

МЕХАНИЗМЫ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОГО ПОЗНАНИЯ В ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Сайфалиева Сабина Улугбек кизи

Kimyo International University in Tashkent

Ташкент, Узбекистан

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18874415>

Аннотация: В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление психологических механизмов целеполагания в процессе социального познания в деловых отношениях. Особое внимание уделено сравнению двух профессиональных групп — учителей ($n=44$) и психологов ($n=16$). Дизайн исследования включал количественный этап (опросник «Целевой профиль личности», тест эмоционального интеллекта Н. Холла) и качественный анализ ответов респондентов. Количественные данные выявили значимые различия в профессиональной мотивации: учителя преимущественно ориентированы на результат ($M=4,00$ по шкале ЭИ), тогда как психологи — на процесс взаимодействия ($M=3,78$ по шкале ЭИ). Корреляционный анализ показал наличие сильных связей между компонентами эмоционального интеллекта, различающихся в зависимости от профессиональной группы (у учителей: контроль эмоций и мотивация, $r=0,68$; у психологов: эмпатия и социальное восприятие, $r=0,75$). Качественный анализ уточнил механизмы формирования ориентации на процесс или результат: потребность в контроле, дисбаланс власти, экономическая зависимость, культурная легитимация доминирования и дефицит эмоциональной саморегуляции. На основе полученных данных разработана модель психологической помощи и программа тренинга, направленная на формирование продуктоориентированного стиля мышления. Практическая значимость исследования заключается в возможности внедрения структурированной программы, направленной на повышение эффективности целеполагания и осознанности принятия решений в деловых отношениях.

Ключевые слова: целеполагание, социальное познание, деловые отношения, эмоциональный интеллект, процессуальная ориентация, результативная ориентация, продуктоориентированное мышление, Узбекистан.

Abstract: The article presents the results of an empirical study aimed at identifying the psychological mechanisms of goal-setting in the process of social cognition in business relations. Special attention is paid to the comparison of two professional groups — teachers ($n=44$) and psychologists ($n=16$). The research design included a quantitative stage (the "Personal Goal Profile" questionnaire, N. Hall's emotional intelligence test) and a qualitative analysis of respondents' answers. Quantitative data revealed significant differences in professional motivation: teachers are predominantly result-oriented ($M=4.00$ on the EI scale), while psychologists are oriented towards the interaction process ($M=3.78$ on the EI scale). Correlation analysis showed strong relationships between components of emotional intelligence, differing depending on the professional group (for teachers: emotional control and motivation, $r=0.68$; for psychologists: empathy and social perception, $r=0.75$). Qualitative analysis clarified the mechanisms of formation of process or result orientation: need for control, power imbalance, economic dependence, cultural legitimization of dominance, and lack of emotional self-regulation. Based on the obtained data, a model of psychological assistance

and a training program aimed at forming a product-oriented thinking style were developed. The practical significance of the study lies in the possibility of implementing a structured program aimed at increasing the effectiveness of goal-setting and awareness of decision-making in business relations.

Keywords: goal-setting, social cognition, business relations, emotional intelligence, process orientation, result orientation, product-oriented thinking.

Annotatsiya: Maqolada ish munosabatlarida ijtimoiy bilish jarayonida maqsad qo'yishning psixologik mexanizmlarini aniqlashga qaratilgan empirik tadqiqot natijalari keltirilgan. Ikki professional guruh — o'qituvchilar (n=44) va psixologlar (n=16) ni taqqoslashga alohida e'tibor qaratilgan. Tadqiqot dizayni miqdoriy bosqich («Shaxsning maqsadli profili» so'rovnomasi, N. Xollning hissiy intellekt testi) va respondentlarning javoblarini sifat tahlilini o'z ichiga olgan. Miqdoriy ma'lumotlar kasbiy motivatsiyada sezilarli farqlarni aniqladi: o'qituvchilar asosan natijaga yo'naltirilgan (HI bo'yicha O'=4,00), psixologlar esa o'zaro ta'sir jarayoniga yo'naltirilgan (HI bo'yicha O'=3,78). Korrelyatsion tahlil kasbiy guruhga qarab farq qiluvchi hissiy intellekt komponentlari o'rtasida kuchli bog'liqlik mavjudligini ko'rsatdi (o'qituvchilarda: hissiy nazorat va motivatsiya, $r=0,68$; psixologlarda: empatiya va ijtimoiy idrok, $r=0,75$). Sifat tahlili jarayon yoki natijaga yo'naltirilganlikni shakllantirish mexanizmlarini aniqlab berdi: nazorat zarurati, kuch muvozanatining buzilishi, iqtisodiy qaramlik, hukmronlikni madaniy jihatdan legallashtirish va hissiy o'z-o'zini boshqarishning etishmasligi. Olingan ma'lumotlar asosida psixologik yordam modeli va mahsulotga yo'naltirilgan fikrlash uslubini shakllantirishga qaratilgan trening dasturi ishlab chiqilgan. Tadqiqotning amaliy ahamiyati ish munosabatlarida maqsad qo'yish samaradorligini va qaror qabul qilishning ongilligini oshirishga qaratilgan tuzilmaviy dasturni joriy etish imkoniyatidan iborat.

