Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»

СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Материалы межвузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии

13 декабря 2022 г.

Тверь, 2023 г.

УДК 159.9 (082)

ББК Ю9я431
С 56

Редакционная коллегия:
Бариляк И.А., кандидат психологических наук, доцент, декан факультета психологии,
Ребрилова Е.С., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология», заместитель декана по научной работе,
Ярилина П.А., специалист по УМР кафедры «Психология», магистрант 2-го года обучения

С 56 Современный мир психологии глазами молодого ученого: Материалы Межвузовской научно-практической конференции магистрантов. 13 декабря 2022 г. / Под ред. И.А. Бариляк., Е.С. Ребриловой, П.А. Ярилиной. – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2023. – 124 с.

В сборнике представлены материалы межвузовской научно-практической конференции «Современный мир психологии глазами молодого ученого», состоявшейся на факультете психологии Тверского государственного университета 13 декабря 2022 года.

В конференции принимали участие студенты, обучающиеся по направлению 37.04.01 Психология Тверского государственного университета и Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина.

Статьи, представленные в сборнике, изложены в авторской редакции. Организационный комитет и редакционная коллегия оставляет за авторами право на самостоятельное представление своей научной позиции.

Представленные материалы могут быть полезны специалистам в области психологии, гуманитарных наук и образования.

ISBN 978-5-7609-1795-9

© Авторы статей, 2023
© Тверской государственный университет, 2023

СОДЕРЖАНИЕ
ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

Быкова М.С. Взаимосвязь личностных особенностей с характеристиками профессионального выгорания психологов-консультантов **5**

Воробьева А.А. Психологическое консультирование по проблеме ревности с использованием методов эмоционально-образной терапии **10**

Воробьева Н.В. Особенности личностных характеристик руководителей среднего звена научно-исследовательского института **16**

Егорова О.В. Взаимосвязь самоактуализации личности и акцентуаций характера в период студенчества **21**

Селезнева К.А. Первичная трудовая адаптация менеджеров по продажам в новых социальных условиях **30**

Сотникова В.В. Взаимосвязь лидерских качеств и свойств темперамента у мужчин и женщин **36**

Ярилина П.А. Профориентационное консультирование обучающихся образовательных учреждений **42**

СЕКЦИЯ
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Абузина А.С. Психологическое консультирование по проблеме профессионального самоопределения подростков **47**

Асотова М.В. Психологические причины и особенности проявления самоповреждающего поведения **55**

Вахрина В.Н., Сучкова О.В. Эго-состояния сотрудников как фактор формирования командных ролей в организации **59**

Иванов А.А. Выученная беспомощность **66**

Киреева А.Ю. Особенности эмоционального интеллекта у женщин с разным уровнем тревожности **70**

*Кордюкова А.А. П*роявление тревожности у поколения молодых людей в современных условиях развития общества **73**

Корниенко А.И., Сучкова О.В. Личностные и социально-психологические детерминанты проявления стресса у it-специалистов виртуальных организаций **81**

Лысюк И.И. Страхи в подростковом возрасте **87**

Паюсова В.С. Личнотсные особенности взрослых с признаками созависимости **94**

Сорокина С.В. Опросник «организационные изменения»: теоретико-методологические и методические основания разработки методики **100**

Сорокина С.В. Психологическая модель организационных изменений **107**

*Черкашина О.С. Р*азвитие воображения у детей с общим недоразвитием речи посредством сказкотерапии **112**

Щепоткина В.В. Принятие диагноза своего ребенка у родителей, воспитывающих детей с расстройством аутистического спектра **117**

Быкова М.С., студентка 3 курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психология личности»
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии развития и образования, Белов В.В.

© Быкова М.С., 2023

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ С ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПСИХОЛОГОВ-КОНСУЛЬТАНТОВ

Аннотация: В статье содержится информация об актуальности темы профессионального выгорания психологов-консультантов в современном обществе. Обозначена информация о важности эмоциональной устойчивости психологов-консультантов, в связи с наличием эмоциональных перегрузок в профессиональной деятельности, как представителей помогающих профессий. В статье представлены результаты исследования особенностей проявления профессионального выгорания и личностных особенностей в трех группах: психологи-консультанты с опытом работы от 2 до 5 лет; психологи-консультанты с опытом работы от 5 до 10 лет и психологи-консультанты с опытом работы от 10 до 15 лет. Представлены результаты корреляционного анализа в группах испытуемых. Подведены итоги исследования и сделаны выводы.

Ключевые слова: *психолог-консультант, эмоциональное истощение, профессиональное выгорание, синдром выгорания, стаж работы психолога, личностные особенности, мотивация к профессиональной деятельности.*

Актуальность исследования взаимосвязи личностных особенностей с характеристиками профессионального выгорания психологов-консультантов заключается в том, что на современном этапе, с учётом политической и экономической ситуации в стране повышается востребованность в психологической помощи населению. При этом важно, чтобы психолог-консультант мог выдерживать повышенные эмоциональные нагрузки, связанные с особенностями профессиональной деятельности.

В связи с этим важны личностные качества психологов-консультантов, определяющие устойчивость к различным видам стресса. Эти качества позволяют специалисту переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки без особых вредных последствий для своего психического и физического здоровья.

Личностные качества, определяющие стрессоустойчивость, могут быть различны: эмоциональный интеллект, эмпатия, мотивация к профессиональной деятельности, свойства нервной системы, ценностные ориентации и т.д.

Определенное сочетание личностных качеств, которые позволяют

переносить стрессовые ситуации без неприятных последствий для своей деятельности, личности и окружающих, называются стрессоустойчивостью.

В связи с актуальностью данной темы, нами было проведено исследование на базе Службы психологической помощи г. Санкт – Петербурга.

В исследовании принимали участие 50 психологов – консультантов женского пола в возрасте от 30 до 50 лет.

Для оценки взаимосвязи личностных особенностей с характеристиками профессионального выгорания психологов-консультантов использовались следующие методики:

1) методика диагностики профессионального выгорания (MBI) К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой;

2) методика «Диагностика эмоционального выгорания» В. В. Бойко.

3) Опросник эмоциональной эмпатии (разработан А. Мехрабианом и М. Эпштейном);

4) Опросник эмоционального интеллекта Д. Люсина.

5) Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной.

Для выявления различий в эмоциональном выгорании использовался корреляционный анализ Стьюдента, для определения взаимосвязи эмоционального выгорания с различными особенностями личности применялся непараметрический критерий Пирсона.

Корреляционная матрица выявленных статистически значимых связей представлена в таблице 1.

Исследование взаимосвязи уровня эмпатических тенденций выявило сильные положительные статистически значимые связи с показателем профессионального выгорания: «Деперсонализация» ($r=0,320$, $p<0.05$), «Напряжение» ($r=0,539$, $p<0.01$), «Резистенция» ($r=0,596$ $p<0.01$), и «Истощение» ($r=0,601$, $p<0.01$), что говорит о том, что чем выше уровень эмпатических тенденций, тем вероятнее формирование синдрома эмоционального выгорания. При этом такой компонент эмоционального выгорания как «Деперсонализация» имеет статистически значимую положительную корреляционную связь с уровнем эмпатии, что говорит о том, что чем выше уровень эмпатии, тем больше со временем будет проявления черствости и формальности в отношениях с коллегами и клиентами.

Таблица 1

Корреляции индивидуально-психологических особенностей личности с показателями профессионального выгорания (коэффициент корреляции Пирсона)

Субшкалы индивидуально-психологических особенностей личности	Показатели профессионального выгорания					
	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений	Напряжение	Резистенция	Истощение
Результат	-	0,326*	-	0,332*	0,479**	0,376**
Альтруизм	-	-	0,286*	-	-	-
Эгоизм	-	-0,502**	-	-0,538**	-0,496**	-0,503**
Труд	0,289*	0,518**	-	0,553**	0,415**	0,428**
Деньги	-	-0,465**	-	-0,481**	-0,467**	-0,358*
Свобода	-	-	-	-0,435**	-0,519**	-0,522**
Эмоциональная эмпатия	-	0,320*	-	0,539**	0,596**	0,601**
ВЭИ	-	-	-	0,313*	0,405**	0,343*
МЭИ	0,317*	0,518**	-	0,570**	0,627**	0,527**

*p< 0,05, **p< 0,01

Из таблицы 1 видно, что показатели эмоционального интеллекта положительно связаны со всеми показателями профессионального выгорания на высоком уровне значимости, кроме показателя «Редукция профессиональных достижений».

Показатель межличностного эмоционального интеллекта положительно коррелирует с показателями: «Эмоциональное истощение» (r=0,317*, p < 0,05) и «Деперсонализация» (r=0,518**, p < 0,01), а также с параметром «Напряжение» (r=0,570**, p < 0,01), «Резистенция» (r=0,627**, p < 0,01), «Истощение» (r = 0,527**, p < 0,01).

Способность к пониманию собственных эмоций и управлению ими положительно коррелирует с параметрами профессионального выгорания: «Напряжение» (r = 0,313*, p < 0,05), «Резистенция» (r=0,405**, p < 0,01), «Истощение» (r = 0,343**, p < 0,01).

Анализ взаимосвязи социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере с показателями эмоционального выгорания выявил, что субшкала «Результат» показывает статистически значимые положительные связи с показателями профессионального выгорания: «Деперсонализация» (r = 0,326*, p < 0,05), «Напряжение» (r = 0,332*, p < 0,05), «Резистенция» (r=0,479**, p < 0,01), «Истощение» (r = 0,376**, p < 0,01).

Анализ выявил сильную статистически значимую корреляционную

связь показателя «Альтруизм» и показателя профессионального выгорания «Редукция профессиональных достижений» (r = 0,286*, $p < 0,05$). Данная взаимосвязь свидетельствуют о том, что альтруистическая личность более подвержена развитию синдрома эмоционального выгорания.

Показатель социально-психологических установок личности – «Эгоизм» отрицательно коррелирует с показателями профессионального выгорания: «Деперсонализация» (r = -0,502**, $p < 0,01$), «Напряжение» (r = -0,538**, $p < 0,01$) и «Резистенция» (r = - 0,496**, $p < 0,01$), «Истощение» (r = - 0,503**, $p < 0,01$).

Такой параметр социально-психологических установок личности как «Труд» положительно коррелирует с показателями профессионального выгорания: «Эмоциональное истощение» (r = 0,289*, p < 0,05), «Деперсонализация» (r = 0,518**, p < 0,01), «Напряжение» (r = 0,553**, p < 0,01) и «Резистенция» (r = 0,415**, p < 0,01), «Истощение» (r = 0,428**, p < 0,01). А также показатель социально-психологических установок личности – «Деньги» отрицательно коррелирует с показателями профессионального выгорания: «Деперсонализация» (r = -0,465**, p < 0,01), «Напряжение» (r = -0,481**, p < 0,01) и «Резистенция» (r = - 0,467**, p < 0,01), «Истощение» (r = - 0,358**, $p < 0,01$). Это свидетельствует о том, что чем больше специалист ориентирован внешней материальной мотивации, тем сильнее проявление профессионального выгорания.

Выявленные в исследовании взаимосвязи профессионального выгорания и таких индивидуально-психологических особенностей личности как эмпатия, эмоциональный интеллект и мотивационно - потребностная сфера смогут позволить психологам учитывать эти данные, как в работе по саморегуляции эмоционального выгорания, так и в работе с клиентами.

Список литературы:

1. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Издательство СПбГУ, 2000. - С. 443-463.

2. Елдышова О. А. Проблема «выгорания» в профессиональной деятельности психолога и способы профилактики / О. А. Елдышова. — М.: Наука, 2006. — 126 с.

3. Клочева Г.М Когнитивный компонент психологической безопасности личности // Журнал «Научное мнение». Психолого-педагогические и юридические науки: научный журнал / Санкт-Петербургский университетский консорциум. - Спб., 2017. - № 9. - 2014. - С.33-37

4. Коджаспиров А.Ю. Профессиональное выгорание психологов-консультантов телефона доверия. Специфика, профилактика, возможности коррекции // PsyJournals.ru, 2011.

5. Кузнецова Л. Э. Психологические факторы формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности психолога / Л. Э. Кузнецова // Молодой ученый. - 2016. - № 18 (122).

6. Люсин Д.В. Опросник на эмоциональный интеллект ЭмИн: новые психометрические данные // Социальный и эмоциональный интеллект: от моделей к измерениям/Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 264 – 278.

7. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии / К. Маслач. – СПб.: Питер, 2001. – 528 с.

8. Меркулова Н.Н. Синдром эмоционального выгорания и программа его преодоления в сфере «помогающих» профессий // Вестник ТГУ. 2011. №12. С. 199-206 с.

© Bykova M.S., 3rd year student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Personality Psychology»
St. Petersburg, Leningrad State University named after A.S. Pushkin
Scientific supervisor - Doctor of Psychology, Professor of the Department of Psychology of Development and Education, V.V. Belov.

THE RELATIONSHIP OF PERSONAL CHARACTERISTICS WITH THE CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL BURNOUT PSYCHOLOGISTS-CONSULTANTS

Abstract: The article contains information about the relevance of the topic of professional burnout of counseling psychologists in modern society. Information is indicated on the importance of emotional stability of counseling psychologists, due to the presence of emotional overload in professional activities, as representatives of helping professions.

The article presents the results of a study of the features of the manifestation of professional burnout and personal characteristics in three groups: psychologists-consultants with work experience from 2 to 5 years; psychologists-consultants with work experience from 5 to 10 years and psychologists-consultants with work experience from 10 to 15 years. The results of correlation analysis in groups of subjects are presented. The results of the study are summarized and conclusions are drawn.

Keywords: *consultant psychologist, emotional exhaustion, professional burnout, burnout syndrome, work experience of a psychologist, personal characteristics, motivation for professional activity*.

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Воробьева А.А., магистрант II курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры «Психология» Копылова Н.В.

© Воробьева А.А.,2023

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ПРОБЛЕМЕ РЕВНОСТИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДОВ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ОБРАЗНОЙ ТЕРАПИИ

Аннотация: В статье описывается феномен ревности в контексте психологического консультирования. Описываются модели возникновения ревности и методы работы с проблемой ревности в эмоционально-образной терапии. Обосновывается необходимость разработки программ психологического консультирования для каждой модели возникновения ревности.

Ключевые слова: *психологическое консультирование, ревность, модель возникновения ревности, эмоционально-образная терапия*

Отношения между людьми представляют собой сложный процесс. Это связано с тем, что каждый человек уникален, каждый, являясь личностью, обладает определенными свойствами, качествами, своими чувствами и эмоциями. Некоторые такие свойства и чувства личности могут быть разрушительны не только для окружающих, но и для самой личности.

Изучением психологических механизмов возникновения ревности в психоанализе занимались З. Фрейд, К. Юнг, Э. Фромм и другие. Также отдельные наблюдения по поводу ревности имеются в работах В. Франкла, А. Маслоу, К. Роджерса.

Ревность - эмоциональное состояние, которое классифицируется как специальная форма тревоги. Считается, что она происходит от недостатка уверенности в привязанности того, кто любим. Ревность направлена на третье лицо, на конкурента, который воспринимается как захватывающий привязанность объекта любви.

Ревность - комплекс переживаний при действительной или подозреваемой измене любимого человека - супруга, возлюбленного, характеризующийся сложной психологической структурой: типичными и весьма многообразными эмоциональными реакциями, и состояниями (зависть, ненависть, тревога, гнев, отчаяние, жажда мести, страсть и др.), мучительными сомнениями и подозрениями, сложными проявлениями в интеллектуальной, волевой сферах, многообразием форм поведения, зачастую социально опасного [4, с. 5].

Исследователи Кутер П. и Валлон А. считают, что имеет место также детская ревность. Они говорят о том, что ребенок может ревновать к родителям, к брату или сестре, и даже к кукле. И если родители не показывают ребенку его нужность, не проявляют любовь, он чувствует себя отвергнутым. У мальчиков может возникнуть позитивный «Эдипов комплекс». Он проявляется в сексуальном влечении к матери и ревности к

отцу, мальчик начинает рассматривать его как соперника. У девочек возникает комплекс Электры. У них есть сексуальное влечение к отцу и ревность к матери, которая рассматривается в качестве конкурента [11, с. 75-76].

