

Ломоносова Татьяна Геннадьевна

**ДИНАМИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ АКМЕ – ОРИЕНТИРОВАННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

Специальность 19.00.13 – Психология развития, акмеология

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Работа выполнена на кафедре генетической и клинической психологии
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Том-
ский государственный университет»

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор
Козлова Наталья Викторовна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Богомаз Сергей Александрович

кандидат психологических наук, доцент
Заяц Надежда Михайловна

Ведущая организация: ФГОУ ВПО «Сибирская академия
государственной службы»

Защита состоится 15 декабря 2011 г. в 16.30 часов на заседании диссертацион-
ного совета Д 212.267.20 при Федеральном государственном бюджетном образова-
тельном учреждении высшего профессионального образования «Национальный ис-
следовательский Томский государственный университет» по адресу: 634050,
г. Томск, пр. Ленина, 36.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государ-
ственного университета.

Автореферат разослан 11 ноября 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор педагогических наук, доцент



И.Ю.Малкова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Работа посвящена изучению особенностей развития управленческого потенциала молодых специалистов в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что согласно концепции административной реформы Российской Федерации в современных условиях наша страна имеет довольно низкую управленческую культуру, не отвечающую современным тенденциям развития. (Н.Н. Таушканов, 2009; У.А. Хайитов, 2009). Учитывая глобально-кризисные проблемы (экологические, демографические, социальные) особую остроту приобретает поиск новых возможностей и ресурсов для развития профессиональных компетентностей специалистов различных отраслей производства, в том числе и к управленцам (А.А. Деркач, 2007; Т.М. Закирова, 2008). В условиях социально-экономической нестабильности, требованиям к модернизации и инновациям, управленческая деятельность существенно усложнилась и в большей степени затронула внутренние, психологические ресурсы личности, обуславливающие понимание происходящих изменений, отношение к ним, самооценку своих возможностей влияния на них и осознание необходимости осуществления деятельности и поведения в соответствии с этими изменениями. (А.А. Деркач, Н.В. Михеев, 2000; В.Н. Марков, 2005; Г.А. Сапожников, М.И. Ананич, 2010). В научном плане проблема развития управленческого потенциала обусловила развертывание активных акмеологических исследований в этой области. Несмотря на накопленный массив значимых научных результатов эмпирических и конкретно-прикладных исследований, посвященных управленческой деятельности, остаются «открытые» вопросы, связанные с неоднозначностью осмысления понятия «управленческий потенциал», а также отсутствием практики его применения к категории молодых специалистов. Возникает необходимость выявления составляющих, условий и факторов, детерминирующих развитие высокого управленческого потенциала. В этой связи, несомненно значимой становится разработка гуманитарных акме - ориентированных технологий, направленных на развитие этого потенциала у молодых специалистов оборонных предприятий. Решение данных противоречий легло в основу нашего исследования.

Цель исследования – выявить акмеологические условия и факторы развития управленческого потенциала молодого специалиста.

Объектом исследования является управленческий потенциал молодых специалистов.

Предметом исследования являются условия и факторы развития управленческого потенциала молодых специалистов.

Гипотезы исследования:

1. Факторами, определяющими высокий уровень управленческого потенциала молодых специалистов, является личностная зрелость, осмысленность жизни, высокий уровень самоактуализации, склонность к флексибельным формам поведения;

2. Условием развития управленческого потенциала выступают гуманитарные акме-ориентированные технологии сопровождения профессионального становления молодых специалистов.

Задачи исследования:

1. Проанализировать состояние теоретических подходов к сущности управленческого потенциала, и уточнить понятие управленческий потенциал;

2. Выявить акмеологические условия и факторы управленческого потенциала молодых специалистов;

3. Разработать акме-ориентированную программу развития управленческого потенциала;

4. Выявить динамику управленческого потенциала молодого специалиста в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий, на основе выявленных условий и факторов.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования является акмеологический подход (Б.Г. Ананьев, 1968, 1996; А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, 1993; А.А. Бодалев, 1998, 2001), в основе которого лежат идеи целостности, единства личностного и профессионального развития человека, выявление условий мобилизации у человека установки на свои наивысшие достижения, на наиболее полную самореализацию личности. Научной акмеологической категорией исследования являются гуманитарные технологии, определяющие возможность организации жизнедеятельности человека и обеспечивающие всестороннюю самореализацию личности и развитие профессионализма (В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов, В.М. Шепель, А.С. Гусева, 1997). Исследование опирается на принципы: психологии инновационного поведения (В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский), где проявляет себя особая, только человеку присущая форма перехода возможности в действительность; общей теорией фиксированных форм поведения (Г.В. Залевский), который рассматривал ригидность-флексибельность, как исключительно важную психологическую категорию в плане эффективности многих видов человеческих практик; положения о поступательном прогрессивном личностно-профессиональном становлении в образовательных условиях (Н.В. Козлова).

Методы исследования: *Эмпирические методы исследования:* 1) психолого-акмеологическое наблюдение, применяемое с целью выявления характера, содержания, используемых приемов и средств развития управленческого потенциала; индивидуальные и групповые беседы, позволяющие выявить общие оценочные суждения по актуальным исследовательским вопросам; 2) определение личностных качеств руководителя (А.Аграшенков); 3) тест смысложизненных ориентации (Д.А. Леонтьев (1992)), направленный на диагностику особенностей смыслового состояния личности, выявление индивидуальных представлений о системе значимых ценностей, определяющих наиболее общие ориентиры жизнедеятельности личности; 4) томский опросник ригидности (Г.В. Залевский); 5) тест самоактуализации (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика, М.В. Кроз); 6) метод экспертных оценок, позволяющий получить наиболее полную информацию о наиболее продуктивных и успешных руководителях в возрасте до 35 лет, и развитии управленческого потенциала у этих руководителей. *Психоразвивающие методы:* гуманитарные акмеологические технологии, как систематизированные гуманитарные знания, в целях обеспечения направленного воздействия на совершенствование личности, ее предметно-вещественной, социальной и природной среды (Н. Шепелева, А.П. Ситников, А.М. Князев, И.В. Одинцова, 2008);

При обобщении и анализе материалов эмпирического исследования и экспериментальной работы использовались методы статистической обработки данных (STATISTICA).

Эмпирическая база исследования представлена выборочной совокупностью: молодые специалисты, прибывшие по распределению из ВУЗа, стаж работы до 5 лет. Всего 101 человек (в том числе 20% занимающие управленческие должности).

Надежность, обоснованность и достоверность полученных результатов и сделанных на их основе выводов обеспечивались исходными теоретико-методологическими основаниями, репрезентативностью выборки, использованием комплекса методов количественного и качественного анализа данных, адекватных предмету, целям и задачам исследования, обоснованным применением методов математической обработки данных.

Научная новизна исследования. Впервые динамика управленческого потенциала молодых специалистов рассмотрена с позиции акмеологии с опорой на частные методологические принципы психологии инновационного поведения (В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский), общей теории фиксированных форм поведения (Г.В. Залевского), положения о поступательном прогрессивном личностно-профессиональном становлении в образовательных условиях (Н.В. Козлова).

Выявлены факторы, определяющие управленческий потенциал молодого специалиста, представленные личностной зрелостью, высоким уровнем осмысленности жизни, самоактуализацией, склонностью к флексибельным формам поведения.

Доказано, что условием обуславливающим развитие управленческого потенциала молодого специалиста являются гуманитарные акме-ориентированные технологии. Структурированы показатели управленческого потенциала и определена динамика этого потенциала у молодых специалистов в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

Впервые понятие «управленческий потенциал» рассматривается как личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности, включающий совокупность разноуровневых особенностей: управленческие качества, ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, степень открытости-закрытости человека как психологической системы.