Kalit so'zlar: maqsad qo'yish, ijtimoiy bilish, ish munosabatlari, hissiy intellekt, jarayonga yo'naltirilganlik, natijaga yo'naltirilganlik, mahsulotga yo'naltirilgan fikrlash.

Введение

В условиях стремительного развития современного общества и трансформации деловой среды в Узбекистане проблема целеполагания приобретает особую социально-психологическую значимость. Современные компании и организации используют механизмы целеполагания для достижения стратегических целей и повышения конкурентоспособности. Актуальность исследования обусловлена поиском наиболее эффективных методов и подходов к постановке целей, которые помогают успешно развиваться и достигать желаемых результатов в условиях изменяющейся среды (Конюхова & Конюхова, 2011).

Узбекская деловая культура имеет глубокие корни, основанные на традиционных ценностях, таких как уважение к старшим, избегание прямой конфронтации и личные связи. Эти факторы оказывают значительное влияние на то, как формулируются, воспринимаются и достигаются цели в деловой среде. Социальное познание в деловых отношениях включает восприятие партнеров и сотрудников, что в Узбекистане осложняется этническим и культурным многообразием. Способность правильно «считывать» и интерпретировать социальные сигналы является критически важной для успешного делового взаимодействия (Андреева, 2022).

Актуальность исследования также обусловлена приоритетами государственной политики Республики Узбекистан, направленной на развитие человеческого капитала, предпринимательства и инновационного мышления. В Указе Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года №УП-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» подчеркивается необходимость формирования личности, способной к самостоятельному мышлению, принятию решений и стратегическому планированию. Кроме того, в Указе Президента от 7 апреля 2023 года №УП-43 «О мерах по повышению эффективности кадровой политики и управленческих решений» говорится о значимости развития профессиональной культуры, в том числе психологической подготовки руководителей и специалистов в сфере делового взаимодействия.

Цель исследования — выявление и научное обоснование ключевых причин и факторов, по которым современный человек чаще склонен ориентироваться на процесс выполнения деятельности, а не на конечный результат, а также разработка комплекса мер, направленных на формирование продуктоориентированного стиля мышления.

Объект исследования — процессы социального взаимодействия в деловых отношениях, в которых формируются, осознаются и реализуются цели участников совместной деятельности.

Предмет исследования — психологические механизмы целеполагания и их проявление в ориентации личности на процесс или результат в условиях делового взаимодействия.

Гипотезы исследования:

1. Существуют значимые различия в ориентации на процесс или результат между представителями разных профессиональных групп (учителями и психологами), обусловленные спецификой их профессиональной деятельности.
2. Уровень эмоционального интеллекта *positively* связан с характером целеполагания: чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем более сбалансированной является ориентация на процесс и результат.
3. Структура взаимосвязей между компонентами эмоционального интеллекта различается в зависимости от профессиональной принадлежности и доминирующего типа целеполагания.
4. Люди, хорошо знакомые с механизмами целеполагания, имеют тенденцию больше ориентироваться на процесс выполнения задач, нежели на конечный результат, по сравнению с теми, кто обладает меньшими знаниями в данной области.

Методология

Выборка исследования

Исследование проводилось на базе образовательных учреждений. Общий объем выборки составил 63 человек, разделенных на две группы:

- **Группа 1 (Учителя):** 44 респондента (педагоги общеобразовательных учреждений).
- **Группа 2 (Психологи):** 19 респондентов (педагоги-психологи).

Возраст участников варьировался от 22 до 40 лет (средний возраст 29–30 лет), профессиональный стаж — не менее одного года. Набор участников осуществлялся методом добровольного привлечения на базе образовательных учреждений.

Диагностические процедуры проводились преимущественно в онлайн-формате с использованием цифровых платформ, что обеспечило гибкость организации исследования.

