



*Толерантность,
качество личности,
рынок труда,
адаптация, уровень
толерантности,
профессиональная
деятельность, условия
городской и сельской
местности*

*Tolerance, quality
of the individuality, labour
market, adaptation,
the level of tolerance,
professional activity,
conditions in the city
and the countryside*

ТОЛЕРАНТНОСТЬ КАК КАЧЕСТВО ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

М.А. Ковальчук
д.п.н., профессор, профессор кафедры гуманитарных дисциплин
ФГБОУ ВО Ярославская ГСХА

Каким должен быть современный профессионал? Какие именно качества личности наиболее значимы, чтобы снизить риск его дезадаптации в условиях современного рынка труда?

Безусловно, это весьма важные вопросы, которые требуют ответа. Мы в ходе своих исследований пришли к выводу, что таким качеством является толерантность. Толерантный работник более уравновешен, эмоционально стабилен, он в меньшей степени является инициатором конфликтов и не проявляет агрессивных форм поведения, что и является защитным барьером дезадаптационных процессов в профессиональной деятельности.

Почему именно толерантность? И что это такое? Постараемся дать ответ на два этих вопроса. Каждый человек в условиях рынка труда хочет найти работу, которая его наиболее удовлетворяет. Это аксиоматично, но не каждый понимает, что есть и другие специалисты, которые тоже стремятся удовлетворить свою профессиональную потребность и найти работу, позволяющую человеку комфортно чувствовать себя в жизненном пространстве.

Рынок труда всегда ставит человека в условия естественной конкуренции и без толерантного поведения в таковых трудно адаптироваться в профессиональной среде и найти то место на рынке труда, которое тебя полностью удовлетворит. А какие тенденции находят отражение в практике и над чем работают ученые? Во-первых, это повышение уровня конфликтности на производствах и в организациях, стремление работника занять то рабочее место, которому он не соответствует по своим профессиональным данным, распространяющееся явление моббинга в трудовых коллективах. На сегодняшний день ученые детально изучают этот феномен. И самой распространенной причиной моббинга как раз является зависть в отношении другого работника по самым различным основаниям: возраст, более высокий уровень профессиональной компетентности, эмоциональная сдержанность, умение бесконфликтно решать производственные задачи и еще многое другое. И все это, безусловно, говорит об отсутствии толерантного восприятия профессиональной сферы и складывающихся в ней взаимоотношений.

Теперь обратимся к понятию толерантность. В толковых словарях русского языка толерантность рассматривается в соответствии с таким понятием как терпимость, выносливость, признание существования различных мнений, взглядов, обычаев. В переводе с английского толерантность означает готовность быть снисходительным и терпимым. Французская культура предполагает несколько иное понимание толерантности и в переводе с французского толерантность определяется как отношения, в которых допускаются

различные мнения и точки зрения, отличные от ваших собственных. В русском языке приняты такие понятия как открытость, душевность, великодушие, которые и соотносятся с понятием толерантности в восточных языках. Таким образом, толерантность как качество личности человека, работника, выполняющего конкретный вид профессиональной деятельности в различных культурах, рассматривается по-разному.

В психолого-педагогической науке также единства во мнении ученых по определению данного понятия не существует. В советском энциклопедическом словаре под редакцией А.М. Прохорова толерантность рассматривается как способность переносить неблагоприятное влияние того или иного фактора среды и терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению.

В работе под общей редакцией А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского «Психология: Словарь» толерантность представлена как отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию, в то время как в Большом толковом психологическом словаре А. Ребера толерантность определяется как установка на либеральное принятие моделей поведения, убеждений и ценностей других.

Мы же в своих исследованиях рассматриваем толерантность как качество личности профессионала, сформированность которого обеспечивает адаптацию человека в условиях профессиональной деятельности. Таким образом, это определенное личностное качество, которое реализуется в процессе профессиональной деятельности, проявляется в принятии ее участниками друг друга как самооценности, в понимании всех психологических состояний друг друга, принятии формирующихся интересов и ценностей у каждого члена трудового коллектива на основе готовности к субъект-субъектному взаимодействию через рефлексию складывающихся взаимоотношений.