Показано, что под влиянием акме-ориентированных условий и факторов наблюдается положительная динамика управленческого потенциала молодых специалистов: 1) повышение уровня самоактуализации, понижение уровня ригидности, сохранение смысложизненных ориентаций на прежнем уровне; 2) значения характеристик управленческого потенциала приближены к значениям этого потенциала действующих управленцев; 3) происходит интеграция параметров определяющих управленческий потенциал, за счет расширения и укрепления корреляций между самоактуализацией, флексибельными формами поведения и личными качествами руководителей

Исследование управленческого потенциала молодых специалистов позволяет расширить существующие теоретические представления акмеологии в исследовании управленческого потенциала, определяя его факторы и условия развития.

Практическая значимость определяет возможность профессионального развития управленческого потенциала молодых специалистов промышленных предприятий, в условиях специально организованного психологического сопровождения профессиональной деятельности. В ходе исследования была разработана программа «Развитие управленческого потенциала молодых специалистов» («Кадровый потенциал»), основанная на гуманитарных акме-ориентированных технологиях, а также на психолого-образовательных технологиях психологии инновационного поведения (В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский), представляющая комплекс диагностического и развивающего блоков. Исследование доказало эффективность разработанной программы сопровождения и развития управленческого потенциала молодого специали-

ста, и поэтому может быть рекомендована для использования этого опыта в подготовке специалистов других сфер деятельности. Программа апробирована на предприятии ОАО «НПЦ «Полюс» г. Томска и включена с 2009 года в программу «Адаптации молодых специалистов». Результаты исследования представлялись в Томском государственном университете факультета психологии в рамках курса «Основы акмеологии». Результаты исследования могут использоваться для работы в научных и прикладных сферах психологии. В сфере обучения – для тренеров, консультантов, работающих с сотрудниками организаций, а также применимо к сфере подготовки резерва.

Положения, выносимые на защиту:

1. Управленческий потенциал – личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности, включающий совокупность разноуровневых особенностей: управленческие качества, ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, степень открытости-закрытости человека как психологической системы.

2. Гуманитарные акме-ориентированные технологии, являются необходимым условием прогрессивного поступательного развития управленческого потенциала молодых специалистов. Разработанная программа на основе гуманитарных акме-ориентированных технологий как условие сопровождения и развития управленческого потенциала молодых специалистов, способствует эффективному профессиональному развитию, сохранению и повышению уровня управленческого потенциала.

3. В группе молодых специалистов, вовлеченных в гуманитарные акме-ориентированные технологии, наблюдаются изменения параметров управленческого потенциала и динамика корреляционных связей между изучаемыми переменными.

Апробация результатов работы. Основные положения диссертации докладывались на заседании кафедры генетической и клинической психологии ТГУ; XI Всероссийской научно-практической конференции, г. Калуга, 2007г. «Образование в России: медицинский, педагогический, психологический, экологический аспекты»; XVIII научно-технической конференции «Электронные и электромеханические системы и устройства» ОАО «НПЦ «ПОЛЮС» (г. Томск, 2010 г.); на заседании научно-технического совета ОАО «НПЦ «ПОЛЮС» (г. Томск, 2010 г). Разработанная оригинальная программа апробирована на предприятие ОАО «НПЦ «Полюс» г. Томска и включена с 2009 года в программу «Адаптации молодых специалистов». Результаты исследования представлялись в Томском государственном университете факультета психологии в рамках курса «Основы акмеологии».

По теме исследования опубликованы 3 статьи в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК, 4 статьи в других изданиях, 1 тезис доклада.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка включающего 241 наименование, и 3 приложения. Общий объем диссертации – 194 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность исследования, определены его цель, объект, предмет, задачи, методы, сформулирована гипотеза исследования. Раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, достоверность полученных результатов и сфера их применения, определены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования» анализируются теоретико-методологические подходы к изучению управленческого потенциала в современной психологии. А также выделяются условия и факторы, определяющие управленческий потенциал молодого специалиста. Рассматриваются технологии развития этого потенциала.

В параграфе 1.1. рассмотрены различные подходы к определению понятия «потенциал». Представлены результаты исследований понятия «потенциал» и «управленческий потенциал» в трудах зарубежных (Э. Тоффлер, Т. Питер, Р. Уотермен, Р.М. Кантер, П. Друкер, Б. Гейтс, Дж. Роттер, К.Л. Халл, Дж. Капрара, Д. Севрон и др.) и отечественных ученых (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, В.Н. Марков, И.А. Беспалов, И.В. Байер, Н.В. Васина, С.Н. Маслов, О.С. Виханский, А.П. Егоршин, Ю.С. Зенцова, И.П. Марченко, В.В. Шпалинский, К.К. Платонов и др.). Понятие потенциала достаточно широко используется в рамках различных научных дисциплин, однако в психологии это понятие пока не играет самостоятельной роли, а используется либо в качестве синонима способностей, либо определенным образом характеризует ключевые психологические понятия, такие как поведение, объект, активация (В.Н. Марков). Кроме того, в акмеологическом подходе представлена позиция по отношению к потенциальному и актуальному личности (В.Г. Зазыкин, А.А. Деркач). В психологических исследованиях отмечалось, что личность развивается как бы в двух сферах – потенциальной и актуальной. Акмеологическая точка зрения в данном случае близка к психологической, но приоритет отдается реализации потенциального. На кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС, существует целый ряд научных работ, посвященных изучению феномена потенциала. По мнению этих авторов, изучение потенциала человека важно для цело-

стного понимания личности в ее поступательном развитии, характерного для акмеологии. Понятие «потенциал» рассматривается на кафедре акмеологии преимущественно в контексте управленческой деятельности кадров государственной службы РФ. Феномен личностно-профессионального потенциала содержательно раскрыт в докторской работе В.Н. Маркова. В продолжение исследования, И.А. Беспаловым была разработана модель акмеологического потенциала руководителя в сфере государственной службы. Эти идеи согласуются с теорией психологии инновационного поведения (Е.В. Клочко, Э.В. Галажинский). В феноменах инновационного поведения проявляет себя особая, только человеку присущая форма перехода возможности в действительность, т.е. заявляет о себе процесс саморазвития человека. Обращаясь к новой методологии психологии инновационного поведения, в рамках системной антропологической психологии, а также с определением человека как целостной открытой саморазвивающейся системы, обладающей собственными ресурсами организации самодвижения, системной детерминации и способностью производить факторы, в опоре на которые она может выстраивать стратегию саморазвития и самореализации, мы можем уточнить и расширить понятие управленческого потенциала молодого специалиста. *Управленческий потенциал* рассматривается нами, как личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности, включающий совокупность разноуровневых особенностей: управленческие качества, ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, степень открытости-закрытости человека как психологической системы.

В параграфе 1.2. анализируются результаты акмеологических исследований и выделяются условия и факторы профессионализма, как основной ориентир в развитии управленческого потенциала молодых специалистов. Влиянию психологических факторов на профессионализм были посвящены исследования И.Н. Семенова, В.Г. Зазыкина, А.А. Деркача, Н.В. Михеева, В.Н. Маркова, С.Ю. Степанова, А.Л. Емельянова, Л.Б. Забеловой, Э.Ф. Зеера, Э. Сыманюка, Н.С. Пряжникова, Г.А. Гусевой и др. С позиции акмеологии, развитие управленческого потенциала как категории профессионализма связано с определенными условиями и факторами (А.А. Бодалев, В.Т. Ганжин, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.Д. Шадриков), где акмеологические условия – значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности молодых специалистов, а акмеологические факторы – это объективные причины, обуславливающие самовыдвижение человека к вершинам профессиональной деятельности, т.е. к высоким достижениям. Исследователи гуманистического направления также подчеркивают приоритет условий, при которых человек является движущей силой собственного

личностного и профессионального развития (С.А. Дружилов, Е.А. Климов). Это позволило определить основные категории нашего исследования: важными факторами развития управленческого потенциала молодых специалистов являются личностная зрелость, осмысленность жизни, стремление к самоактуализации, склонность к флексибельным формам поведения, а условием развития управленческого потенциала выступают гуманитарные акме-ориентированные технологии, рассматриваемые как сопровождение профессионального становления молодых специалистов.

