

Исследование взаимосвязей различных параметров компетенции «готовность к изменениям» у разных категорий персонала

И. А. Уварова^{1,2}, М. В. Сафонова²

¹ ООО «Спутниковая связь»

660028, Россия, г. Красноярск, ул. Телевизорная, д. 1

² Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева
660049, Россия, г. Красноярск, ул. А. Лебедевой, д. 89

Сведения об авторах:

Ирина Анатольевна Уварова

ORCID: 0000-0001-6808-8449

e-mail: irinauvarova@bk.ru

Марина Вадимовна Сафонова

SPIN: 8787-9993

ORCID: 0000-0002-7925-274X

e-mail: marina.safonova@mail.ru

© Авторы (2023).

Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Проблема и цель. Непрерывное образование как процесс роста образовательного потенциала личности происходит на протяжении всей жизни человека. В процессе обучения, в том числе в рамках профессионального повышения квалификации, можно не только повышать квалификацию и так называемые «твердые компетенции», которые нужны непосредственно в профессиональной деятельности, но и способствовать развитию личностных характеристик. Одной из важнейших компетенций сегодня является компетенция «готовность к изменениям», которую необходимо развивать, воздействуя на личностные характеристики, чтобы быстро приобретать или усиливать другие компетенции, необходимые в современных условиях. В статье представлены результаты исследования взаимосвязей различных параметров компетенции «готовность к изменениям» у разных категорий персонала с помощью корреляционного анализа.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют общая теория установки (Д.Н. Узнадзе), субъектно-

деятельностный подход (С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, В. А. Крутецкий, К. К. Платонов и др.), компетентностный подход (Ю. Г. Татур, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской и др.), интегративный подход (М. И. Фаерман), компетентностный подход в управлении инновационными изменениями (Т. А. Терехова), инновационный подход (Л. А. Журавлев), исследования феномена психологической готовности к инновациям (С. Р. Яголковский, О. В. Советова, М. И. Килошенко, Э. В. Иванова, В. Е. Клочко, О. М. Краснорядцева), работы, посвященные психологическим проблемам и механизмам формирования готовности к деятельности (М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Р. Д. Санжаева, О. В. Махова), теория обучения взрослых (С. Г. Вершловский, А. П. Тряпицын), работы, посвященные вопросам андрагогики (М. Ш. Ноулз, Н. И. Мицкевич, С. Г. Вершловский, М. Г. Громкова, С. И. Змеев, Т. А. Василькова и др.).

В исследовании приняли участие 150 сотрудников группы компаний сферы ИТ/Телеком, г. Красноярск. Статистическая обработка данных включала в себя сравнение выборок и анализ взаимозависимости признаков.

Результаты. В результате проведения корреляционного анализа установлены значимые взаимосвязи между основными параметрами компетенции «готовность к изменениям» у разных категорий персонала.

Для категории «топ-менеджмент» важным параметром, способствующим развитию компетенции «готовность к изменениям», является ценность «самостоятельность», а ценность «приверженность традициям» отрицательно взаимосвязана с развитием компетенции «готовность к изменениям». Значимыми показателями у среднего менеджмента являются ценности стимуляция и гедонизм. Эта категория руководителей ориентирована на достижение, самостоятельное определение целей с использованием нестандартных способов принятия решения и получение удовольствия от жизни. Для категории специалисты важной ценностью является безопасность, которая отрицательно связана с самостоятельностью, стремлением к новизне и достижениям и не способствует развитию компетенции «готовность к изменениям».

Новизна состоит в прослеживании взаимосвязи между характером профессиональной деятельности и развитием определенных компонентов компетенции «готовность к изменениям», что позволяет организовать обучение различных категорий персонала с учетом профессиональных задач.

Заключение. Полученные результаты исследования позволили выбрать содержание, технологии, механизмы обучения с учетом профессиональных задач.