Толерантность – это качество личности профессионала, представляющее собой подсистему более широкой системы, а именно ценностной сферы человека. А поскольку толерантность – системное качество, то оно включает в себя такие компоненты, как установка, рефлексивная позиция, эмоциональный и волевой компонент, а также поведенческую составляющую. Установка – это определенная готовность к действиям и отношениям в профессиональной среде, которая обеспечивает реализацию толерантности как личностного качества. Но человек должен

также быть способным адекватно оценивать себя и своих коллег в профессиональной деятельности, в процессе решения профессиональных задач, соотносить полученные результаты с поставленными целями, т.е. осуществлять рефлексивный анализ. Адекватный рефлексивный анализ позволяет работнику вносить коррективы в выполнение своих профессиональных функций. Отсутствие способности к адекватному рефлексивному анализу будет приводить к возникновению конфликтов в трудовых коллективах, распространению моббинга, проявлению агрессии по отношению к другим членам коллектива и, как следствие, проявлению редукции профессиональных достижений. Эмоциональный и волевой компоненты позволяют работнику контролировать свои эмоциональные реакции, обеспечивают саморегуляцию в проблемных ситуациях, а также позволяют работнику сохранить устойчивость своих взглядов и позиций и соотносить их с профессиональными результатами, делая выводы о том, способствуют ли они эффективности профессиональной деятельности или снижают ее. Поведенческий компонент позволяет работнику адекватно реализовать свои профессиональные функции, соотнести профессиональные действия с необходимым результатом. Импульсивное поведение всегда приводит к неэффективным действиям, в профессиональной деятельности работник должен уметь свести риск его проявления до минимума.

Как качество личности толерантность формируется в ходе социализации человека в течение всей жизни и проявляется в различных сферах. Как уже было отмечено, в наших исследованиях мы рассматривали сферу профессиональной деятельности. В современном обществе существенно возрастает роль профессиональной среды как определенной социальной ниши, обладающей нейтрализующим потенциалом, но это в случае, если в профессиональной среде складывается благоприятная атмосфера и нет конфликтов. Такая рабочая обстановка нейтрализует действие на ее членов негативных факторов социального окружения. В противоположном случае профессиональная среда может сама выступать в качестве такого неблагоприятного фактора, оказывая отрицательное влияние на формирование и развитие человека, в целом на процесс его жизнедеятельности и профессиональные достижения. В ходе проводимых исследований мы опросили различные возрастные группы работающего населения. Опрос проводился в Ярославской обла-

сти, по национальному признаку выборка была однородной – русское население.

В ходе опроса мы просили ответить респондентов на два вопроса. Первый вопрос: «Назовите качества, которыми должен обладать современный работник?» В список приоритетных качеств современного работника мы включали те качества, которые были названы половиной опрошиваемой выборки.

Ответы на поставленный вопрос сведены в таблицу 1.

Значительных различий в ответах по половому признаку ни в одной из выборок получено не было. Но такое качество как толерантность не названо (за исключением единичных ответов) ни в одном из составленных списков, поэтому нами в ходе опроса был задан дополнительный вопрос. Второй вопрос звучал следующим образом: «Толерантность как качество личности современного работника, какой смысл Вы вкладываете в данное понятие?».

Ответы на поставленный вопрос сведены в таблицу 2.

По половому признаку различий в ответах респондентов не было обнаружено.

Анализ результатов проведенного опроса позволяет говорить о том, что представители различных направлений профессиональной деятельности в круг качеств личности современного профессионала включают и такое качество как толерантность, но нет понимания смысла и

содержания данного качества, и явно прослеживается взаимосвязь понимания толерантности с возрастным фактором. Отсюда следует непонимание того, какую роль играет в адаптации работника наличие данного качества, либо его противоположного – интолерантности (в широком понимании – в условиях современного рынка труда, в более узком понимании – в условиях конкретного трудового коллектива, а если брать еще более узкие границы, то – в выполнении конкретной деятельности).

Работая в 2004–2005 гг. в рамках федеральной государственной программы «Формирование установок толерантного сознания и профилактика экстремизма в российском обществе (2001–2005 гг.)», мы провели исследование, в ходе которого выявили составляющие такого качества личности как толерантность и противоположного ему качества – интолерантность. По результатам наших исследований, основными характеристиками толерантности являются гуманность, эмпатия, рефлексивная позиция, аутентичность (естественность в отношениях), самопознание и принятие чувств. Говорить об интолерантности человека в любой сфере, исключение не составляет профессиональная деятельность, можно при проявлении конфликтности во взаимоотношениях, повышенного уровня личностной и ситуативной тревожности, озабоченности и занятости самим собой и проявлении агрессии в поведении и взаимоотношениях.

