

УДК 351.858

DOI: 10.26795/2307-1281-2021-9-1-8

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ В ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ИНИЦИАТИВЫ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Д. В. Малыгин¹

*¹Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина
(Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация*

АННОТАЦИЯ

Введение. Проблема определения педагогических условий и факторов, а также их соотношения для формирования инициативы в трудовом коллективе является одним из актуальных направлений в современном подходе к управлению персоналом. Актуальна данная проблематика в возможности применения к развитию инициативы в трудовом коллективе.

Материалы и методы. В качестве основных методов использовался анализ литературы по изучаемой проблеме из разных областей научного поиска, научные статьи по теме исследования, а также обобщение и систематизация полученных данных. Проведен анализ взаимных связей понятий «условие» и «фактор».

Результаты исследования. Проведен сравнительно-сопоставительный анализ терминов «условие» и «фактор» в различных областях знания. Выяснено, что четкого разделения между понятиями нет, во многих исследованиях эти понятия являются тождественными. В то же время в определениях этих понятий в философии, педагогике и психологии были выявлены различия. В контексте проблемы формирования инициативы в трудовом коллективе было определено, что условия и факторы могут трансформироваться друг в друга. Была предложена наглядная схема трансформации условий в факторы через процедуру оценки и сознательных действий по изменению условий. Полученный результат означает, что необходимо проводить исследование в конкретном трудовом коллективе, работающем на определенные цели.

Обсуждение и заключения. В работе представлены выводы об отличиях терминов «условие» и «факторы», установлены взаимосвязи данных понятий, выводы о возможных механизмах перехода одного явления в другое в рамках исследования развития инициативы в трудовом коллективе, динамики трансформации условий в факторы успешности педагогической деятельности, а также предложена сводная форма контроля динамики изменений в конкретных условиях, важных для формирования инициативы в трудовом коллективе, и их трансформации в факторы. В результате представлен вариант классификации условий развития инициативы в трудовом коллективе.

Ключевые слова: условие, фактор, трудовой коллектив, инициатива, активность.

Для цитирования: Малыгин Д.В. Трансформация педагогических условий в факторы развития инициативы в трудовом коллективе // Вестник Мининского университета. 2021. Т. 9, №1. С.8.

TRANSFORMATION OF PEDAGOGICAL CONDITIONS INTO FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF INITIATIVE IN THE WORK COLLECTIVE

D. V. Malygin¹

¹*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University),
Nizhny Novgorod, Russian Federation*

ABSTRACT

Introduction. The problem of determining the pedagogical conditions and factors, as well as their correlation for the formation of initiative among the staff is one of the urgent directions in the modern approach to personnel management. This issue is relevant in the possibility of applying it to the development of the initiative among the staff members.

Materials and Methods. The main methods were the analysis of literature on the problem under study from different areas of scientific research, scientific articles on the topic of research, as well as generalization and systematization of the data obtained. The analysis of the relationship and interconnections of these concepts is carried out.

Results. A comparative analysis of the terms "condition" and "factor" in various fields of knowledge has been carried out. It was found that there is no clear division between the concepts; in many studies, these concepts are identical. At the same time, differences were identified in the definitions of these concepts in philosophy, pedagogy and psychology. In the context of the problem of the formation of initiative in the work collective, it was determined that conditions and factors can transform into each other. A visual scheme was proposed for transforming conditions into factors through the assessment procedure and conscious actions to change conditions. A visual scheme was proposed for transforming conditions into factors through the assessment procedure and conscious actions to change conditions. The question of the specifics of the relationships between the concepts of conditions and factors, as applied to a specific team, remains open. The latter result means that it is necessary to conduct research in a specific work collective working for specific purposes.

Discussions and Conclusions. The paper presents conclusions about the differences between the terms "condition" and "factors", presents the relationship of these concepts, conclusions about the possible mechanisms for the transition from one concept to another in the study of the development of initiative in the work collective, the dynamics of transformation of conditions into factors of successful pedagogical activity, as well as , a consolidated form of control of the dynamics of changes in specific conditions, important for the formation of initiative in the work collective, and their transformation into factors is proposed. As a result, a variant of the classification of the conditions for the development of initiative in the work collective is presented.

Keywords: condition, factor, staff, initiative, activity.

For citation: Malygin D.V. Transformation of pedagogical conditions into factors in the development of initiative in the work collective // Vestnik of Minin University. 2021. Vol. 9, no. 1. P.8.

Введение

Яркой чертой современного развития общества является нарастающая динамика изменений во всех его сферах. Для того чтобы опыт и знания специалиста оставались актуальными и позволяющими решать сложные вызовы временных изменений, требуются такие качества, как активность и инициатива. Для проработки проблемы формирования инициативы в трудовом коллективе необходимо определить условия и факторы, при которых данные качества устойчиво формируются в определенном трудовом коллективе, решающем определенные производственные задачи.

Без тщательного анализа и проработки условий формирования любых качеств, необязательно указанных нами, не работает ни одна модель формирования качеств, это подтверждается современными исследованиями в различных областях знания, в которых условия развития того или иного качества всегда присутствуют. Несмотря на большое количество имеющихся исследований по вопросам определения условий и факторов, на сегодняшний день их можно разделить на два подхода к проблеме соотношения этих двух понятий при практическом применении.

Первый подход четко разделяет эти два понятия, концентрируясь либо на условиях, либо на факторах, то есть работая только в одной плоскости, оставляя без внимания соотношение понятий. Второй подход и его представители не проводят между понятиями «условия» и «факторы» четкую грань, часто идентифицируя одно понятие с другим.

Оба подхода основаны на признании мнения о том, что условия и факторы могут играть важную роль, необязательно позитивную, а иногда препятствующую достижению запланированных результатов. Исследователями отмечается, что условия и факторы могут быть рассмотрены для решения задач исследований как самостоятельные понятия, так и в тесной взаимосвязи, при этом в обозначенных подходах не раскрыт механизм взаимосвязей.

Мы считаем, что механизмом взаимосвязей между этими двумя понятиями может являться трансформация. Теоретическая значимость данного исследования заключается в уточнении понятий «условие» и «фактор» и взаимосвязей между указанными понятиями.

Для развития инициативы в трудовом коллективе это имеет большое практическое значение, которое заключается в большем или меньшем влиянии определенных условий на результативность конкретных действий для развития требуемых качеств, что в свою очередь позволит проводить сознательную работу по увеличению влияния педагогических условий на результаты развития требуемых качеств в конкретном трудовом коллективе.