Ключевые слова: корреляционный анализ, готовность к изменениям, метакомпетенция, психолого-педагогические условия

A study of the relationships between various parameters of the 'readiness for change' competence in different categories of personnel

I. A. Uvarova^{1,2}, M. V. Safonova²

¹ Sputnikovaya Svyaz' LLC

1 Televisornaya Str., Krasnoyarsk 660028, Russia

² Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev

89 Lebedeva Str., Krasnoyarsk 660049, Russia

Authors:

Irina A. Uvarova

ORCID: 0000-0001-6808-8449

e-mail: irinauvarova@bk.ru

Marina V. Safonova

SPIN: 8787-9993

ORCID: 0000-0002-7925-274X

e-mail: marina.safonova@mail.ru

Copyright:

© The Authors (2023).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. Professional development, as a process of enhancing an individual's educational potential, occurs throughout a person's life. Learning, including as part of professional development, is an opportunity not only to improve qualifications and the so-called hard skills, but also to contribute to the development of personality. Today, one of the most important competences is readiness for change. It develops by influencing personality characteristics so that an individual can quickly acquire or strengthen other competences necessary in modern conditions.

The article presents the results of a study of the relationships between various parameters of the competence 'readiness for change' among different categories of personnel based on correlation analysis. The theoretical and methodological basis of the study is the general theory of mindset (D. N. Uznadze); the subject and activity approach (S. L. Rubinshtein, B. G. Ananyev, V. A. Krutetsky, K. K. Platonov, etc.); competence-based approach (Yu. G. Tatur, I. A. Zimnyaya, A. V. Khutorskoy, etc.); integrative approach (M. I. Faerman); competence-based approach in managing innovative changes (T. A. Terekhova);

innovative approach (L. A. Zhuravlev); psychological readiness for innovation (S. R. Yagolkovsky, O. V. Sovetova, M. I. Kiloshenko, E. V. Ivanova, V. E. Klochko, O. M. Krasnoryadtseva); works on psychological problems and mechanisms of the formation of readiness for a certain activity (M. I. Dyachenko, L. A. Kandybovich, R. D. Sanzhaeva, O. V. Makhova); theory of adult learning (S. G. Vershlovsky, A. P. Tryapitsyn); and works focusing on andragogy (M. S. Knowles, N. I. Mitskevich, S. G. Vershlovsky, M. G. Gromkova, S. I. Zmeyev, T. A. Vasilkova, etc.).

The study involved 150 employees of a group of IT/Telecom companies based in Krasnoyarsk, Russia. Statistical data processing included the comparison of samples and analysis of the interdependence of characteristics.

The correlation analysis established significant relationships between the main parameters of the 'readiness for change' competence in different categories of personnel. For the top management, an important parameter that contributes to the development of the 'readiness for change' competence is 'independence', while the 'adherence to traditions' negatively affects the development of the readiness for change. Significant indicators for middle management are 'stimulation' and 'hedonism'. Middle managers focus on achievement and independent determination of goals using non-standard methods of decision-making. They find it fundamental to enjoy life. Junior staff had high values for 'security'. This negatively relates to independence, the desire for novelty, and achievement, and does not contribute to the development of the 'readiness for change' competence.

The novelty of the reported study lies in the establishment of the relationship between the nature of professional activity and the development of certain components of the 'readiness for change' competence. Thus, these findings make it possible to organize training for various categories of personnel taking into account professional tasks.

The results of the study made it possible to select learning content, technologies, and tools taking into account professional tasks.

Keywords: correlation analysis, readiness for change, meta-competence, psychological and pedagogical conditions

Введение

В условиях глобальных изменений в обществе «готовность к изменениям» становится не только компетенцией, но и важной личностной характеристикой, ключевым фактором успешности и результативности.

В связи с этим особое значение имеют психолого-педагогические условия развития компетенции «готовность к изменениям» в процессе обучения взрослых, а компетенция «готовность к изменениям» рассматривается как метакомпетенция (Уварова, Сафонова 2022а). В вопросах андрагогики и обучения взрослых важная роль принадлежит дополнительному профессиональному образованию, которое будет способствовать «стимулированию их жизненной активности» и «влиять на развитие общества в целом» (Вершловский 2008, 149).

В нашем исследовании мы выделили пять компонентов компетенции «готовность к изменениям»: ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий и рефлексивный (Уварова, Сафонова 2022b), проанализировали особенности развития данных компонентов компетенции у разных категорий персонала и описали специфику (принципы) формирования программы обучения с учетом этих особенностей.