Карен Хорни в «Невротической личности нашего времени» освещает ревность в ее невротическом варианте, в качестве одного из основных проявлений невротической потребности в любви. В то время как невротическая потребность в любви является частью одного из основных защитных образований, производимых человеком и направленных на снижение уровня базальной тревоги. Согласно Хорни, в этом случае, подходит следующая формула: «если вы любите меня, вы не причините мне вреда» [6, с. 150]. Базальная тревога появляется как ответная реакция на факторы нарушающие эмоциональную безопасность ребенка. Она образуется в случае, когда ребенок не имеет возможности справиться с негативным эмоциональным опытом.

Ревность всегда связана со страхом, что кто-то другой получит больше внимания и расположения, что кого-то предпочтут и оценят выше.

Ревность можно связывать с биологической потребностью оставить после себя именно свое потомство. Так, львы дерутся за право владеть самками данного прайда, а победивший лев убивает всех детенышей побежденного соперника. Однако львы никогда не нападают на самок, они конкурируют между собой, но не изводят себя и «любимую» подозрениями и гневом. Конкуренция отличается от ревности тем, что индивид старается превзойти реального или воображаемого соперника в каком-то качестве, а не в нападках на объект любви [2, с. 179].

Причины возникновения ревности не исследованы в достаточной степени, но можно выдвинуть несколько основных моделей.

Ревность как следствие комплекса неполноценности

Ревнивец, как правило, не уверен в своей привлекательности, поэтому он всегда готов предположить, что кто-то может быть признан лучшим, чем он. Он чувствует себя неспособным выдержать конкуренцию, поэтому раздувает в своей фантазии любые «признаки» того, что ему предпочли кого-то другого. Это противоречит тому, что как раз его предпочли всем прочим конкурентам, но ревнивец не замечает этого факта или объясняет его какими-то ложными способами.

Комплекс неполноценности может быть основан на реальных или мнимых, сегодняшних либо прошлых недостатках ревнивца. Например, девушка в подростковом возрасте очень переживала из-за прыщиков на лице и еще не оформившейся фигуры. Она сравнивала себя с другими не в свою пользу: Сейчас это все в прошлом, но комплекс продолжает действовать, несмотря на то что она красива и пользуется успехом у мужчин.

Мужчина может чувствовать себя недостаточно успешным, привлекательным, остроумным, сильным и т.д. Возможно, в детстве другие дети дразнили или били его, а родители и учителя унижали и критиковали.

Может быть, он много и часто болел, ощущал свою беспомощность в ряде ситуаций или был крайне избалован. Или он испытывал комплекс кастрации, опасаясь конкуренции со своим отцом, а позднее - с другими более сильными или успешными мальчиками.

Ревность как результат родительских предписаний

Некоторые родители внушают своим детям недоверие к мужчинам, реже к женщинам, предупреждая их о «коварстве и неверности» противоположного пола. В целях «профилактики» мамы объясняют дочерям, что мужчинам нужно только одно, они только на сторону и смотрят, другие женщины не считают для себя зазорным отбить чужого мужчину и т.д. Так, например, отец говорил своей дочери: «Ты вот так его любишь, а каково будет тебе увидеть, как он идет под ручку с другой?!»

В рамках теории Э. Берна подобные инструкции называются родительским предписанием «не доверяй».

Перенос детской ревности на сегодняшние отношения

Ревность может иметь своим источником отношения соперничества с сестрой или братом. Когда-то ребенок считал, что сестру или брата любят, или ценят больше, чем его самого, и чувствовал, что он не в силах изменить это положение. Он тогда злился, считал поведение родителей несправедливым и копил обиды. Эти чувства могли так и остаться невыраженными, не нашедшими своего разумного решения. Как только жизненная ситуация чем-то напоминает эту первичную проблему, старые чувства оживают и переносятся на других людей. Они проявляются с неадекватной силой, повод для их проявления может быть ничтожным, но сам субъект не осознает, что это чувства из прошлого, не знает, как с ними справиться. Перенос всегда выдает себя тем, что проявляемые чувства явно неуместны, преувеличены, даже нелепы, но совершенно неудержимы.

Например, пациентка устроила психоаналитику дикий скандал из-за того, что тот задержался на пять минут с предыдущей клиенткой. Нелепость и неадекватность ее поведения дали ему основание обнаружить перенос и интерпретировать его. Пациентка призналась, что в детстве очень ревновала своих родителей к сестре, считая, что ту любят больше, чем ее. Точно так же она реагировала на все ситуации, где муж давал ей повод предположить, что он проявляет большее внимание к какой-то другой женщине.

Ревность как проекция собственных сексуальных желаний

Ревность может происходить потому, что человек сам полон неудовлетворенных сексуальных желаний, направленных на данного партнера (или кого-то другого). Поэтому он считает, что его партнер желанен для всех и сам имеет неудержимые сексуальные желания. Эта уверенность может подстрекаться и тем фактом, что партнер, наоборот, имеет менее сильные сексуальные стремления и, как кажется ревнивцу,

холоден с ним. Собственные желания приписываются другим, а недостаток любви - тому воображаемому факту, что партнер удовлетворяется на стороне. Неукротимая фантазия ревнивца иногда приводит к развитию настоящего бреда [2, с. 180-181].

Эмоционально-образная терапия во многом опирается на психоаналитические теории. Карен Хорни, Мелани Кляйн, Питер Кутер отмечают, что ревность связана с проблемами в раннем возрасте, а именно с базальной тревогой, завистью, Эдиповым комплексом, комплексом Электры, ранней депривацией.

Методы работы с проблемой ревности:

- Основная стратегия в работе по данной теме - помощь клиенту в осознании истинных причин своей ревности.
- После определения причины ведется работа в тех «точках», где находится источник ревности. Эта работа направлена на преодоление комплекса неполноценности, родительских предписаний, детской ревности или проекции своих сексуальных желаний.
- Хорошим методом может служить моделирование ситуации, в которой клиент испытывает ревность. Ему предлагается побывать на разных пустых стульях, отвечая на вопросы терапевта от имени себя, своей ревности, ревнуемого субъекта и т.д.
- Проводится работа, направленная на повышение уверенности клиента в себе, на укрепление его чувства собственного достоинства, уменьшение эмоциональной зависимости.
- Поскольку ревность наполнена гневом, то может проводиться работа по переводу энергии гнева в энергию роста и развития защищаемой с его помощью части личности [2, с. 181-182].
- Важно также провести работу, которая будет направлена на освобождение подавленных, вытесненных чувств и эмоций.

Объект исследования - чувство ревности у девушек и мужчин в возрасте от 25 до 40 лет, находящихся в браке.

Предмет исследования - особенности психологического консультирования лиц с разными моделями возникновения ревности.

Цель исследования - разработка программы психологического консультирования молодых людей, находящихся в браке, для эффективного оказания помощи при проблемах, связанных с ревностью.

Задачи исследования:

1. Проведение теоретического анализа различных подходов к изучению ревности;
2. Подбор методик и психодиагностика клиентов, обратившихся за консультацией по вопросам, связанных с ревностью, определение уровня склонности к ревности;
3. Работа с клиентами при помощи методов эмоционально-образной терапии, определение причин возникновения ревности, определение модели ревности;

4. Разработка программы психологического консультирования для клиентов с различными моделями возникновения ревности.

Выборка: девушки и молодые люди в возрасте от 25 до 40 лет, состоящие в браке.

По данным российских социологов, каждый пятый супружеский союз разрушен из-за ревности и в каждом четвёртом супружеском союзе ревность одного из супругов сыграла существенную роль в распаде семьи. Поэтому тема психологического консультирования по проблеме ревности чрезвычайно важна и актуальна на сегодняшний день.

Гипотеза:

1. Методы эмоционально-образной терапии могут эффективно применяться в психологическом консультировании по проблемам ревности, позволяют выявить основную причину возникновения ревности;
2. Работа с людьми, имеющими одну причину возникновения ревности во многом схожа, что позволяет создать общую программу консультирования для каждой модели возникновения ревности.

Методы исследования: беседа, анкетирование, наблюдение, методы эмоционально-образной терапии, анализ эмпирических данных.

Методики:

1. Опросник «реакция на ревность» (Э. Пайнс). Опросник представляет собой трехмерную шкалу, состоящую из 12 вопросов, относящихся к различным ситуациям, которые могут вызвать чувство ревности у человека. Исследование проходит в индивидуальной форме. Испытуемым предлагается регистрационный бланк для заполнения, при необходимости даются индивидуальные разъяснения.

2. Методика «Общение в семье» (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, Е.М. Дубовская) предназначена для анализа особенностей межсупружеского общения. Р. Левис и Дж. Спаниер создали модель качества брака, в которой попытались в наиболее систематизированном виде представить факторы, позитивно или негативно влияющие на его успешность. Для опросника из схемы Р. Левиса и Дж. Спаниера авторы отобрали четыре параметра, которые характеризуют успешное межличностное общение супругов и добавили еще две шкалы. Методика состоит из 48 вопросов, на которые респонденты отвечают по схеме: а) «очень часто», б) «достаточно часто», в) «довольно редко», г) «очень редко».

3. Шкала опыта в близких отношениях (Experience in Close Relationship Scale). Разработана в 1998 году К. Бреннан, Ц. Кларком и П. Шейвером (K. Brennan, C. Clark, P. Shaver). Эта шкала включает два измерения привязанности: избегание интимности и тревогу (боязнь отвержения). В каждое измерение входят по 18 пунктов, оцениваемых по 7-балльной шкале Ликерта от «совсем на меня не похоже» (1) до «очень на меня похоже» (7).

Диагностика испытуемых будет проводится до начала психологического консультирования с использованием методов эмоционально-образной терапии и после.

Количество консультаций будет определяться индивидуально. В среднем от 3 до 7. Каждый случай будет подробно описан.

На основании полученного опыта будут составлены программы консультирования для разных моделей возникновения ревности. Такие программы будут очень удобны в использовании, достаточно определить модель возникновения ревности.

Теоретическая значимость работы состоит в уточнении имеющихся представлений о психологическом консультировании по проблеме ревности.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования разработанных программ по работе с ревностью. Результаты исследования могут быть применены в индивидуальном и семейном консультировании.

Список литературы:

1. Куттер П. Любовь, ненависть, зависть, ревность. Психоанализ страстей. – СПб.: Б.С.К., 1998. – 115 с.
2. Линде Н.Д. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. Д. Линде. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 255 с.
3. Линде Н.Д. Эмоционально-образная терапия (теория и практика). - М.: Изд-во МосГУ, 2002 - 153 с.
4. Терентьев Е. И. Бред ревности. М.: Медицина, 1990 - 272 с.
5. Фрейд З. Собрание сочинений в 10 томах. Том 7. Навязчивость, паранойя и перверсия. - М.: ООО «Фирма СТД», 2006. - 336 с.
6. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. - СПб.: Питер, 2002. - 224 с.

© Vorobyeva A.A., Master's student of the II course, direction 37.04.01 «Psychology»,
profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor - Doctor of Psychological Sciences, Professor
Kopylova N.V.

PSYCHOLOGICAL COUNSELING ON THE PROBLEM OF JEALOUSY USING METHODS EMOTIONAL AND IMAGINATIVE THERAPY

Abstract: The article describes the phenomenon of jealousy in the context of psychological counseling. The models of the emergence of jealousy and methods of working with the problem of jealousy in emotional-imaginative therapy are described. The necessity of developing psychological counseling programs for each model of jealousy occurrence is substantiated.

Keywords: *psychological counseling, jealousy, the model of jealousy, emotional-imaginative therapy*

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.

Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Воробъева Н.В., студентка III курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психология личности»
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Желателев Д.В.,

© Воробьева Н.В.., 2023

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНСТИТУТА

Аннотация: В статье представлены результаты эмпирического исследования профессионально ценных качеств руководителей среднего звена, Научно-исследовательского института электрофизической аппаратуры им. Д.В. Ефремова г. Санкт-Петербург, Государственной корпорации «Россатом», позволяющих осуществлять успешное руководство в различных сферах деятельности научно-исследовательского института.

Ключевые слова: личность, личностные характеристики, руководитель, руководитель среднего звена

Определение «руководитель среднего звена», как и «руководитель высшего и низового звена» отсутствует в нормативно-правовой базе Российской Федерации, в классификаторах профессий и должностей рабочих и служащих. Для понимания термина можно воспользоваться определением по Т. Парсонсу, «должности дифференцируются по двум основаниям – по функциям, выполняемым для организации, и по месту в иерархии или «вертикали» подчинения» [4].

Среднему уровню управления организации характерны следующие функции:

1. Характер работы в большой степени определяется содержанием работы подразделения, чем организации в целом [2];

2. Руководители среднего звена зачастую являются буфером между руководителями высшего и низового звеньев. Обладают знанием полной информации о задачах своего уровня. Осуществляют координацию и руководство работой малых или рабочих групп. Несут ответственность за деятельность этих групп, за сплоченность групп, групповое единство, принятие всеми членами группы организационных целей, формирование ценностно-ориентационного единства, мотивирование, как отдельных работников, так и всей группы [3].

Противоречивость и разнообразие, выделяемых исследователями, личностных характеристик руководителя способного совершать эффективное управление привела авторитетного американского психолога Р. Стогдилла, длительное время изучающего личностные особенности руководителя, к выводу, что человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личностных свойств.

Личностные черты руководителя являются только одной из предпосылок для успешного освоения новой должности. В разных ситуациях эффективные руководители обнаруживают разные личностные качества. Однако важно не только то, какими личностными чертами обладает руководитель, сколько его поведение соответствует ситуации [1].

Таким образом, применение «ситуационного» подхода выявляет несколько возможных способов повышения эффективности руководителей среднего звена: кадровые перестановки с целью повышения уровня совместимости сотрудников и личности руководителя; модификация решаемых задач или изменение должностных полномочий. Ситуационный подход предполагает не только проведение отбора на основе четкого анализа конкретной ситуации в организации, но и отбор кандидатов по таким параметрам, которые способствуют эффективному ситуационному руководству (самоконтроль, пластичность, адаптивность, социальная компетентность, умение правильно интерпретировать ситуацию).

Исследование проводилось на базе Научно-исследовательского института электрофизической аппаратуры им. Д.В. Ефремова г. Санкт-Петербург Государственной корпорации «Росатом». Научно-исследовательский институт электрофизической аппаратуры им. Дмитрия Васильевича Ефремова занимается разработкой экспериментальных установок для исследований в области управляемого термоядерного синтеза. В настоящее время приоритетом в работе института является участие в создании международного термоядерного ректора (ИТЭР) во Франции, Лазурный берег.

В исследовании приняли участие 50 руководителей среднего звена, среди них 48 мужчин руководителей и 2 женщины руководителя, возрастной диапазон исследуемых от 33 до 57 лет. Проводились исследования двух независимых выборок руководителей среднего звена, осуществляющих менеджмент в научно-исследовательской сфере деятельности и руководителей среднего звена, управляющих производственными процессами.

Практические задачи исследования заключались в следующем:

1. Решение вопроса о возможности рокировки (перемещения) руководителей с научно-исследовательского направления работы на производственное направление и наоборот.

2. Формирование кадрового резерва.

3. Улучшение коммуникативных связей между руководителями различных подразделений.

Научные цели исследования заключались в выявлении профессионально ценных качеств личности руководителя подразделения института, позволяющие ему осуществлять успешное руководство в различных сферах деятельности научно-исследовательского института.

Архитектура исследования была построена на модели Бламберга-Прингла, в которой эффективное выполнение работы зависит от трех переменных: способности, готовности и возможности [5].

Переменная «способность» может характеризоваться такими факторами, как собственно способности личности, возраст, здоровье, знания, навыки, ум, уровень образования, выносливость, запас сил, энергичность.

Переменная «готовность» — это ценности, представления, установки, определенные черты личности и восприятия. Большая часть этих переменных учитывается различными теориями мотивации и удовлетворенности работой. В перечень могут включаться осознание справедливости вознаграждения, личностные ценности, относящиеся к работе и ее результатам, представления о собственной работоспособности, понимание характеристик работы и различного рода ожидания (например, уверенность в том, что хорошее выполнение работы будет вознаграждено).

Переменные, зависящие от внешней среды, включены в модели Бламберга и Прингла в компонент «возможность».

В соответствии с трехфакторной моделью Бламберга-Прингла компонент «способности» рассматривался через призму набора личностных качеств руководителей среднего звена необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач и исследовался с помощью следующих методик: 16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла, опросник «Тип мышления», 5-факторный опросник личности, опросник «коммуникационные и организаторские способности».