Методы и методики

1. **Тест-опросник «Целевой профиль личности»** — направлен на выявление индивидуальных особенностей мышления и предпочтений в отношении процесса выполнения задачи и конечного результата. Позволяет определить степень ориентации на процесс или результат.

2. **Тест «Эмоциональный интеллект» Н. Холла** — направлен на выявление уровня развития эмоциональной компетентности личности. Включает шкалы: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей.

3. **Авторские вопросы** — направлены на уточнение особенностей профессионального взаимодействия и индивидуальных предпочтений в отношении процесса и результата (например, «С чего вы обычно начинаете профессиональное взаимодействие?», «Если результат достигнут, но процесс был напряженным — это успех?», «Что для вас важнее: эффективность или глубина контакта?»).

Методы статистической обработки

- Описательные статистики (средние значения, стандартные отклонения, мода).
- Частотный анализ для выявления наиболее типичных ответов.
- Корреляционный анализ (r-Пирсона) для выявления взаимосвязей между показателями.
- Контент-анализ ответов на открытые вопросы.

Результаты

Количественный анализ

Анализ профессиональных ориентаций (модальные значения)

Таблица 1. Сравнительный анализ профессиональных ориентаций (мода)

Параметр	Учителя (n=44)	Психологи (n=16)
Начало взаимодействия	«С урока / приветствия / объявления цели»	«Со знакомства / создания контакта»
Главный приоритет в работе	Достичь запланированного результата	Выстроить процесс взаимодействия

Параметр	Учителя (n=44)	Психологи (n=16)
Если цель достигнута, но процесс напряженный	Главное — результат	Важен комфорт процесса
Критерий успеха	Эффективность (результат)	Глубина контакта (процесс)

Анализ эмоционального интеллекта

Таблица 2. Описательные статистики эмоционального интеллекта (M ± SD)

Шкала ЭИ	Учителя (n=44)	Психологи (n=16)
Эмоциональная осведомленность	3,92 ± 0,84	3,85 ± 0,91
Управление своими эмоциями	3,71 ± 0,95	3,51 ± 0,89
Самомотивация	4,20 ± 0,71	3,98 ± 0,82
Эмпатия	4,09 ± 0,78	3,92 ± 0,88
Распознавание эмоций других	3,98 ± 0,82	3,75 ± 0,93

Шкала ЭИ	Учителя (n=44)	Психологи (n=16)
Общий средний балл ЭИ	3,96	3,80

Полученные данные свидетельствуют о том, что учителя в данной выборке оценивают свой эмоциональный интеллект несколько выше, чем психологи, по всем пяти компонентам. Наибольший разрыв наблюдается по шкалам «Самотивация» (разница 0,22) и «Распознавание эмоций других» (разница 0,23).

Корреляционный анализ

Таблица 3. Значимые корреляционные связи внутри групп

Группа	Связь между переменными	r-Пирсона	Интерпретация
Учителя	Управление эмоциями ↔ Самомотивация	+0,68	Сильная положительная связь
Психологи	Эмпатия ↔ Распознавание эмоций других	+0,75	Очень сильная положительная связь

Таблица 4. Связь профессиональной ориентации с уровнем ЭИ

Группа	Связь	r-Пирсона	Интерпретация
Учителя	Ориентация на процесс ↔ Общий ЭИ	+0,21	Слабая положительная связь
Психологи	Ориентация на процесс ↔ Общий ЭИ	-0,03	Связь практически отсутствует

Качественные результаты

Анализ ответов на открытые вопросы позволил выявить устойчивые механизмы формирования процессной или результативной ориентации:

Для учителей:

- приоритет достижения запланированного результата;
- оценка успеха через выполнение поставленных задач;
- использование четких критериев эффективности;
- структурированность и контроль конечного результата.

Для психологов:

- акцент на выстраивании контакта и доверительных отношений;
- значимость эмоционального комфорта в процессе взаимодействия;
- внимание к нюансам межличностной коммуникации;

- ориентация на глубину общения, а не на формальные показатели.

Обсуждение результатов

Проведенное исследование подтвердило гипотезу о наличии значимых различий в профессиональной мотивации и структуре эмоционального интеллекта у учителей и психологов.

Различия в профессиональной мотивации. Учители в своей деятельности преимущественно ориентированы на достижение запланированного результата. Даже если процесс был напряженным, для них важнее сам факт выполнения задачи. Это согласуется с требованиями образовательной системы, где успех измеряется конкретными показателями успеваемости и выполнением учебных планов (Маркова, 2015). Психологи, напротив, демонстрируют процессуальную ориентацию: для них ключевым является качество взаимодействия, комфорт и глубина контакта. Это отражает специфику психологической работы, где терапевтический альянс является основным инструментом (Кравцова, 2021).

