

профессиональные намерения. Несмотря на сравнительно позитивные показатели в ценностной сфере личности, дальнейшая социальная и профессиональная адаптация у большинства студентов будет зависеть от повышения их уровня активности и стремления к познанию, раскрытию личностных проявлений в плане адекватного

восприятия окружающей действительности, воспитания эстетических чувств (любви к прекрасному). В связи с этим целесообразна коррекционная работа с определенной категорией студентов, которая, в свою очередь, должна быть направлена на повышение значимости ценностей, полезных в будущей профессиональной деятельности.

Примечания

¹ Психологический словарь / под общ. ред. Ю.Л. Неймера. Ростов н/Д, 2003.

² Там же. С. 585.

³ Донцов А.И. О ценностных факторах формирования личности // Социально-психологические проблемы формирования личности и учебно-воспитательный процесс. М., 1975. С. 130–140.

⁴ Донцов А.И. К вопросу о механизмах формирования личности // Психологические исследования. 1975. Вып. 5. С. 21–34.

⁵ Психологический словарь / под общ. ред. Ю.Л. Неймера. С. 585.

⁶ Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 2000.

⁷ Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.

⁸ Цит. по: Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социол. журн. 1994. № 1. С. 35–52.

⁹ Фанталова Е.Б. Методика «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах» // Журн. практич. психолога. 1996. № 2. С. 32–37.

¹⁰ Фанталова Е.Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. Самара, 2001.

УДК 159.9

Е.П. КРЕТОВА

Южный федеральный университет (г. Краснодар)

E-mail: kretovak@inbox.ru

Социальный интеллект как фактор эффективной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

В статье рассматриваются представления о социальном интеллекте, концепции социального интеллекта. Выделяется структура социального интеллекта и источники его развития, приводится сравнение эмоционального и социального интеллектов. Указывается на особенности отношений у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: социальный интеллект, отношения, источники развития социального интеллекта, сотрудник уголовно-исполнительной системы.

E.P. KRETOVA

Social Intelligence as the Factor of Effective Activity of Employees Criminally-Executive System

In article representations about social intelligence, the concept of social intelligence are considered. The structure of social intelligence and sources of its development is allocated, comparison of emotional and social intelligence is resulted. It is underlined features of relations at employees criminally-executive system.

Key words: social intelligence, relations, sources of development of social intelligence, employee criminally-executive system.

Существует множество профессий, в которых необходимо развитие социального интеллекта. К числу таких профессий, можно отнести и службу в уголовно-исполнительной системе. Специалисты, работающие в уголовно-исполнительной системе, должны

иметь определенный уровень адекватности и успешности социального взаимодействия.

Актуальность данной проблемы обусловлена сложностью изучения; как отмечает Л.И. Беляева, исследований, посвященных проблемам заключенных, гораздо больше,

чем тех, что посвящены категории, ответственной за этих заключенных, это касается и их социального интеллекта. Деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах. Д.В. Ушаков утверждает, что внутри профессии люди уже оказываются в определенной степени подобранными по интеллекту, исключением не являются сотрудники пенитенциарной системы. Если бы внутри какой-либо одной сложной профессии мы наблюдали представителей всего спектра интеллектуальных возможностей, то перед нами предстала бы еще более впечатляющая картина. Однако этого не происходит, и люди с недостаточным когнитивным развитием не выбирают сложных профессий или отсеиваются на подступах к ним¹.

Изначально концепция социального интеллекта была предложена Э. Торндайком (1920 г.) для обозначения «дальновидности в межличностных отношениях». Он рассматривал социальный интеллект как специфическую познавательную способность, которая обеспечивает успешное взаимодействие с людьми; основная функция социального интеллекта — прогнозирование поведения.

Проблема социального интеллекта освещается в рамках исследований способностей к творчеству (И.М. Кыштымова, Н.С. Лейтес, А.С. Прутченков, В.Э. Чудновский и др.). Ряд ученых считают, что способность к творчеству и социальная адаптивность имеют обратную корреляцию, другие исследователи утверждают, что креативность повышает успешность общения и адаптивность личности в обществе².

С. Заккаро с соавторами полагают, что наличие такой личностной характеристики, как социальный интеллект, является необходимым условием возникновения лидерства в открытых, динамичных системах. При этом подчеркивается двухкомпонентный характер социального интеллекта, включающего в себя: социальную перцепцию — способность к более быстрому и тонкому пониманию других людей и социальных групп; поведенческую гибкость — способность изменять поведение, учитывая требования, проистекающие от новых задач и ситуаций³.

