Тодышева Т. Ю.

ВЛИЯНИЕ КОГНИТИВНОЙ ГИБКОСТИ НА УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2008/4-1/70.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2008. № 4 (11): в 2-х ч. Ч. I. С. 159-163. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2008/4-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Список использованной литературы

1. **Закон Российской Федерации «Об образовании».** - М.: Книга сервис, 2003. - 48 с.
2. **Звонников В. И.** Прогнозирование качества подготовки специалистов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.kubstu.ru.
3. **Чернилевский Д. В.** Дидактические технологии в высшей школе: Учеб. пособие для вузов / Д. В. Чернилевский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 437 с.

ВЛИЯНИЕ КОГНИТИВНОЙ ГИБКОСТИ НА УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Тодышева Т. Ю.
Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева

Современные условия экономико-технической и социально- культурной реальности способствовали росту общественной потребности в специалистах по управлению, успешно осуществляющих свою профессиональную деятельность. Успешно работающий менеджер обеспечивает эффективное и интенсивное развитие стратегии, структуры и культуры организации.

Профессиональная деятельность менеджера, с точки зрения современного менеджмента, рассматривается как вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач. Как и любое управление, профессиональная деятельность менеджера основывается на приобретении, преобразовании, хранении и эффективном использовании информации, отражающей существенные для реализации поставленных целей аспекты. Результатом успешной деятельности менеджера является оптимизация функционирования системы по реализации каких - либо задач, причем задачи могут быть определены в различных сферах деятельности, например, повышение качества продукции, или, как пишет Е. А. Климов «результатом труда руководителя производственного коллектива является некоторое новое, лучшее состояние этого коллектива» [Климов 1998: 68].

Управленческая деятельность в равной степени содержит и технологические или профессиональные основания, которые реализуются в действиях и операциях, направленных на выполнение управленческого цикла, и ролевые основания, которые Г. Минцберг определил как набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности. Поэтому, как указывает А. В. Филиппов, «успех в работе руководителя определяется не только качеством выполнения должностных обязанностей, но и стилем поведения при выполнении этих обязанностей. По своей сущности это поведение ролевое…» [Филиппов 19904: 68].

Менеджер является «человеком организации», успешность его работы находится в прямой зависимости от того вклада, какой вносит менеджер в успех самой организации. Говоря об организации как о «группе людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели» [Мескон 1992: 31], можно утверждать, что эффективное функционирование организации, ее успешное продвижение на рынке возможно лишь при условии наличия организованной группы, убежденной в правильности поставленных целей. Поэтому «важнейшей задачей управления человеческими ресурсами в организации становиться проблема согласования различных интересов (индивидуальных и общих). Чтобы быть эффективным, менеджмент должен учиться в совместных делах, находить способ разные волевые устремления соединять в один путь» [Ливехуд: 126].

На успешность профессиональной деятельности менеджера значительное влияние оказывают условия труда, в которых осуществляется деятельность руководителя. Д. Фонтан указывал, что для руководителей значимым раздражителем являются рабочие перегрузки, связанные с наличием «слишком большого количества работы» и сложностью работы. Работа руководителя сопряжена с решением внезапных кризисных проблем, ситуациями риска и информационной неопределенности, необходимостью одновременного решения нескольких разноуровневых задач и необходимостью быстрого переключения с одного вида деятельности на другой.

На менеджера возложены многоплановые функции управления коллективом, он подвергается высоким нервно - психическим нагрузкам различного характера в процессе своей работы. Специфические особенности управленческой деятельности зачастую очень осложняют эффективность работы и решение задач, связанных с успешностью профессиональной деятельности менеджера, является одной из актуальных в проблемном поле психологии управления и акмеологии.