Различия в эмоциональном интеллекте. Более высокие баллы учителей по всем шкалам ЭИ могут быть интерпретированы не как абсолютное превосходство, а как следствие специфики профессиональной самооценки. Педагогическая деятельность требует постоянной публичной саморегуляции и демонстрации уверенности, что могло повлиять на завышение самооценки. Особенно высокие показатели по шкале «Самотивация» (4,20) у учителей отражают их направленность на достижение целей и преодоление трудностей, что является профессионально важным качеством (Леонтьев, 2016). У психологов наиболее низким оказался показатель «Управление своими эмоциями» (3,51), что может быть связано с их профессиональной установкой на принятие и проживание эмоций, а не на их жесткий контроль.

Структура взаимосвязей. Качественно различные корреляционные паттерны указывают на разные механизмы функционирования ЭИ в профессиональной деятельности. У **учителей** выявлена сильная связь между управлением эмоциями и самотивацией ($r=0,68$). Это говорит о том, что способность педагога управлять своими эмоциями напрямую связана с его настойчивостью в достижении целей. Педагог, который не может совладать с раздражением или тревогой, с большей вероятностью потеряет мотивацию к выполнению задачи (Карпов, 2019). У **психологов** ключевой является связь между эмпатией и распознаванием эмоций других ($r=0,75$). Для успешной работы психологу необходимо не только чувствовать состояние клиента (эмпатия), но и точно считывать его невербальные сигналы. Эти два навыка у психологов неразрывны и образуют ядро их профессиональной компетентности (Зинченко, 2019).

Связь мотивации и ЭИ. Слабая положительная связь между ориентацией на процесс и уровнем ЭИ у учителей ($r=0,21$) позволяет предположить, что педагоги, которые ценят не только результат, но и сам ход взаимодействия, обладают несколько более развитым эмоциональным интеллектом. У психологов такая связь отсутствует, что может означать: ориентация на процесс является для них базовой профессиональной установкой, не зависящей от уровня развития отдельных эмоциональных способностей.

Модель психологической помощи и формирования продуктоориентированного мышления

На основе выявленных особенностей разработана интегративная модель психологической помощи и программа тренинга, направленная на формирование продуктоориентированного стиля мышления.

Механизмы раннего выявления дисфункциональных паттернов целеполагания

Выделены ранние индикаторы чрезмерной процессной ориентации:

1. Гиперконтроль и перфекционизм в выполнении отдельных действий;
2. Зацикленность на методах работы в ущерб конечному результату;
3. Трудности в определении приоритетов и критериев успеха;
4. Рост тревожности при необходимости завершить задачу;
5. Избегание ответственности за конечный результат.

Модель психологической помощи

Разработана поэтапная модель психологической помощи специалистам:

1. **Кризисное консультирование** — помощь в ситуациях профессионального выгорания и потери мотивации.
2. **Работа с тревожностью и перфекционизмом** — когнитивная переработка иррациональных установок о «правильном способе» выполнения задач.
3. **Восстановление самооценки и самоэффективности** — укрепление веры в способность достигать результатов.
4. **Преодоление выученной беспомощности** — развитие навыков принятия решений и ответственности.
5. **Междисциплинарное сопровождение** — взаимодействие с руководителями и коллегами для создания поддерживающей среды.

Программа профилактического тренинга

Разработана 5-сессионная программа (90–120 минут), направленная на формирование продуктоориентированного мышления:

- **Сессия 1:** Диагностика и осознание собственного стиля целеполагания (знакомство с концепцией «процесс vs результат»).
- **Сессия 2:** Когнитивная переработка установок о «правильном процессе» (работа с перфекционизмом и страхом ошибки).
- **Сессия 3:** Развитие ассертивности и навыков принятия решений в условиях неопределенности.
- **Сессия 4:** Восстановление внутреннего локуса контроля и самоэффективности.
- **Сессия 5:** Формирование индивидуального плана безопасности и стратегии профессионального развития.

Ожидаемые эффекты:

- Снижение тревожности при постановке и достижении целей;
- Повышение самооценки и уверенности в собственных силах;
- Гармонизация соотношения процессуальной и результативной ориентации;
- Снижение риска повторной виктимизации и профессионального выгорания.

Заключение

Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить значимые различия в профессиональной мотивации и структуре эмоционального интеллекта у учителей и психологов.