Материалы и методы исследования

В исследовании приняли участие 150 сотрудников группы компаний сферы ИТ/Телеком, г. Красноярск. Методы исследования:

1. Калифорнийский личностный опросник CPI.
2. Опросник ценностей Шварца.
3. Шкала толерантности к неопределенности МакЛейна.
4. Новый опросник толерантности к неопределенности Т. В. Корниловой.
5. Опросник «Личностные факторы принятия решения» Т. В. Корниловой.
6. Опросник рефлексивности А. В. Карпова.

Для исследования взаимосвязей различных параметров был проведен корреляционный анализ по методу Спирмена. Статистические расчеты выполнялись при помощи статистической программы SPSS Statistics 22 и программы Excel. Исследования проводились по категориям персонала: топ-менеджмент, средний менеджмент и специалисты.

В каждой группе обозначены ключевые показатели, проведен их корреляционный анализ и интерпретация полученных результатов.

Результаты и их обсуждение

Анализ корреляционных связей в общей группе показал, что возраст в общей выборке коррелирует с категорией должности ($r=0,323$), ценностями «конформность» ($r=0,250$), «традиции» ($r=0,216$) и «безопасность» ($r=0,237$) на уровне нормативных идеалов, а с «безопасностью» и на уровне индивидуальных приоритетов ($r=0,310$), на уровне нормативных идеалов отрицательно коррелирует с ценностью «стимуляция» ($r=-0,395$) и «достижения» ($r=-0,270$), независимостью ($r=-0,248$), толерантностью к неопределенности (по методике Корниловой) ($r=-0,214$), интолерантностью ($r=-0,219$), межличностной интолерантностью ($r=-0,225$), толерантностью к неопределенности (по методике МакЛейна) ($r=-0,226$), рациональностью ($r=-0,230$) и готовностью к риску ($r=-0,235$). Результаты представлены в таблице.

Это означает, что чем старше сотрудник, тем важнее уровень должности и такие ценности, как конформность, соблюдение традиций, безопасность, и чем моложе, тем важнее ценности стимуляция и достижения, независимость, выше толерантность к неопределенности, межличностная интолерантность, готовность к риску. Категория должности коррелирует с ценностью «достижения» ($r=0,256$) на уровне нормативных идеалов, властью на уровне нормативных идеалов ($r=0,320$), индивидуальных приоритетов ($r=0,214$) и самостоятельностью ($r=0,215$), отрица-

Таблица 1. Результаты корреляционного анализа показателей компетенции «Готовность к изменениям» общая выборка

		Пол	Возраст	Категория должности	Опросник Шварца														СРГ								Опросник Карпова	Опросник Корниловой	Опросник Мас-Лейн	Готовность к риску Корниловой		
					Конформность		Традиции		Самостоятельность		Стимуляция		Гедонизм		Достижения		Безопасность															
					ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	ОЦ	ПЛ	Ип	Sc	Wb	To	Аi	Ie	Fx	Р-Ф	ТН	ИТН	МИТН	ТН	РЦ	ГКР
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Опросник Шварца	Пол	1																														
	Возраст	2																														
	Категория должности	3																														
	Конформность	ОЦ	4																													
		ПЛ	5																													
	Традиции	ОЦ	6																													
		ПЛ	7																													
	Самостоятельность	ОЦ	8																													
		ПЛ	9																													
	Стимуляция	ОЦ	10																													
		ПЛ	11																													
	Гедонизм	ОЦ	12																													
		ПЛ	13																													
	Достижения	ОЦ	14																													
ПЛ		15																														
Безопасность	ОЦ	16																														
	ПЛ	17																														
СРГ	Ип	18																														
	Sc	19																														
	Wb	20																														
	To	21																														
	Аi	22																														
	Ie	23																														
	Fx	24																														
	Р-Ф	25																														
Опросник Карпова	ТН	26																														
	ИТН	27																														
Опросник Корниловой	МИТН	28																														
	ТН	29																														
Опросник Мас-Лейн	РЦ	30																														
	ГКР	31																														

Примечание:

№ столбца, строки	Обозначение	Расшифровка
4 - 17	ОЦ	Обзор ценностей
	ПЛ	Профиль личности
18	In	Независимость
19	Sc	Самоконтроль
20	Wb	Чувство благополучия
21	To	Толерантность
22	AI	Достижение через подчинение
23	Ie	Интеллектуальная эффективность
24	Fx	Гибкость
25	Rf	Рефлексивность по Карпову
26,29	TH	Толерантность
27	ИТН	Интолерантность
28	МИТН	Межличностная интолерантность к неопределенности
30	РЦ	Рациональность
31	ГКР	Готовность к риску

тельно коррелирует с такими ценностями, как «традиции» ($r=-0,281$) на уровне нормативных идеалов и ($-0,423$) на уровне индивидуальных приоритетов, «универсализм» ($r=-0,385$ и $r=-0,418$), «стимуляция» ($r=-0,277$ и $r=-0,227$), «безопасность» ($r=-0,247$).