Компонент «готовность» у руководителей исследовался через изучение направления мотивации, опросник Э.Шейна «Якоря карьеры».

Компонент «Возможность» в исследовании рассматривался с точки зрения того, факторы внешней среды такие, как подготовка к выполнению задания, финансовая поддержка, имеющееся в распоряжение время, инструменты и оборудование, материалы и запчасти, связанная с работой информация и необходимое обслуживание, а также помощь со стороны других лиц, полностью удовлетворены Государственной корпорацией «Россатом». Дополнительно использовалась авторская анкета, в которой изучались возраст, наличие научных званий, количество подчиненных, возраст в котором респондент стал руководителем, его участие в деятельности общественных организаций.

Для статистической обработки результатов исследования были использованы следующие методы:

1. Для оценки степени достоверности различия по результатам стандартизированных методик в сравниваемых группах руководителей использовался непараметрический критерий Манна–Уитни;
2. Для выявления взаимосвязи показателей используемых методик в группах использовался метод ранговой корреляции Спирмена.

В исследовании получены следующие результаты:

1. Руководители подразделений, занимающиеся научно-исследовательской работой отличаются от руководителей производственной сферы ($p<0,01$) по следующим личностным факторам:

– более выраженная экстраверсия, это характеризуется тем, что они в работе предпочитают работать с людьми, ориентированы на скорость выполнения задач. Общительны, любят коллективные мероприятия и развлечения, имеют широкий круг друзей и знакомых.

– более выражен самоконтроль, такие люди характеризуются точностью, аккуратностью в делах, добросовестностью, ответственностью, любят порядок.

– у руководителей, занимающихся научной деятельностью выражено наличие одновременно нескольких типов мышления, что характеризуется вариативностью решения поставленных задач.

– уровень креативности – способность мыслить творчески, находить нестандартные решения задачи, выше у руководителей научно-исследовательской сферы института.

2. Направления карьерной ориентации руководителей научной и производственных сфер ($p<0,01$) отличаются по следующим параметрам:

- у руководителей научной сферы более выражены такие показатели, как вызов (решение проблемных задач), предпринимательство, автономия.

- ведущими ориентирами развития карьеры руководителей производств являются реализация в профессионально-технической сфере, стабильность рабочего места, стабильность места жительства, возможность интегрировать интересы семьи и работы.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод, что привлечение руководителей среднего звена, занимающихся научно-исследовательской деятельностью к руководству производственными процессами возможно, и более подходит для решения задач, в которых требуется внедрение новых технологий и улучшение производительности. В тоже время руководители среднего звена производственной сферы могут осуществлять руководство ведением научно-исследовательской деятельности при наличии соответствующей профессиональной компетенции и отлаженности, стабильности научно-исследовательского процесса.

Использование особенностей и характеристик обоих типов руководителей среднего звена позволит создать кадровый резерв и, исходя из стратегических целей организации осуществлять эффективную рокировку управленческих кадров, а также значительно повысить квалификацию руководителей среднего звена и расширение их профессиональных компетенций.

В заключение хотелось бы отметить, что одним из возможных решений вопроса кадрового дефицита в организациях является применение такого измерительного инструмента для количественной оценки способностей к той или иной профессиональной деятельности, как

психодиагностика способностей руководителя. Применение различных методик изучения личности руководителей позволяет решать практические задачи актуальные для нужд конкретных организаций в области менеджмента.

Список литературы:

1. Белов В.В., Белова Е.В., Корзунин В.А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству: учеб. пособие. – СПб., 2015. – 200 с.
2. Виханский О.С. Наумов А.И. Менеджмент: учеб. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1998. С. 45 – 54.
4. Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997. С. 39.
5. M. Blumberg & C. D. Pringle, «The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance». Academy of Management Review, 1982, 7, pp. 560-567.

© Vorobyeva N.V., third-year student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychology of personality»
St. Petersburg, GAOU VO LO Leningrad State University named after A.S. Pushkin
Supervisor – Zhelatelev D.V., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

FEATURES OF PERSONAL CHARACTERISTICS OF MIDDLE MANAGERS SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTE

Annotation: The article presents the results of an empirical study of professionally valuable qualities of middle managers, Research Institute of Electrophysical Equipment. D.V. Efremov, St. Petersburg, the State Corporation «Rossatom», allowing for successful leadership in various areas of the research institute.

Key words: personality, personal characteristics, leader, middle manager

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Егорова О.В., студентка III курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психология личности»
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
Научный руководитель – Куницына И.А., кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой психологии развития и образования ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина»

© Егорова О.В.,2023

ВЗАИМОСВЯЗЬ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ И АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА В ПЕРИОД СТУДЕНЧЕСТВА

Аннотация: В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи самоактуализации личности и акцентуаций характера в период студенчества. Полученные данные могут быть использованы для развития у студентов самопонимания, саморегуляции, обучению навыкам выстраивания взаимно полезных и приятных отношений с окружающими людьми, формирования стремления к личностному и профессиональному совершенствованию в процессе образовательного процесса в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: самоактуализация, акцентуации характера, студенчество

Исследования самоактуализации личности имеют длительную историю. Размышления о понятиях близких к психологическому термину «самоактуализация» можно встретить ещё в трудах Сократа, Платона, Аристотеля и других мыслителей, направляющих своих современников к духовному совершенствованию и поиску истины. Тогда же появляется и представление о том, что самоосуществление человека немыслимо без работы разума. Сократ выступает с призывом «Познай самого себя», а, следовательно, и стань самим собой [11].

Согласно мнению ученых-психологов самоактуализация является основополагающий процессом, от которого зависит благополучное эмоциональное состояние человека. Существует множество определений понятия «самоактуализация». А. Маслоу в общих чертах определял понятие самоактуализации (self-actualization) как полное применение талантов, способностей, потенциалов и т.д [2].

Самоактуализирующихся людей можно охарактеризовать так: они смотрят на жизнь более свободно, не слишком эмоциональны и более объективны, непосредственны, креативны, полностью отдают себя своей работе или делу. Нужно понимать, что самоактуализирующиеся люди не являются совершенными и не лишены недостатков.

Самоактуализирующиеся личности не подвержены неврозам, у них нет эмоциональных нарушений. Они способны наслаждаться как игрой, так и работой, способны получать удовольствие от жизни, несмотря на боль, печаль и разочарования.

Согласно данным А. Маслоу менее 1% взрослого населения удается достичь самоактуализации. В связи с этим, чрезвычайно важным являет исследование факторов, определяющих возможности самоактуализации

личности. Согласно исследованиям, Заусенко И.В. одним из факторов, препятствующих самоактуализациии, является агрессивность [3]. Кроме того, исследователи Ильиных А.Н. и Асанова Н.В. установили, что креативность, измеряемая психометрическим методом, не соответствует самоакгуализирующей креативности [4].

Чрезвычайно важно изучать возможности самоактуализации личности в студенческом возрасте поскольку в этот период происходит активное личностное развитие, формирование мотивов, интересов, ценностных ориентаций, отмечается стремление личности к саморазвитию, самосовершенствованию в различных областях.

Целью данного эмпирического исследования явилось изучение взаимосвязи самоактуализации личности и акцентуаций характера в период студенчества. Исследование проводилось в 2022 году. В нем приняли участие 50 студентов, из них 37 девушек и 13 юношей. Возраст испытуемых составил – 18-25 лет.

Были использованы следующие психодиагностические методики: методика изучения акцентуаций личности К. Леонгарда (модификация Г. Шмишека) и методика диагностика самоактуализации личности САМОАЛ (А.В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина).

Корреляционный анализ данных проводился с помощью непараметрического коэффициента корреляции Спирмена. Далее представлено описание связи каждого типа акцентуации личности с показателями самоактуализации.

Демонстративный тип характера отличается легкостью в установлении контактов, склонностью к эгоцентризму, к приукрашиванию своей персоны, артистизму, лживости, вытеснению неприятных переживаний, стремлением к лидерству. Значения показателя демонстративной акцентуации по методике Г. Шмишека значимо положительно коррелирует со значениями показателей самоактуализации личности по методики «САМОАЛ»:

- Шкала «Ценности» ($r=0,312$, $p<0,05$);
- Шкала «Спонтанность» ($r=0,421$, $p<0,01$);
- Шкала «Самопонимание» ($r=0,425$, $p<0,01$);
- Шкала «Аутосимпатия» ($r=0.328$, $p<0,05$).

Следовательно, студенты с демонстративной акцентуацией характера разделяют ценности самоактуализирующейся личности. Самоактуализация является их образом жизни, а не мечтой или стремлением. Они обладают аутосимпатий, позитивной Я-концепцией. Они чувствительны к своим желаниям и потребностям, не склонны подменять собственные вкусы и оценки внешними социальными стандартами. Они относятся к типу людей, «ориентированных изнутри». Для них характерна **с**пособность к спонтанному поведению, свобода, естественность, легкость.

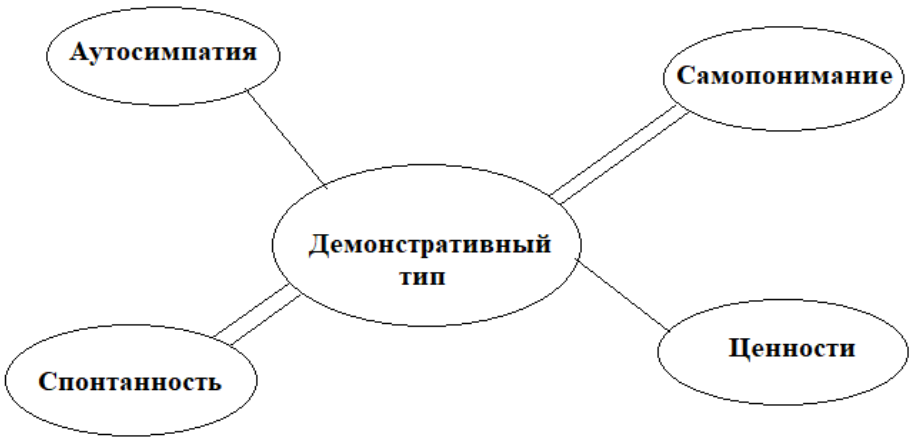

Рис. 1. Взаимосвязь демонстративной акцентуации характера с показателями ценностей самоактуализирующейся личности, аутосимпатией, самопониманием и спонтанностью

Для гипертимной акцентуации характерна большая подвижность, общительность, хорошее настроение, энергичность, повышенная самооценка, инициативность, изобретательность, но в то же время поверхностность в делах. Значения показателя гипертимной акцентуации по методике Г. Шмишека значимо положительно коррелирует со значениями показателя самоактуализации личности «Ценности» методики «САМОАЛ» ($r=0,299$, $p<0,05$). Наличие данной корреляционной связи свидетельствует о том, что студенты с выраженной гипертимной акцентуацией разделяют ценности самоактуализирующейся личности такие как истина, добро, красота, целостность, уникальность, справедливость, порядок, простота и т.д. Предпочтение этих ценностей указывает на стремление к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми.

Рис. 2. Взаимосвязь гипертимной акцентуации характера с показателями ценностей самоактуализирующейся личности

Эмотивный тип акцентуации характера отличается эмоциональностью, чувствительностью, впечатлительностью, тревожностью, отзывчивостью, а также у них обостренное чувство долга,

исполнительность. Они редко вступают в конфликты, обиды носят в себе. Значения показателя эмотивной акцентуации методики Г. Шмишека значимо положительно коррелирует со значениями показателей самоактуализации личности методики «САМОАЛ»:

- Шкала «Ценности» ($r=0,339$, $p<0,05$)
- Шкала «Креатив» ($r=0,296$, $p<0,05$)

Следовательно, для студентов с выраженной эмотивной акцентуацией – свойственно разделение ценностей самоактуализирующейся личности. Свойственное им эмоциональное и чувственное восприятие мира обусловливает творческое отношение к жизни.

Рис. 3. Взаимосвязь эмотивной акцентуации характера с показателями ценностей самоактуализирующейся личности и стремлением к креативности

Дистимный тип акцентуации характера отличается добросовестностью, серьезностью, медлительностью, пессимистичностью, замкнутостью, обостренным чувством справедливости, заниженной самооценкой. Значения показателя дистимной акцентуации по методике Г. Шмишека значимо отрицательно коррелирует со значениями показателей самоактуализации личности методики «САМОАЛ»:

- Шкала «Ценности» ($r=-0,329$, $p<0,05$);
- Шкала «Креатив» ($r=-0,302$, $p<0,05$);
- Шкала «Спонтанность» ($r=-0,344$, $p<0,05$);
- Шкала «Самопонимание» ($r=-0,328$, $p<0,05$);
- Шкала «Контактность» ($r=-0,356$, $p<0,05$);
- Шкала «Гибкость в общении» ($r=-0,355$, $p<0,05$).

Следовательно, студенты с выраженной дистимной акцентуацией не разделяют ценности самоактуализирующейся личности. Они не склонны к креативности. Они испытывают трудности в самопонимании, боятся открыто проявлять себя. Также они испытывают трудность к установлению взаимно полезных и приятных контактов с другими людьми. Социальные стереотипы препятствуют их адекватному самовыражению в общении.

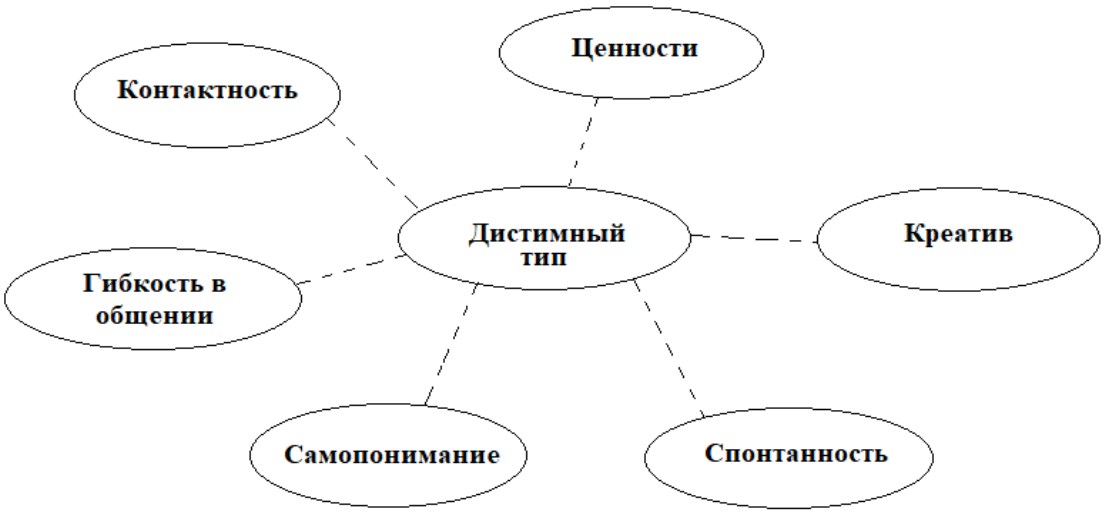

Рис. 4. Взаимосвязь дистимной акцентуации характера с показателями ценностей самоактуализирующейся личности, стремлением к креативности, контактностью, спонтанностью, самопониманием и гибкостью в общении

Наиболее типичными чертами лиц с застревающей акцентуацией характера являются занудливость, склонность к нравоучениям, чувствительность к обидам, подозрительность, мстительность. Значения показателя застревающей акцентуации по методике Г. Шмишека значимо отрицательно коррелирует со значениями показателя самоактуализации личности «Взгляд на природу человека» методики «САМОАЛ» ($r= -0,318$, $p<0,05$). Это значит, что препятствием для успешной самоактуализации студентов с застревающей акцентуацией характера будет недоверие к другим людям, склонность тратить много времени и сил на переживание несовершенства и несправедливости окружающих людей.

Рис. 5. Взаимосвязь застревающей акцентуации характера с показателем взгляд на природу человека

Тревожная акцентуация характера проявляется в низкой контактности, преобладании минорного настроения, робости, пугливости, неуверенности в себе. Значения показателя тревожной акцентуации по методике Г. Шмишека значимо отрицательно коррелирует со значениями

показателя самоактуализации личности «Спонтанность» методики «САМОАЛ» (r=-0,322, p<0,05). Из этого следует, что самоактуализация студентов с выраженной тревожной акцентуацией характера будет затруднена неуверенностью в себе, боязнью проявить себя, неудачно показать себя, стремлением сверять каждое свое действие с существующими общественными нормами и мнением окружающих людей.