В параграфе 1.3. рассматриваются технологии развития управленческого потенциала и существующие подходы к подготовке специалистов, направленных на управленческую деятельность. В настоящее время назрела необходимость в новых образовательных гуманитарных технологиях, которые могли бы обеспечить реализацию потенциала не только у состоявшихся управленцев, но и начинающих специалистов (В.В. Травин, М.И. Магура). Акме-ориентированные технологии рассматриваются как совокупность методов, приемов и техник, посредством которых организуется и реализуется движение личности к вершинам самореализации. Отличительной особенностью технологий является подчиненность их принципам гуманизма, ориентированность на достижение высших уровней развития человека, в том числе в сфере профессиональной деятельности (О.С. Анисимов, Ю.В. Синягин, А.П. Ситников). В методологическом ключе теории инновационного поведения (В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский) определены наиболее актуальные векторы проектных разработок в пространстве психолого-образовательных технологий. Разработанные теоретические основания для практик профессионального развития могут выступать основой создания новых эффективных подходов к развитию управленческого потенциала молодого специалиста в условиях промышленного предприятия.

Во второй главе «Методология и методы исследования управленческого потенциала молодых специалистов» обосновывается выбор методологических принципов и подходов к исследованию, дается характеристика методов исследования, сбора и анализа эмпирических данных. Основным теоретико-методологическим основанием конкретного исследования определен акмеологический подход (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач), в основе которого лежат идеи целостности, единства личностного и профессионального развития человека, выявление условий мобилизации у человека установки на свои наивысшие достижения, на наиболее полную самореализацию личности.

Для исследования и анализа динамики управленческого потенциала в условиях акме-ориентированных технологий, проведен эксперимент. Молодые специалисты ОАО «НПЦ «Полус» в возрасте от 23 до 30 лет были разбиты на 3 группы: *экспериментальную*, члены которой принимали участие в развивающей программе, осно-

ванной на гуманитарных акме-ориентированных технологиях; *контрольную*, участники которой работали в обычном режиме предприятия и *управленческую*, как группу уже действующих специалистов в возрасте от 25 до 30 лет. Общее количество респондентов составило 101 (см. табл. 2.1.). Должностной статус представлен начальниками отделов, начальниками лабораторий, руководителями групп, ведущими специалистами, и молодыми специалистами, прибывшими на предприятие по распределению из ВУЗов.

Для изучения основных характеристик управленческого потенциала (смыслоразнозначных ориентаций, самоактуализации, психической ригидности, личных качеств руководителя), как личностных переменных, мы использовали следующие методики: тест смыслозначных ориентации (Д.А. Леонтьев (1992)), томский опросник ригидности (Г.В. Залевский); определение личностных качеств руководителя, включающие социальную нравственность, духовную зрелость, эмоциональную зрелость, социальный интеллект и лидерство (А. Аграшенков); тест самоактуализации (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика, М.В. Кроз).

Таблица 2.1 – Распределение сотрудников по полу и возрасту.

Группы	Кол-во испытуемых	Пол		Год прибытия из ВУЗа
		Мужской	Женский	
Эгр	40	25	15	2007-2009
Кгр	41	20	21	2007-2009
Угр	20	20	-	2002-2006
Всего	101	65	36	

С целью развития управленческого потенциала молодых специалистов, нами разработана программа «Развитие управленческого потенциала» на основе гуманитарные акме-ориентированных технологий. Программа по развитию управленческого потенциала молодых специалистов представляет собой комплексный акмеологический проект, имеющий сложную организационную структуру, включающую диагностические и тренинговые акме-направленные занятия по проблемам личностно-профессиональной самореализации в управленческой деятельности. Групповые тренинговые акме-направленные занятия проходят в группах по 10-15 человек 1 раз в неделю в течении 2 месяцев. Целью групповых занятий является усвоение участниками определенного набора психотехнологий на имплицитном уровне. Помимо получения участниками тренинга необходимых знаний и освоения психотехнологий, также происходит психолого-образовательное сопровождение в рамках соло-практик.

Соответственно целям и задачам исследования был использован адекватный математический аппарат для обработки накопленных в банке данных: Критерий со-

гласия Пирсона (χ^2 , хи-квадрат), U -критерий Манна – Уитни, факторный и корреляционный анализ, с применением рангового коэффициента корреляции Спирмена.

В третьей главе «Экспериментально-психологическое исследование динамики развития управленческого потенциала молодых специалистов в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий» определяются основные характеристики управленческого потенциала молодых специалистов, а также анализируются и интерпретируются результаты исследования динамики показателей управленческого потенциала в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий.

Целью эксперимента является определение основных характеристик управленческого потенциала молодых специалистов. Данная цель конкретизировалась следующими задачами: 1) определить степень выраженности факторов, определяющих управленческий потенциал (их качественные и количественные характеристики) молодых специалистов; 2) выявить динамику управленческого потенциала молодых специалистов в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий.

Анализ и интерпретация результатов исследования проводился нами в следующих направлениях:

1. Изучение динамики показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной группы включенной в гуманитарные акме-ориентированные технологии: а) *первый срез исследования* – диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп до включения в эксперимент; б) *второй срез исследования* - диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп, через полгода после окончания эксперимента;

2. Сравнение показателей (выходных данных) управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий, и показателей управленческой группы.

В параграфах 3.1. – 3.3. анализируются результаты исследования управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий и их обсуждение

Статистическая обработка полученных экспериментальных данных (T -критерий Уилкоксона) позволила выделить различия показателей управленческого потенциала контрольной и экспериментальной группы до и после эксперимента. Статистически значимыми различиями будем считать те различия чей уровень значимости $p \leq 0,05$, условно статистически значимыми – $p \leq 0,1$.

Статистически значимые различия в контрольной группе до и после эксперимента с достоверной вероятностью 95% выявлены следующих признаках: спонтанности ($p=0,048$), ригидности как состояния ($p=0,035$), социальной нравственности

($p=0,014$), духовной зрелости ($p=0,039$), эмоциональной зрелости ($p=0,001$), социального интеллекта ($p=0,004$), лидерства ($p=0,001$). Также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: цели в жизни ($p=0,075$), локус контроля – Я ($p=0,062$).

Следующие приведенные данные отражают изменения показателей произошедшие в признаках управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной группы в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий. Статистически значимые различия с достоверной вероятностью 95% выявлены следующих признаках: ценностной ориентации ($p=0,01$), спонтанности ($p=0,005$), синергии ($p=0,01$), принятие агрессии ($p=0,01$), различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p=0,07$), сензитивности ($p=0,07$), актуальной ригидности ($p=0,08$), сензитивной ригидности ($p=0,07$).

Далее мы сравниваем результаты, которые отражают изменения показателей произошедшие в признаках управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий. Статистически значимые различия с достоверной вероятностью 95% выявлены в признаках: синергии ($p=0,01$), ригидности как состояния ($p=0,02$), и различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p=0,11$), гибкости поведения ($p=0,09$), сензитивности ($0,06$), представление о природе человека ($p=0,11$), процесса жизни ($p=0,06$), духовной зрелости ($0,13$), эмоциональной зрелости ($p=0,12$), социального интеллекта ($p=0,10$), лидерства ($0,07$) (рис.3.1).

Обобщая полученные результаты можно сделать следующие выводы:

1. На начальном этапе экспериментальная и контрольная группы имели достаточный уровень (выше среднего) проявления показателей по всем признакам, что дает возможность говорить о наличии управленческого потенциала на хорошем уровне.