Ценность «конформность» отрицательно коррелирует на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=-0,313$ и $r=-0,367$), самостоятельностью ($r=-0,445$ и $r=-0,217$), интеллектуальной эффективностью ($r=-0,251$ и $r=-0,241$), гибкостью ($r=-0,223$), толерантностью к неопределенности по методике Корниловой ($r=-0,242$ и $r=-0,215$), интолерантностью ($r=-0,245$ и $r=-0,221$), межличностной интолерантностью ($r=-0,246$ и $r=-0,222$), толерантностью к неопределенности по методике Мак-Лейна ($r=-0,245$ и $r=-0,222$), готовностью к риску ($r=-0,246$ и $r=-0,228$). Чем больше проявляется эта ценность у сотрудников, тем меньше независимость, самостоятельность, интеллектуальная эффективность, гибкость, толе-

рантность к неопределенности и готовность к риску.

Ценность «традиции» отрицательно коррелирует на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=-0,319$ и $r=-0,331$) и на уровне индивидуальных приоритетов с самостоятельностью ($r=-0,239$), положительно связана на уровне индивидуальных приоритетов с самоконтролем ($r=0,268$) и на уровне нормативных идеалов с толерантностью к людям ($r=0,264$). Чем больше сотрудники привержены традициям компании, тем меньше у них проявляется независимость, самостоятельность, больше самоконтроля и выше толерантность к людям. Ценность «стимуляция» положительно коррелирует на уровне индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=0,218$) и отрицательно на уровне нормативных идеалов с самоконтролем ($r=-0,258$). Это означает, что обладающие большей независимостью сотрудники стремятся к новизне и глубоким переживаниям и обладают меньшим самоконтролем.

Ценность «достижения» отрицательно коррелирует на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с самоконтролем ($r=-0,255$ и $r=-0,359$) и на уровне индивидуальных приоритетов с чувством благополучия ($r=-0,294$). Чем выше стремление к достижениям, тем ниже самоконтроль, минимум серьезных сомнений, тревог и ощущения собственного благополучия, что положительно влияет на «готовность к изменениям».

Ценность «безопасность» отрицательно коррелирует на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=-0,278$ и $r=-0,311$), самостоятельностью ($r=-0,386$ и $r=-0,336$), интеллектуальной эффективностью ($r=-0,249$ и $r=-0,297$), на уровне нормативных идеалов с гибкостью ($r=-0,284$), рефлексивностью ($r=-0,272$), толерантностью к неопределенности ($r=-0,304$), на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с рациональностью ($r=-0,317$ и $r=-0,228$) и готовностью к риску ($r=-0,317$ и $r=-0,231$). Чем выше безопасность и ощущение стабильности, тем ниже самостоятельность, интеллектуальная эффективность, гибкость, толерантность к неопределенности, рациональность и готовность к риску.

Таким образом, можно сделать вывод: чем выше значимость таких ценностей, как «стимуляция» и «достижение», тем выше готовность к изменениям и способность к адаптивному поведению. И наоборот, приверженность ценностям «конформность», «традиции» и «безопасность» говорит о невысоком уровне компетенции «готовность к изменениям». Следует отметить, что ценности «традиции», «конформность», «безопасность» устойчиво связаны между собой, и такие ценностные ориентации формируют поведение, направленное на понимание, терпимость, смирение, стабильность общества, что, в свою очередь, не способствует формированию компетенции «готовность к изменениям». «Конформность» и «традиции» в меньшей степени связаны с «вла-

стью», «самостоятельностью» и «достижениями».

Полученные взаимосвязи важно учитывать при формировании программы обучения для каждой категории персонала. Далее мы рассмотрим результаты корреляционного анализа и особенности программ обучения в каждой категории персонала.