Проблематика исследования педагогических условий затронута множеством исследований. Определения педагогических условий и подходов к ним рассматриваются в философском, психолого-педагогическом и социологическом аспектах. Факторы также рассматриваются в разных областях знания, для решения самых различных задач.

Исследованиями проблематики педагогических условий являются работы Ю.К. Бабанского, В.И. Андреева, В.А. Беликова, Н.В. Ипполитовой, М.В. Зверевой, С.Н. Павлова, Е.И. Козыревой, Г.А. Демидовой и других отечественных и зарубежных исследователей. Одним из современных и наиболее близких по рассмотрению влияния того или иного педагогического условия на эффективность педагогической деятельности исследований, затрагивающим данную тематику, является работа Е.Г. Плотниковой и Н.В. Соболя.

Несмотря на глубину исследований, обобщения понятий «условие» и «фактор» и прослеживания четкого механизма взаимосвязей между ними для развития конкретных

качеств не производилось. Наше исследование освещает проблематику не только выявления важности влияния того или иного условия, но и сознательного его изменения и трансформации в фактор. Это в свою очередь усиливает влияние на формирование качеств и, возможно, снижает затраты на ресурсы для создания условий, повышая таким образом общую эффективность модели для развития инициативы в конкретном случае.

Обзор литературы

В словаре русского языка С.Н. Ожегова понятие «условия» рассматривается как «данные, требования, из которых следует исходить» [16, с. 839]. Важной методологической основой изучения педагогических условий является известное положение системного анализа о том, что система не может функционировать и развиваться без существенных и необходимых условий, совокупность которых называется средой системы. Это положение совпадает с выводами Ю.К. Бабанского, отмечавшего, что всякая педагогическая система может успешно функционировать только при соблюдении соответствующих условий [2, с. 117]. Философское определение понятия содержит указание на то, что условие составляет ту среду, обстановку, в которой явление или процесс возникают, существуют и развиваются, влияя при этом на явления и процессы, условия сами подвергаются их воздействию [26, с. 133]. В психолого-педагогической литературе под условиями понимаются те отношения предмета к окружающим явлениям, без которых он возникнуть и существовать не может. Здесь внешние условия, воздействуя на процесс становления личностного качества, преломляются через внутреннее содержание, где конечный результат воздействия определяется не отдельно взятыми причинами, а их совокупностью и находится в тесной связи со всеми внешними и внутренними условиями, которые, в свою очередь, выступают итогом предшествующих взаимодействий. В.И. Андреев, В.В. Краевский понимают условия как совокупность факторов, обстоятельств, внешних и внутренних требований и параметров [1, 12]. Педагогические условия Н.М. Борытко, Н.Ю. Посталюк, А.М. Новиков, Л.В. Трубайчук определяют как обстоятельства процесса обучения и воспитания, которые обеспечивают (обуславливают) достижение поставленных педагогических целей. При этом внешние условия, воздействуя на процесс становления и развития тех или иных структур личности, преломляются через ее внутреннее содержание.

Можно выделить два основных подхода при анализе понятия «педагогические условия».

Первый подход (В.И. Андреев, В.А. Беликов, А.Я. Найн) отражает точку зрения, согласно которой педагогические условия – это совокупность каких-либо мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды. Находясь в контексте первого подхода, авторы под педагогическими условиями понимают «совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач» [4, с. 63].

Второй подход (Н.В. Ипполитова, М.В. Зверева) связывает педагогические условия с проектированием и конструированием педагогической системы, в которой условия выступают компонентом. Так, Н.В. Ипполитова в своем исследовании утверждает, что педагогические условия – это компонент педагогической системы, отражающий совокупность внутренних (обеспечивающих развитие личностного аспекта субъектов образовательного процесса) и внешних (содействующих реализации процессуального

аспекта системы) элементов, обеспечивающих её эффективное функционирование и дальнейшее развитие [8, с. 65].

К педагогическим условиям относятся также те условия, которые сознательно создаются в учебном процессе и которые должны обеспечить наиболее эффективное формирование и протекание нужного процесса, достижения целей, при этом они же могут выступать и как результат. Такие условия в исследованиях названы организационно-педагогическими. Они представляют собой совокупность обстановки, обстоятельств, содержательно-технологических норм и принципов, правил, требований и договоренностей. Анализ научных источников показывает отсутствие единого, принятого большинством исследователей определения понятия «организационно-педагогические условия».

Выделим два основных аспекта рассмотрения организационно-педагогических условий как сознательно создаваемых, рассматриваемых нами в ракурсе развития инициативы в трудовом коллективе. Исходя из первого аспекта, организационно-педагогические условия выступают как разновидность педагогических условий [9, с. 11]. Из второго аспекта рассмотрения организационно-педагогических условий исходит Г.А. Демидова, которая считает, что организационные условия выступают внешними обстоятельствами для реализации педагогических условий. Организационно-педагогические условия – это совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение целостности, полноты образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности [6, с. 35].

При изучении определения педагогические условия идентифицируют с понятием «фактор», поэтому возникает необходимость определения, что же такое термин «фактор» и «факторы» в изучении проблемы формирования инициативы в трудовом коллективе.

В словаре Ожегова фактор определяется как «движущая сила, причина какого-нибудь процесса, явления» [17, с. 854] – от латинского factor – делающий, производящий – обстоятельство, ситуация, выступающие движущей силой развития каких-либо явлений, стимулирующие это развитие. Фактор в этом случае делается причиной изменения, определяющей ее характер и отдельные черты. Различают факторы ведущие и вспомогательные, прямые и косвенные, внешние и внутренние, социальные, экономические, политические, психологические, педагогические и иные. Иногда «фактор» идентифицируют с понятиями «условия», «причина», «основа» [3 с. 878] – от лат. factor – делающий, производящий – причина, движущая сила какого-либо психического изменения, явления. Связь между действием фактора и его психического следствия близка к функциональной зависимости; связь же между условием и психическим явлением, на которое оно влияет, близка к вероятностной зависимости [11, с. 182].

Интерес представляют и определения фактора, данные исследователями психологии. Вообще – что-то, что имеет некоторое причинное влияние, некоторое воздействие на явление. В этом смысле фактор – это условие antecedenta, причина [24, с. 536].