2. У молодых специалистов экспериментальной группы после эксперимента наблюдается повышение уровня самоактуализации, уровень ригидности характеризуется понижением, уровень смысложизненных ориентаций и лидерских качеств практически не изменился и остался на высоком уровне. Общий уровень лидерства остался на оптимальной уровне.

3. Молодые специалисты контрольной группы после эксперимента не имеют значительных изменений по уровню самоактуализации, повысился уровень ригидности. Смысложизненные ориентации характеризуются понижением уровня восприятия процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом, остальные показатели остались на высоком уровне.

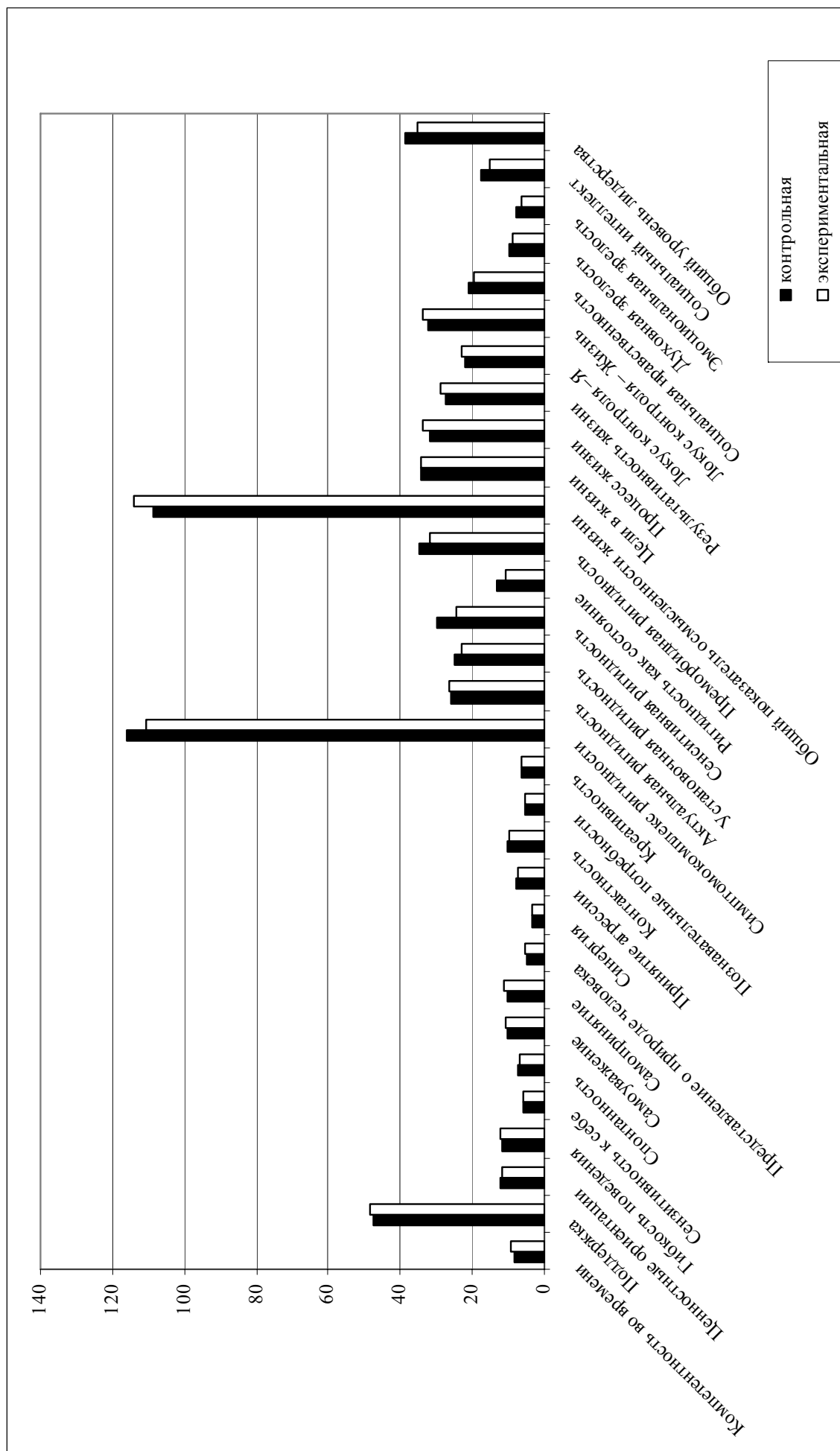


Рисунок 3.1 – Показатели управленческого потенциала контрольной и экспериментальной групп после эксперимента

Хотелось бы отметить понижение уровня личных качеств руководителя по всем признакам от высокого к среднему. То есть, в условиях современного производства без акме-сопровождения в сфере социальной нравственности молодые специалисты контрольной группы начинают испытывать такие трудности как неверие в возможности коллектива в принятии решений, негативном отношении к авторитету руководства, при этом обладанию авторитарного стиля общения с окружающими, а также в неспособности придерживаться собственных принципов, и в снижении чувства значимости в коллективе. В сфере духовной зрелости: излишней самоуверенности правильности принятых решений, негативной оценке других людей (видение в них лицемерие и коварство), раздражение на недостатки людей. В плане эмоциональной зрелости: в приспособлении к эмоциональному состоянию окружающих, снижении умения принимать и контролировать свое эмоциональное состояние, трудности в выражении своих мыслей и чувств. В сфере социального интеллекта: в нежелании и неумении нести ответственность за команду, стремлении к послушанию, снижению толерантности к недостаткам других людей, отсутствие желания преодолевать трудности во взаимоотношениях с другими людьми. Можно констатировать понижение уровня управленческого потенциала контрольной группы.

В параграфе 3.4. происходит сравнительный анализ результатов исследования управленческого потенциала молодых специалистов управленческой, экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий и их обсуждение.

Статистически значимые различия между показателями управленческой и контрольной групп с достоверной вероятностью 95% выявлены следующих признаках: компетентности во времени ($p=0,01$), гибкости поведения ($p=0,03$), ригидности как состояния ($p=0,04$), преморбидной ригидности ($p=0,02$), социальной нравственности ($p=0,01$), лидерства ($p=0,04$) (рис. 3.2).

Статистически значимые различия между показателями управленческой и экспериментальной групп с достоверной вероятностью 95% выявлены следующих признаках: сензитивности ($p=0,0024$), цели в жизни ($p=0,03$), также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p=0,12$), социальной нравственности ($p=0,07$).

Обобщая полученные результаты можно сделать следующие выводы:

1. В управленческой группе наблюдается более высокий уровень самоактуализации, низким проявлением ригидности как состояния, высокая осмысленность жизни. Отметим, что специалисты управленческой группы обладают оптимальным уровнем потенциала подлинного руководителя, а также высоким уровнем проявления личных качеств руководителя.