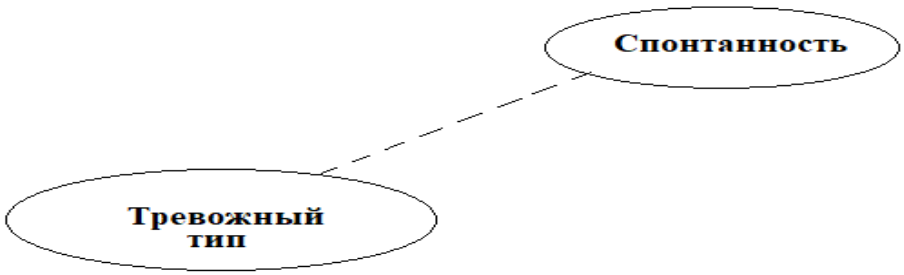

Рис. 6. Взаимосвязь тревожной акцентуации характера с показателем спонтанность

Циклотимная акцентуация характера заключается в регулярной смене гипертимных и дистимных состояний. Значения показателя циклотимной акцентуации по методике Г. Шмишека значимо отрицательно коррелирует со значениями показателя самоактуализации личности «Потребность в познании» методики «САМОАЛ» (r=0,296, p<0,05). Следовательно, студенты с выраженной циклотимной акцентуацией мало склонны к бытийному познанию, они не нуждаются в постоянном поиске и приобретения умений и не испытывают бескорыстную жажду нового. У них нет прямого интереса к объектам, не связанным на прямую с удовлетворением каких-либо потребностей.

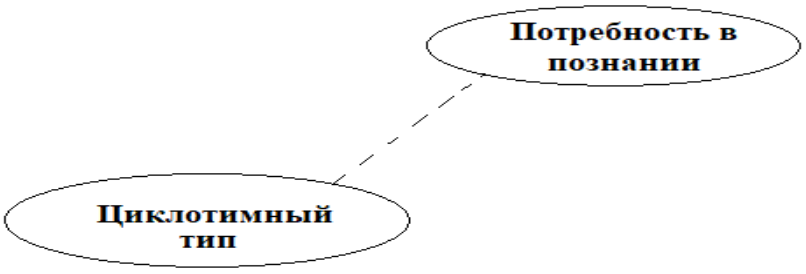

Рис. 7. Взаимосвязь циклотимной акцентуации характера с показателем потребность в познании

Возбудимая акцентуация характера проявляется в повышенной импульсивности, раздражительности, вспыльчивости, грубости, гневливости, склонности к конфликтам. Значения показателя возбудимой акцентуации методики Г. Шмишека значимо отрицательно коррелирует с такими значениями показателей самоактуализации личности методики «САМОАЛ» как:

- Шкала «Ориентация во времени» ($r=-0,366$, $p<0,05$).
- Шкала «Потребность в познании» ($r=-0,322$, $p<0,05$).

Следовательно, для студентов с выраженной возбудимой акцентуацией свойственно стремление жить «одним днём». Они ждут конкретного момента для действий и любят откладывать всё «на потом». Они не нуждаются в постоянном поиске знаний, приобретении умений и не испытывают жажду нового.

Рис. 8. Взаимосвязь возбудимой акцентуации характера с показателями ориентация во времени и потребность в познании

В обсуждении полученных результатов корреляционного анализа можно отметить, что только педантичная и экзальтированная акцентуации характера не связаны с уровнем самоактуализации личности. По всем остальным типам акцентуации характера выявлены значимые корреляционные связи с показателями самоактуализации личности. При этом у одних акцентуаций выявлены только положительные корреляционные связи, а у других - только отрицательные. Следовательно, тип акцентуации характера или способствует самоактуализации личности, или затрудняет ее.

Можно выделить наличие двух типов связи акцентуации характера и самоактуализации личности. Первую группу составляют демонстративная, гипертимная и дистимная акцентуации характера, которые положительно коррелируют со значениями показателей самоактуализации. Их личностные черты дают им больше возможностей для самоактуализации. Они легче выстраивают межличностные контакты, не склонны ожидать от окружающих высокой ответственности, нравственности и эмпатии, чаще

вытесняют негативные переживания. При этом у них не выявлены отрицательные корреляционные связи акцентуации характера с показателями самоактуализации, что свидетельствует о том, что их личностные черты не затрудняют процесс самоактуализации. Однако, склонность к приукрашиванию себя и лживость демонстративного типа позволяет предположить, что эти люди более склонны создать имидж самоактуализирующейся личности, лишь казаться, а не быть ею на самом деле. Лицам с эмотивной акцентуацией характера развитие своего потенциала может даваться труднее в силу чувствительности, но их ответственность дает больше шансов дойти до заветной цели.

Вторую группу составляют дистимная, застревающая, тревожная, возбудимая и циклотимная акцентуации, которые отрицательно коррелируют с показателями самоактуализации личности. Представители данных типов акцентуации характера как правило не стремятся к познанию мира, не склонны к креативности, испытывают трудности в самопрезентации и построении межличностных отношений.

Выводы по результатам исследования:

1. Существует взаимосвязь разных типов акцентуации характера и показателей самоактуализации личности у студенческой молодежи. Доминирующий тип акцентуации характера можно рассматривать в качестве фактора, затрудняющего или, наоборот, способствующего самоактуализации личности.
2. Лица с демонстративной, гипертимной и эмотивной акцентуациями характера обладают более высоким уровнем самоактуализации.
3. Лица с дистимной, застревающей, тревожной, возбудимой и циклотимной акцентуациями обладают более низкими характеристиками самоактуализации личности.

Полученные результаты исследования могут быть использованы в процессе психологического сопровождения образовательного процесса в высшем учебном заведении. Выявлена необходимость развития у студентов самопонимания, саморегуляции, обучение навыкам выстраивания взаимно полезных и приятных отношений с окружающими людьми, формирование стремления к личностному и профессиональному совершенствованию.

Список литературы:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г. М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2009.
2. Байлук В.В. Самореализация личности. 33 закона успеха и 33 причины неудач / В.В. Байлук. - Екатеринбург: КонПрав, 2001.
3. Заусенко И.В. Связь агрессивности и самоактуализации личности / Педагогическое образование в России №6, 2019/ [Электронный ресурс] https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-agressivnosti-i-samoaktualizatsii-lichnosti/viewer (Дата обращения 01.12.22)

4. Ильиных А.Е., Асанова Н.В. Специфика связи самоактуализации и психометрической креативности / Акмеология образования. Психология развития Вып.1 2017/ [Электронный ресурс] https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-svyazi-samoaktualizatsii-i-psihometricheskoy-kreativnosti/viewer (Дата обращения 25.11.2022)
5. Коган Л.Н. Всестороннее развитие личности и культура / Л. Н. Коган. - М.: Знание, 1981.
6. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаева. - СПб: Евразия, 1999.
7. Семенов, К.Н. Самореализация личности как субъекта жизнедеятельности / К.Н. Семенов, Ю.А. Репецкий. - М.: Соврем, 2010.
8. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. - М.: «Прогресс», 1994.
9. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Теории личности и личностный рост. — М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004.
10. Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для себя / Э. Фромм; пер. с англ. В.С. Камышин. - Минск: ООО «Попурри», 2007.
11. Челомбицкая, М. П. Противоречивая сущность самоактуализации / М. П. Челомбицкая, Н. Г. Лавинский. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2012.

© Egorova O.V., third-year student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychology of personality»
St. Petersburg, GAOU VO LO Leningrad State University named after A.S. Pushkin
Supervisor - Kunitsyna I.A., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology of Development and Education, State Autonomous Educational Institution of Higher Education Leningrad State University A.S. Pushkin

RELATIONSHIP OF SELF-ACTUALIZATION OF PERSONALITY AND ACCENTUATIONS OF CHARACTER DURING THE STUDENT PERIOD

Annotation: The article presents the results of an empirical study of the relationship between personality self-actualization and character accentuations during the student period. The data obtained can be used to develop students' self-understanding, self-regulation, learning the skills of building mutually beneficial and pleasant relationships with people around them, forming the desire for personal and professional improvement in the process of the educational process in a higher educational institution.

Keywords: self-actualization, character accentuations, students

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Селезнева К.А., аспирант 2 курса, направление 37.06.01 «Психологические науки»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор Жалагина Т. А.

© Селезнева К.А., 2023

ПЕРВИЧНАЯ ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ В НОВЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: Современные условия характеризуются высокой конкуренцией и ускоряющейся цифровизацией, в связи с этим организациям необходимо максимально эффективно организовывать процесс профессионального развития менеджеров по продажам. Трудовая адаптация является одним из ключевых элементов процесса профессионального развития. При этом, особое внимания требует первичная трудовая адаптация, так как развитие в данный период формирует квалификационные основы специалиста на последующих этапах профессионального становления. В статье рассмотрена первичная адаптация, а также цифровые инструменты, способствующие быстрому и эффективному процессу адаптации менеджеров по продажам. Цель исследования заключается в выявлении особенностей первичной адаптации в новых социальных условиях. Результаты исследования демонстрируют, что правильная организация первичной адаптации, а также внедрение различных цифровых инструментов, позволяет повысить эффективность и ускорить процесс адаптации субъекта труда.

Ключевые слова: *первичная адаптация, трудовая адаптация, менеджер по продажам, психология труда, цифровизация*

Трудовая адаптация представляет собой совокупность различных видов адаптации. В общем виде понятие трудовой адаптации подразумевает комплекс профессиональной и социальной ориентации сотрудника, а также взаимное приспособление сотрудника и организации [1]. Адаптация субъекта труда является важным элементом социально-трудовых отношений. Данный процесс основывается на освоении новых профессиональных, социальных и экономических условий труда.

В литературе по психологии труда, посвященной процессу адаптации субъектов труда, существует несколько видов адаптации. Наиболее часто встречающимся разделением адаптации является - первичная и вторичная [2].

В нашей статье мы рассматриваем только первичную адаптацию, под которой понимается процесс включения нового сотрудника в трудовую деятельность. Первичная трудовая адаптация свойственна сотрудникам, у которых нет опыта трудовых отношений. Данный вид адаптации проявляется у выпускников вузов либо иных учебных заведений при трудоустройстве на первую работу в карьере.

В качестве основных целей первичной адаптации можно выделить следующие [2]:

- включение вновь принятых менеджеров по продажам в систему трудовой деятельности в общественном производстве;

- первичное распределение трудовых ресурсов, которое никогда не бывает окончательным;

- социализация и профессионализация;

- замещение убывающих менеджеров по продажам;

- профессиональный отбор и ориентация.

Последний пункт говорит о том, что трудовая адаптация берет на себя функции, которые ей не свойственны. Это объясняется в основном тем, что профотбор и профориентация еще не окончательно оформились в социальные институты. Их задачи решаются в ходе первичной производственной адаптации, а зачастую и в ходе вторичной, в основном стихийно, методом проб и ошибок.

Важно отметить, что для вновь принятых менеджеров по продажам процесс адаптации является особенно сложным, так как данная категория субъектов труда не имеет опыта работы. Соответственно, необходимо развивать позитивное отношение к трудовой деятельности у данных субъектов труда, ощущение своей значимости в деятельности организации и своего места в общей системе. Необходимо больше и подробнее объяснять и показывать перспективы. Вновь принятым менеджерам по продажам важно демонстрировать взаимозависимость деятельности подразделений и ее влияние на общий результат организации. Поэтому в интересах непосредственного руководителя и трудового коллектива ввести менеджера по продажам в должность по пути наименьшего сопротивления. Это связано с тем, что если менеджер по продажам проинструктирован, к руководителю и организации испытывает доверительное отношение, усвоил предъявляемые требования к его профессиональной деятельности, комфортно чувствует себя в морально-психологическом климате, то производительность данного сотрудника будет на высоком уровне.

В период адаптации нужно планомерно вводить менеджера по продажам в профессиональную деятельность. Необходимо игнорировать ситуации, которые способны негативно повлиять на вхождение сотрудника в рабочий ритм коллектива, например, такие как непредвиденные трудности, связанные с перегрузками или дефицитом информации и т.д. Следовательно, управление системой адаптации должно осуществляться как активное воздействие на факторы, предрешающие ее ход, сроки и снижение неблагоприятных влияний на субъекта труда.

Рассматривая профессиональную деятельность менеджеров по продажам, необходимо отметить наличие ряда психологических особенностей. Важно отметить, что деятельность менеджера по продажам носит творческий характер и сочетает в себе широкий круг обязанностей, который сопряжен с риском и нестандартностью ситуаций в условиях ограниченного времени. Кроме этого, трудовая деятельность подразумевает под собой большое количество взаимодействий с другими людьми, в целях установки контакта для последующего сотрудничества, а также имеет индивидуальный характер с четко очерченной ответственностью за

результаты. Именно поэтому, предъявляются особые требования как к профессиональным качествам менеджера по продажам, так и к методам адаптации, которые учитывают особенности его трудовой деятельности.

Настоящее время характеризуется стремительной цифровизацией всех областей жизни человека, в том числе и профессиональной. В России активно развиваются новые методы адаптации менеджеров по продажам. Помимо этого, очевидным преимуществом в процессе адаптации становится использование организациями различных цифровых технологий.

Наибольший интерес среди инновационных методов адаптации менеджеров по продажам представляет наставничество. В общем смысле это обучение на практике, во время которого нового сотрудника курирует более опытный, контролируя и помогая во всех рабочих вопросах [6]. Одновременно с обучением проходит и процесс адаптации, раскрытие потенциала менеджера по продажам, выстраивание коммуникативных каналов с уже существующим персоналом, руководящим звеном. Прежде всего, наставник помогает менеджеру адаптироваться к корпоративной культуре, основным навыкам профессии, создает условия для эффективного выполнения функциональных обязанностей. Преимуществом внедрения наставничества как инновационного метода адаптации является: более легкая адаптация к новым производственным методам и технологиям, избежание возникновения конфликтов; повышение качества работы и сокращение числа возможных ошибок; повышение производительности труда сотрудников; повышение удовлетворенности сотрудников трудом. Также следует отметить, что результатом правильно организованного процесса адаптации является снижение необходимости контроля менеджеров по продажам, что приобретает актуальность именно в период инновационных преобразований, связанных с изменением организационной структуры.

Кроме того, существует ряд новых методов, которые начинают практиковаться в отечественных организациях. Среди этих методов выделим те, которые представляют наибольший интерес.

Метод «шедоунг» (shadowing), который подразумевает под собой, что вновь принятый менеджер по продажам становится фактически тенью более опытного. Менеджер по продажам наблюдает за осуществлением профессиональной деятельности, уточняя непонятные моменты, таким образом, получая информацию изнутри [4]. Данный метод может дополняться чат-ботом - программа с искусственным интеллектом, имитирующая диалог с человеком и настроенная на мгновенный ответ на вопрос пользователя через мессенджеры, сайты, телефон или мобильное приложение [7]. Чат-бот может сопровождать нового сотрудника весь адаптационный период: познакомит с наставником, политикой компании и должностной инструкцией, проведет необходимые тренинги и тестирования [3]. Кроме того, чат-бот может служить эффективным инструментом для

командообразования и программ корпоративного обучения. С помощью искусственного интеллекта можно проводить различные марафоны и испытания для сотрудников.

Основные недостатки метода являются отсутствие получения практического опыта и навыков, поскольку в процессе обучения происходит только визуальное наблюдение за наставником. Это связано с тем, что не все люди способны усваивать информацию с помощью визуального канала. Стоит отметить, что данный метод обучения эффективен только в том случае, если обучаемый менеджер по продажам обладает высоким уровнем мотивации и сам заинтересован в получении новых знаний и навыков, в противном случае происходит пустая трата времени и перекладывание всей ответственности за результаты обучения на наставника.

Следующий метод – «баддинг» (Buddying), состоящий в образовании рабочей команды с единой целью, ценностями и идеалами. Коммуницируя внутри рабочей группы, менеджер по продажам получает необходимые знания и умения посредством взаимодействия с коллегами. Командные чувства значительно облегчают процесс адаптации и создают условия для личностного роста [5]. Для взаимодействия внутри команды может использоваться корпоративный портал, который представляет собой единую платформу для более оперативной и эффективной коммуникации, а также для предоставления интерактивных курсов, тестирований, информации о деятельности компании, хранения документов [3]. Данная технология также позволяет сократить время на адаптацию, кросс-функциональное и внутреннее взаимодействие, обучение и оценку сотрудника.