Исследователи М.Ю. Олешков и В.М. Уваров определяют фактор как активный элемент воздействия на педагогический процесс, называя фактор причиной, движущей силой какого либо изменения, явления [18, с. 158].

Значимым для тематики нашего исследования является определение фактора, данное А.Г. Поршневым. Исследуя термин, с точки зрения управления, автор указывает, что фактор – одно из основных условий происходящего явления или процесса [23, с. 659]. Отмечая важное для нашего исследования свойство фактора активно влиять на поведение

человека, Р. Готтсданкер определяет фактор как «любую реальность, влияющую на поведение испытуемого в эксперименте» [5, с. 320].

А.И. Карманчиков разделяет факторы педагогического процесса на группу факторов, обусловленных внешним влиянием на педагогическую ситуацию, и факторы внутреннего характера [10, с. 31]. И.П. Подласый, группируя факторы, выделяет четыре «генеральных фактора» [22, с. 251], которые, по сути, являются целыми кластерами факторов, определяющих формирование продуктов дидактического процесса. А.В. Смирнов разделяет факторы, влияющие на учебную успешность студентов, на блоки: педагогический, психологический, социологический [25, с. 51]. В.С. Нургалеев называет три фактора развития личности, которые также являются скорее группами факторов, которые влияют на все сферы жизнедеятельности личности, в том числе на поведение, определяя их как биогенетический, социально-педагогический и внутренне психологический. Также уделяя внимание в своих исследованиях такому фактору, как активность самого субъекта процесса развития [15, с. 71], Е.В. Швачко и Г.Я. Гревцева разделяют факторы на внешние, скорее организационные, социальные и внутренние, психолого-педагогические [28]. Важным аспектом рассмотрения фактора как явления, влияющего на поведение человека, служат работы американских психологов Дж. Аткинсона и Д. Макклелланда, подробно разобравших фактор семейного воспитания [29]. А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов рассмотрели такой важный для темы нашего исследования фактор, как включенность педагога в совместную с другими участниками обучения деятельность [14, с. 129-130]. Влияние такого фактора, как денежное вознаграждение за занятия на внутреннюю мотивацию рассматривал Э. Деци [30].

Одним из современных исследований, затрагивающих данную тематику, является работа Е.Г. Плотниковой и Н.В. Соболя «Определение факторов успешности учебной деятельности». Авторы разделяют факторы, влияющие на процесс обучения, на более и менее значимые, обосновывают вывод о динамике влияния фактора на учебную деятельность и предлагают методику по выявлению, оценке и контролю динамики влияния факторов на успешность обучения. «Методика позволяет выявить достаточно полный перечень факторов; увидеть их динамику; дать многомерную оценку, качественную и количественную, укрупненного фактора; выявить реальное влияние этих факторов на успеваемость курсантов, поскольку успеваемость, выраженная в абсолютных показателях, в процентном соотношении или в какой-то иной форме, является наиболее распространенной мерой успешности обучения» [15, с. 25]. В исследовании Е.Г. Плотниковой и Н.В. Соболя производится вывод о наличии факторов, которые авторами определяются как более значимые, которые не просто влияют на успешность учебной деятельности. Более значимые факторы, по мнению авторов, являются причиной и движущей силой в изменении поведения участников эксперимента.

Таким образом большинство исследователей прямо трактуют термин «фактор» как причину, которая является движущей силой какого-либо процесса или явления, изменения. Также большинство источников связывают термины «фактор» и «условие», понимая под условием внешние характеристики системы и среды, а под фактором – внутренние характеристики, которые являются причинами и движущими силами явлений. Факторы имеют схожую с условиями классификацию: социальные, организационные, психологические, педагогические и другие.

Все перечисленное выше позволяет нам утверждать, что условие – это скорее внешние характеристики педагогической системы, отражающие совокупность потенциальных возможностей среды, а фактор – это внутренние состояния объекта или

системы, являющиеся движущей силой и причиной развития. Также можно сделать вывод о тесной взаимосвязи и переходе одного понятия в другое по отношению к конкретной ситуации педагогического влияния. Однако, несмотря на обширность исследований, момент перехода и его механизм исследованы мало. Каким образом условия как внешние характеристики системы и среды становятся движущей силой в том или ином явлении? Перефразируя вопрос, согласно теме нашего исследования: могут ли внешние характеристики среды стать движущей силой по формированию инициативы в трудовом коллективе?

Материалы и методы

С помощью анализа научной литературы, обобщения и анализа приводимых данных по взаимосвязи условий и факторов, мы попытаемся рассмотреть, может ли одно и то же понятие быть условием и фактором, и осмыслить механизм перехода одного понятия в другое как объект нашего исследования. Для этого нам необходимо конкретизировать элементы ситуации, из которых производится модель ситуации перехода одного понятия в другое в контексте формирования инициативы в трудовом коллективе.

Элементами ситуации являются: условие как заданное внешней средой обстоятельство педагогической системы, существующее и не подвергавшееся сознательным изменениям; фактор как причина и движущая сила изменений, влияющая на успешность педагогических действий для конкретного индивида; процедура оценки важности того или иного условия для конкретного индивида; временной промежуток, который находится между процедурами оценки. Основываясь на выводах, сделанных на основе анализа источников литературы, можно дать следующие определения элементам исследования:

Условие – скорее внешние характеристики педагогической системы, отражающие совокупность потенциальных возможностей среды.

Фактор – внутренние состояния объекта или системы, являющиеся движущей силой и причиной развития.

Процедура оценки – анкетирование членов трудового коллектива с целью выявить, какое из условий является фактором для проявления инициативы.

Временной промежуток – период времени между процедурами оценки, когда условия, определенные с проведения последней оценки, не изменялись.

Для построения ситуации перехода необходимо провести дополнительное исследование. Очевидно, что первым этапом исследования механизма взаимного перехода понятий «условие» и «фактор» необходимо определить условия формирования инициативы в трудовом коллективе средствами проектной деятельности. Так как сфера нашего исследования затрагивает трудовую деятельность в коллективе, основными условиями будут психолого-педагогические, в частности определяющие состояние акмеологических факторов. Современный психолог А.А. Деркач отмечает, что к числу акмеологических факторов относится прежде всего направленность личности, включающая мотивы, побуждающие к деятельности и творческому решению производственных задач, понимание их социальной значимости. «Направленность личности, – пишет он, – это система ценностных ориентаций, выражающихся в жизненной позиции человека, его целях и установках, намерениях, стремлениях и мотивах к активной деятельности по их достижению. Направленность – интегративное качество личности. Она определяет успешность в том или ином виде деятельности, так как включает, кроме перечисленных выше признаков,

стремление к достижению наивысших результатов, вершин мастерства и этим руководствуется в практической деятельности» [7, с. 45].