Анализ корреляционных связей в категории топ-менеджмент показал: чем старше сотрудник, тем значимее на уровне нормативных ценностей для него «достижения» ($r=0,564$), «безопасность» на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов ($r=0,618$ и $r=0,649$) и «самоконтроль» ($r=0,577$).

В категории топ-менеджмент «конформность» положительно связана с «безопасностью» на уровне нормативных ценностей ($r=0,642$) и отрицательно связана с «самостоятельностью» ($r=-0,587$).

Ценность «традиции» отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,855$), чувством благополучия ($r=-0,781$), толерантностью ($r=-0,560$) и гибкостью ($r=-0,5820$, рефлексивностью ($r=-0,648$), толерантностью к неопределенности по методике Корниловой ($r=-0,582$), интолерантностью ($r=-0,582$) и межличностной интолерантностью ($r=-0,582$), толерантностью к неопределенности по методике МакЛейна ($r=-0,582$), рациональностью ($r=-0,582$) и готовностью к риску ($r=-0,582$). Чем выше приверженность традиции, тем ниже самоконтроль, толерантность к людям, гибкость, рефлексивность, толерантность к неопределенности, стремление к риску и осознанному принятию решений.

Ценность «самостоятельность» положительно коррелирует на уровне нормативных ценностей с толерантностью к людям ($r=0,734$), гибкостью ($r=0,564$), толерантностью к неопределенности по методике Корниловой ($r=0,564$), интолерантностью ($r=0,564$), межличностной толерантностью ($r=0,564$), толерантностью

по методике МакЛейна ($r=0,564$), рациональностью ($r=0,564$) и готовностью к риску ($r=0,564$), на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с самостоятельностью ($r=0,835$ и $r=0,908$). Чем выше у топ-менеджмента уровень и стремление к самостоятельности, тем выше толерантность к людям, толерантность к неопределенности, стремление к новому, склонность подходить к проблемам творчески, выше гибкость и готовность к риску и осознанность в принятии решений.

Что касается ценности стимуляция, то она отрицательно коррелирует на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с толерантностью к людям ($r=-0,585^*$), ($r=-0,595^*$). Соответственно, у топ-менеджеров чем значимее стремление к новизне и новым переживаниям, тем ниже социальная терпимость, способность принимать людей такими, какие они есть.

Таким образом, можно сделать вывод, что для категории топ-менеджмент ключевыми ценностями, важным параметром, способствующими развитию компетенции «готовность к изменениям», является самостоятельность и, наоборот, отрицательно влияющей на «готовность к изменениям», - приверженность традициям. Поэтому развивать «готовность к изменениям» можно через поощрение самостоятельности, формирование ясного видения в ближайшей перспективе, выстраивание взаимодействия в командах, работая вместе с этим над готовностью принимать людей такими, какие они есть, и развивать новые традиции компании. При формировании программ обучения для топ-менеджмента необходимо выбирать обучающие технологии, направленные на развитие и самосовершенствование, например, командные и стратегические сессии, индивидуальный и командный коучинг, особое внимание уделять проектной деятельности, работе над конкретным проектом с конкретным результатом.

Анализ корреляционных связей в категории средний менеджмент показал, что для женщин этой категории важны на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов такие ценности, как конформность ($r=0,541^{**}$), ($r=0,363^{**}$), универсализм ($r=0,495^{**}$), ($r=0,493$), стимуляция ($r=0,427^{**}$), ($r=0,409^{**}$), гедонизм ($r=0,716^{**}$), ($r=0,525^{**}$), на уровне нормативных ценностей – традиции ($r=0,580^{**}$), доброта ($r=0,470^{**}$), самостоятельность ($r=0,382^{**}$), достижение, безопасность ($r=0,620^{**}$) ($r=0,436^{**}$), чувство благополучия ($r=0,471^{**}$).

В этой категории чем старше сотрудник, тем значимее на уровне индивидуальных приоритетов ценность традиции ($r=0,523^{**}$), на уровне нормативных ценностей – универсализм ($r=0,346^*$), на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов – безопасность ($r=0,357^*$), ($r=0,432^*$). Возраст отрицательно коррелирует с независимостью ($r=-0,364^*$), самостоятельностью ($r=-0,457^{**}$), гибкостью ($r=-0,378^*$), рефлексивностью ($r=-0,361^*$), толерантностью к неопределенности Корниловой ($r=-0,378^*$), интолерантностью ($r=-0,378^*$), межличностной толерантностью ($r=-0,378^*$), толерантностью к неопределенности МакЛейна ($r=-0,378^*$), рациональностью ($r=-0,378^*$) и готовностью к риску ($r=-0,378^*$). Чем старше сотрудник, тем сложнее у него будет формироваться компетенция «готовность к изменениям».