Построение одной из первых моделей профессиональной успешности провел Ф. Тейлор в начале XX века. Он соотнес профессиональную успешность с анализом оптимальных движений человека, необходимых для повышения производительности труда на рабочем месте. Приблизительно в то же самое время представители поведенческой управленческой школы (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг) стали связывать профессиональную успешность с особенностями человеческой личности. С появлением тестового инструментария началось проведение исследований по выявлению факторов профессиональной успешности, но, как пишет McClelland D., «было установлено, что ни традиционные академические способности, ни дипломы об окончании учебных заведений или другие полученные работником сертификаты не гарантируют и не могут

предсказать профессиональную успешность работников на том или ином рабочем месте» [McClelland 1973: 68]. В дальнейшем в зарубежной психологии, как отмечает Т. Ю.Базаров, выделяются три направления исследований данной проблемы. В исследованиях первого «личностного» направления успешность руководства связывается с особенностями личности руководителя (Е. Гизелли, Л. Манн). Ко второму, «бихевиоральному», направлению были отнесены работы, в которых успешность и эффективность руководства определяется поведением руководителя (Р. Лайкерт, Р.Стогдилл). В работах третьего, «системного», направления внимание акцентируется на необходимости целостного изучения руководства, с учетом особенностей руководителя, руководимых и ситуационных переменных (Ф. Фидлер).

В рамках каждого из направлений предпринимались попытки определить четкие критерии успешности профессиональной деятельности управленца. Например, в настоящее время индустриальными психологами США разработана и активно используется группа факторов «Хэй Плэн» для оценки эффективности работы менеджеров. « Первый из таких факторов - ноу-хау (сумма всех навыков и знаний, необходимых для выполнения работы). Второй - решение задач (оригинальность мышления, необходимая для принятия решений в процессе работы). Третий - ответственность (та мера, в какой человек отвечает за действия, осуществляемые на работе). Четвертый фактор - дополнительные компенсируемые элементы (связаны с исключительными условиями, в которых выполняется профессиональная деятельность) » [Мучински 2004: 92].

В отечественной психологии проблема успешности профессиональной деятельности менеджеров разрабатывалась в области комплексного структурно-функционального изучения управленческой деятельности (А. Ф. Ануфриев, Л. М. Аболин, И. Н. Грызлова, Б. В. Кулагин, Р. Л. Кричевский, В. К. Калин). В рамках акмеологического подхода были выделены две группы профессионально важных качеств, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности менеджера, таких как качества интеллекта (или когнитивные) и качества личности.

Когнитивные качества менеджера должны удовлетворять жестким требованиям, предъявляемым информационной основой управленческой деятельности. Было установлено, что для проведения успешной работы необходимо современное менеджерское мышление, определенное Л. Гительманом как «системное, многомерное мышление, дополняющее трехмерное мышление (внимание к человеку, внимание к деятельности и задаче, эффективность (результат)) скоростью принятия решения, учетом политических, этических, экологических последствий и т.д.» [Гительман 1999: 25]. В работах Б. М. Теплова, Д. Н. Завалишиной подчеркивается особая важность для деятельности руководителя практического мышления, которое можно охарактеризовать как сочетание следующих черт: умение продуцировать новые идеи и видеть элементы новизны и творчества в деятельности других людей, системность, аналитичность, гибкость и пластичность, готовность к обучению, освоению новых знаний, приемов и способов работы.

Среди когнитивных способностей менеджера, позволяющих ему успешно действовать в самых различных условиях, как подчеркивает А. А. Деркач, «... особая роль принадлежит интеллектуальным, которые как бы обладают системным свойством» [Деркач 2004: 25]. Значение интеллектуального фактора в успешности профессиональной деятельности менеджера отмечается во многих работах, однако при изучении данного вопроса Е. Гизелли была установлена криволинейная зависимость, согласно которой наиболее эффективно работают менеджеры со средним уровнем интеллекта. Например, для менеджеров, работающих в государственных учреждениях, было отмечено, что « ... отражение интеллектуальных свойств: гибкости, быстроты мышления, сообразительности, находчивости, чувства юмора - является малоактуальным для профессионалов. По мере профессионального становления увеличивается вероятность включения в самохарактеристику профессионально значимых познавательных процессов и свойств: сенсорно - перцептивных характеристик, профессиональной наблюдательности, профессиональной памяти; аттенционных свойств» [Деркач 2004: 355].