Немецкий психолог, специалист по изучению мотивации, Хайнц Хекхаузен подчеркивает сразу несколько важных факторов, как то: постановка задачи, позволяющая объективно видеть результаты деятельности, принятие эталонов и норм оценки деятельности ее участниками, участие сотрудников в разработке решений, касающихся их деятельности. Все эти факторы проявляются при коммуникациях менеджмента и трудового коллектива, в той или иной форме. Автор подчеркивает: «Если постановка задачи не позволяет увидеть объективно результат, находится ниже или выше возможностей субъекта, если он не считает эталоны и нормы оценки деятельности обязательными для себя, если задача ему навязана или ее решение происходит без его участия, то о деятельности достижения речь может идти только в ограниченном смысле» [27, с. 160].

На связь психологического климата как свойства группы, создающего стойкие групповые настроения, от которых зависит активность, с межличностным взаимодействием и общением указывают К.К. Платонов и В.Г. Казакова [20, с. 32]. О важности обратной связи с менеджментом и влиянии отношений менеджмента и персонала, а также тесной взаимосвязи активности персонала и системы мотивации говорит Е.Ю. Панчук [19, с. 45].

Опираясь на исследование инициативы сотрудников трудового коллектива, проведенное нами ранее и позволившее прийти к выводам о важности коммуникаций менеджмента и трудового коллектива и влиянии совместной работы по разработке локальных технологий, в развитии инициативы в трудовом коллективе [13, с. 281], и анализ литературы, можно сформулировать следующие условия для формирования инициативы в трудовом коллективе:

- наличие традиций по проявлениям инициативы в трудовом коллективе;
- отношение к проявлениям инициативы у сотрудников организации и у менеджмента организации;
- связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива;
- степень «открытости» (психологического комфорта в работе).

Вторым этапом нашего исследования будет определение, какие из обозначенных нами условий будут являться движущей силой и причиной проявления инициативы членами трудового коллектива. Этап будет реализовываться с помощью анонимного опроса сотрудников. В опросе мы предложим каждому члену коллектива через анкету указать, какое из обозначенных нами выше условий, по его мнению, является важным настолько, чтобы являться причиной изменения в активности и в частности в проявлениях инициативы в своей повседневной работе. Этап реализуется в трудовом коллективе розничного торгового центра и затрагивает 80 сотрудников, работающих на должностях продавца-консультанта, кассира и грузчика.

Специфика работы предполагает ярко выраженную сезонность, то есть в период с мая по октябрь напряженность труда у данных сотрудников вырастает. Специфика управления трудовым коллективом предполагает четкий годовой цикл, когда новые приказы и обновление технологий работы вводятся в период с февраля по апрель.

Опрос производился в июне, когда все обновления были приняты и напряженность труда была высокой. В опросе мы предлагали выбрать, насколько влияет обозначенное условие, имеющееся в определенном виде на момент проведения опроса, на поведение

сотрудника, а именно внесение сотрудником предложений по улучшению работы как одна из форм проявления инициативы.

Опрос производился с помощью бланка. В бланке отражены условия в том виде, в котором они существовали на момент проведения опроса: наличие традиций по проявлениям инициативы в трудовом коллективе, положительное отношение к проявлениям инициативы сотрудников организации у менеджмента организации, связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива, психологический комфорт в работе. Также в бланке участникам опроса было предложено определить, насколько условие влияет на их поведение, в частности был предложен один критерий – внесение предложений об улучшении работы. Для качества предоставляемой информации были предложены три варианта ответов: никак не влияет на мое поведение (от этого условия не зависит, буду ли я вносить предложения), незначительно влияет на мое поведение (от этого условия я вношу предложения, только если меня прямо спрашивают), влияет, от этого условия зависит все мое поведение как сотрудника (только при наличии этого условия я буду вносить предложения об улучшении работы). Заключительной оценкой в бланке фиксировалось мнение респондентов о реализации данного условия в настоящий момент. Оценка фиксировалась в двух вариантах: скорее отрицательно (в данный момент условие реализуется плохо) и скорее положительно (в данный момент условие реализуется хорошо).

В рамках второго этапа исследования был применен метод математической обработки данных в виде опроса 98% сотрудников администрации торгового центра, которые являются непосредственными управленцами коллектива. Опрос производился анонимно, с помощью бланка. Исходя из установки о том, что условия во многом формируются менеджментом, мы обозначили их при опросе администрации как направления деятельности: традиции по проявлениям инициативы в трудовом коллективе, позитивная оценка к проявлениям инициативы сотрудников организации у менеджмента организации, связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива, психологический комфорт в работе. Также сотрудникам администрации было предложено определить наличие сознательных действий в виде проектов в данных направлениях деятельности. Для качества предоставляемой информации были предложены три варианта ответов: направления деятельности формируются скорее стихийно, есть конкретные действия в обозначенных направлениях, есть проекты (с планами и показателями) в обозначенных направлениях.

Для удобства оценки трем вариантам ответов был присвоен процентный эквивалент. Ответу 1 – 10%, ответу 2 – 30%, ответу 3 – 100%.

Третьим этапом нашей работы был анализ полученных данных. Подсчет осуществлялся в процентах, где за 100% было принято 80 голосов – по количеству опрашиваемых сотрудников.

Результаты исследования

Полученные по результату опроса сотрудников данные были сведены нами в таблицу 1.