Таблица 1 – Ответы респондентов на вопрос: «Назовите качества, которыми должен обладать современный работник?»

| Возрастной состав выборки | Выборка (представители социальных профессий) | Качества личности современного работника |
|---------------------------|---|---|
| от 22 до 30 лет | выборка 91 человек (45% – лица мужского пола, 55% – женского пола) | Конкуренентоспособность, способность к бесконфликтному общению, стрессоустойчивость. Лица женского пола, к уже перечисленным, добавили такие качества, как: стремление к карьерному росту, умение преодолевать трудности, женская смекалка. |
| от 35 до 45 лет | выборка 78 человек, процентное соотношение лиц противоположного пола приблизительно одинаково | Выдержка, мобильность, умение находить выход из сложившихся ситуаций в ограниченный временной промежуток, профессиональная компетентность, профессиональное самосовершенствование, сила воли, твердость характера. |
| от 45 до 55 лет | 68 человек (49% женщин и 51% мужчин) | Терпимость, стремление к бесконфликтному взаимодействию с коллегами, настойчивость, умение противодействовать давлению, умение работать в команде и индивидуально одинаково хорошо. |
| от 55 лет и старше | 59 человек (51% женщин и 49% мужчин) | Умение доказать свою профессиональную компетентность, сила воли, настойчивость, терпение и умение добиваться своего в любой ситуации. |

Таблица 2 – Ответы респондентов на вопрос «Толерантность как качество личности современного работника, какой смысл Вы вкладываете в данное понятие?»

| Возрастной состав выборки | Выборка (представители социальных профессий) | Толерантность как качество личности – это |
|---------------------------|---|--|
| от 22 до 30 лет | выборка 91 человек (45% – лица мужского пола, 55% – женского пола) | понимание других людей, коллег и принятие их мнений и способов выполнения деятельности; |
| от 35 до 45 лет | выборка 78 человек, процентное соотношение лиц противоположного пола приблизительно одинаково | умение работать в команде, причем в команде многонациональной, умение выбрать оптимальное решение и реализовать его в деятельности; |
| от 45 до 55 лет | 68 человек (49% – женщины, 51% – мужчины) | поддержка и взаимовыручка, контроль над своим поведением и эмоциональными реакциями в отношении тех, кто работает рядом с тобой; |
| от 55 и старше | 59 человек (51% – женщины, 49% – мужчины) | умение отстоять свою точку зрения, способность не увлекаться модными, но непроверенными действиями, доверять коллегам, но всегда давать свою оценку возможному результату. |

В исследованиях, проведенных нами в 2016–2017 гг., как уже отмечали выше, нами выявлена взаимосвязь понимания содержания толерантности с возрастным фактором в процессе выполнения трудовой деятельности в трудовом коллективе. Далее мы посмотрели, каким образом представители различных возрастных групп проявляют толерантность как качество личности в профессиональной деятельности. С этой целью мы воспользовались экспресс опросником Г.У. Солдатовой, О.А. Кравцовой, О.Е. Хухлаева, О.А. Шайгеровой «Индекс толерантности». Опросник содержит три шкалы: этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность как черта личности. Нас интересовала последняя субшкала, включающая утверждения, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, определяющие отношения человека к окружающей его социальной среде, в которую включается и профессиональная среда.

Выборка, на которой было проведено исследование – это представители социальных профессий, в которых деятельность специалиста реализуется через построение особых отношений с другими людьми. В выборке были представлены следующие направления профессиональной деятельности: технолог общественного питания, менеджер по работе с персоналом, инженеры различных специализаций, преподаватель вуза, врач. Все представители выборки работали в условиях города. Для того чтобы наша выборка являлась репрезентативной, представительство лиц обоего пола в ней было приблизительно одинаковым, приблизительно равными по количест-

ву были различные возрастные группы. Национальный состав – русские. Всего в исследовании принимали участие 120 человек.

Какие же результаты мы получили? Среднее значение индекса толерантности в возрастных группах:

- от 22 до 30 лет – 26 (средний уровень толерантности);
- от 35 до 45 лет – 29 (средний уровень толерантности);
- от 45 до 55 лет – 21 (средний уровень толерантности, приближается к верхней границе низкого уровня толерантности);
- от 55 до 65 лет – 18 (низкий уровень толерантности);
- старше 65 лет – 12 (низкий уровень толерантности).