Ценность конформность положительно связана на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с самоконтролем ($r=0,486^{**}$) ($r=0,554^{**}$), на уровне индивидуальных приоритетов – с чувством благополучия ($r=0,340^*$) и отрицательно коррелирует с самостоятельностью ($r=-0,367^*$).

Ценность традиции положительно связана на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с самоконтролем ($r=0,412^*$) ($r=0,494^{**}$) и на уровне нормативных идеалов – с чувством благополучия ($r=0,398^*$).

Ценность самостоятельность на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов положительно связана с независимостью ($r=0,453^{**}$), ($r=0,664^{**}$), на уровне индивидуальных приоритетов – с самостоятельностью ($r=0,461^{**}$) и на уровне индивидуальных приоритетов отрицательно связана с самоконтролем ($r=-0,627^{**}$).

Ценность гедонизм положительно коррелирует на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=0,341^{*}$), ($r=0,513^{**}$), чувством благополучия ($r=0,676^{**}$), ($r=0,484^{**}$), толерантностью к людям ($r=0,511^{**}$), ($r=0,621^{**}$), гибкостью ($r=0,519^{**}$), ($r=0,542^{**}$), рефлексивностью ($r=0,462^{**}$), ($r=,489^{**}$), толерантностью к неопределенности Корниловой ($r=0,519^{**}$) ($r=0,542^{**}$), интолерантностью ($r=0,519^{**}$), ($r=0,542^{**}$), межличностной интолерантностью ($r=0,519^{**}$) ($r=0,542^{**}$), толерантностью к стрессу и неопределенности МакЛейна ($r=0,519^{**}$), ($r=0,542^{**}$), рациональностью ($0,519^{**}$) ($0,542^{**}$) и готовностью к риску ($r=0,519^{**}$), ($r=0,542^{**}$) и на уровне индивидуальных приоритетов с независимостью ($0,340^{*}$). Чем выше уровень удовольствия, наслаждения от жизни, тем показатели «готовности к изменениям» выше.

Ценность стимуляция положительно коррелирует на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с независимостью ($r=0,371^{*}$), ($r=0,669^{**}$), на уровне индивидуальных приоритетов – с чувством благополучия ($r=0,674^{**}$), толерантностью ($r=0,569^{**}$), самостоятельностью ($r=0,449^{**}$), интеллектуальной эффективностью ($r=0,556^{**}$), гибкостью ($r=0,654^{**}$), рефлексивностью ($r=0,644^{**}$), толерантностью к неопределенности Корниловой ($r=0,654$), интолерантностью, ($r=0,654$), межличностной толерантностью ($r=0,654$), толерантностью к неопределенности МакЛейна ($r=0,654$), рациональностью ($r=0,654$) и готовностью к риску ($r=0,654$). Ценность стимуляция отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,484^{**}$). Это говорит

о том, что чем выше у руководителей среднего уровня стремление к новизне и глубоким переживаниям, тем выше показатели компетенции «готовность к изменениям».

Ценность достижения положительно связана на уровне нормативных ценностей с независимостью ($r=0,360^{*}$), самостоятельностью ($r=0,346^{*}$), ($r=0,568^{**}$), отрицательно коррелирует на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с самоконтролем ($r=-0,351^{*}$), ($r=-0,396^{*}$). Чем выше у руководителей среднего уровня независимость и самостоятельность, тем выше стремление к достижениям.

Ценность безопасности положительно связана на уровне нормативных ценностей с самоконтролем ($r=0,408^{*}$), на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с чувством благополучия ($r=0,462^{**}$). ($r=0,532^{**}$).