Одним из главных недостатков, которые можно выделить при использовании данного метода является несовместимость типов личностей, например, интроверт-интроверт, что может значительно затруднить взаимодействие в процессе обучения. Следующий аспект – это возникновение недостоверной обратной связи между обучаемым и наставником, которая может возникать в результате отсутствия навыков правильно указать на недостатки, а также адекватно воспринимать критику.

Заключительный метод – «секондмент» (secondment), сущность которой заключается в переводе менеджера по продажам в другое структурное подразделение или в совершенно другую стороннюю организацию для приобретения новых знаний и навыков. В условиях цифровизации данный метод может обеспечиваться технологиями виртуальной и дополненной реальности (Virtual Reality/Augmented Reality - далее VR/AR). Как правило, VR-реальность создается в виде геймификации процесса работы, чтобы сотрудник максимально погрузился в атмосферу организации и поставленные задачи, при этом предоставляется возможность проявить свои сильные стороны [3].

Недостатком данного метода является то, что обязанности менеджера по продажам, отправляемого на обучение, должен кто-то выполнять. Более

того «отдающая сторона» может существенно пострадать, получив обратно не обученного и мотивированного сотрудника, а заявление об увольнении, поскольку «на стороне» он увидит для себя лучшие перспективы и условия труда. Также необходимо учитывать особенности личности и совместимость как обучаемого субъекта труда, так и наставника, поскольку это может снизить мотивацию у обучаемого или дестабилизировать моральный климат у принимающей стороны.

Таким образом, первичная адаптация имеет свои особенности, так как непосредственно пересекается с обучением субъектов труда. Поскольку сотрудник, не имеющий опыта в конкретной трудовой деятельности, не в состоянии оценивать производственную и социальную ситуацию в организации, нуждается в максимально лояльном и дружеском отношении к себе. Перечисленные методы, а вместе с ними и цифровые инструменты, открывают широкие возможности для адаптации менеджеров по продажам как субъектов труда в новых социальных условиях. Правильная организация процесса адаптации позволяет получить на выходе: быстрый старт самостоятельной эффективной деятельности субъекта труда. Позволит выявить на раннем этапе не подходящих для должности сотрудников, а также слабые стороны менеджера по продажам, позволяет избежать текучки кадров среди вновь нанятых менеджеров, что в свою очередь позволит повысить удовлетворенность профессиональной деятельностью и способствовать увеличению эффективности профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Ежукова, И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников/ Ежукова И.Ф. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – No 1. – С.6 – 11.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибанов. — Москва : КноРус, 2022. — 208 с.
3. Макарова Е. А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно- исследовательский журнал. – 2022. – 1 (115). – С. 30-34.
4. Пешкова Д.М., Никишина А.Л. К вопросу об адаптации персонала в современных условиях [Электронный ресурс]// Д.М. Пешкова// Современные научные исследования и инновации.-2016.-No10.- С. 45-47.- Режим доступа: http://web.snauka.ru/issues/2016/10/72268
5. Сочивкина О. А. Сравнительный анализ методик адаптации персонала [Электронный ресурс] / О.А.Сочивкина - Режим доступа: http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247/print.html
6. Толстобоков, О. Н. Современные методы и технологии дистанционного обучения. Монография – М.: Мир науки, 2020. – Сетевое издание. Режим доступа: https://izdmn.com/PDF/37MNNPM20.pdf

7. Официальный сайт «Roistat». Сквозная аналитика и маркетинговая платформа. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://roistat.com/rublog/chat-bot/. - Дата доступа: 29.11.2022.

© Selezneva K.A., 2st year postgraduate student, direction 37.06.01 «Psychological Sciences»
Tver, Tver state University
Science advisor - doctor of psychological Sciences,
Professor T. A. Zhalagina

PRIMARY WORK ADAPTATION OF SALES MANAGER'S IN NEW SOCIAL CONDITIONS

Annotation: Modern conditions are characterized by high competition and accelerating digitalization, in connection with this, organizations need to organize the process of professional development of sales managers as efficiently as possible. Labor adaptation is one of the key elements of the process of professional development. At the same time, primary labor adaptation requires special attention, since development in this period forms the qualification bases of a specialist at subsequent stages of professional development. The article discusses the primary adaptation, as well as digital tools that contribute to the quick and effective process of adaptation of sales managers. The purpose of the study is to identify the features of primary adaptation in new social conditions. The results of the study demonstrate that the correct organization of primary adaptation, as well as the introduction of various digital tools, can increase efficiency and speed up the process of adaptation of the labor subject.

Keywords: primary adaptation, labor adaptation, sales manager, labor psychology, digitalization

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Сотникова В.В., магистрант III курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психология личности»
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина
Научный руководитель – доктор психологических наук, кандидат медицинских наук, профессор ЛГУ им. А.С. Пушкина Белов В.В.
© Сотникова В.В., 2023

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И СВОЙСТВ ТЕМПЕРАМЕНТА У МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Аннотация: В данной статье представлены результаты пилотажного исследования, проведенного летом 2021. В процессе исследования рассматривались взаимосвязи лидерских качеств и лидерских способностей с темпераментальными свойствами личности, а также выраженность лидерских качеств и лидерских способностей среди мужчин и женщин в возрасте от 25 до 35 лет. Определено понятие лидерства, лидерских качеств и темперамента.
***Ключевые слова**: лидерство, лидерские способности, лидерские качества, гендерное лидерство, темперамент.*

Проблема лидерства занимает умы ученых уже более века, исследователи из различных областей науки (психологии, социологии, экономики, менеджмента и др.) разрабатывали различные теории и подходы для объяснения феномена лидерства и изучение данного вопроса продолжается и в наше время.

В.В. Белов говоря о лидерстве пишет, что лидерство — сложный многоликий феномен, который не поддаётся точному определению [4, с. 363]. Действительно, многие авторы по-разному подходят к рассмотрению проблемы лидерства, что рождает множество теорий и подходов к определению данного понятия.

Т.В. Бендас говорит о лидерстве, как о феномене групповой жизни людей, который проявляется в наделении одного или нескольких индивидов правом оказывать определяющее влияние на решение важных групповых задач и на поведение членов группы, а также признании группой (в той или иной степени) такого права за данным индивидом, что приводит к обладанию им нескольких видов власти и занятию центральной позиции в статусной иерархии группы. [1, с. 53],

Таким образом в своем общем значении, мы можем говорить, о том, что лидерство – это способность человека воздействовать на других, побуждая их тем самым достигать поставленных целей способами, которые необходимы лидеру. А лидер – это личность, выделяемая группой на основании выполняемых ею функций, способная воздействовать на нее для интеграции деятельности, которая направлена на удовлетворение потребностей и интересов данного сообщества. [5, с. 222]

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что разные авторы, как отечественные, так и зарубежные, выделяют различные характеристики присущие лидеру. До сих пор не существует единого

мнения среди ученых относительно набора лидерских качеств и умений необходимых для успешного лидерства.

Так Р. Стогдилл, проведя анализ более чем ста исследований, в области лидерства, изучающих личностные качества лидера, сумел выделить наиболее приоритетные. К таким, по его мнению, относятся: интеллект, стремление к знаниям, надежность, ответственность, активность, а также социальная компетентность. Другой ученый-психолог Ричард Манн так же сделал попытку обобщить и сгруппировать все ранее выявленные лидерские качества, в результате он представил следующий ряд лидерских качеств: наличие интеллекта; умение приспосабливаться; коммуникабельность; умение влиять на окружающих; толерантность и отсутствие консерватизма; восприимчивость и эмпатия. [1, с. 198-200]

Еще одной актуальной проблемой лидерства, является его гендерный аспект, и как показывают исследования, лидеры разного пола имеют ряд отличий в выраженности тех или иных лидерский качеств, а также стиля лидерства. Т.В. Бендас в своих работах, посвященных гендерному лидерству пишет, что в структуре личности лидера можно обнаружить качества, которые явились следствием воздействия на него культурного, гендерного и ролевого факторов. Так же автор отмечает, что лидерские задачи, которые связаны с взаимоотношениями между людьми наиболее эффективно решают именно лидеры женского пола, в то время как технические задачи успешнее решаются мужчинами- лидерами [6, с. 3].

Однако вопрос гендерного лидерства все еще остается достаточно неразработанной проблемой, поэтому возникает необходимость постановки большего числа исследований в этой области.

Темперамент, является биологически обусловленной структурой личности, поэтому свойства темперамента наиболее устойчивы и постоянны по сравнению с другими психическими особенностями человека, и одинаково проявляясь в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов, остаются постоянными и в зрелом возрасте, и во взаимосвязи характеризуют тип темперамента. [7, с. 553]

В нашем исследовании мы опирались на типологию темперамента Г. Айзенка и К. Юнга. По Г. Айзенку, в основе структуры личности лежат два главных типа или, так называемых суперчерты: интроверсия – экстраверсия и стабильность – нейротизм. С помощью методики Г. Айзенка определяют экстраверсию (направленность личности на внешний мир) и нейротизм (результат неуравновешенности процессов возбуждения и торможения) – свойства, лежащие в основе темперамента. К. Юнг построил свою типологию темперамента по преобладанию ориентации индивида на внешний или внутренний мир (экстравертной или интровертной). Личность, у которой свойства равновесны между интроверсией и экстраверсией, относится к амбивертам.

В исследовании приняли участие слушатели курсов иностранных языков, обучающиеся в ЧОУ «Центр иностранных языков». Количество

испытуемых в выборке – 25 человек (11 юношей и 14 девушек). Возраст испытуемых составил – 25 - 35 лет. В последствии для проведения статистического анализа общая выборка была поделена по гендерному признаку.

Для проведения исследования мы использовали надежные и валидные методики. Для определения лидерских способностей - методика диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), для выявления лидерских качеств - методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) (В.В. Синявский и Б.А. Федоришин) и Тест «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин), для определения свойств темперамента мы использовали личностный опросник Айзенка (EPI) (Г. Айзенк) и Опросник Юнга (К.Г. Юнг);

Для статистической обработки результатов исследования были использованы следующие методы:

1. Для статистической оценки значимости выявленных различий использовался параметрический критерий Т-Стьюдента для независимых выборок

2. Для определения зависимости выраженности лидерских качеств от свойств темперамента был проведен корреляционный анализ. В корреляционном анализе был применен коэффициент корреляции r-Спирмена. Он более чувствителен к связи в случае существенного отклонения распределения переменной от нормального вида, а также в случае криволинейной (монотонной) связи. Корреляционный анализ проводился отдельно на выборке мужчин и отдельно – на выборке женщин.

В исследовании было проведено сравнение лидерских качеств и темпераментальных особенностей у мужчин и женщин. А также степень выраженности лидерских качеств и лидерских способностей в зависимости от пола. Для нас особый интерес представляют следующие лидерские качества: коммуникативные, организаторские, умение управлять собой, осознание цели, умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, умение работать с группой, которые были измерены с помощью методик КОС-2 и «Я Лидер». Экстраверсия, интроверсия и нейротизм представлены в качестве основных темпераментальных свойств, были измерены с помощью опросника Г. Айзенка и теста К. Юнга. Лидерские способности были определены с помощью методики Е. Жарикова и Е. Крушельницкого.

Коммуникативные способности (по методике КОС-2) как мужчин, так и женщин в нашей выборке выражены на среднем уровне: среднегрупповое значение попадает в диапазон 9-12 баллов. Организаторские способности (по методике КОС-2) выражены на среднем уровне у мужчин (среднегрупповое значение находится в диапазоне 9-12 баллов) и на высоком уровне – у женщин (среднегрупповое значение – в диапазоне 13-16 баллов). При этом значимые различия (на уровне статистической тенденции) выявлены между мужчинами и женщинами по показателю

коммуникативных способностей. У женщин эти способности развиты лучше, чем у мужчин.

Лидерские способности (по Е. Жариков и Е. Крушелицкий) у участников нашего исследования выражены на среднем уровне (среднегруповое значение находится в диапазоне 26-39 баллов). Статистически значимых отличий между мужчинами и женщинами по этому показателю выявлено не было.

Все лидерские качества, измеряемые с помощью методики «Я Лидер», выражены у участников нашего исследования на уровне «выше среднего» (среднегрупповые значения превышают порог в 10 баллов). Значимые различия между мужчинами и женщинами выявлены по трем лидерским способностям: «осознание цели» (различия на уровне статистической тенденции), «организаторские способности» (различия на уровне статистической тенденции), «умение работать с группой» (различия статистически значимы). По всем трем качествам результаты женщин более высоки, чем результаты мужчин. То есть женщины являются более целеустремленными, у них лучше организаторские способности и они лучше умеют руководить другими людьми (работать с группой).

Таблица 1

Значимые гендерные различия в лидерских качествах (Методика «Я лидер»)

Методика «Я Лидер»	**Пол**	**Среднее**	**Стд. Отклонение**	**Стат. знач. отл.**
Осознание цели	Женщины	15,79	1,42	0,056
	Мужчины	14,64	2,06	
Организаторские способности	Женщины	15,71	2,20	0,059
	Мужчины	14,27	2,20	
Умение работать с группой	Женщины	16,00	1,88	0,026
	Мужчины	14,64	1,29	

Взаимосвязи между выраженностью лидерских качеств и свойствами темперамента, выявленные на выборке мужчин, показали, что мужчины с более высоким уровнем экстраверсии имеют более высокие коммуникативные способности, но хуже осознают свои цели в жизни. Корреляции коммуникативных способностей и наличия целей в жизни выявлены как с экстраверсией, измеренной с помощью типологического опросника К. Юнга (r=0,549 и r=-0,754 соответственно), так и с экстраверсией, измеренной с помощью опросника Г. Айзенка (r=0,894 и r=-0,76 соответственно).

Также мужчины с более высоким уровнем экстраверсии, измеренной с помощью опросника Г. Айзенка, хуже умеют работать с группой (r=-0,571).

Для мужчин с высоким уровнем нейротизма характерен более высокий уровень развития организаторских способностей (r=0,522), но при этом они хуже умеют оказывать влияние на окружающих (r=-0,774).

Таблица 2.

Корреляционные связи между лидерскими качествами и свойствами темперамента на выборке мужчин

	КОС (коммуникативные способности)	КОС (организаторские способности)	осознание цели (Я ЛИДЕР)	влияние на окружающих (Я ЛИДЕР)	умение работать с группой (Я ЛИДЕР)
Экстраверсия (Опросник К. Юнга)	0,549*		-0,754**		
Айзенк: Экстраверсия - Интроверсия	0,894**		-0,760**		-0,571*
Айзенк: Нейротизм		0,522*		-0,774**	
*p< 0,05, **p< 0,01					

С другой стороны женщины с более высоким уровнем экстраверсии имеют более высокие баллы по методике «Лидерские способности» и более низкое умение управлять собой («Я лидер»). Корреляции лидерских способностей и умения управлять собой выявлены как с экстраверсией, измеренной с помощью типологического опросника К. Юнга (r=0,515 и r=-0,484 соответственно), так и с экстраверсией, измеренной с помощью опросника Г. Айзенка (r=0,718 и r=-0,568 соответственно).

Женщины с более высоким уровнем нейротизма имеют более высокие коммуникативные и организаторские способности, у них лучше выражены лидерские способности (измеренные с помощью методики Е. Жарикова и Е. Крушелицкого (r=0,627), но при этом они хуже умеют управлять собой (r=-0,636). («Я лидер»)

Таблица 3.

Корреляционные связи между лидерскими качествами и свойствами темперамента на выборке женщин

	КОС (коммуникативные способности)	КОС (организаторские способности)	Методика «Лидерские способности»	Умение управлять собой (Я ЛИДЕР)
Экстраверсия (Опросник К. Юнга)			0,515*	-0,484*
Айзенк: Экстраверсия - Интроверсия			0,718**	-0,568*
Айзенк: Нейротизм	0,474*	0,500*	0,627**	-0,636**
*p< 0,05, **p< 0,01				

Результаты нашего исследования показали, что у женщин лучше выражены организационные и коммуникативные качества, а также они лучше осознают цели и умеют работать с группой.