Таблица 1 – Сводные результаты опроса сотрудников торгового центра

Условие (в определенном виде, на момент проведения опроса)	Насколько влияет условие на мое поведение (внесение предложений об улучшении работы)	Как Вы оцениваете реализацию данного условия в настоящий момент
1 – Наличие традиций по проявлениям инициативы в трудовом коллективе	1 – 59% 2 – 26% 3 – 15%	1 – 22% 2 – 78%
2 – Отношение к проявлениям инициативы сотрудников организации, у менеджмента организации	1 – 8% 2 – 12% 3 – 80%	1 – 98% 2 – 2%
3 – Связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива	1 – 5% 2 – 0% 3 – 95%	1 – 99% 2 – 1%
4 – Психологический комфорт в работе	1 – 4% 2 – 36% 3 – 60%	1 – 80% 2 – 20%

Table 1 – Summary results of the survey of employees of the shopping center

Condition (in a specific form, at the time of the survey)	How much does the condition affect my behavior (making suggestions for improving the work)	How do you assess the implementation of this condition at the moment
1 – The presence of traditions in the manifestation of initiative in the work collective	1 – 59% 2 – 26% 3 – 15%	1 – 22% 2 – 78%
2 – Attitude to the manifestations of initiative of the organization's employees, from the organization's management	1 – 8% 2 – 12% 3 – 80%	1 – 98% 2 – 2%
3 – The connection between the manifestations of initiative and the motivation of the employee of the labor collective	1 – 5% 2 – 0% 3 – 95%	1 – 99% 2 – 1%
4 – Psychological comfort at work	1 – 4% 2 – 36% 3 – 60%	1 – 80% 2 – 20%

В итоге 59% респондентов отметили, что условие «Наличие традиций по проявлениям инициативы в трудовом коллективе» в том виде, в котором оно существует на момент опроса, никак не влияет на их поведение и, в частности, на внесение предложений об улучшении работы. Незначительно влияет на проявление инициативы данный критерий у 26% респондентов, и лишь 15% отметили, что от данного условия зависит, будут ли они

проявлять инициативу. При этом 78% респондентов оценили реализацию данного условия как положительную, а 22% как отрицательную.

Условие «Отношение к проявлениям инициативы сотрудников организации, у менеджмента организации» у 80% респондентов является причиной изменения в поведении, только при его наличии они будут вносить предложения об улучшении работы. У 12% опрошенных данное условие частично влияет на проявления инициативы и у 8% никак не влияет. При этом 2% респондентов оценили реализацию данного условия как положительную, а 98% как отрицательную.

Условие «Связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива» у 95% респондентов является причиной изменения в поведении, только при его наличии они будут вносить предложения об улучшении работы. Никто из опрошенных сотрудников не сказал, что данное условие влияет на его поведение частично. У 5% опрошенных данное условие никак не влияет на проявление инициативы. При этом 1% респондентов оценили реализацию данного условия как положительную, а 99% как отрицательную.

Условие «Психологического комфорта в работе» у 4% опрошенных сотрудников никак не влияет на их проявление инициативы. У 36% сотрудников данное условие частично влияет на проявление инициативы. У 60% сотрудников данное условие влияет настолько, что от него зависит, будет ли сотрудник проявлять инициативу, выраженную в обозначенном нами действии. При этом 20% респондентов оценили реализацию данного условия как положительную, а 80% как отрицательную.

Полученные результаты опроса управленцев были сведены нами в таблицу 2.

Таблица 2 – Сводные результаты опроса администрации торгового центра

Направления деятельности	Сознательные действия (проекты) в данных направлениях
1 – Традиции по проявлениям инициативы в трудовом коллективе	1 – 20% 2 – 80%
2 – Позитивная оценка к проявлениям инициативы сотрудников организации у менеджмента организации	1 – 90% 2 – 10%
3 – Связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива	1 – 100% 2 – 0%
4 – Создание психологического комфорта в работе	1 – 60% 2 – 40%

Table 2 – Summary results of the survey of the administration of the shopping center

Activities	Conscious actions (projects) in these directions
1 – Traditions for the manifestation of initiative in the work collective	1 – 20% 2 – 80%
2 – Positive assessment to the manifestations of initiative of the organization's employees by the organization's management	1 – 90% 2 – 10%
3 – Connection of manifestations of initiative with the motivation of an employee of the labor collective	1 – 100% 2 – 0%
4 – Creating psychological comfort at work	1 – 60% 2 – 40%

Как можно увидеть условия, находящиеся в определенном виде на момент исследования, такие как: «отношение к проявлениям инициативы сотрудников организации, у менеджмента организации», «связь проявлений инициативы с мотивацией работника трудового коллектива», подавляющим большинством опрошенных сотрудников, 80% и 90% соответственно, назывались влияющими настолько, что от этого зависит все поведение респондентов как сотрудников. Подавляющее количество респондентов называло эти условия причиной изменения поведения, в частности, такого проявления инициативы, как внесение предложений по улучшению работы. При этом реализацию этих условий в настоящий момент сотрудники в данных критериях оценивают на 98% и 99% как отрицательную. Менеджеры при реализации данных условий не предпринимали сознательных действий по их формированию, то есть существующие условия получают все ключевые признаки фактора как внутреннего состояния объекта, являющегося причиной развития, в нашем случае, инициативы в трудовом коллективе. Полученные данные подтверждают выводы, сделанные А.А. Деркачом о важной роли психолого-педагогических условий, определяющих состояние акмеологических факторов в развитии инициативы в трудовом коллективе. Также полученные данные полностью подтверждают выводы, сделанные в исследовании Е.Г. Плотниковой и Н.В. Соболя, о более или менее значимых факторах в педагогической системе и их неоднородном влиянии на успешность обучения и частично подтверждают возможную динамику их изменения.

Обсуждение и заключения

В результате анализа проведенных исследований можно прийти к выводам:

Во-первых, условиями для формирования инициативы в трудовом коллективе будут являться скорее внешние характеристики педагогической системы, отражающие совокупность потенциальных возможностей среды. Факторами для формирования инициативы в трудовом коллективе будут являться скорее внутренние состояния объекта или системы, являющиеся движущей силой и причиной развития.

Во-вторых, условия и факторы тесно связаны между собой и могут носить взаимообуславливающий характер.

Условия могут становиться факторами, то есть одно и то же условие может быть внешней характеристикой педагогической системы и движущей силой и причиной в развитии. То есть условие может трансформироваться в фактор. Механизм трансформации происходит с помощью мотивов, присущих каждому человеку и реализующихся в трудовой деятельности.

Важным аспектом для нашего исследования является классификация, подразделяющая условия и факторы на имеющиеся и сознательно создаваемые. Позволим себе предположить, что есть зависимость между количеством задействованных, то есть активизированных, в рамках педагогической системы факторов и/или их силой и потенциалом влияния педагогической системы. Можно предположить, что чем больше или важнее причина и движущая сила, тем более реализуется потенциал педагогической системы.