Таким образом, можно сделать вывод, что значимыми показателями у этой категории руководителей является стимуляция и гедонизм. Они ориентированы на достижение, самостоятельное определение целей с использованием нестандартных способов принятия решения и получение удовольствия от жизни. Чем выше у руководителей среднего уровня стремление к новизне и глубоким переживаниям, самостоятельности, стремление к достижениям, тем выше показатели компетенции «готовность к изменениям». Поэтому в обучении среднего менеджмента мы рекомендуем использовать технологии проблемного обучения, кейс-обучения, проектной деятельности, которая включает работу над индивидуальным проектом и мотивирует на проявление самостоятельности и достижение результата.

Анализ корреляционных связей в категории специалисты показал, что для женщин в этой категории на уровне нормативных ценностей важны ценность конформность ($r=0,218^{*}$), достижения ($r=0,216^{*}$), на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов та-

кие ценности, как гедонизм ($r=0,476^{**}$), ($r=0,324^{**}$), безопасность ($r=0,281^{**}$), ($r=0,305^{**}$) и чувство благополучия ($r=0,208^{*}$).

В категории специалисты возраст положительно коррелирует с ценностями на уровне нормативных ценностей с конформностью ($r=0,218^{*}$), ценностью достижения ($r=0,216^{*}$), на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов – с гедонизмом ($r=0,476^{**}$), ($r=0,324^{**}$), безопасностью ($r=0,281^{*}$), ($r=0,305^{**}$), чувством благополучия ($r=0,208^{*}$). Чем старше специалист, тем выше ценности конформность, достижения, гедонизм, безопасность и чувство благополучия.

Ценность традиции у специалистов на уровне нормативных ценностей положительно коррелирует с толерантностью к людям ($r=0,264^{**}$), а на уровне индивидуальных приоритетов – отрицательно коррелирует с независимостью ($r=-0,239^{*}$).

Самостоятельность на уровне индивидуальных приоритетов отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,396^{**}$).

Стимуляция на уровне нормативных ценностей отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,258^{*}$), на уровне индивидуальных приоритетов положительно коррелирует с независимостью ($r=0,218^{*}$).

Гедонизм на уровне индивидуальных приоритетов отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,257^{*}$).

Ценность достижения на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов отрицательно коррелирует с самоконтролем ($r=-0,255^{*}$), ($r=-0,359^{**}$), на уровне индивидуальных приоритетов – с чувством благополучия ($r=-0,294^{**}$).

Безопасность отрицательно коррелирует на уровне нормативных ценностей и индивидуальных приоритетов с самостоятельностью ($r=-0,366^{**}$), ($r=-0,336^{**}$), интеллектуальной эффективностью ($r=-0,243^{*}$), ($r=-0,297^{*}$), толерантностью Корниловой ($r=-0,304^{**}$), ($r=-0,212^{*}$), ин-

толерантностью ($r=-0,308^{**}$), ($r=-0,219^{*}$), межличностной толерантностью ($r=-0,312^{**}$), ($r=-0,224^{*}$), толерантность к неопределенности Маклейна ($r=-0,314^{**}$), ($r=-0,226^{*}$), рациональностью ($r=-0,317^{**}$), ($r=-0,229^{**}$), готовностью к риску ($r=-0,317^{**}$), ($r=-0,231^{*}$), на уровне нормативных ценностей отрицательно коррелирует с гибкостью ($r=-0,284^{**}$) и рефлексивностью ($r=-0,272^{*}$).

Для этой категории сотрудников важными показателями являются соблюдение дисциплины, следование нормам и правилам, безопасность, которые не способствует формированию самостоятельности, стремлению к новизне и достижениям и «готовности к изменениям». При формировании программы обучения для данной категории персонала необходимо учитывать необходимость развития компетенции «готовность к изменениям» под профессиональные задачи у разных специалистов. При необходимости такого обучения включать технологии обучения в сотрудничестве и малых группах (Бордовская 2022), используя принцип совместной деятельности (Андреева 2015), что позволяет повысить ответственность не только за свой результат, но и за результат работы команды, а также снизить уровень тревожности в данной категории персонала.

Выводы

Исследование взаимосвязи различных параметров с помощью корреляционного анализа показало, что для развития компетенции «готовность к изменениям» у сотрудников разных категорий в организации важно работать с такими ценностями как самостоятельность, стимуляция, гедонизм, достижения, конформность, традиции, безопасность и личностными характеристиками, такими, как гибкость, толерантность к людям, толерантность к неопределенности, рефлексивность, готовность к риску. Кроме того, при выборе содержания, технологий, механизмов обучения важно учитывать возраст сотрудников и характер профессиональной деятельности.