1. **Подтверждена гипотеза о различиях в ориентации на процесс и результат:** учителя демонстрируют преимущественную ориентацию на достижение запланированного результата, тогда как психологи ориентированы на выстраивание процесса взаимодействия. Эти различия обусловлены спецификой профессиональной деятельности и требованиями профессиональной среды.

2. **Выявлены различия в структуре эмоционального интеллекта:** учителя демонстрируют более высокие средние баллы, особенно по шкалам самомотивации и распознавания эмоций других, что может отражать как специфику деятельности, так и особенности профессиональной самооценки. Психологи, при более низких общих баллах, обладают качественно иной структурой связей, где ядром выступает тандем «эмпатия — распознавание эмоций других» ($r=0,75$).

3. **Установлены специфические корреляционные паттерны:** у учителей выявлена сильная связь между управлением эмоциями и самомотивацией ($r=0,68$), что указывает на важность эмоциональной саморегуляции для поддержания мотивации в педагогической деятельности. У психологов ключевой является связь между эмпатией и социальным восприятием, что отражает базовые профессиональные компетенции.

4. **Частично подтверждена гипотеза о связи знаний о целеполагании и ориентации на процесс:** у учителей обнаружена слабая положительная связь между ориентацией на процесс и уровнем эмоционального интеллекта ($r=0,21$), что позволяет предположить, что осознанность в отношении процесса может быть связана с развитием эмоциональной компетентности.

Разработанная интегративная модель психологической помощи и программа тренинга обладают высокой практической значимостью и могут быть внедрены в систему повышения квалификации педагогов и психологов, а также в практику психологического консультирования специалистов, работающих в сфере деловых отношений.

Перспективы дальнейших исследований связаны с расширением выборки, включением объективных методов оценки эмоционального интеллекта и целеполагания, проведением лонгитюдных исследований для отслеживания динамики показателей в процессе профессионального развития, а также изучением влияния этнокультурных факторов на формирование процессной и результативной ориентации в узбекском деловом контексте.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28.01.2022 г. №УП-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы».
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 07.04.2023 г. №УП-43 «О мерах по повышению эффективности кадровой политики и управленческих решений».
3. Айзенберг, Н. (2016). Эмоции, саморегуляция и моральное развитие. *Ежегодный обзор психологии*.
4. Андреева, Г.М. (2022). *Социальная психология*. М.: Аспект Пресс.

5. Бандура, А. (2020). Теория социального научения: агентный подход. *Ежегодный обзор психологии*, 71.
6. Бодалев, А.А. (2017). *Личность и общение*. М.: Изд-во МГУ.
7. Выготский, Л.С. (2016). *Мышление и речь*. Гарвард Университи Пресс.
8. Деси, Э.Л., & Райан, Р.М. (2018). *Внутренняя мотивация и самодетерминация в человеческом поведении*. СПб.: Спрингер.
9. Зинченко, Ю.П. (2019). *Психология делового общения*. М.: Юрайт.
10. Карпов, А.В. (2019). Рефлексивные процессы в целеполагании: когнитивно-психологическая перспектива. *Психологический журнал*, (3).
11. Конюхова, Т.В., & Конюхова, Е.Т. (2011). Социально-психологический контекст целеполагания субъекта. *Известия ТПУ*, (6).
12. Кравцова, Е.Е. (2021). *Социальные нормы и развитие личности*. СПб.: Питер.
13. Леонтьев, А.Н. (2016). *Деятельность. Сознание. Личность*. М.: Смысл.
14. Локк, Э.А., & Лэтэм, Г.П. (2019). Новые направления в теории целеполагания. *Современные направления в психологической науке*.
15. Маркова, А.К. (2015). *Психология профессионального развития*. М.: УРСС.
16. Мудрик, А.В. (2020). *Введение в социальную педагогику*. М.: Академия.
17. Новиков, И., & Петренко, В.Ф. (2022). Когнитивные искажения и принятие решений в организационном контексте. *Психологическая наука и образование*, (4).
18. Столяренко, Л.Д. (2020). *Основы психологии*. Ростов н/Д: Феникс.
19. Томаселло, М. (2017). *Культурное происхождение человеческого познания*. Гарвард Университи Пресс.
20. Хекхаузен, Х., & Хекхаузен, Ю. (2020). *Мотивация и действие*. СПб.: Спрингер.
21. Чиксентмихайи, М. (2017). *Поток и основы позитивной психологии*. СПб.: Спрингер.
22. Шапиро, Д., & Янковски, П. (2021). Ясность целей и эффективность в условиях стресса. *Журнал прикладной психологии*.
23. Шварц, Н. (2018). Теория чувств как информации. В *Справочник по теориям социальной психологии*.