Однако движущая причина, фактор сам по себе не является гарантией реализации потенциальных возможностей педагогической среды, так как определение фактора не закладывает однозначно позитивной направленности формируемых изменений. Иными

словами, фактор может быть причиной и движущей силой изменений, отрицательно влияющей на результат.

В-третьих, деятельность по оценке влияния конкретных педагогических условий на активизацию движущих сил и причин, влияющих на необходимые для результатов изменений, по сознательному формированию таких условий позволяет, в свою очередь, создавать такие условия среды, которые будут являться не просто внешними обстоятельствами, а факторами результативной педагогической системы.

Рассмотрение модели трансформации условия в фактор было бы не полным без понимания времени в контексте цикла изменений в напряженности труда, в циклах изменения технологий и в циклах принятия управленческих решений. Как указано нами выше, в трудовом коллективе, в котором проводилось наше исследование, присутствуют ярко выраженная сезонность, выражающаяся в изменении напряженности труда, определенный, сложившийся, временной цикл принятия управленческих решений, изменяющих в ту или иную сторону условия труда респондентов.

Таким образом, годовой цикл работы с определенными условиями можно разделить на временные интервалы. Первый интервал, когда решения приняты, доведены до работников и вступили в силу (в нашем исследовании это интервал с февраля по апрель), создавая тем самым изменение в условиях труда. Второй интервал, когда принятые решения работают, создавая тем самым определенное понимание их результативности, то есть у респондентов накапливается опыт и мнение, что из созданных изменений является для них менее важным, оставаясь заданным внешней средой, обстоятельством педагогической системы, и что более важным, определяемым ими как причина в изменении поведения. В нашем исследовании это интервал с мая по декабрь. Третий интервал, когда накопленный опыт и мнение в виде обратной связи от работников поступают менеджменту организации, являясь исходными данными для принятия управленческих решений для следующего, годового цикла, в нашем исследовании это интервал декабрь и январь.

В-четвертых, допуская, что пример годового цикла – один из многих, которые зависят от специфики организации, перед нами появляется еще одна проблема, которую можно определить как оптимальное время для проведения оценки влияния определенных условий на активацию движущих сил и причин, влияющих на изменение поведения работника. В нашем исследовании этим временем мы определили июнь, когда принятые менеджментом решения были приняты и уже действовали, создавая тем самым условия работы, два – три месяца. Разработка проблемы определения оптимального времени для проведения оценки не является темой нашего исследования, однако позволяет прийти к пониманию о необходимости прохождения определенного временного интервала с того момента, когда условие сформировано, до момента проведения оценки и получения результатов, какие из условий являются для работника более важными, трансформируясь в факторы, а какие менее важными, которые не являются причиной и движущей силой изменения в поведении. Данный временной интервал в нашей схеме определяется как время.

Логическую цепочку активизации условий можно представить в виде схемы следующим образом (см. рисунок).

Theory and methodology of education

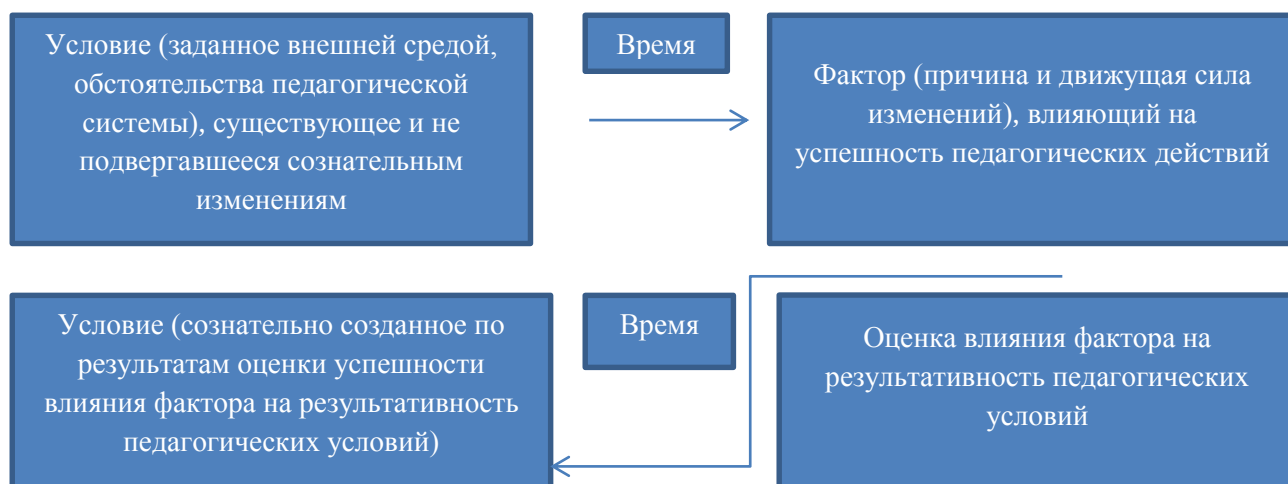


Рисунок – Схема активизации педагогических условий развития инициативы в трудовом коллективе

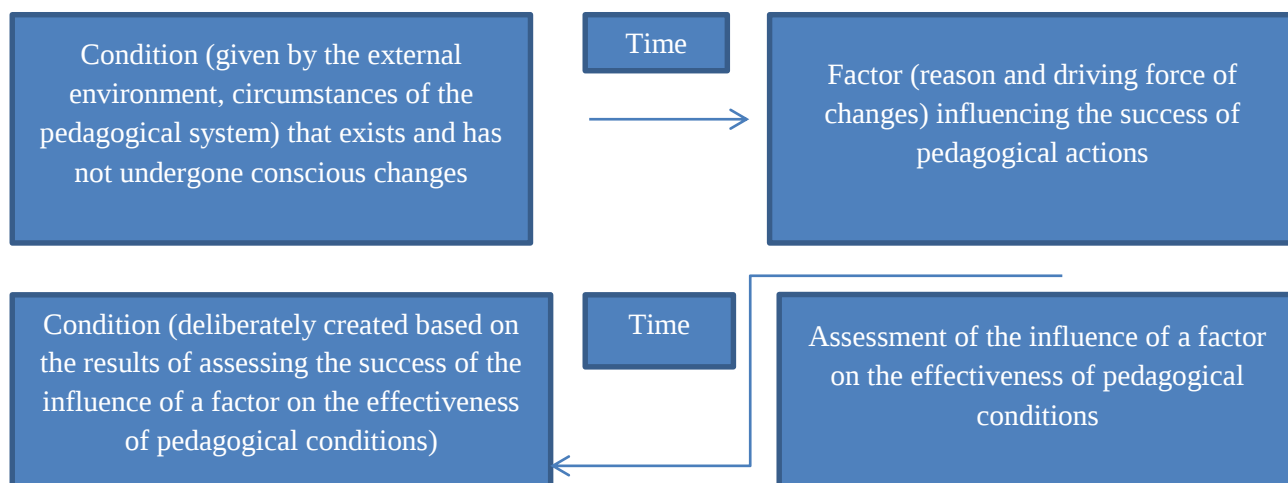


Figure – Scheme of activating the pedagogical conditions for the development of initiative in the work collective