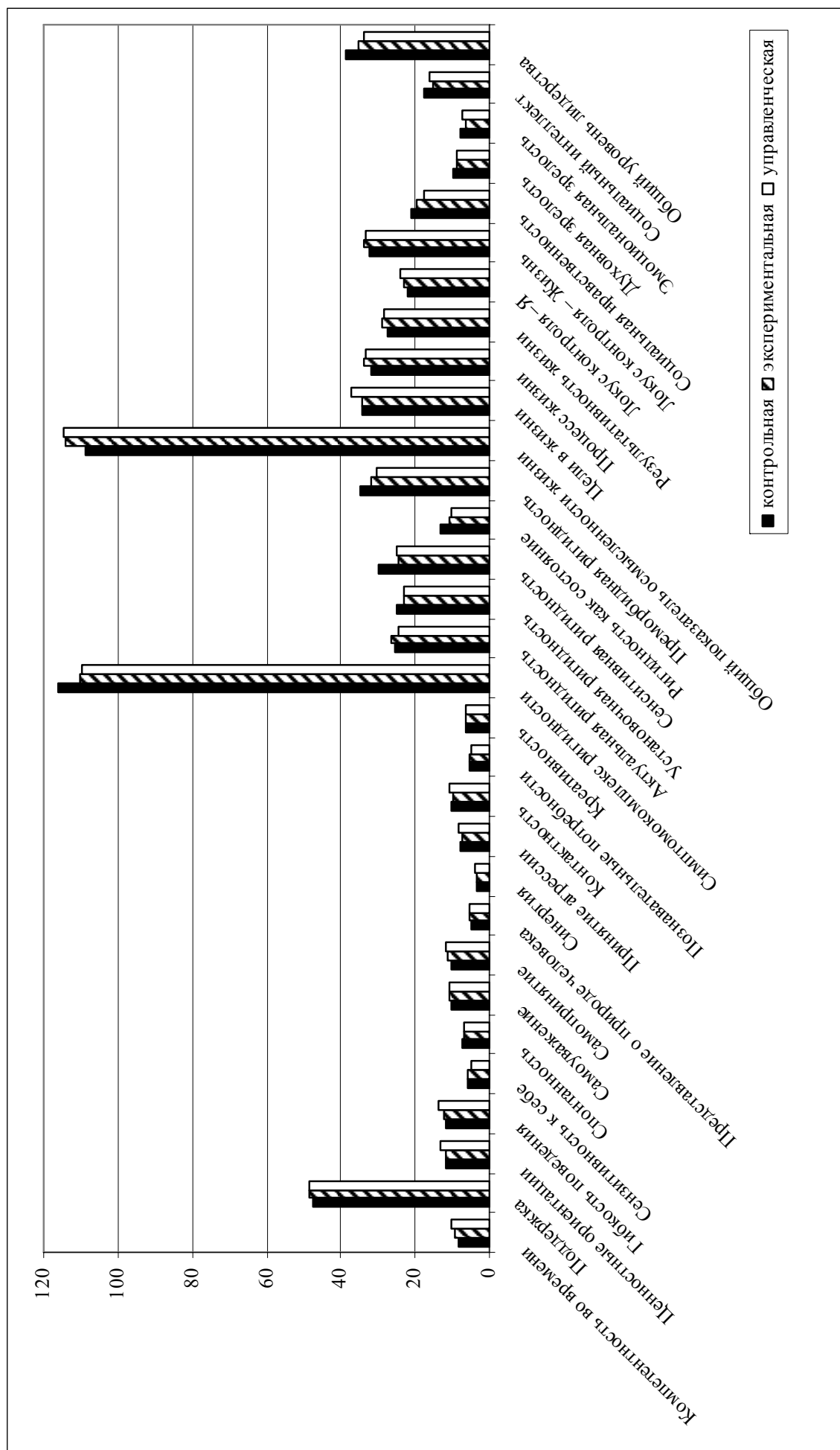


Рисунок 3.2 – Показатели управленческого потенциала контрольной, экспериментальной и управленческой группы после эксперимента

2. Специалисты контрольной группы по сравнению с управленческой группой после эксперимента имеют меньшие значения по проявлению самоактуализации, а именно показателю компетентности во времени, гибкости поведения. Значения показателя сензитивности оказываются на уровне близком к значению управленческой группы. Также значения смысложизненных ориентаций, а именно показателя целей в жизни оказываются на уровне близком к значению управленческой группы. При этом имеют более высокий уровень проявления ригидности как состояния. Отметим, что явные различия наблюдаются между показателями личных качеств руководителя, а именно контрольная группа имеет уровень социальной нравственности, и общего показателя лидерства ниже, чем в группе управленцев

3. В экспериментальной группе, после прохождения развивающей программы, основанной на гуманитарных акме-ориентированных технологиях, наблюдается значимое различие с управленческой группой лишь по значениям показателей сензитивности и целей в жизни. Если рассматривать степень самоактуализации, уровень проявления ригидного поведения, а также проявление личных качеств руководителя, то опираясь на ранее описанные данные можно отметить, что экспериментальная группа наиболее приближена к данным управленческой группы. Обратим внимание, что молодые специалисты управленческой группы представляют собой пример достижения успеха в личностно-профессиональном и карьерном развитии в возрасте до 30 лет, выполняя работы по разработке и конструированию нового продукта, совмещая с управленческой деятельностью, что объясняет высокий уровень проявления характеристик управленческого потенциала. А молодые специалисты экспериментальной группы получили значения выделенных ранее характеристик управленческого потенциала приближенных к управленческому потенциалу действующих управленцев за более короткий срок.

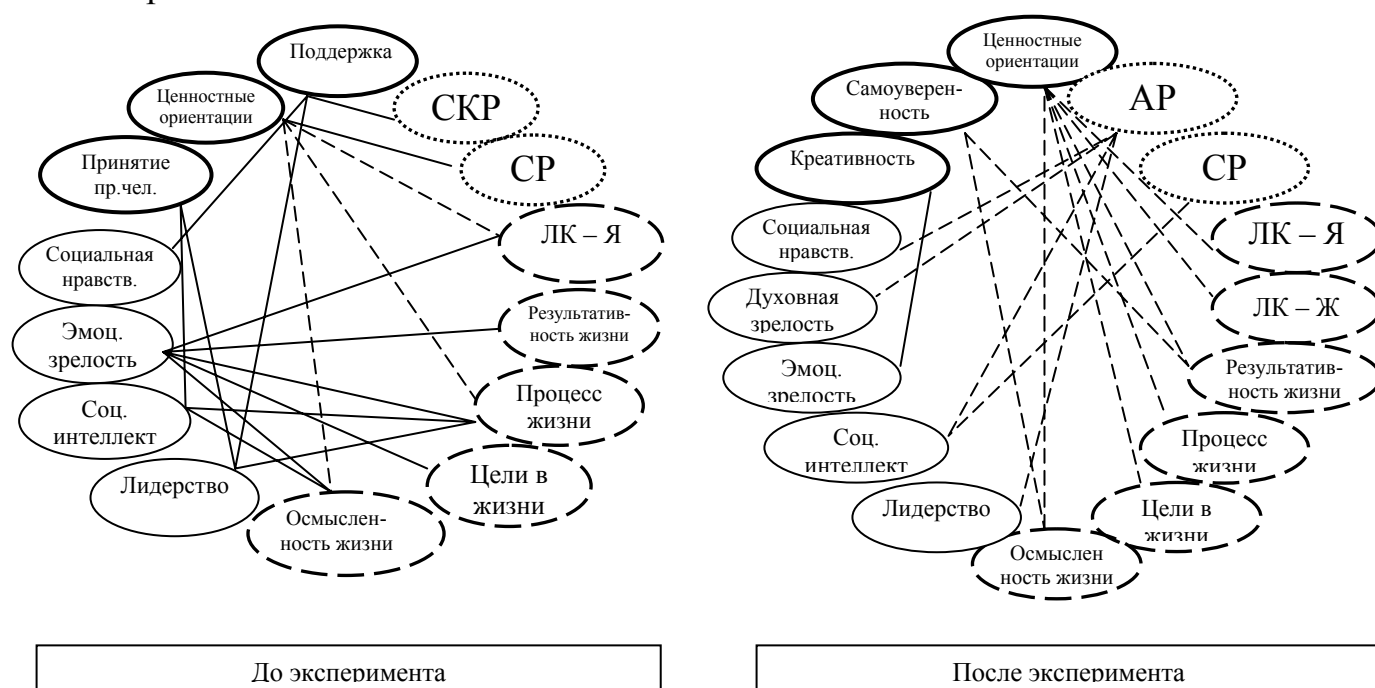
В параграфе 3.5. анализируется и обсуждается исследование взаимосвязей и структуры показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной, экспериментальной и управленческой групп.