В личностный блок профессионально - важных качеств отечественные психологи включают наиболее значимые качества личности руководителя. В работе Л. И. Уманского перечисляются такие качества менеджера, как: психологическая избирательность, практически - психологический ум, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности, инициативность, самостоятельность, наблюдательность, общительность, активность, настойчивость, активность, работоспособность.

А. А. Деркач подчеркивает, что профессиональный успех личности в немалой степени обеспечивается развитием ее коммуникативных навыков [Огнев 2003: 91].

А. К. Маркова считает, что для успешного выполнения труда необходим профессионализм, который понимается ученым как не только достижение высоких профессиональных результатов, не только производительность труда, но непременно и наличие психологических компонентов - внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств.

У различных авторов отмечаются сходные качества, необходимые для осуществления успешной профессиональной деятельности. Однако целостная характеристика факторов и условий, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности менеджеров, отсутствует. Это вызвано двойственным содержанием понятия успеха, его объективностью и, вместе с тем, относительностью, учитывая то, что анализ успеха необходимо проводить на нескольких уровнях: 1) внешнем (деятельностно-практическом), ориентированном на достижение конкретного успеха; 2) внутреннем (психологическом), предполагающем учитывать субъективную удовлетворенность личности достигнутым результатом; 3) аксиологическом, предпола-

гающем соотнесение внешних результатов деятельности и внутренней удовлетворенности с общественно - социальными идеалами и нравственно - духовными ценностями.

Если воспользоваться типологией направлений психолого-акмеологической науки, в рамках которых анализируются механизмы успешной деятельности личности, предложенной А. Г. Ивашкиным, то к первому направлению относятся ученые, которые считают, что существенную роль в процессе обретения успеха играет интеллект, а ко второму - психологи и акмеологи, придерживающиеся мнения, что успешность деятельности зависит не только от способностей человека, его подготовленности, но и от характера целей деятельности.

А. А. Крылов, А. К. Маркова, А. И. Нафтульев, К. К. Платонов определяют успех как сложное психологическое и профессиональное явление. С их точки зрения, успех проявляется в достижении результатов, разноплановости в содержании критериев успеха, в наличии определенных личностно-профессиональных качеств и уровне их развития, в особенностях поведения, коммуникаций и отношений, в умениях применить знания на практике при решении профессиональных задач.

Н. В. Самаукина считает, что успех в профессиональной деятельности проявляется в достижении значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих данной цели.

Г. Л. Тульчинский отмечает, что можно выделить четыре основные формы успеха: результативный успех, приносящий личности некоторое социальное признание и популярность; успех, выражающийся в признании личности со стороны «значимых других»; успех, как преодоление трудностей в форме личностного самоопределения и успех, как реализация призвания, когда, прежде всего, значим не деятельностный результат, а сама деятельность в ее содержательной и процессуальной самоценности.

Достижение успешности профессиональной деятельности происходит лишь при условии личностно - профессионального развития менеджера до уровня профессионала, обладающего продуктивной и устойчивой профессиональной Я - концепцией с определенным уровнем личностного и профессионального самосознания. Данный уровень профессионального самосознания обеспечивает уверенность в способностях, помогает правильно реагировать на успехи и конструктивно относится к неудачам, адекватно оценивая результаты собственной деятельности.

Менеджеру для достижения успешности профессиональной деятельности необходимо привести в соответствие представления об успешности процесса реализации своей жизненной стратегии, продуктивности своей профессиональной Я - концепции с требованиями к результатам деятельности, устанавливая своеобразное равновесие между внутренним и внешним восприятием успеха. Эту задачу субъект управленческой деятельности осуществляет в порядке разрешения противоречий между своей системой организации и системой организации труда, находя пути рационального и нестандартного решения возникающих проблем.

Установлению баланса между внутренними и внешними требованиями к успешности управленческой деятельности, способствует профессиональная гибкость менеджера, которая, с учетом постоянно изменяющегося внешнего окружения, делает быстрым, вариативным и оптимальным процесс использования необходимой для достижения успеха информации.