Как мы можем увидеть из схемы, условие как заданное внешней средой обстоятельство педагогической системы может существовать, не подвергаясь сознательным изменениям, что также подтверждается нашим исследованием, через определенное время с помощью процедуры оценки можно определить, является ли данное условие фактором, влияющим на успешность педагогических действий по формированию инициативы. В свою очередь, через определенное время с помощью оценки можно выявить влияние фактора как движущей силы изменений, то есть факторы успешности деятельности (в том числе и учебной), и сознательно создать педагогическое условие, которое будет усиливать влияние на результаты практической деятельности.

В-пятых, разделяя мнение авторов Е.Г. Плотниковой и Н.В. Соболев, о пользе работы по выявлению и отслеживанию динамики факторов и их степени влияния на успешность обучения, можно сделать вывод о том, что в педагогических условиях деятельности по развитию инициативы в трудовом коллективе, возникает задача по контролю факторов, задействованных в задаче формирования инициативы в трудовом коллективе, и работе над сознательным конструированием педагогических условий таким образом, чтобы повышать

количество факторов, влияющих на успешность и результативность данной деятельности. Более того, деятельность по оценке влияния того или иного фактора и сознательному изменению условий будет являться значимым условием успеха деятельности менеджмента по формированию инициативы в трудовом коллективе.

Таким образом, представляя педагогические условия реализации деятельности для формирования инициативы в трудовом коллективе, имея понимание различий условий, заданных внешней средой, от факторов, являющихся движущей силой изменений, имея инструмент отслеживания динамики превращения условия в фактор путем регулярной оценки, мы можем говорить о полном понимании вопроса педагогических условий для реализации деятельности менеджмента в трудовом коллективе, для формирования инициативы.

Список использованных источников

1. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс. Казань: Изд-во Казанского университета, 1998. С. 50-54.
2. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: методические основы. М.: Просвещение, 1982. 192 с.
3. Безрукова В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога). Екатеринбург: Деловая книга, 2000. 937 с.
4. Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность: монография. М.: Академия Естествознания, 2010. 310 с.
5. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента: учебное пособие. М.: Изд-во Московского университета, 1982. 464 с.
6. Демидова Г.А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования // Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы: материалы Международной заочной научно-практической конференции. Ч. I. (31 октября 2012 г.). Новосибирск: Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. 200 с.
7. Деркач А.А. Акмеологические стратегии развития. М.: Изд-во РАГС, 2006. 181 с.
8. Ипполитова Н.В. Теория и практика подготовки будущих учителей к патриотическому воспитанию учащихся: дис. ... д-ра пед. наук. Челябинск, 2000. 383 с.
9. Ипполитова Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education. 2012. №1. С. 8-14.
10. Карманчиков А.И. Факторы формирования педагогической ситуации // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2010. №12. С. 31-35.
11. Конюхов Н.Н. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. М.: Знание, 1994. 203 с.
12. Краевский В.В. Повышение квалификации педагогических кадров // Педагогика. 1992. №7. С. 55-58.
13. Малыгин Д.В. Исследование инициативы сотрудников трудового коллектива торгового предприятия // Социально-экономические и естественнонаучные парадигмы современности: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции (30 марта 2018г.): в 2-х ч. Ч. 1. Ростов-на-Дону: ООО «ПРИОРИТЕТ», 2018. С. 271-281.
14. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение, 1990. 192 с.

15. Нургалеев В.С. Развитие воображения субъекта в процессе когнитивной деятельности: монография. Красноярск: СибГТУ, 2007. 270 с.
16. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений / под общ. ред. Л.И. Скворцова. 28-е изд., перераб. М.: Мир и образование, 2015. 1375 с.
17. Ожегов С.И. Словарь русского языка: около 53000 слов / под общ. ред. Л.И. Скворцова. М.: Оникс; Мир и Образование, 2005. 924 с.
18. Олешков М.Ю., Уваров В.М. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины. М.: Компания Спутник+, 2006. 191 с.
19. Панчук Е.Ю. Анализ системы стимулирования персонала организации // Психология в экономике и управлении. 2009. №2. С. 81.
20. Платонов К.К., Казаков В.Г. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии / под ред. Е.В. Шороховой и О.И. Зотовой. М., 1979. С. 32-44.
21. Плотникова Е.Г., Соболев Н.В. Определение факторов успешности учебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2005. №1(23). С. 24-27.
22. Подласый И.П. Педагогика. М.: Просвещение; Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1996. 630 с.
23. Поршнев А.Г. Управление организацией: энциклопедический словарь / под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. М.: ИНФРА-М, 2001. 822 с.
24. Ребер А. Большой толковый психологический словарь. Т. 2: П-Я. М.: Вече: АСТ, 2000. 559 с.
25. Смирнов А.В. Факторы успешности обучения студентов математике: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Ленинград, 1975. 17 с.
26. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Политиздат, 1991. 559 с.
27. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.
28. Швачко Е.В., Гревцева Г.Я. Факторный подход как педагогическая проблема образования личности // Современные проблемы науки и образования. 2016. №6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=25936> (дата обращения: 25.10.2020).
29. McClelland D.C. What is the effect of achievement motivation training in the schools? // Theachers College Record. 1972. Vol. 74(2). Pp. 129-145.
30. Ryan R.M., Connell J.P., Deci E.L. A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education // Ames C., Ames R. (eds). Research on motivation in education. N.Y.: Academic Press, 1985. Vol. 2. Pp. 13-49.