Также мы можем с уверенностью заключить, что существует взаимосвязь между свойствами темперамента и выраженностью лидерских качеств. Женщины и мужчины с высокими показателями экстраверсии и нейротизма имеют более выраженные коммуникационные и организаторские способности. Женщины с более высокими показателями экстраверсии проявляют высокие лидерские способности. Однако высокий уровень нейротизма у мужчин негативно сказывается на их способности влиять на группу, а у женщин- на их способности управлять собой. Так же интересно отметить, что мужчины с высоким уровнем экстраверсии хуже осознают свои цели, а женщины хуже умеют управляют собой.

В ходе исследования мы доказали, что существует различия между мужчинами и женщинами в проявлении лидерских качеств, а также взаимосвязь между свойствами темперамента и выраженностью лидерских качеств и лидерских способностей.

Список литературы:

1. Бендас Т.В. Психология лидерства. – СПб.: Питер,2009. – 448с.
2. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
3. Бендас Т.В. Петрушихина Е.Б. Проблемы гендерной психологии лидерства: новый этап развития// Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. – 2015. – № 144. – С. 134-142
4. Белов В.В. Психология лидерства. СПб: СПбУТУ, 2011. – 374 с.
5. Кидинов А.В. Социально-динамическая характеристика лидерства во внутригрупповых отношениях//Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2011. – №12. – С. 222
6. Логинов И.Н. Гендерная психология лидерства: современные тенденции и исследования// Научный журнал КубГАУ. 2014. №97(03). С. 1-16.
7. Маклаков А. Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2001. – 592 с.

© Sotnikova V.V., Master's student of the III course, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Personality Psychology»,
Saint Petersburg, Leningrad State University named after A. S. Pushkin
Scientific supervisor – Doctor of Psychological Sciences, Candidate of Medical Sciences, Professor of LSU named after A.S. Pushkin Belov V.V.

THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP QUALITIES AND TEMPERAMENT PROPERTIES IN MEN AND WOMEN

Annotation: In this article we present the results of a pilot study conducted in the summer of 2021. The study examined the relationship of leadership qualities and leadership abilities with temperamental personality traits, as well as the severity of leadership qualities and leadership abilities among men and women aged 25 to 35 years. The concept of leadership, leadership qualities and temperament is defined.

Keywords: *leadership, leadership abilities, leadership qualities, gender leadership, temperament.*

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Ярилина П.А., магистрант II курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент, декан факультета психологии Бариляк И.А.

© Ярилина П.А., 2023

ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация: В данной статье отмечается важность психологического консультирования по проблеме профориентации. Описывается специфика работы психолога с обучающимися образовательного учреждения.

Ключевые слова: профориентация, образование, самоопределение, профессиональные интересы.

На сегодняшний день психологи консультируют как взрослых, так и молодых людей разного возраста по проблеме профориентации. В системе образования данный вид консультирования обычно осуществляется школьными психологами, сотрудниками центров профконсультирования и специалистами отделов трудоустройства. К сожалению, как показывает практика, акцент делается в основном на выпускниках старшей школы, хотя профессиональное самоопределение человека начинается гораздо раньше. Именно поэтому в рамках магистерской диссертации будет проводиться профориентационная работа с обучающимися 7-11 классов средней школы.

Профориентационное консультирование представляет собой специфическую деятельность психолога, которая направлена на оказание помощи клиенту в профессиональном самоопределении с целью принятия человеком осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом собственных психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества; в выборе профессии и дальнейшим обучении, а также усилении социальной защищенности клиента; в решении проблем индивидуальной занятости с учетом его особенностей и реальной ситуации на рынке труда [3].

Эта особая система мероприятий, раскрывающих и оценивающих разносторонние способности индивида с целью помочь ему в более обоснованном выборе профессии. Такая работа обычно осуществляется в двух формах:

– индивидуальная - работа по профориентации осуществляется с одним клиентом, имеющим запрос по поводу своей индивидуальной занятости, и в данном случае используются соответствующие методы и техники работы, например, беседы с профконсультантом, диагностические процедуры, специальные упражнения и т. п.;

– групповая - профориентационная работа проводится с группой, имеющей соответствующий запрос, чаще всего в режиме группового

профориентационного тренинга, и этом случае, помимо методов индивидуальной профориентационной работы, профконсультантом могут использоваться деловые и имитационные игры и групповая дискуссия [5].

В профориентационном консультировании традиционно применяются психодиагностические процедуры, благодаря которым происходит выявление актуальных качеств и способностей личности клиента; выявление потребностей клиента, его ценностных и мотивационных установок; определение интересов и склонностей клиента; выявление задатков и потенциала личности, который при определенном воздействии может быть развит; выявление областей коррекции, то есть тех качеств и характеристик клиента, которые необходимо скорректировать; сравнение выявленных способностей и качеств личности с теми требованиями, которые выдвигаются выбранной профессией; осуществление поиска подходящей профессии на основе выявленных склонностей, черт, интересов, мотивов и потребностей клиента [4].

В зависимости от запроса и продолжительности проведения выделяются следующие виды консультирования: экспресс-консультации; краткосрочные консультации; глубинные консультации.

Экспресс-консультации включают в себя два основных этапа проведения

1) диагностика способностей и мотивационно-личностной направленности учащихся;

2) выдача обратной связи по результатам диагностики.

Краткосрочное профориентационное консультирование направлено на работу с конкретным запросом клиента. Запрос может варьироваться от выбора направления будущей профессиональной деятельности до содействия в выборе учебного заведения.

Глубинное профориентационное консультирование включает в себя несколько основных этапов и уровней: информационно-разъяснительный (или просветительский); информационно-поисковый; аналитический и собственно этап актуализации профессионального выбора (обобщающий) [1].

Профориентационное консультирование в учебном заведении имеет свою специфику и основывается на соблюдении определенных принципов работы:

- включенность учащегося в процесс собственной профориентации, предполагающая развитие у него сознательного и ответственного отношения к своему будущему на основе реалистичной оценки всей совокупности информации;
- гуманизация профориентации, подразумевающая учет самоидентичности и уникальности личности консультируемого, его индивидуальных особенностей и направленная на его максимальное самовыражение в профессиональном само определении;
- взаимодействие и сотрудничество с другими структурами

системы профориентации: структурами послешкольного профессионального образования (профессиональные училища и лицеи, колледжи, вузы и др.), службами, занимающимися трудоустройством молодежи, предприятиями, фирмами и т. д.;

- непрерывность процесса профориентации, достигаемая включением элементов профориентации в программы общего и профессионального образования через преподавание различных профориентационных дисциплин и предметов;
- учет возрастных особенностей учащихся при разработке содержания, форм и методов деятельности профориентационного консультирования.

Выделяются следующие компоненты профориентационного консультирования:

- профориентация;
- обучение первичным навыкам профессиональной деятельности;
- подготовка к трудоустройству.

Задачи профориентации ориентированы на:

- информирование о состоянии и перспективах развития рынка труда, сферах деятельности, профессиях и специальностях, пользующихся спросом, требованиях, предъявляемых ими к личности, путях получения профессии, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства;
- изучение профессиональных интересов учащихся, выявление их психологических и психофизиологических особенностей;
- предоставление рекомендаций о наиболее приемлемой для них сфере деятельности, направлении профессионального обучения, возможных профессиях и местах трудоустройства и тому подобной информации;
- развитие у учащихся интересов, склонностей, способностей, профессионально важных качеств на основе информации, полученной с помощью тестирования, наблюдения и других методов;
- координация совместно с другими подразделениями школы деятельности по подготовке школьников к выбору профессии, методическое руководство ею [1].

Задачи обучения основам профессии заключаются в организации обучения с учетом опережающего прогноза потребностей рынка труда путем овладения старшеклассниками экономическими, правовыми, психологическими знаниями, специальными умениями в конкретной профессиональной деятельности; во внедрении в учебные планы специальных дисциплин, предметом которых будет являться ознакомление школьников с миром труда и профессий.

Подготовка к трудоустройству направлена на предоставление учащимся информации о временной занятости с целью приобретения ими практического опыта в профессиональной деятельности, умения реалистически оценивать свои возможности, ориентироваться в условиях

рыночной экономики.

На основе указанных задач выделяются следующие функции профориентации в системе образования:

- информационная (предоставление учащимся необходимой информации интересующих их профессиях, формах их получения и предъявляемых требованиях, потенциальных местах трудоустройства);
- диагностическая (проведение психологического и медицинского обследований учащихся на предмет выявления психологических и психофизиологических особенностей их личности);
- обучающая (осуществление обучения школьников основам профессии);
- развивающая (проведение специальных занятий с учащимися, ориентированных на развитие самосознания, способности к самостоятельному выбору, принятию самостоятельных решений, а также коррекционных занятий по развитию необходимых для выбранной специальности способностей);
- координационная (контроль деятельности служб учебного заведения, занимающегося профориентацией учащихся в сотрудничестве со службами трудоустройства и занятости, а также с учебными заведениями, предприятиями, фирмами и другими социальными институтами, оказывающими поддержку службам профориентации) [2].

Следует отметить, что в общеобразовательных учебных заведениях существует следующая схема профориентационного консультирования для учащихся: выявление интересов, склонностей, профессиональных предпочтений; формирование образа «идеальной» профессии; анализ мира профессий и конкретизация «идеального» образа в виде возможных вариантов профессий; анализ психологических портретов реальных профессий; изучение индивидуально-психологических особенностей учащегося; сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий, которые были выбраны как возможные; уточнение профессии, разработка программы и способов овладения профессией.

Все этапы и формы профориентационного консультирования направлены на достижение основной цели формирования и активизации стремления учащегося к самостоятельному обоснованному выбору профессии с учетом своих способностях и перспективах развития экономики и общества.

Список литературы:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Academia, 2016. – 301 с.
2. Климова Е.К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития: учебно-методическое пособие. – СПб: Речь, 2013. - 120 С
3. Минюрова С.А. Психология саморазвития человека в профессии. –

М.: Издательство, 2020. - 84 С
4. Пряжников Н.С. Активизирующая профконсультация: теория, методы, программы. - Академия, 2014. 92 С
5. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.

© Yarilina P.A., Master's student of the II course, direction 37.04.10 «Psychology», profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor I.A. Barilyak.

CAREER GUIDANCE COUNSELING FOR STUDENTS OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION

Abstract: This article notes the importance of psychological counseling on the problem of career guidance. The specifics of the psychologist's work with students of an educational institution are described.

Keywords: career guidance, education, self-determination, professional interests.

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

СЕКЦИЯ
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Абузина А.С., магистрант II курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Ребрилова Е.С.

© Абузина А.С., 2023

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

Аннотация: В статье обосновывается необходимость использования психологических технологий, в частности применение психологического консультирования для решения психологических проблем, возникающих при профессиональном самоопределении в подростковом возрасте.

Ключевые слова: психологическое консультирование, профессиональное самоопределение, выбор профессии, психологические проблемы, подростки

В процессе жизнедеятельности каждый индивид непременно сталкивается с изменениями той среды, в которой он находится: социальной, образовательной, культурной, профессиональной и т.д. Не сформировав личные качества, необходимые для успешной интеграции в окружающую действительность, возрастает риск неспособности адаптации в новых условиях, что может привести к снижению качества жизни и к неудовлетворенности ей в целом. В связи с данным явлением возникает потребность в самоопределении.

Выбор профессии — один из важных поступков в жизни каждого человека. Особенно остро данный вопрос возникает перед выпускниками общеобразовательных учреждений, ведь от их профессионального предпочтения зависит не только выбор высшего учебного или среднего специального образования, но и весь дальнейший карьерный путь в целом. По данным опроса, опубликованного на информационном портале «Поступи онлайн» и проведенного в период с 1 по 20 апреля 2021 года, отмечается, что из более 1000 опрошенных выпускников 9 и 11 классов 58% не определились с профессиональной специализацией и направлением в вузе, из обучающихся 10-х классов точно знают свою будущую специальность лишь 25%. Неудовлетворенность, разочарование в выбранной профессией, неоконченное образование, трудности с поиском нового вида деятельности — лишь немногие из проблем, с которыми сталкиваются выпускники школы, которые вовремя не получили необходимую помощь в профессиональном самоопределении.

Содержание общего среднего образования, закрепляемое, в частности, образовательными стандартами, до сих пор ориентировано на передачу основ наук, а не на конструирование целостной

мировоззренческой картины бытия. Умаление в представлении обучающихся престижности квалифицированного труда, заметная тенденция подстраивать образование (и успеваемость) под вступительные экзамены в вузы приводят к потере молодыми людьми жизненных ориентиров, позитивных устремлений и мотивов. Не имея представления о современном рынке труда, о необходимых для той или иной профессии навыках и личностных качествах зачастую подростки совершают профессиональный выбор по причинам, далеким от реальной заинтересованности данной профессией: подражание сверстникам, веяния моды, следование за любимым человеком, стремление угодить родителям или наставникам. При этом представление о сфере деятельности весьма поверхностные и однобокие, нередко не имеющие ничего общего с реальностью. В таком случае возникает потребность в помощи ребенку рассмотреть предмет его предполагаемых интересов, уточнить его планы, профессионально важные качества и стартовую позицию. Психологическое консультирование является одним из видов такой помощи.

Перед лицами подросткового возраста встает достаточно трудная, а для кого-то и вовсе непосильная задача первичного профессионального самоопределения. Согласно Д.Б. Эльконину, подростковым возрастом является период 11-17 лет, основываясь на критерии смен ведущих форм деятельности. Исследователь подразделяет его на два этапа: средний школьный возраст (11-15 лет), когда ведущей деятельностью является общение, и старший школьный возраст (15-17 лет), когда ведущей становится учебно-профессиональная деятельность. В данном возрастном периоде у ребенка закладываются основы сознательного поведения, вырисовывается общая направленность в формировании нравственных представлений и социальных установок.

Особенности развития познавательных способностей подростка часто служат причиной трудностей в школьном обучении: неуспеваемость, неадекватное поведение. Успешность обучения во многом зависит от мотивации обучения, от того личностного смысла, которое имеет обучение для подростка. Ведущие позиции начинают занимать общественно-полезная деятельность и интимно-личностное общение со сверстниками. Именно в подростковом возрасте появляются новые мотивы учения, связанные с идеалом, профессиональными намерениями. Учение приобретает для многих подростков личностный смысл. Начинают формироваться элементы теоретического мышления, рассуждения идут от общего к частному. Подросток оперирует гипотезой в решении интеллектуальных задач. Это важнейшее приобретение в анализе действительности. Развиваются такие операции, как классификация, анализ, обобщение. Развивается рефлексивное мышление. Предметом внимания и оценки подростка становятся его собственные интеллектуальные операции. Подросток приобретает взрослую логику мышления. Важно отметить, что в подростковом возрасте начинает активно формироваться самоопределение,

что определяет их дальнейшее самоощущение, самовосприятие и адаптацию к внешней среде [8].

Согласно мнению К.А. Абульхановой, самоопределение — это осознание личностью своей позиции, которая формируется внутри координат системы отношений, при этом самоопределение зависит от того, как складывается система отношений к коллективному субъекту, к своему месту в коллективе и другим членам [1]. По мнению А. В. Петровского, сущность самоопределения заключается в четкой ориентировке и выявлении своего места в мире социальных отношений. Кроме того, исследователь ввел понятие «коллективное самоопределение», которое обобщает относительное единообразие поведения в результате сознательной солидарности личности с оценками и задачами коллектива как общности, объединенной целями и идеалами [6].

В целом, самоопределение представляет собой индивидуальный процесс выбора и установления аутентичных ценностей, потребностей, способов и норм поведения, жизненных ориентиров и стремлений, а также критериев собственной оценки. Самоопределение является неотъемлемой частью любой личности и осуществляется в течение всей жизни на различных этапах. С позиции психологии самоопределившаяся личность выступает в качестве «субъекта, осознавшего, что он хочет (цели жизненные планы, идеалы), что он может (свои возможности, склонности, дарования), что он есть (свои личностные и физические свойства), что от него хочет или ждет коллектив, общество; субъект, готовый функционировать в системе общественных отношений. Самоопределение, таким образом, это «относительно самостоятельный этап социализации, сущность которого заключается в формировании у индивида осознания цели и смысла жизни, готовности к самостоятельной жизнедеятельности на основе соотнесения своих желаний, наличных качеств, возможностей и требований, предъявляемых к нему со стороны окружающих и общества» [7].

Поскольку самоопределение человека происходит на протяжении различных этапах его жизни в зависимости от окружающей его среды, условно разделяют личностное, жизненное и профессиональное самоопределение.