Профессиональная гибкость является акмеологическим инвариантом профессионализма, обуславливающим многовариантные связи между профессионально важными качествами и позволяющим менеджеру максимально эффективно выделяет механизмы, при которых производство получит дополнительные ресурсы развития на технологическом уровне изменений при сохранении обязательной стратегической линии. Менеджер, обладающий профессиональной гибкостью, более защищен от генерализации стресса на все сферы жизни. В международной нефтяной корпорации «Шелл» в 1995 году профессиональная гибкость была определена как необходимая для менеджера ключевая корпоративная компетентность.

Понятие «гибкость» рассматривается во многих исследованиях как отечественных, так и зарубежных психологов (Дж. Гилфорд, К. Дункер, Г. В. Залевский, З. И. Калмыкова, Т. В. Кудрявцев, Р. Кэттел, К. Левин, Н. А. Менчинская, Л. М. Митина, А. М. Матюшкин, Л. Хаскелл), но единый подход к объяснению его содержания не выработан. К. Левин и Р. Кэттелл определяют гибкость как свойство противоположное ригидности. К. Шайи говорит о гибкости как о способности отказаться от имеющегося способа действий в пользу другого, более экономного. Л. Хаскеллом под гибкостью понимается способность личности адаптироваться к изменениям, которые могут произойти неожиданно.

С точки зрения Л. М. Митиной, наиболее полное определение гибкости было введено в отечественную психологию Н. А. Менчинской: «Гибкость мышления проявляется в своеобразном варьировании способов действий, в легкости перестройки уже имеющихся знаний, в легкости перехода от одного действия к другому, в преодолении инерции предыдущего действия, в формировании обратных связей, в свободе перестройки в создаваемых в соответствии с условиями задачи образов, выдвинутых гипотез».

Дж. Гилфорд трактует гибкость как быстрый, легкий переход от одного класса предметов и явлений к другому, соотносит гибкость с креативностью и вводит гибкость в ее состав.

Структура профессиональной гибкости, ее основные компоненты и характеристики для различных сфер профессиональной деятельности рассматривалась в работах зарубежных и отечественных психологов. Российскими психологами Е. С. Асмаковец, Т. М. Андреевой, А. А. Бодалевым, Ф. Н. Гоболиной, Н. В. Кузьминой, Л. М. Митиной, В. Д. Шадриковым проводилось изучение и определение видов профессиональной гибкости. В исследованиях И. И. Васильевой, Т. В. Корниловой рассматривались составляющие профессиональной гибкости для предпринимателей, менеджеров и юристов. В работах Д. А. Ошанина и его учеников,

посвященных исследованиям конкретности практического мышления, понятие «гибкость» определятся как «оперативность отражения».

Профессиональную гибкость можно представить как систему из взаимодополняющего соединения трех подсистем: когнитивной, эмоционально - мотивационной и социально - коммуникативной.

В исследованиях эмоционально - волевой регуляции состояний (Н. Е. Водопьянова, Д. С. Жилкин, Ю. Мельник, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова) проявлением эмоциональной - мотивационной гибкости менеджера является эмоциональная устойчивость.

Под социально - коммуникативной гибкостью менеджера (Г. С. Никифоров, Л. Э. Орбан, М. Ф. Секач) понимается способность действовать в зависимости от ситуации и обстоятельств.

Когнитивная гибкость менеджера - наименее исследованное направление. Дж. Браун и Е. Лангер определяют «когнитивную гибкость» как способность индивидуума придавать различные значения собственному опыту и включаться в многовариантные связи со своим окружением. Мы считаем, что когнитивную гибкость менеджера можно рассматривать как способность к нахождению, преобразованию, хранению и эффективному использованию информации, отражающую существенные для достижения поставленных целей аспекты в различных сферах деятельности.

Д. Н. Завалишина отмечала, что « именно гибкость (оперативность) интеллектуальных процессов в изменяющихся условиях реальной действительности ... составляют фундаментальную особенность конкретного мышления профессионала» [Завалишина 2005: 233], описывая гибкость в таких метафорах как «свобода, легкость, импровизационность» [Завалишина 2005: 81].

