винокуров М.А., Карнышев А.Д. Введение в экономическую этнопсихологию. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.
3. Карнышев А.Д. Межкультурное взаимодействие в Бурятии: социальная психология, история, политика. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 1997.
4. Карнышев А.Д. Очерки социальной психологии. – Иркутск: Изд-во ИГУ-БГУ, 1998.
5. Карнышев А.Д. Ксенофобия: психологическая структура, детерминанты и стратегия преодоления // Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития. – СПб., 2004. – С. 95-101.
6. Карнышев А.Д. Психология и психологическая подготовка в экономическом вузе. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 1999.
7. Карнышев А.Д. Учебно-методическое пособие для слушателей курсов практических психологов. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 1996.
8. Карнышев А.Д. Этнопсихологические парадоксы ксенофобий // Человек. Власть. Общество. – Хабаровск, 2004. – С.112-117.
9. Карнышев А.Д., Жуков К.С., Шестак В.Ф. Психология в политической деятельности. – М.: ИМА-Пресс, 2004.
10. Кипнис М. Тренинг межкультурных отношений. – Ч.1, 2. – М.: ЭКО, 2006.
11. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный. – М.: Прогресс, 1973.
12. Кордуэлл М. Психология. А – Я: Словарь справочник. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999.
13. Котлер Ф., Боуэн Дж., Мейкенз Дж. Маркетинг. Гостеприимство. Туризм. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.
14. Крижанич Ю. Политика. – М.: Новый свет, 1997.
15. Льюис Р.Д. Деловые культуры в межнациональном бизнесе. – М.: Дело, 2001.
16. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: ЕврОЗНАК, 2002.
17. Мид М. Культура и мир детства. – М.: Наука, 1998.
18. Настольный энциклопедический словарь: в 8 т-х. – М.: Гранат и К., 1899 – 1900.
19. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация: Уроки социальной психологии. – М.: Аспект-Пресс, 1999.
20. Солдатова Г.У., Макачук А.В. Может ли другой стать другом? – М.: Генезис, 2006.
21. Тейлор Ш., Пипло Л., Сирс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 2004.
22. Тен Ю.П. Культурология и межкультурная коммуникация. – Ростов-на/Д.: Феникс, 2007.

23. Трофимова Е.Л., Карнышев А.Д. Методы исследования и оптимизации межэтнического взаимодействия. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.
24. Уокер Дж.Р. Введение в гостеприимство. – М.: ЮНИТИ, 1999.
25. Экономическая этнопсихология: от теории к практике/ под ред. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006.
26. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности труда// Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – С. 87 – 221.
27. Этнопсихологические ресурсы экологии и туризма: учеб. пособие/ под. ред. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007.
28. Этнотолерантность подростка: воспитание в семье и школе: словарь. – СПб.: Речь, 2007.

КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Т.Л. Миронова

В статье рассматриваются теоретические проблемы мотивации труда и карьеры. Представлены результаты эмпирического исследования карьерных ориентаций и мотивации трудовой деятельности руководителей среднего звена коммерческих организаций.

CAREER'S ORIENTATIONS AND MOTIVATION OF THE MANAGERS' LABOUR ACTIVITY

T.L.Mironova

The theoretical problems of the labor motivation and career are studied in the article. The results of the empirical research about the career's orientations and the labor activity's motivation of the commercial organizations' managers have been submitted.

В связи со значительными социально-экономическими изменениями в современной России профессия руководителя становится все более распространенной и престижной. Важное место среди проблем управленческой психологии отводится исследованиям потребностно-мотивационной сферы. Профессиональная деятельность управленцев мотивируется рядом факторов, ведущих к достижению ими карьерного роста, развитию мастерства и профессионализма. Эффективная управленческая деятельность предполагает достаточно высокий уровень мотивации. Для эффективной деятельности любой организации требуются целеустремленные, ответственные, инициативные, высокоорганизованные руководители, стремящиеся к трудовой карьере и самореализации, обладающие высоким творческим потенциалом. Выяснение механизма формирования мотивационной сферы руководителя позволит, в свою очередь, более эффективно управлять его деятельностью, а также повысить продуктивность, производительность работы предприятия. А руководители, разобравшись в собственной мотивации труда, карьерных установках, в механизмах мотивации, смогут сами более эффективно осуществлять деятельность, адекватно воспринимать ситуацию взаимодействия с другими людьми, учитывать в жизнедеятельности свои потребности, стремления, желания, строить перспективные планы, опираясь на свои истинные мотивы. Актуальность данной проблемы связана и с тем, что все чаще руководители являются собственниками компаний, занимаются управлением собственных фирм, а также в управлении задействованы и наемные менеджеры. Следовательно, изучение мотивационной сферы руководителей приобретает приоритетное значение в практике российского бизнеса.

Карьера в широком понимании этого слова означает успешный рост в области общественной, служебной, научной или производственной деятельности, достижение известности, славы и т. д. [1].

В связи с изучением проблемы управления карьерой стали более активно рассматриваться факторы, определяющие карьерный процесс. Темпы, виды, длительность карьерного движения связаны не только с объективными, но и субъективными факторами. К объективным группам факторов относятся: общественные и экономические, социальные. Общественные и экономические факторы влияют на характер индивидуальной карьеры через рынок труда, социальные связаны со стартовыми возможностями личности. К субъективным факторам относятся психологические факторы, включающие личностные особенности и мотивацию [10, с. 96]. К субъективной, внутренней стороне карьеры относится и то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней [11, с. 196].

Выделяются и другие факторы, определяющие особенности карьеры, такие как знакомство с работой, соответствие между характеристиками человека и среды, хорошие профессиональные ролевые