На основе анализа научной литературы можно выделить следующие источники развития социального интеллекта: жизненный опыт — ему принадлежит ведущая роль в раз-

витии коммуникативной компетенции. Важен опыт межличностного общения, так как он социален, включает интериоризированные нормы и ценности конкретной общественной среды. Кроме того, он индивидуален, основан на индивидуальных особенностях и психологических событиях личной жизни.

Искусство, эстетическая деятельность тоже являются источниками развития социального интеллекта, двусторонне обогащают человека: и в роли творца, и в роли воспринимающего произведения искусства. Оно способствует развитию коммуникативных умений.

Немаловажную роль в развитии социального интеллекта играет общая эрудиция — запас достоверных и систематизированных гуманитарных знаний, относящиеся к истории и культуре человеческого общения, которыми располагает данный индивид. Наконец, научные методы предполагают интеграцию всех источников коммуникативной компетенции, открывают возможность описания, концептуализации, объяснения и прогноза межличностного взаимодействия с последующей разработкой практических средств повышения коммуникативной компетенции на уровне индивида, групп и коллективов, а также всего общества.

С социальным интеллектом тесно соседствует, по мнению Р. Стернберга, эмоциональный интеллект. П. Саловей и Дж. Майер обосновали понятие эмоционального интеллекта, который они определили как форму социального интеллекта, включающую способность отслеживать свои и чужие эмоции, различать их между собой и использовать эту информацию для управления своими мыслями и действиями⁴.

В последние годы С. Волфом с соавторами получен ряд данных о его роли в так называемом внезапно появляющемся (т. е. неформальном) лидерстве в малых группах. Однако связь между эмоциональным интеллектом и лидерством носит не прямой характер, а опосредована, прежде всего, промежуточными когнитивными процессами, которые, в свою очередь, влияют на действия по координации индивидуальных усилий в решении групповой задачи.

Модель эмоционального интеллекта, предложенная Д.В. Люсиным, включает три элемента: когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, как о важном источнике

информации о себе самом и о других людях и т. п.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость, эмоциональная чувствительность и т. п.)⁵.

Р. Бар-Он выделил пять сфер эмоционального интеллекта, в каждой из которых отмечает наиболее специфические навыки, ведущие к достижению успеха. Они включают: познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, самоуважение, самореализация, независимость); навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание); способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость); управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль); преобладающее настроение (счастье, оптимизм)⁶.

Д. Гоулмен рассматривает эмоциональный интеллект как неперемное условие эффективного руководства⁷. По результатам исследования менеджеров Д. Гоулмен пришел к выводу, что вклад эмоционального интеллекта в эффективность управленческой деятельности (она определялась показателями прибыльности подразделений фирмы) вдвое превосходит соответствующий вклад таких факторов, как технические умения и IQ. В своей книге «Эмоциональное лидерство» он описывает модель лидерских способностей в соответствии со структурой эмоционального интеллекта:

1) самосознание: эмоциональное самосознание, адекватная самооценка, уверенность в себе. Лидеры с высокоразвитым самосознанием способны осознавать воздействие своих эмоций и чувств на психологическое состояние, что помогает интуитивно выбрать лучший способ поведения в сложной ситуации;

2) самоконтроль: контроль эмоций, открытость, адаптивность, воля к победе, инициативность, оптимизм. Лидеры с развитым самоконтролем устойчивы к стрессам, сохраняют спокойствие и рассудительность во время кризиса, умеют открыто признать свои ошибки, гибко приспосабливаться к очередным сложностям и меняющимся ситуациям;

3) социальная чуткость: эмпатия, деловая осведомленность, предупредительность. Лидеры с такими навыками способны понимать окружающих, участливо к ним относиться, могут встать на место другого человека; они спо-

собны ориентироваться в жизни организации, понимать, какие ценности и негласные правила определяют поведение сотрудников;

4) управление отношениями: воодушевление, влияние, помощь в самосовершенствовании, содействие изменениям, урегулирование конфликтов, командная работа и сотрудничество. Лидеры, обладающие данными способностями, умеют вызвать отклик у последователей и воодушевить на выполнение поставленных задач.

Эмоциональный интеллект оказывает большое влияние на успешность и психологическое состояние человека. Люди с высоким уровнем эмоционального интеллекта устанавливают более позитивные отношения с окружающими, выше оцениваются ими, добиваются больших успехов в учебе и работе, более позитивно относятся к себе и имеют более высокий уровень психологического благополучия. Это происходит, поскольку высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет человеку, во-первых, получить дополнительную информацию и тем самым повысить качество принимаемых решений и, во-вторых, претворить эти решения в жизнь за счет хорошо сформированного самоконтроля.