Высокий уровень развития когнитивной гибкости способствует эффективной реализации системы основных управленческих функций, создавая различного рода связи, обеспечивая возможность гибкой и быстрой работы с информацией в структуре комплексных процессов целеобразования, принятия решения, прогнозирования, планирования, программирования, контроля и др.

Когнитивная гибкость облегчает выполнение задач творческого типа, способствует развитию стратегического мышления. М. В. Максимовская, при проведении типологизации успешности профессиональной деятельности руководителей среднего звена, установила, что существуют «результативные» и «успешные» руководители. «Результативные» эффективно решают лишь частные задачи, которые возникают в результате сбоев в производственном процессе. Руководители, относящиеся к категории «успешных», не только творчески решают частные задачи, но вносят весомый вклад в функционирование организации в целом.

Менеджер, обладающий когнитивной гибкостью, принимает оптимальные решения по коммуникациям и взаимодействию для достижения сплоченности организации.

Достижение успеха в деятельности необходимо рассматривать «в качестве системного единства процессов социальной адаптации, самореализации личности и её самоутверждения в социуме» (А. Г. Ивашкин). В актуальном пространстве самореализации профессиональное самосознание субъекта управления должно способствовать формированию «образа Я» менеджера, успешного в профессиональной деятельности, формированию продуктивной и устойчивой профессиональной Я - концепции. О. К. Тихомиров писал, что поддержание конгруэнтности Я - концепции осуществляется в «результате мыслительной работы человека». Мы считаем, что в модели личностного конструкта "Я - профессионал" когнитивная гибкость способствует созданию и развитию сбалансированных связей между представлениями менеджера о себе как об успешном субъекте-профессионале и требованиями социума, что сохраняет устойчивость Я - концепции.

На основании вышеизложенного мы видим, что когнитивная гибкость может быть рассмотрена как оптимальное условие для достижения успеха в профессиональной деятельности. На данный момент влияние когнитивной гибкости на успешность профессиональной деятельности менеджера, представляющее очевидный интерес, фактически не исследовано.

В условиях современного социума работа менеджера по достижение успеха в профессиональной деятельности является одной из самых актуальных. Ее решение требует развития способности творческого поиска нестандартного решения возникающих проблем, способностью выходить за пределы жестко регламентированных требований специфических ситуаций управленческой деятельности. Это становится возможным лишь при условии исследования и развития акмеологических инвариант профессионализма, обеспечивающих оптимальные модели организации профессиональной деятельности, в частности, профессиональной гибкости и элементов, ее составляющих.

Список использованной литературы

1. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению: Учебное пособие. - М.: Дело, 1999. - 496 с.

2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионализма. - М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. - 752 с.

3. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. - 376 с.

4. Ивашкин А. Г. Психологические основы развития профессиональной спешности личности муниципального руководителя: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. - М., 2007.

5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. - М: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. - 350 с.

6. Ливехуд Б. Человек в сообществе. - Калуга, 1992.

7. **Мангутов Н. С., Уманский Л. И.** Организатор и организаторская деятельность. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1975. - 311 с.
8. **Мучински П.** Психология, профессия, карьера. - СПб.: Питер, 2004. - 7-е изд. - 539 с.
9. **Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.** Основы менеджмента. - М.: Дело, 1992.
10. **Мечинская Н. А.** Мышление в процессе обучения // Исследование мышления в сов. псих. / Под ред. Е. В. Шороховой. - М.: Наука, 1966.
11. **Максимовская М. В.** Особенности мышления руководителя в процессе освоения управленческой деятельности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. - М., 1990.
12. **Огнев А. С.** Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих [Электронный ресурс]: Дис. ... д-ра психолог. наук (19.00.13). - М.: РГБ, 2003.
13. **Теплов Б. М.** Ум полководца. - М.: Педагогика, 1990. - 208 с.
14. **Филиппов Л. В.** Работа с кадрами: психологический аспект. - М.: Экономика, 1990. - 168 с.
15. **McClelland D.** Testing for Competence Rather than Intelligence // American Psychologist. - 46. - 1973.