Полученные результаты позволяют говорить о том, что существует не только взаимосвязь между пониманием содержания толерантности как качества личности профессионала, но и проявлением данного качества в профессиональной деятельности в зависимости от возраста, причем в сторону снижения уровня толерантности, изменения установок и убеждений в отношениях с коллегами.

Нас заинтересовал вопрос о том, почему усиливается проявление интолерантных характеристик с возрастом в профессиональной деятельности. Используя метод проективных вопросов, мы выяснили, что с возрастом у работника сужается жизненное пространство, у него выпадает значительное количество сфер, что позволило нам придти к идее «жизненного поля» человека.

Жизненное поле человека – это его деятельностное пространство, представленное различными сферами: досуговой, семейной, профессиональной, коммуникационной, сферой реализации интересов и т.д. Чем больше сфер включено в жизненное поле человека, тем больше у него возможности получения социально-одобряемых нормативных образцов поведения и альтернатив для рефлексивного анализа. Ограниченность жизненного поля одной-двумя сферами сужает информационное пространство, способствуя формированию собственной системы представлений, не всегда совпадающей с общепринятой, а главное – формируется собственное восприятие критериев самореализации в различных жизненных сферах, включая профессиональную, увеличивается количество интолерантных характеристик, проявляющихся в профессиональной деятельности и взаимоотношениях с коллегами. Личность, ограниченная узким жизненным полем, ищет свой нормативно-ценностный ориентир без опоры на систему альтернативных вариантов, что, безусловно, нарушает психологическое здоровье человека и способствует снижению его уровня толерантности.

Еще один фактор, который мы изучали в ходе своих исследований – это тип поселения, в котором проживает работник. Мы сделали выборку представителей социальных профессий, проживающих и работающих в условиях сельской местности. Выборка являлась репрезентативной, поскольку представляла особенности генеральной совокупности. В исследовании приняли участие 72 человека. Возрастные группы и количество лиц женского и мужского пола представлены приблизительно в равном соотношении. Национальный состав выборки – русские. Мы использовали тот же опросник, что и для представителей социальных профессий, работающих в условиях города.

Среднее значение индекса толерантности в возрастных группах по субшкале «толерантность как черта личности»:

- от 22 до 30 лет – 34 (высокий уровень толерантности);
- от 35 до 45 лет – 36 (высокий уровень толерантности);
- от 45 до 55 лет – 32 (высокий уровень толерантности);
- от 55 до 65 лет – 26 (средний уровень толерантности);
- старше 65 лет – 29 (средний уровень толерантности).

Выводы

Толерантность как качество личности современного работника, бесспорно, признается таковым как учеными, так и специалистами-практиками. К сожалению, не всегда можно охарактеризовать человека как толерантную личность, поэтому, наряду с формированием толерантности как качества личности работника, которое обеспечит ему большую конкурентоспособность на рынке труда и снизит риск дезадаптационных процессов, необходимо не забывать о существующей проблеме появления в поведении человека и его взаимоотношениях с коллегами с возрастом в процессе профессиональной деятельности таких характеристик как: конфликтность, агрессия, раздражительность, неустойчивость, личностная тревожность, озабоченность и занятость самим собой. Сказать, что абсолютно все работники старше 65 лет проявляют интолерантность, безусловно, нельзя, тенденция наблюдается, но все зависит от индивидуально-личностных особенностей самого работника и его восприятия нравственно-ценностных норм взаимоотношений в ходе профессиональной деятельности. В ходе исследования нами выявлена зависимость проявления толерантности в процессе выполнения профессиональной деятельности и места проживания: город или сельская местность. В сельской местности у работников всех возрастных категорий наблюдаются более высокие показатели индекса толерантности по субшкале «толерантность как качество личности».

Литература

1. Советский энциклопедический словарь [Текст] / под ред. А.М. Прохорова. – М., 1986. – 1600 с.
2. Психология: Словарь [Текст] / под общей ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М., 1990. – 494 с.
3. Ребер, А. Большой толковый психологический словарь. Т. 2 [Текст] / А. Ребер. – М., 2000. – 592 с.

References

1. Sovetskij jenciklopedicheski slovar' [Tekst] / pod red. A.M. Prohorova. – M., 1986. – 1600 s.
2. Psihologija: Slovar' [Tekst] / pod obshhej red. A.V. Petrovskogo, M.G. Jaroshevskogo. – M., 1990. – 494 s.
3. Reber, A. Bol'shoj tolkovyj psihologicheskij slovar'. T. 2 [Tekst] / A. Reber. – M., 2000. – 592 s.