Для изучения взаимодействия показателей управленческого потенциала был проведен корреляционный анализ, с использованием рангового коэффициента корреляции Спирмена. Изучение структуры показателей управленческого потенциала происходило с помощью факторного анализа. Обработка экспериментального материала проводилась на ПЭВМ с помощью пакета прикладных программ STATISTICA.

В результаты корреляционного анализа по всем возможным сочетаниям, отображающие структуру взаимодействия показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной группы до и после эксперимента, экспериментальной группы до и после эксперимента, а также управленческой группы не вклю-

чены корреляционные связи между шкалами одной методики. Их психологическое содержание связано между собой, что и отразила корреляция. Все они коррелируют между собой с коэффициентом не ниже $r=0,45$, но для нашего исследования больший научный интерес представляют корреляционные связи между показателями представленных методик. В интерпретации учитывались только средние и высоко значимые корреляции ($r \geq 0,60$).

В процессе изучения взаимосвязей между показателями управленческого потенциала **контрольной группы до и после эксперимента**, были выявлены группы с положительными и отрицательными связями. Выделенные взаимосвязи представлены на рис. 3.3.



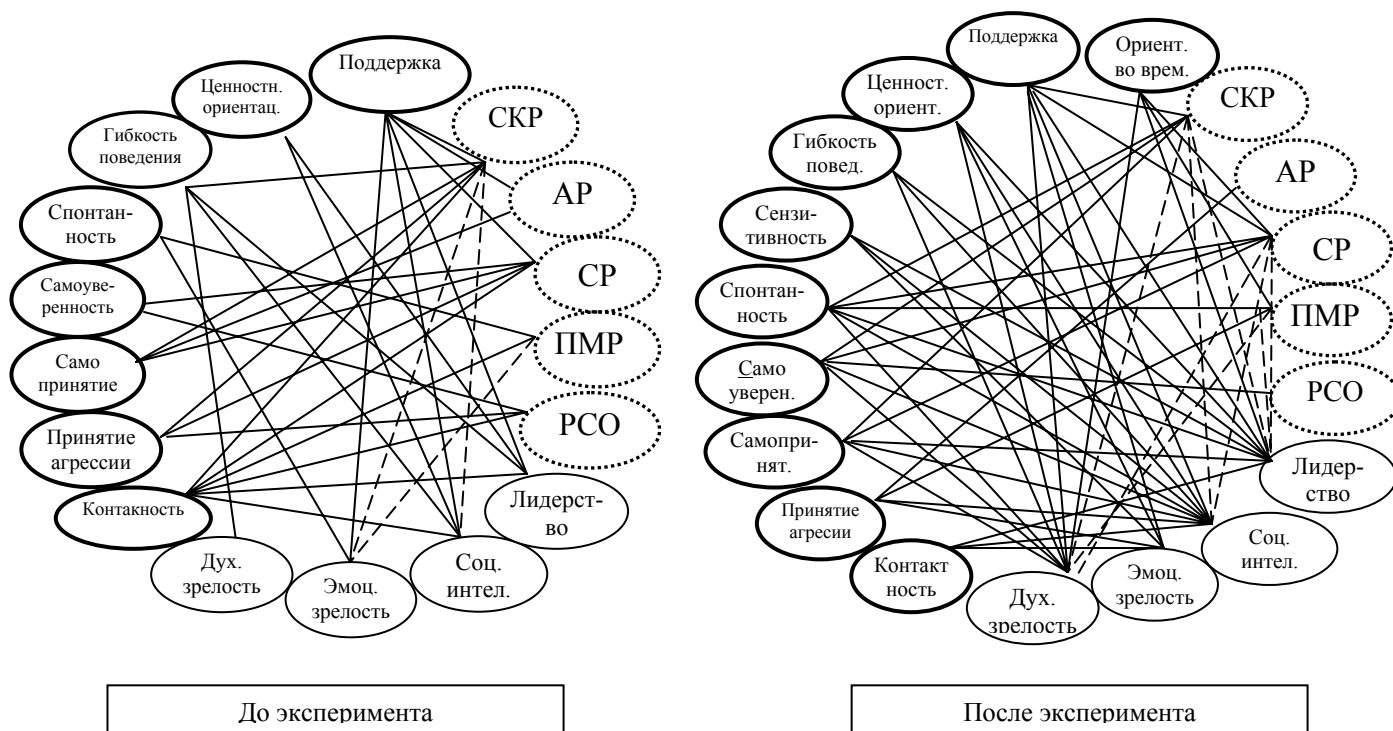
Положительные взаимосвязи отмечены пунктирной линией
 Отрицательные взаимосвязи отмечены сплошной линией
 Контуром выделены показатели одной методики

Рисунок 3.3 – Взаимосвязи показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной группы до и после эксперимента

В итоге после эксперимента рассмотренные выше взаимосвязи в большинстве существенно ослабевают. Эти данные подкрепляются полученными ранее результатами (гл. 3.1). Таким образом, без сопровождения в условиях акме-ориентированных технологий, взаимосвязи между факторами управленческого потенциала ослабевают, что говорит о понижении управленческого потенциала в контрольной группе.

В процессе изучения взаимосвязей между показателями управленческого потенциала **экспериментальной группы до и после эксперимента**, были также выявлены группы с положительными и отрицательными связями. Выделенные взаимосвязи представлены на рис. 3.4.

Хотелось бы обратить внимание, что при некотором ослаблении взаимосвязей между показателями САТ и ТОРЗ, корреляционные взаимосвязи остаются практически в том же количестве. В контрольной группе высокосвязимые корреляционные связи не сохраняются.



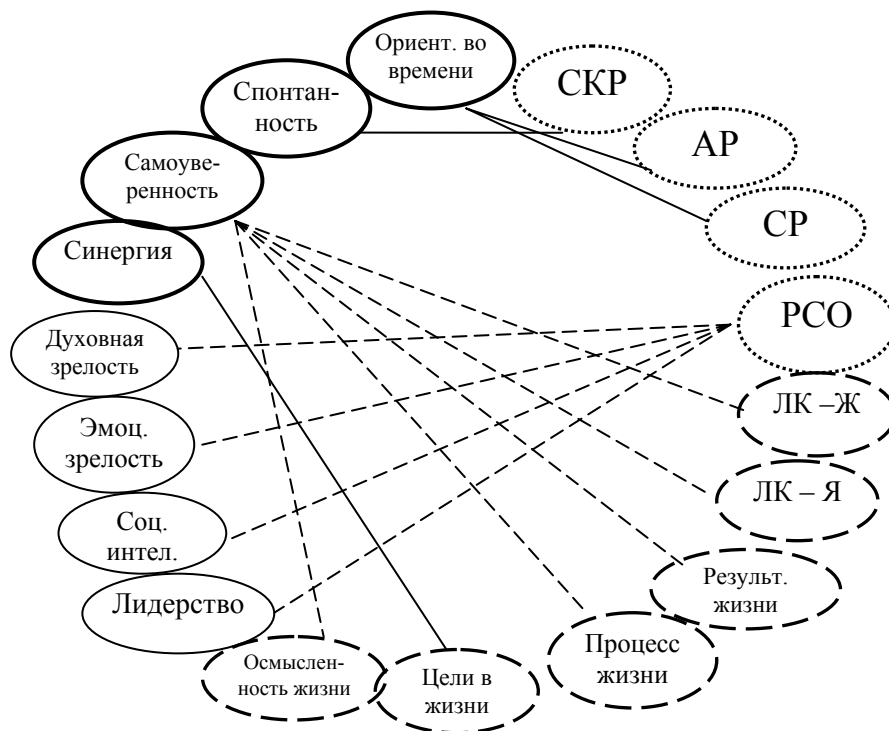
Положительные взаимосвязи отмечены пунктирной линией
 Отрицательные взаимосвязи отмечены сплошной линией
 Контуром выделены показатели одной методики

Рисунок 3.4 – Взаимосвязи показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной группы до и после эксперимента

В процессе изучения взаимосвязей показателей **управленческой группы** также были выявлены группы с положительными и отрицательными связями. Выделенные взаимосвязи представлены на рис. 3.5.