Жизненное самоопределение представляет собой совершение выбора стиля, стратегии жизни, жизненного пути. На данном этапе происходит поиск смыслового аспекта собственного существования и построения плана действий, определение жизненной траектории в соответствии с индивидуальным смысловым компонентом. Возможно предположение о том, что жизненное самоопределение лежит в основе других и подразумевает нахождение и выполнение человеком своего предназначения.

Личностное самоопределение неразрывно связанно с ценностными ориентирами. Кроме того, это определение себя относительно

выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе данных критериев [2].С помощью формирования личностных установок и ценностей, индивид обретает способность к принятию тех решений, которые непосредственно связанны с выбором приемлемых для них норм поведения, критериев системы оценки особенностей взаимодействия окружающих, а также собственных поступков и своих личностных проявлений [5].

Феномен профессионального самоопределения рассматривали как зарубежные исследователи, такие, как д. Сьюпер, э. Гинзберг, Дж. Холланд, так и отечественные — Е.М. Борисова, Е.А. Климов, И.В. Кузнецова и др.

Э.Ф. Зеер определяет профессиональное самоопределение как продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и само актуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма [3]. Профессиональное самоопределение отражается в определении себя с перспективы профессиональной сферы относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Отношение к критериям профессионализма различается в зависимости от профессиональных стремлений, а также жизненных ориентиров человека. Некоторые расценивают профессионализм как принадлежность к профессии или получение специального образования, производя оценку собственных качеств, учитывая представленные позиции, другие полагают, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, соответственно профессиональная ориентация происходит с учетом данных представлений, от которых зависит дальнейшая профессиональная самореализация. Поскольку подготовка к сознательному выбору профессионального пути осуществляется в течение достаточно раннего периода жизни индивида, а именно в подростковом возрасте, возникает необходимость формирования профессиональных ценностей, ориентиров, представлений, а также качеств, способствующих не только успешному поиску подходящей профессии, но и самореализации в профессиональных рамках.

Профессиональное самоопределение начинается с выбора профессии, но не заканчивается на данном этапе, поскольку в течение жизни индивид сталкивается с непрерывной серией профессиональных выборов. Необходимость принятия новых, и порой судьбоносных не только в карьерном, но и в личностном плане решений зачастую возникает не только при поиске профиля обучения для осуществления профессиональной подготовки, но и в ходе прохождения основного или дополнительного обучения, при специализации, при определении путей повышения

квалификации и творчества, при потере работоспособности или работы и в других различных условиях, возникающих на профессиональном пути человека. Динамика профессионального самоопределения состоит в изменении отношения к себе и в изменении критериев этого отношения. Часто по мере роста профессионализма вырастают требования к себе, изменяются критерии оценки, нередко осуществляется переоценка ценностей. Иногда, напротив, не добившись реального профессионального успеха, человек снижает требования к себе, маскируя отсутствие успехов своим нежеланием их достигать. В течение всей профессиональной жизни человека происходит продолжение, углубление, уточнение профессионального самоопределения, это выражается в том, что расширяется образ профессионала, корректируется в ходе самоанализа принятие себя как профессионала, пересматривается отношение к профессии и себя в ней.

Профессиональное самоопределение имеет временной аспект — построение концепции будущего и соотнесение с опытом прошлого. Т.В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

- возникновение и формирование профессиональных намерений;
- профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;
- вхождение в профессию активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- полную реализацию личности в профессиональном труде [5].

Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:

- стадия оптации (12-17 лет) - подготовка к сознательному выбору профессионального пути;
- стадия профессиональной подготовки (15-23 года) овладение знаниями умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;
- стадия развития профессионала (от 16-23 лет до пенсионного возраста) — вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности.

В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е.А. Климов предлагает более подробную группировку фаз:

- оптация — период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- адаптация — вхождение в профессию и привыкание к ней;
- фаза интернала — приобретение профессионального опыта;
- мастерство — квалифицированное выполнение трудовой деятельности;

- фаза авторитета — достижение профессионалом высокой квалификации;
- наставничество — передача профессионалом своего опыта [4].

Поскольку подготовка к сознательному выбору профессионального пути осуществляется в течение достаточно раннего периода жизни индивида, а именно в подростковом возрасте, возникает необходимость формирования профессиональных ценностей, ориентиров, представлений, а также качеств, способствующих не только успешному поиску подходящей профессии, но и самореализации в профессиональных рамках.

Специфические моменты самосознания, формирование Я-концепции, включающей образ «Я профессионала», зависят от степени согласованности идеального и реального «образа-Я» и идеального и реального образа профессии. Соотношение «Я-реального» и «Я-идеального» определяет требование человеку к себе. Потребности в удовлетворении собственного «Я» (самоуважении, собственной значимости и компетентности) должна реализоваться в самоутверждении и самовыражении человека в его стремлении проявить себя.

Не только познание, но и осуществление себя формирует самосознание человека, его «внутреннее-Я», его мотивацию.

Осуществление себя в профессии включает формирование образа профессии, особенно на этапе выбора сферы профессиональной деятельности. Образ будущей профессии достаточно сложное образование, включающее эмоциональные и когнитивные компоненты. Соответствие эмоционально-оценочных компонентов существенным содержательным компонентам профессии делает выбор обоснованным и реальным. Для обоснованности профессионального выбора необходимо также, чтобы требования со стороны профессии соответствовали возможностям человека. Перед лицами подросткового возраста встает достаточно трудная, а для кого-то и вовсе непосильная задача первичного профессионального самоопределения. Нередко подростки испытывают стресс, тревогу; оказываясь в выпускном классе общеобразовательной школы не имеют представления о том, какую профессию выбрать и какой профиль обучения им подходит для дальнейшей профессиональной подготовки.

Исходя из особенностей подросткового возраста и индивидуальных особенностей остро встает проблема конкретной психологической помощи людям в их профессиональном самоопределении. Задача психолога в данной ситуации состоит в том, чтобы дать человеку психологические средства разрешения его личностных проблем, связанных с профессиональным самоопределением. Психологи могут на основе диагностики этих психологических проблем помочь человеку в совершении профессионального выбора, или обеспечить предпосылки к совершению данного выбора в будущем. Для решения психологических проблем в профессиональном самоопределении личности недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит

индивиду. Психолог-консультант должен обеспечить условия, стимулирующие рост человека, в результате чего консультируемый сам мог бы взять на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор.

По мнению Ф. Бурнарда, психологическое консультирование рассматривается как особый вид социального и межличностного воздействия, направленного на оказание психологической помощи клиенту, в котором специально обученный, компетентный и обеспеченный соответствующими социальными полномочиями консультант помогает клиенту в разрешении его проблем и трудностей психологического характера. Цель консультирования – помочь клиентам понять происходящее в их жизненном пространстве и осмысленно достичь поставленной цели на основе осознанного выбора при разрешении проблем эмоционального и межличностного характера. Психологическое консультирование прежде всего помогает человеку увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие личности, очерчивает зону возможных действий для разрешения проблем, высвечивает сильные и слабые стороны индивидуальности, намечает реальные шаги к успеху.

Важнейшим моментом профессионального консультирования является поиск индивидуального воздействия, адекватного конкретной психологической проблеме каждого человека. Коррекция идеального образа профессии и идеального образа «Я» связана с осознанием профессиональных ценностей и образованием новых ценностных ориентации. Коррекция реального «Я» связана с осознанием своих возможностей, с опытом новых переживаний и новых отношений человека с окружающим миром и с собой.

Существует несколько моделей психологического консультирования: шестишаговая модель Г.С. Абрамовой, восьмишаговая модель Э. Хайма, пятишаговая модель А. Айви и др. В рамках дальнейшей практической реализации нами выбрана пятишаговая модель психологического консультирования А.Е. и М.Б. Айви, поскольку эта модель приближена к этапам карьерного консультирования (по Е.Н. Дибиненковой) и позволяет не только определить проблему, но и выработать альтернативные пути ее решения, а конечная ступень модели предполагает принятие решения по проблеме выбора, построения и определения карьерного пути.

Таким образом, выбор профессии является процессом, состоящим из ряда этапов, каждому из которых соответствуют свои определения, социальная ситуация, своя среда, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора профессии. Профессиональное самоопределение рассматривается как процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Ситуация профессионального самоопределения для лиц подросткового возраста оказывается достаточно сложной. Кроме того, трудность состоит в том, что личностное и жизненное самоопределение подростков не всегда находится на достаточном уровне, что, в свою очередь,

делает профессиональное самоопределение практически невозможным, по данной причине компетентная психологическая помощь становится необходимым компонентом для успешного осуществления профессионального выбора на ранних этапах.

Практическая значимость данной работы заключается в использовании полученных теоретических данных в практическом исследовании и разработке готового инструментария для применения в дальнейшей работе в рамках психологического консультирования с подростками по проблеме профессионального самоопределения.

Список литературы:

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. – 224 с.

2. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Самоопределение молодежи в экономической среде // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы всеросс. науч.-практической конф. (Курск, 18-20 октября 2006 г.) / под общ. ред. А. С. Чернышева, Курск. гос. ун-т. Курск, 2006, с. 126-127.

3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. – 1997, – Т. 18. – №6.

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006. – 304 с.

5. Кудрявцев Т.В. Стратегия делового успеха. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2005. – 415 с.

6. Петровский А. В. Развитие личности с позиции социальной психологии // Вопросы психологии. –1984. – № 4. С. 15.

7. Сафин В.Ф., Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения // Психологический журнал. – 1984. – №4. С. 65

8. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте// Вопросы психологии. – 1971. – № 4. – С. 32-39.

© Abuzina A.S., second-year master's student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Rebrilova E.S.

PSYCHOLOGICAL COUNSELING ON THE PROBLEM OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF ADOLESCENTS

Abstract: The article substantiates the need to use psychological technologies, in particular the use of psychological counseling to solve psychological problems arising during professional self-determination in adolescence.

Keywords: psychological counseling, professional self-determination, choice of profession, psychological problems, adolescents

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.

Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Асотова М.В., магистрант I курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент, зав.кафедрой «Психология» Короткина Е. Д.

© Асотова М.В., 2023

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ И ОСОБЕННОСТИ САМОПОВРЕЖДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрены определения и сущность «самоповреждающего поведения» как психологического феномена. Представлены статистические данные распространенности самоповреждающего поведения, описаны причины его возникновения и факторы, увеличивающие риск его проявления. Обоснован комплексный подход в терапии самоповреждающего поведения.

Ключевые слова: *самоповреждающее поведение, причины и факторы самоповреждающего поведения*

Самоповреждающее поведение (СПП) является одной из актуальных проблем современной психологии. СПП достаточно широко распространено и имеет тенденцию зарождаться и развиваться в возрасте 13-14 лет [1]. Кроме того, оно может привести в случае неосторожности к суициду или входить в состав суицидального поведения. В данной статье рассмотрим причины появления и особенности проявления самоповреждающего поведения.

Самоповреждающее поведение – целенаправленная активность несуицидального содержания, включающая повреждение тела и стремление вызвать физическую боль [6].

Н. А. Польская определяет самоповреждающее поведение как широкий спектр действий несуицидальной направленности, связанных с намеренным повреждением собственного тела [7].

Исходя из определений, можем выделить следующие положения:

СПП это целенаправленное деяние, связанное с повреждением собственного тела при отсутствии суицидального умысла. К этим действиям относят порезы на коже, ожоги, удары предметами, уколы, прикусывание губ и языка, расчесывание кожи и тому подобное.

Расширенное определение самоповреждающего поведения включает в себя причинение вреда посредством нанесения татуировок, пирсинга, нарушений пищевого поведения и ряда навязчивых действий.

Специфика самоповреждающего поведения состоит в том, что такое поведение направлено на освобождение или уменьшение негативных эмоций.

В большинстве случаев люди с проявлением СПП считают, что такое поведение поможет им избавиться от мучительных чувств, облегчить душевные страдания, либо остановить или уменьшить беспокойства,

тревогу, фобии и другие навязчивые состояния. Данный механизм заключается в «переключении» фокуса внимания с собственных чувств на болевые ощущения [5]. Ощущая боль, они могут на время отвлечься от тяжелых душевных переживаний.

Также СПП может применяться, как средство «пробуждения». Такие люди часто обращаются к самоповреждениям, описывая при этом ощущение пустоты внутри себя, и имея потребность ощутить себя вновь реальным, начать что-то чувствовать.

Существует мнение, что проявление такого поведения связано с попытками привлечь к себе внимание. Это не является правдой. СПП не нормализовано в обществе, считается отклонением от нормы и порицается окружающими. Поэтому, во избежание непринятия, буллинга, осуждения, такие люди вынуждены скрывать самоповреждения, путем сокрытия следов под одеждой, нанесения увечий на те части тела, которые не находятся на виду, либо придумывая причины и оправдания. Именно по этой причине не существует точной статистики самоповреждающего поведения.

Однако, некоторые считают шрамы или ожоги привлекательными и демонстрируют их как доказательство душевной боли. Также СПП может быть принято в некоторых референтных группах, из-за чего такое поведение не скрывается.

В клинической практике пациенты с СПП встречаются довольно часто. Они составляют до 9% пациентов в отделениях неотложной помощи и до 20% пациентов в психиатрических клиниках.

В настоящее время фигурируют следующие цифры распространенности СПП: примерно 17,2% среди подростков, 13,4% среди молодых людей и студентов и 5,5% среди взрослых старше 25 лет [4].

По данным ВОЗ среди женщин отмечается самый высокий уровень самоповреждающего поведения в возрасте 15 - 24, а среди мужчин – 12 - 34.

Самоповреждающее поведение обычно не связано с попыткой самоубийства. Однако существуют случаи, когда самоповреждающее поведение являлось «зашедшим слишком далеко» и приводило к завершенному акту суицида по неосторожности.

Негативные эмоции, которые индивид не может прожить в открытой форме, являются базовой причиной самоповреждающего поведения.

Факторами, увеличивающими риск СПП, могут являться:

1. **Деструктивные семейные отношения.**

В подростковом возрасте особенно тяжело переживаются физическое и сексуальное насилие, внутрисемейные конфликты, критика со стороны членов семьи, гиперопека. В среднем возрасте отрицательно сказывается развод, смерть члена семьи, конфликты.

2. **Отношения со сверстниками**.

Подростки часто прибегают к СПП по причине конфликтов со сверстниками, буллинга, моббинга.

3. **Дезадаптивные личностные черты.**

Непонимание и неумение выражать собственные эмоции и чувства, подавление негативных мыслей, агрессии часто приводят к самоповреждениям.

Зарубежными авторами было проведено исследование на тему взаимосвязи отношения к своему телу с несуицидальным самоповреждающим поведением [9]. Исследователи пришли к выводу, что между нарушением регуляции эмоций в отношении своего тела и несуицидальным самоповреждением (НСПП) существует прямая связь. Люди, участвующие в НССП имели неудовлетворенность своим телом и обесценивали его. Результаты этого исследования показали, что в контексте плохого отношения к собственному телу, эмоциональная дисрегуляция связана с НССП.

4. **Психические расстройства**.

Депрессия, аутизм, чрезмерное употребление алкоголя и употребление психоактивных веществ увеличивают вероятность самоповреждающего поведения.

5. **Макросоциальные проблемы**.

Провоцирующими факторами так же могут являться такие проблемы, как война, экономические кризисы, террористические акты и др.

По оценке специалистов, самоавреждающее поведение характерно для разных возрастных и социальных групп. Современные исследования показывают рост проявлений самоповреждающего поведения в подростковой среде, что объясняется спецификой взросления современных подростков [8].

Многие авторы в научной литературе говорят о самоповреждающем поведении как об аддикции – ощущаемой человеком навязчивой потребности в самоповреждениях, так как такой способ оказывается кратковременно успешным и закрепляется как поведенческий паттерн, на физиологическом уровне [3].

По причине того, что ССП часто переходит в привычный метод борьбы со стрессом, многие считают терапию недостаточно эффективной. Специалисты дают благоприятный прогноз в случаях, если пациент обращается в клинику в течение 6 месяцев с момента появления первых тревожных симптомов. У больных с длительным стажем самоповреждений даже при хорошем результате терапии сохраняется высокая вероятность рецидивов.