Общепризнано, что эффективность функционирования исправительных учреждений во многом зависит от профессиональной компетентности и психологической пригодности персонала, поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной, уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы. Особенности взаимоотношений сотрудников УИС обусловлены рядом факторов, как общих, так и специфических для этой профессиональной группы, связанных с жесткой регламентацией отношений, вынужденными разлуками с родными, частыми дежурствами, работой со спецконтингентом, необходимостью адаптации к новому коллективу, отношениями доминирования — подчинения, риском для жизни.

Нами было проведено исследование, направленное на выявление способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений, в котором приняли участие 79 сотрудников уголовно-исполнительной системы в возрасте от 21 года до 50 лет. Использовалась методика Н. Холла «Диагностика эмоционального интеллекта», содержащая 5 шкал: эмоциональ-

ная осведомленность; управление своими эмоциями; самомотивация; эмпатия; распознавание эмоций других людей.

В результате были получены следующие данные: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями и распознавание эмоций других людей как составляющие эмоционального интеллекта имеют низкий уровень развития, средний уровень — самомотивация и эмпатия. Интегративный уровень эмоционального интеллекта у данной группы испытуемых низкий. Прослеживается прямая зависимость между общим интеллектом и всеми шкалами данной методики.

Мы использовали «Шкалу доброжелательности» Д. Кэмпбелла для диагностики степени интенсивности доброжелательного отношения к другим людям. Было выявлено, что у сотрудников уголовно-исполнительной системы низкий показатель доброжелательного отношения к другим людям. При использовании критерия Ч. Спирмена выявлена прямая зависимость между доброжелательным отношением и эмоциональным интеллектом, самомотивацией.

Можно сделать вывод, что развитие эмоционального и социального интеллекта у сотрудников уголовно-исполнительной системы позволяет активно обмениваться ин-

формацией, выделять значимую и, как следствие, приводит к эффективной трудовой деятельности, а также улучшению взаимоотношений как на работе, так и с близкими.

Развитие социального интеллекта позволяет активно обмениваться информацией, выделять значимую, так как люди не только обмениваются знаниями, но и стремятся при этом выработать общий смысл. Это возможно лишь при условии, что информация не только принята, но понята и осмыслена. Коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь тогда, когда человек, направляющий информацию, и тот, кто ее принимает, обладают единой или сходной системой кодификации и декодификации. Это особенно важно потому, что коммуникатор и реципиент в коммуникативном процессе постоянно меняются местами. Всякий обмен информацией между ними возможен лишь при условии, что знаки и, главное, закрепленные за ними значения известны всем участникам коммуникативного процесса. Только принятие единой системы значений обеспечивает возможность партнерам понимать друг друга. Именно такие возможности развиваются и совершенствуются благодаря социальному интеллекту.

Примечания

¹ Ушаков Д.В. Социальный интеллект как вид интеллекта // Социальный интеллект: теория, измерение, исследование / под ред. Д.В. Ушакова, Д.В. Люсина. М., 2004. С. 11–29.

² Юркевич В.С. Проблема эмоционального интеллекта // Вестник практич. психологии образования. 2005. № 3 (4). Июль–сентябрь. С. 4–10.

³ Практический интеллект / под общ. ред. Р. Стернберга. СПб., 2002.

⁴ Там же. С. 118.

⁵ Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: теория, измерение, исследование / под ред. Д.В. Ушакова, Д.В. Люсина. М., 2004. С. 29–39.

⁶ Цит. по: Практический интеллект / под ред. Р. Стернберга. С. 88.

⁷ Гоулмен Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М., 2007.

УДК 159.9

И.В. ЗУБКОВА

Педагогический институт Саратовского государственного университета
E-mail: zubkova64@rambler.ru

Психолингвистический анализ ошибок, возникающих в процессе овладения иностранным языком

В статье обсуждается психолингвистическая классификация ошибок, возникающих в процессе изучения иностранного языка (на примере английского языка). Анализируются причины возникновения ошибок, способы их устранения и профилактики появления в речи. Также рассматривается роль лингвистического внимания в регуляции указанных процессов на различных этапах промежуточного языка.

Ключевые слова: лингвистическое внимание, анализ ошибок, оговорка, ошибка, промежуточный язык.