Отметим, что при высоких статистических значениях показателей управленческого потенциала в управленческой группе наблюдается небольшое количество взаимосвязей. Данные результаты говорят о необходимости более детального изучения, а также сопровождения развития и сохранения управленческого потенциала молодых специалистов управленческой группы, как действующих управленцев и будущих топ-менеджеров оборонно-промышленного инновационного предприятия.

Более полно и четко структура и динамика показателей управленческого потенциала просматривается по результатам разведывательного факторного анализа отдельно по каждой группе до и после эксперимента. В силу недостаточного количества выборки интерпретацию результатов факторного анализа имеет смысл расценивать не как финальный этап исследования, а как этап выдвижения гипотез.



Положительные взаимосвязи отмечены пунктирной линией
 Отрицательные взаимосвязи отмечены сплошной линией
 Контуром выделены показатели одной методики

Рисунок 3.5 – Взаимосвязи показателей управленческого потенциала молодых специалистов управленческой группы

Для выделения факторов использовался метод «главных компонент (principal components) с варимакс (varimax) вращением факторов. В контрольной группе выделилось 7 факторов до и после эксперимента, и в экспериментальной группе 6 факторов до и 7 факторов после эксперимента. В каждой группе выделилось 4 общих фактора, сохраняющих основную структуру до и после эксперимента, которым были названы: «Осмысленность жизни», «Управленческий фактор», «Концепции человека» и «Приобретение знаний», и по 3 специфических для каждой группы. Факторные нагрузки указаны в скобках.

Опираясь на полученные данные *фактор «Осмысленности жизни»* в контрольной группе до эксперимента включает в себя значения смысложизненных ориентаций (0,73), целей в жизни (0,60), процесса жизни (0,62), результативностью жизни (0,69), локус контроль – я (0,60), локус контроль – жизнь (0,65), преморбидной ригидности (-0,73), ригидности как состояния (-0,66) и сенситивной ригидности (-0,63). После эксперимента фактор «Осмысленности жизни» включает показатели осмысленности жизни (0,77), результативности жизни (0,77), локус контроль-жизнь (0,75), процессом жизни (0,74), сенситивной ригидности (-0,71), поддержки (0,75). «Управленческий фактор» до эксперимента включает показатели лидерства (-0,81), эмоциональной зрелости (-0,76), социального интеллекта (-0,74). После эксперимента фактор характеризуется теми же показателями с ослаблением значений. *Фак-*

тор «Концепции человека» до эксперимента включает показатели принятие природы человека (-0,59), синергии (-0,62). После эксперимента фактор также сохраняет свою структуру. Фактор «Приобретение знаний» до эксперимента включает показатели контактности (-0,58), познавательных потребностей (0,59). После эксперимента фактор обусловлен лишь показателем познавательных потребностей (0,55). Фактор «Базовой самоактуализации» до эксперимента обусловлен показателем поддержки (-0,58), после эксперимента, обусловлен показателем компетентности во времени (-0,64). Фактор «Ригидности-флексibilityности» представлен до эксперимента показателем установочной ригидности (-0,55), после эксперимента показателем ригидности как состояния (0,59). Фактор «Хозяин жизни» до эксперимента представлен высокими значениями показателей: локус контроль – я (-0,67), цели в жизни (-0,67), осмысленности жизни (-0,59), результативности жизни (-0,56), сензитивности (0,55).

Для экспериментальной группы до эксперимента, фактор «Осмысленности жизни» представлен показателями с высокими значениями смысложизненных ориентаций (-0,74), целей в жизни (-0,59), процесса жизни (-0,68), результативностью жизни (-0,65), локус контроль – я (-0,66), локус контроль – жизнь (-0,69). После эксперимента, фактор представлен теми же показателями с усилением значений, кроме показателя результативности жизни. «Управленческий фактор» до эксперимента представлен показателями лидерства (0,61), духовной зрелости (0,52), социальной нравственности (0,58), после эксперимента включает показатели лидерства (-0,49), социального интеллекта (-0,46), сенситивной ригидности (0,55). Фактор «Концепции человека» до эксперимента: принятие природы человека (-0,53), синергии (-0,66), и после эксперимента сохраняет свою структуру. Фактор «Приобретение знаний» до эксперимента представлен показателями спонтанности (0,48), познавательных потребностей (0,41) и установочной ригидности (0,40). После эксперимента обусловлен показателями познавательных потребностей (0,58), установочной ригидностью (-0,59). Фактор «Сензитивности» до эксперимента представлен единственным показателем сензитивности (0,51), после эксперимента описывается показателем сензитивности (-0,48) и установочной ригидности (-0,48). Фактор «Ценности самоактуализации» представлен показателями с высокими значениями самоуверенности (0,83), ценностных ориентаций (0,81), поддержки (0,76), симптомокомплекс ригидности (-0,76), актуальная ригидность (-0,75), сенситивная ригидность (-0,75), ригидность как состояние (-0,70). После эксперимента трансформируется в новый фактор, названный «Потенциал» за счет усиления значений показателей поддержки (0,90), ценностных ориентаций (0,81), а также добавлением показателей с высокими значениями самопринятия (0,73), контактности (0,74), и добавления пока-

зателей социального интеллекта ($-0,77$) и лидерства ($-0,79$). Новый фактор «Духовного творчества» в экспериментальной группе после эксперимента обусловлен показателями духовной зрелости ($-0,55$) и творчества ($0,49$).

Таким образом, в условиях акме-ориентированных технологий происходит не только сохранение выявленных факторов «Осмысленности жизни», «Управленческий фактор», «Концепции человека», «Приобретение знаний», но и появляются новые факторы «Потенциал», «Духовное творчество» характеризующие и обуславливающие управленческий потенциал молодого специалиста.

В заключении подводятся общие итоги исследования, свидетельствующие о том, что поставленные цели и задачи исследования реализованы на теоретическом, эмпирическом и прикладном уровне в полном объеме.

Общие выводы исследования

В понятии «потенциал» заложены возможности расширения границ традиционного предмета психологического изучения от исследования того, каков человек есть, к изучению того, каким он может стать; переориентация с традиционной для психологии сосредоточенности на психической уязвимости на способность человека преодолевать действие неблагоприятных факторов; акцентирование внимания на том, что личностные качества развиваются и проявляются в динамическом взаимодействии человека и его социокультурного окружения. (В.Н. Марков)

В контексте личностно-профессионального потенциала, акмеологический компонент выступает как возможность и способность личности использовать свои ресурсы не только для обеспечения соответствия требованиям профессии, но и в качестве источника для личностно-профессионального развития и совершенствования. В профессиональной деятельности реализация человеком своего личностного и личностно-профессионального потенциалов по акмеологической траектории ведет к созданию акмеологической среды в пространстве профессиональной деятельности, внутри которой происходит ценностно-смысловой обмен между ее участниками, приводящий к их личностному и личностно-профессиональному развитию (Н.В. Марков, И.А. Беспалов).

В результате теоретико-методологического изучения психологической и акмеологической научной литературы и собственного проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Общие положения акмеологии, представления о психологии инновационного поведения В.Е. Ключко, Э.В. Галажинского, положения Н.В. Козловой о поступательном прогрессивном личностно-профессиональном становлении в образовательных условиях; общая теория фиксированных форм поведения Г.В. Залевского по-

зволяют определить понятие *управленческого потенциала* как личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности, включающий совокупность разноуровневых особенностей: управленческие качества, ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, степень открытости-закрытости человека как психологической системы.