References

1. Andreev V.I. Pedagogy of creative self-development: an innovative course. Kazan, Kazan University Publishing House, 1998. Pp. 50-54. (In Russ.)
2. Babanskij YU.K. Optimization of the educational process: methodological foundations. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1982. 192 p. (In Russ.)
3. Bezrukova V.S. Fundamentals of Spiritual Culture (teacher's encyclopedic dictionary). Ekaterinburg, Delovaya kniga Publ., 2000. 937 p. (In Russ.)
4. Belikov V.A. Education. Activity. Personality: monograph. Moscow, Akademiya Estestvoznaniya Publ., 2010. 310 p. (In Russ.)
5. Gottsdanker R. Fundamentals of psychological experiment: a tutorial. Moscow, Publishing house of Moscow University, 1982. 464 p. (In Russ.)

6. Demidova G.A. Organizational and pedagogical conditions for the formation of the leadership potential of a manager of the social and labor sphere in the reflexive environment of additional professional education. *Pedagogicheskie i psihologicheskie nauki: aktual'nye voprosy: materialy Mezhdunarodnoj zaochnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. CH. I. (31 oktyabrya 2012 g.)*. Novosibirsk, Publishing house "Siberian Association of Consultants", 2012. 200 p. (In Russ.)
7. Derkach A.A. Acmeological development strategies. Moscow, RAGS Publishing House, 2006. 181 p. (In Russ.)
8. Ippolitova N.V. Theory and practice of preparing future teachers for the patriotic education of students: the dissertation of the doctor of pedagogical sciences. Chelyabinsk, 2000. 383 p. (In Russ.)
9. Ippolitova N. Analysis of the concept of "pedagogical conditions": essence, classification. *General and Professional Education*, 2012, no. 1, pp. 8-14. (In Russ.)
10. Karmanchikov A.I. Factors of the formation of the pedagogical situation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2010, no. 12, pp. 31-35. (In Russ.)
11. Konyuhov N.N. Applied aspects of modern psychology: terms, laws, concepts, methods. Moscow, Znanie Publ., 1994. 203 p. (In Russ.)
12. Kraevskij V.V. Improving the qualifications of teaching staff. *Pedagogika*, 1992, no. 7, pp. 55-58. (In Russ.)
13. Malygin D.V. Research of the initiative of employees of the labor collective of a trading enterprise. *Social'no-ekonomicheskie i estestvennonauchnye paradigmy sovremennosti: materialy XIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii (30 marta 2018g.): v 2-h ch. CH. 1*. Rostov-on-Don, OOO «PRIORITET» Publ., 2018. Pp. 271-281. (In Russ.)
14. Markova A.K., Matis T.A., Orlov A.B. Formation of motivation for learning. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1990. 192 p. (In Russ.)
15. Nurgaleev V.S. Development of the subject's imagination in the process of cognitive activity: monograph. Krasnoyarsk, SibGTU Publ., 2007. 270 p. (In Russ.)
16. Ozhegov S.I. Explanatory dictionary of the Russian language: 100,000 words, terms and expressions / under total. ed. L.I. Skvortsov. 28th edition, revised. Moscow, Mir i obrazovanie Publ., 2015. 1375 p. (In Russ.)
17. Ozhegov S.I. Dictionary of the Russian language: about 53,000 words / under total. ed. L.I. Skvortsov. Moscow, Oniks Publ.; Mir i Obrazovanie Publ., 2005. 924 p. (In Russ.)
18. Oleshkov M.YU., Uvarov V.M. Modern educational process: basic concepts and terms. Moscow, Kompaniya Sputnik+ Publ., 2006. 191 p. (In Russ.)
19. Panchuk E.YU. Analysis of the incentive system for the organization's personnel. *Psihologiya v ekonomike i upravlenii*, 2009, no. 2, p. 81. (In Russ.)
20. Platonov K.K., Kazakov V.G. Development of the system of concepts of the theory of psychological climate in Soviet psychology / ed. E.V. Shorokhova and O.I. Zotova. Moscow, 1979. Pp. 32-44. (In Russ.)
21. Plotnikova E.G., Sobol' N.V. Determination of the factors of the success of educational activities. *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*, 2005, no. 1(23), pp. 24-27. (In Russ.)
22. Podlasj I.P. Pedagogy. Moscow, Prosveshchenie Publ.; Gumanit. izd. centr VLADOS Publ., 1996. 630 p. (In Russ.)
23. Porshnev A.G. Organization management: encyclopedic dictionary / ed. A.G. Porshnev, A. Ya. Kibanov, V.N. Gunin. Moscow, INFRA-M Publ., 2001. 822 p. (In Russ.)

24. Reber A. Big explanatory psychological dictionary. T. 2: P-Z. Moscow, Veche: AST Publ., 2000. 559 p. (In Russ.)
25. Smirnov A.V. Factors of success in teaching students mathematics: the author's abstract of the dissertation of the candidate of pedagogical sciences: 13.00.01. Leningrad, 1975. 17 p. (In Russ.)
26. Philosophical Dictionary / ed. I.T. Frolov. 6th edition, revised and enlarged. Moscow, Politizdat Publ., 1991. 559 p. (In Russ.)
27. Hekkhauzen X. Motivation and activity. 2nd edition. St. Petersburg, Piter Publ.; Moscow, Smysl Publ., 2003. 860 p. (In Russ.)
28. SHvachko E.V., Grevceva G.YA. Factor approach as a pedagogical problem of personality education. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2016, no. 6. Available at: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=25936> (accessed: 25.10.2020). (In Russ.)
29. McClelland D.C. What is the effect of achievement motivation training in the schools? *Theachers College Record*, 1972, vol. 74(2), pp. 129-145.
30. Ryan R.M., Connell J.P., Deci E.L. A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. Ames C., Ames R. (eds). *Research on motivation in education*. New York, Academic Press, 1985. Vol. 2, pp. 13-49.

© Малыгин Д.В., 2021

Информация об авторах

Малыгин Денис Вячеславович – аспирант кафедры общей и социальной педагогики, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, ORCID: 0000-0002-7292-5534, Researcher ID: J-8039-2017, e-mail: malygindv@yandex.ru

Information about the authors

Malygin Denis V. – postgraduate student of the Department of General and Social Pedagogy, Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, ORCID: 0000-0002-7292-5534, Researcher ID: J-8039-2017, e-mail: a.a.oladyshkina@mininuniver.ru

Поступила в редакцию: 16.12.2020

Принята к публикации: 29.01.2021

Опубликована: 11.03.2021