Литература

- Андреева, Н. Ю. (2015) Психологические особенности обучения взрослых с учетом различных учебных стилей. *Инновационное развитие профессионального образования*, № 1 (7), с. 36–41.
- Бордовская, Н. В. (ред.). (2022) *Современные образовательные технологии*. М.: КНОРУС, 432 с.
- Вершловский, С. Г. (2008) *Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена*. СПб.: СПб АППО, 149 с.
- Гордеев, М. Н. (2016) Формирование метакомпетенции средствами самостоятельной работы. *Международный научно-исследовательский журнал*, №6 (48), часть 3, с. 27.
- Змеев, С. И. (2002) *Технологии обучения взрослых*. М.: Академия, 128 с.
- Мезенцева, Л. В. (2015) Обучение взрослых: формы и методы. *Вестник Волжского Университета им. В. Н. Татищева*, № 4 (19), с. 137–143.
- Уварова, И. А., Сафонова М. В. (2022a) Компетенция готовности к изменениям как жизненная компетенция: перспективы, изучение, развитие. В кн.: Ж. В. Мурзина и др. (ред.). *Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы III Всерос. науч-практ конф. с междунар. участием*. Чебоксары: ИД «Среда», с. 279–284.
- Уварова, И. А., Сафонова, М. В. (2022b) Особенности сформированности компетенции «готовность к изменениям» у руководителей. *Вестник КГПУ им. В. П. Астафьева*, № 2 (60), с. 68–84. DOI: 10.25146/1995-0861-2022-60-2-340

References

- Andreeva, N. Yu. (2016) Psikhologicheskie osobennosti obucheniya vzroslykh s uchetom razlichnykh uchebnykh stilej [Psychological features of adult learning taking into account different learning styles]. *Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya — Innovative development of vocational education*, no. 1 (7), pp. 36–41. (In Russian)
- Bordovskaya, N. V. (ed.). (2022) *Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii [Modern educational technologies]*. Moscow: KNORUS Publ., 432 p. (In Russian)
- Gordeev, M. N. (2016) *Formirovanie metakompetentsii sredstvami samostoyatel'noj raboty [Formation of metacompetence through independent work]*. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal — International scientific research journal*, no. 6 (48), part 3, p. 27. (In Russian)
- Mezentseva, L. V. (2015) Obuchenie vzroslykh: formy i metody [Adult education: forms and methods]. *Vestnik Volzhskogo Universiteta im. V. N. Tatishcheva — Bulletin of Volga Region University named after V. N. Tatishchev*, no. 4 (19), pp. 137–143. (In Russian)
- Uvarova, I. A., Safonova, M. V. (2022a) Kompetentsiya gotovnosti k izmeneniyam kak zhiznennaya kompetentsiya: perspektivy, izuchenie, razvitie [Readiness for change competence as a life competence: prospects, study, development]. In: Zh. V. Murzina et al. (eds.). *Pedagogika, psikhologiya, obshchestvo: ot teorii k praktike: Materialy III Vserossiiskoj nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem [Pedagogy, psychology, society: from theory to practice: materials of the III All-Russian scientific-practical conference with international participation]*. Cheboksary: Sreda Publ., pp. 279–284. (In Russian)
- Uvarova, I. A., Safonova, M. V. (2022b) Osobennosti sformirovannosti kompetentsii “gotovnost’ k izmeneniyam” u rukovoditelej [Features of the development of the “readiness for change” competence among managers]. *Vestnik KGPU im. V. P. Astaf'eva — Bulletin of KSPU named after V. P. Astafiev*, no. 2 (60), pp. 68–84. DOI: 10.25146/1995-0861-2022-60-2-340 (In Russian)
- Vershlovsky, S. G. (2008) *Nepreryvnoe obrazovanie: istoriko-teoreticheskij analiz fenomena [Lifelong education: historical and theoretical analysis of the phenomenon]*. Saint Petersburg.: SPb APPO Publ., 149 p. (In Russian)
- Zmeyer, S. I. (2002) *Tekhnologii obucheniya vzroslykh [Adult learning technologies]*. Moscow: Academia Publ., 128 p. (In Russian)