В качестве условий прогрессивного поступательного развития управленческого потенциала молодых специалистов выступают гуманитарные акме-ориентированные технологии. Факторами развития управленческого потенциала молодых специалистов являются личностная зрелость, осмысленность жизни, способность к рефлексии, склонность к флексибельным формам поведения.

Развитие управленческого потенциала молодых специалистов, направленных на управленческую деятельность, возможно, если система подготовки управленческих кадров направлена не только на формирование знаний, умений и навыков будущей деятельности, но и на развитие факторов определяющих этот потенциал.

2. На начальном этапе исследования выявлены различия между управленческой, экспериментальной и контрольной группами. Специалисты управленческой группы обладают более высоким уровнем управленческого потенциала по всем признакам: низкое проявление ригидности как состояния, высокий уровень осмысленности жизни, обладают оптимальным уровнем потенциала подлинного руководителя, а также высоким уровнем проявления личных качеств руководителя. Экспериментальная и контрольная группы показали уровень управленческого потенциала выше среднего по всем признакам.

3. Разработанная программа «Развитие управленческого потенциала молодых специалистов» («Кадровый потенциал»), опирается на векторы проектных разработок в пространстве психолого-образовательных технологий психологии инновационного поведения (Клочко Е.В., Галажинский Э.В., 2009), акмеологический тренинг и тренинг программно-целевой направленности (по А.П. Ситникову), а также профессионально-ситуативный акмеологический тренинг (по В.В. Воронину), являясь составляющими гуманитарных акме-ориентированных технологий. Программа программно-целевой направленности представляет собой комплексный акмеологический проект, имеющий сложную организационную структуру, состоящую из диагностического и тренингового блоков продолжительностью 40 ч., (из них 8 ч – диагностическая процедура, 32 ч – тренинг). Программа рассматривается как условия сопровождения профессионального становления молодых специалистов, реализуемая на базе оборонно-промышленного предприятия.

4. Экспериментально-психологическое исследование динамики управленческого потенциала показало статистически достоверные различия между экспериментальной, контрольной и управленческой группами (при $p \leq 0,05$).

а) У молодых специалистов контрольной группы, работающих вне условий сопровождения наблюдается повышение уровня ригидности, понижение уровня восприятия процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом, а также понижение уровня личных качеств руководителя по всем признакам от высокого к среднему. Таким образом, можно констатировать понижение уровня управленческого потенциала контрольной группы.

б) У молодых специалистов экспериментальной группы включенных в гуманитарные акме-ориентированные технологий наблюдается повышение уровня самоактуализации, понижение уровня ригидности, сохраняется уровень смысложизненных ориентаций. Также молодые специалисты экспериментальной группы получили значения характеристик управленческого потенциала приближенные к значениям управленческого потенциала действующих управленцев.

5. В результате проведенного исследования взаимосвязей и структуры показателей управленческого потенциала молодых специалистов управленческой, экспериментальной и контрольной группы (при $r \geq 0,60$):

а) При высоких статистических значениях показателей управленческого потенциала в управленческой группе наблюдается небольшое количество взаимосвязей. Это говорит о необходимости более детального изучения, а также сопровождения развития и сохранения управленческого потенциала молодых специалистов управленческой группы, как действующих управленцев и будущих топ-менеджеров оборонно-промышленного инновационного предприятия.

б) Смысложизненные ориентации становятся одним из факторов поддержки управленческого потенциала молодого специалиста и управленца, вне акме-ориентированной системы сопровождения.

в) Взаимодействие между ригидностью и личными качествами руководителя наблюдается в полной мере во всех представленных группах. Это говорит о том, что ригидность-флексibilität является неотъемлемым составляющим фактором, определяющий управленческий потенциал.

г) Взаимосвязи в экспериментальной группе показывают эффективность развивающей программы на основе акме-ориентированных технологий. Взаимосвязи расширяются и укрепляются, а именно корреляции между самоактуализацией, флексibilityными формами поведения и личными качествами руководителей, то есть происходит интеграция параметров определяющих управленческий потенциал.

6. Применение разведывательного факторного анализа позволило выделить ла-

тентные характеристики (факторы), которые являются линейными комбинациями факторов управленческого потенциала сформированных на начальном этапе исследования и передают большую часть информации. В каждой группе выделилось 4 общих фактора, сохраняющих основную структуру до и после эксперимента, которым были названы: «Осмысленность жизни», «Управленческий фактор», «Концепции человека» и «Приобретение знаний», и по 3 специфических для каждой группы. Контрольная группа, кроме представленных общих факторов в течении прохождения эксперимента сохранила свои специфические факторы: «Базовой самоактуализации» и «Ригидности-флексibilityности». В условиях акме-ориентированных технологий происходит не только сохранение выявленных факторов, но и появляются новые факторы «Потенциал», «Духовное творчество» характеризующие и обуславливающие управленческий потенциал молодого специалиста. Тем самым подтвердили необходимость сопровождения развития управленческого потенциала молодых специалистов оборонного предприятия, в условиях акме-ориентированных технологий.

Полученные результаты позволяют нам подвести итог, что разработанная программа на основе гуманитарных акме-ориентированных технологий как условие сопровождения и развития управленческого потенциала молодых специалистов, способствует эффективному профессиональному развитию, сохранению и повышению уровня управленческого потенциала, а также позволяет сформировать будущий резерв руководящих кадров из перспективных молодых людей, которые должны занять достойное место руководителей подразделений на предприятии, что подтверждает гипотезу.

**Основное содержание диссертационного исследования отражено
в следующих публикациях:**

Статьи в журналах, рекомендованных ВАК:

1. Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: теоретико-методологические основания / Т.Г. Ломоносова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344. – С. 174-177.

2. Ломоносова Т.Г. Динамика управленческого потенциала молодых специалистов оборонных предприятий, в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий / Т.Г. Ломоносова // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 352 – С. 162-165.

3. Ломоносова Т.Г. Интеграция показателей определяющих управленческий потенциал молодых специалистов, в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий / Н.В. Козлова, Т.Г. Ломоносова // Сибирский психологический журнал. – 2011. – № 42 – С. 15-19.

Публикации в других научных изданиях:

4. Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов / Т.Г.Ломоносова // Образование в России: медицинский, педагогический, психологический, экологический аспекты : XI Всероссийская научно-практическая конференция : материалы конференции / Калуж. педагог. гос. ун-т им. К.Э. Циолковского. – Калуга, 2007. – С. 206-208.

5. Ломоносова Т.Г. «Акмеологический подход в развитии управленческого потенциала молодых специалистов» / Т.Г. Ломоносова // Социально-гуманитарный вестник Юга России : научный журнал. – 2010. – № 6/1. – С. 47-53.

6. Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов как условие формирования кадрового резерва / Т.Г. Ломоносова // Электронные и электромеханические системы и устройства : тез. докл. XVIII науч.-техн. конф. (22-23 апр. 2010г., г. Томск) / ОАО «НПЦ «Полюс». – Томск : Печатная мануфактура, 2010. – С. 277-278.

7. Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов как условие формирования кадрового резерва / Т.Г. Ломоносова // Электронные и электромеханические системы и устройства : сб. науч. тр. – Томск : Изд-во НТЛ, 2011. – С. 516-520.

8. Ломоносова Т.Г. Гуманитарные акме-ориентированные технологии как условие развития управленческого потенциала молодых специалистов / Т.Г. Ломоносова // Ценностные основания психологии и психология ценностей : сб. материалов IV Сибирского психологического форума (16-18 июня 2011 г.). – Томск : Томское университетское издательство, 2011 – С. 43-46.

Тираж 100 экз.
Отпечатано в ООО «Позитив-НБ»
634050 г. Томск, пр. Ленина 34а