КУЛЬТУРА ОБУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ПРИНЦИП ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Толмачева Л. В.
Технологический институт ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» в г. Таганроге

В настоящее время не существует общепринятого определения культуры. Во многом это вызвано ее многоликостью и изменчивостью, обусловленной восприимчивостью к разнообразным влияниям окружающего мира. Как следствие охвата понятием культуры разнообразных сфер общественной и индивидуальной жизни людей к концу XX в. было сформулирована трактовка, согласно которой культура определялась в качестве совокупности всех материальных и духовных продуктов человеческой деятельности и как изменяющиеся в пространстве и времени способы их создания и использования (присвоения). Не будучи общепризнанной, она, во-первых, показывает широту рассматриваемого понятия, а во-вторых, позволяет противопоставить культуру всему тому, что культурой не является (природным объектам и процессам и собственно биологическим проявлениям сущности человека).

В истории науки предпринимались неоднократные попытки определения данного феномена. Стремление уловить характерные культуре особенности привело к образованию значительного многообразия подходов к ее истолкованию. По мнению современных культурологов, имеется свыше 500 дефиниций соответствующего понятия. Культура рассматривается и как «целостное явление, которое делает людей, населяющих определенное пространство, из простого населения - народом, нацией» (Д. С. Лихачев); и как диалог между прошлым, настоящим и будущим, т.е. межвременной, и как диалог межнациональной, межконфессиональной (М. М. Бахтин). Сложность понимания феномена культуры выразил А. И. Арнольдов, отметивший, что, в общем и целом культура, - настоящий букет характеристик, сложная дефиниция, слагающаяся из ряда черт, к которой можно подойти от самых разных точек отсчета [Арнольдов 1980: 14].

Наиболее универсальные черты культуры нашли выражение в словарных статьях. Так, С. И. Ожегов в своем словаре (1989) подошел к трактовке культуры как к совокупности достижений человечества в производственном, общественном, умственном и духовном отношении. Большая советская энциклопедия (1975) данное понятие рассматривает в качестве исторически определенного уровня развития общества и человека, выраженного в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. В словаре русского языка (1988) культура сохраняет подобную трактовку, обозначая уровень, ступень развития, достигнутые в какой-либо отрасли знания или деятельности (культура труда, культура речи и т.д.). Практически все определения культуры едины в одном - это характеристика или способ жизнедеятельности именно человека, а не животных. Культура - основное понятие для обозначения особой формы организации жизни людей.

Используемые в настоящее время в различных теоретических работах разноплановые определения понятия «культура» базируются на тех или иных концептуальных подходах конкретных научных школ, направлениях их исследовательских интересов [Белик 1988]. Э. Тайлор, в частности, рассматривает культуру в качестве совокупности ее элементов: верований, традиций, искусства, обычаев и т.д. Культура при этом понимается как ряды усложняющихся в процессе развития элементов, например, как постепенное усложнение предметов материальной культуры (орудий труда) или эволюцию форм религиозных верований (от анимизма до мировых религий). По А. Креберу и К. Клакхону культура есть результат деятельности людей; поведенческие стереотипы и их особенности занимают существенное место в исследовании культур в соответствии с таким подходом к определению. Л. Уайт считает, что культура представляет собой класс предметов и явлений, зависящих от способности людей к символизации, которая рассматривается в экстрасоматическом контексте; являясь в его понимании целостной организационной формой бытия людей, она изучается со стороны особого класса предметов и явлений.

Наряду с культурологическими, достаточно обширную группу составляют психологические определения культуры. В частности, У. Самнер, трактуя культуру в качестве совокупности приспособлений человека к его жизненным условиям, акценты поставил на ее адаптационном потенциале. Р. Бенедикт обратил внимание на вопросы усвоения культуры; в его понимании культура представляет собой приобретенное поведение, которое каждым поколением людей должно усваиваться заново. Терапевтические черты культуры вы-