Терапия самоповреждающего поведения предусматривает комплексный подход. Основным терапевтическим методом является психотерапия, позволяющая выявить причины отклонения, скорректировать представление человека о внешнем мире и себе, выработать действенные навыки борьбы со стрессовыми ситуациями [2]. Фокус коррекции направлен на когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферу. Основой помощи является необходимость научить человека с проявлениями СПП справляться с тревожными переживаниями без нанесения себе повреждений. Использование медикаментов

рекомендовано при наличии сопутствующих невротических или личностных отклонениях.

Список литературы:

1. Божович Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте. – СПБ.: Питер Пресс. – 2009. – С. 275 – 304
2. Ветрила Т. Г., Высочин Е.В., Копцева Л.В. Комплексное медико-психологическое сопровождение подростков с несуицидальным самоповреждающим поведением // Таврический журнал психиатрии. 2018. №3 С – 53 – 54
3. Гринёва В. В. Самоповреждающее поведение как аддикция / В. В. Гринёва. // Молодой ученый. — 2022. — № 28 (423). — С. 59-61
4. Давидовский С.В., Игумнов С.А. Современные концепции и особенности проявления самоповреждающего поведения // Суицидология. 2020. №3
5. Зайченко А. А. Самоповреждающее поведение / А. А. Зайченко. — Текст: непосредственный // Психология телесности: теоретические и практические исследования: сборник статей II международной научно-практической конференции. — Пенза: ПГПУ им. В. Г. Белинского, 2009. — С. 682.
6. Кульнева О. А., Шахова Т. Ю. Самоповреждающее и суицидальное поведение несовершеннолетних. Диагностика, профилактика, коррекция : [методическое пособие] /, – Череповец : Череповецъ, 2020. – 130 с
7. Польская Н.А., Разваляева А.Ю. Основы диагностики и профилактики самоповреждающего поведения. Монография. — М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2022. -220 с.
8. Толстых Н.Н. Современное взросление // Консультативная психология и психотерапия. 2015. Том 23. № 4. С. 7–24.
9. Muehlenkamp JJ, Bagge CL, Tull MT, Gratz KL. Body regard as a moderator of the relation between emotion dysregulation and nonsuicidal self-injury. Suicide Life Threat Behav. 2013, p 84-88

© Asotova M. V., first–year master's student, direction 37.04.01 «Psychology», profile "Psychological counseling"
Tver, Tver State University
Scientific supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Korotkina E. D.

PSYCHOLOGICAL CAUSES AND FEATURES OF SELF-HARMING BEHAVIOR

Abstract: The article discusses the definitions and essence of «self-harming behavior» as a psychological phenomenon. Statistical data on the prevalence of self-injurious behavior are presented, the causes of its occurrence and factors that increase the risk of its manifestation are described. A comprehensive approach to the therapy of self-harming behavior is substantiated.

Keywords: self-injurious behavior, causes and factors of self-injurious behavior

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Вахрина В.Н., студент IV курса, направление 37.03.01 «Психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Сучкова О.В. кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология», г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

© Вахрина В.Н., 2023

ЭГО-СОСТОЯНИЯ СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДНЫХ РОЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются понятия эго-состояния в контексте организации. С помощью теоретического анализа рассматриваются феномены: групповые роли, командные роли. Выдвигаются предположения относительно эмпирического исследования. Статья посвящена постановке проблемы влияния эго-состояний личности сотрудников организации на их роли в деятельности команды.

Ключевые слова: *эго-состояния, групповые роли, командные роли, организационная психология.*

Проблема межличностного взаимодействия сотрудников в организациях является одной из актуальных в организационной психологии. Проблема является достаточно актуальной в связи с тем, что отношения с другими людьми в рамках организации оказывают влияние на социально-психологический климат, развитие конфликтов, мотивационную сферу, результативность деятельности и многое другое.

Одним из важнейших ресурсов организации являются люди. Каким бы современным, дорогостоящим, не было оборудование, каким бы продвинутым не было программное обеспечение, каким бы не был стильным и дизайнерским интерьер в офисе, организация не будет эффективно функционировать без профессионализма сотрудников. В современном мире редко товары и услуги производятся в одиночку, ремесленники и натуральное хозяйство давно ушли в прошлое, материальные блага и нематериальные ценности создаются организациями. Эффективность организации напрямую зависит от эффективности деятельности сотрудников, от функционирования команд, от грамотного распределения ролей, от реализации работниками своего потенциала.

Трансакционный анализ (ТА) представляет собой теорию личности и систематическую психотерапию с целью развития и изменения личности [6, С. 7].

По мнению основателя ТА Эрика Берна, каждый человек как «коммуникант» в рамках транзактного анализа располагает, по крайней мере, тремя личностными позициями или эго-состояниями. (Родитель, Взрослый, Ребенок). «Эго-состояние – согласованная система чувствования и переживания, непосредственно связанная с соответствующим поведенческим типом» [8, С.4]. Первоначально ТА применялся сугубо в рамках психотерапии при взаимодействии «психотерапевт-клиент». Сейчас

же транзактный анализ применим там, где взаимодействие складывается на основе “человек-человек”. Вследствие этого мы можем рассматривать применение транзактного анализа в контексте организации. Далее мы рассмотрим кратко каждое эго-состояние [6,8].

1. Эго-состояние Родителя (Рд) - совокупность поведений, мыслей и чувств, которые были скопированы у родителей или парентальных фигур (соседи, бабушки), другими словами, заимствованное эго-состояние. Данное эго-состояние обнаруживает себя в таких проявлениях как, наставление, контроль, забота, запреты, наказания [6].

Данное эго-состояние подразделяется на Контролирующего и Заботливого Родителя. Контролирующий Родитель (КР) - критика, контроль, запреты. Это авторитарный и недружелюбный Родитель. Заботливый Родитель (ЗР) - опека, советы, поддержка. Это позиция ласкового дружелюбного Родителя [4].

2. Эго-состояние Взрослого (В) — это способность человека объективно оценивать реальность по информации, полученной в результате собственного опыта и на основе этого принимать независимые, адекватные решения. Поведение характеризуется взрослым, если оно является реакцией на ситуацию «здесь и теперь», используя при этом все ресурсы личности [6].

При использовании трехмерного базисного проектирования эго-состояние Взрослого делят на два противоположных состояния: Взрослый познающий и Взрослый организующий. Взрослый познающий (ВП) - проявляет поисково-исследовательскую деятельность, любознателен, самостоятелен, имеет аналитический склад ума. Взрослый, организующий (ВО) – стремится к организации и руководству, эмоционален, любит чтобы его признавали и почитали [4].

3. Эго-состояние Ребенка (Рб) – совокупность поведений, мыслей и чувств, которые проигрываются из детства человека, другими словами, архаичное эго-состояние [8].

Данное эго-состояние подразделяется на два вида: Свободный Ребенок и Адаптивный Ребенок. Свободный Ребенок (СР) - проявляет непослушание, доминантен, креативен. Адаптивный Ребенок (АР) - стремится к выполнению правил и требований, проявляет позицию подчинения, проявление конформизма [4].

Команда является разновидностью малой группы, если речь идёт про организацию, то команда – это трудовой коллектив с определёнными признаками. В социальной и организационной психологии уже давно общеизвестно, что команду отличает ответственность участников за результат, взаимозаменяемость, доверие, гибкость, принятие общих целей и т.д.

По мнению Базарова Т. Ю. команда – группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. В команде более постоянный персонал, жесткое распределение ролей, общее видение ситуации, четко поставленная цель [5].

Рассмотрим феномены «социальная роль», «групповая роль», «командная роль», данные явления изучаются в социальной психологии в контексте малых групп. Процессы, происходящие в команде трудового коллектива, изучаются как социальной, так и в организационной психологии, результаты таких исследований имеют теоретическую и прикладную значимость. Конструктивная реализация ролей в трудовом коллективе напрямую связана с эффективностью его деятельности. Роль – динамический аспект статуса. «Статус социально-психологический – положение личности в системе общественных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии» [3]. То есть обладающий статусом, реализует его на практике, обязательно что-то делает, например, роль руководителя заключается в том, чтобы планировать, делегировать, принимать управленческие решения, контролировать и т.д. «Социальная роль – а) функция; б) нормативно одобренный образ поведения, ожидаемый от каждого человека, занимающего конкретное место в обществе» [3].«Роль – специфический паттерн образец поведения, который демонстрирует член группы, основываясь на ожиданиях других её членов» [2, С. 176].

Командные роли отражают способ, каким член команды выполняет свою работу, какой делает вклад в работу команды и взаимоотношения между учас-тниками команды. Командная роль во многом обусловливается личностными характеристиками и поведением, которые каждый из участников привносит в команду. Стоит обратить внимание на то, чтобы роли распределялись равномерно между всеми членами команды [1].

Довольно известную классификацию командных ролей на основе экспериментальных исследований команд разработал М. Белбин, он выявил 9 типов, которые объединил в 3 группы: социальная направленность (Исследователь ресурсов, Координатор, Дипломат), интеллектуальная направленность (Генератор идей, Аналитик, Эксперт), направленность на конкретные действия (Исполнитель, Формирователь, Завершитель) [7].

Р. Вердербер и К. Вердербер предлагают к рассмотрению групповые роли, которые носят положительный характер, можно назвать их конструктивными: обеспечивающие решение поставленной задачи, поддерживающие и процедурные. Также они выделяют эгоцентрические роли – здесь имеет место приоритет персональных потребностей и задач у участников в ущерб групповым: «Шутник», «Агрессор», «Отсутствующий», «Монополист», данные роли уменьшают эффективность групп [2]. Авторы данной классификации описывают роли в контексте деловой коммуникации внутри группы, например, в процессе дискуссий, деловых бесед.

«Роли, обеспечивающие решение поставленной задачи – специфические паттерны поведения, которые напрямую помогают группе в достижении поставленных целей» [2, С. 176]. Здесь представлены роли: сообщающий информацию, выясняющий информацию и точки зрения участников и «аналитик» [2]. В любой деятельности, в частности в

трудовой, присутствуют цели, разумеется, в организации вне зависимости от сферы осуществляется трудовая деятельность, причем не индивидуально, а в группе, группа выступает субъектом трудовой деятельности.

«Поддерживающая роль — специфический паттерн поведения, который помогает группе развиваться и поддерживать хорошие отношения между ее членами, групповую сплоченность и эффективный уровень разрешения конфликтов» [2, С. 176]. К поддерживающим ролям относятся: «Сторонник» – участник, который одобряет других; «Снимающий напряжение» – помогает снять стресс, преодолеть утомление у людей, «Гармонизатор» – посредник в конфликтах и «Переводчик» – он помогает людям с различиями понять друг друга [2]. Поддержка, поддерживающее поведение является социально-психологическим феноменом, в результате поддержки, человек её получающий начинает больше себя ценить. Мы видим, что данные роли связаны с отношениями, добрые отношения друг к другу, принятие важно как в межличностном, так и в деловом общении.

«Процедурная роль — специфический паттерн поведения, который помогает группе при решении проблем» [2, С. 177]. К процедурным ролям относятся следующие роли с метафорическими названиями «Диспетчер» – человек, который отслеживает действия, помогает придерживаться повестки дня; «Протоколист» ведёт запись решений, и «Хранитель» управляет течением беседы, следит за равноправием [2]. То есть можно сказать, что это такие роли технических специалистов, ответственных за пространство и время, при этом им необязательно разбираться в содержании рабочих задач. Организация пространства рассматривается в социальной психологии в контексте интеракции – социального взаимодействия, которая является одной из трёх составляющих общения.

Рэймонд Мередит Белбин на основе своей классификации командных ролей создал методику, которая позволяет определить роли в коллективе, а также те роли, от которых сотрудник предпочел бы отказаться. Данная методика хороша тем, что покажет как сильные, так и слабые стороны каждой роли. Каждый член команды может играть по несколько ролей сразу. Методика Белбина состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми респондент может согласиться или не согласиться. Успех команды определяется подбором людей, обладающих такими качествами, чтобы были задействованы все роли.

Возникает закономерный прикладной вопрос – сотрудники сами берут на себя роли или это задача руководителя – грамотно распределить роли в соответствии с личностными особенностями сотрудников? Распределение может происходить стихийным образом и целенаправленно, если будет иметь место второй вариант, то можно предположить, что это благоприятно отразится на эффективности деятельности команды. Разумеется, стоит реализовывать конструктивные роли и постараться исключить или минимизировать неконструктивные, например, эгоцентрические.

В данной статье происходит обсуждение и постановка проблемы влияния эго-состояний личности сотрудников организации на их роли в деятельности команды. Командные роли — это динамическое образование, не устойчивая характеристика личности, её реализация – это процесс, но выбор и проигрывание раз за разом одних и тех же ролей человеком может быть обусловлено индивидуально-психологическими особенностями. Есть основания полагать, что ведущие эго-состояния будут обуславливать командные роли, которые сотрудник выбирает. Например, эго-состояние «Взрослый» отражает позицию «Я могу», следовательно, эти роли будут связаны с выраженной самостоятельной реализацией деятельности, в целом с тем, что работник справляется с задачами. «Родитель», выражающий позицию «Я должен» («Ты должен») может быть связан с командными ролями, где участник группы воздействует на окружающих: следит, управляет, останавливает, заботится и т.д.

Эго-состояние Ребенка, включающий в себя в большей степени эмоциональный аспект может быть связан с командными ролями, где участник проявляет креативность, воображение, энтузиазм.

На основании теоретического анализа можно сделать вывод, что человек с доминированием определенного эго-состояния влияет на свою командную роль. Мы предполагаем, что так взаимосвязаны эго состояния и командные роли. Таким образом можно обобщить представленный материал в таблице 1.

Таблица 1

Взаимосвязь эго-состояний и командных ролей

Эго-состояние	**Командные роли**
Эго-состояние Взрослого	Исследователь ресурсов
Эго-состояние Родителя	Координатор
Эго-состояние Взрослого	Дипломат
Эго-состояние Ребенка	Генератор идей
Эго-состояние Взрослого	Аналитик
Эго-состояние Взрослого	Эксперт
Эго-состояние Взрослого	Исполнитель
Эго-состояние Родителя	Формирователь
Эго-состояние Родителя	Завершитель

Тема исследования в целом звучит так: «Эго-состояния и волевой потенциал сотрудников как фактор формирования командных ролей в организации», следовательно, в будущем предполагается также изучать волевой потенциал личности.

Теоретические задачи планируемого исследования звучат так:

1. Описать феномен «эго-состояния» с позиции транзактного анализа.
2. Изучить явление «волевой потенциал» применительно к сотрудникам организации.
3. Рассмотреть на основе теоретического анализа понятия «групповая роль» и «командная роль» в контексте организационной психологии.
4. Исследовать, каким образом эго-состояния и волевой потенциал обуславливают реализацию командных ролей сотрудниками организации.

Таким образом, мы рассмотрели в статье три феномена: эго-состояния и их виды, классификацию групповых ролей по Р. Вердерберу и К. Вердерберу, командные роли по Р. Белбину. На основании теоретического анализа мы подтвердили, что эго-состояние сотрудников влияет на формирование командных ролей в организации. Для результативности деятельности и предотвращения конфликтов руководителям необходимо выявлять доминирующее эго-состояние и командную роли, с индивидуально-психологическими характеристиками сотрудников организации.

Подводя итоги, в ходе исследования были выявлены новые результаты, которые дополняют существующие характеристики командных ролей и эго-состояний, и позволяют организационным психологам на основе диагностики персонала развивать нужные роли для повышения эффективности деятельности. В дальнейшем планируется провести эмпирическое исследование, которое позволит сформировать сбалансированную команду с учетом сопоставления их эго-состояний и командных ролей.

Список литературы

1. Буренина И.В., Соловьева И.А. Управление командой проекта. – Уфа: Аэтерна – 2014. – 235.
2. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. — СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. — 320 с.
3. Крысько В. Г. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Г. Крысько. - Москва [и др.]: Питер, 2003. - 415 с.
4. Малышев К.Б., Малышева О.А. Системное описание и измерение эго-состояний как проблема общей психологии // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 4 (109). С. 110-116.
5. Ситников В. Л. Практикум по психологии командообразования: учеб. пособие / В. Л. Ситников, А. В. Комарова, Т. В. Слотина. – СПб. : Петербургский гос. ун-т путей сообщения, 2011. – 217 с.
6. Стюарт Иан, Джоинс Вэнн С. Современный транзактный анализ. - СПБ.: Метанойя, 2021. - 445.
7. Федорова А.В., Гофман О.О., Романенко Ю.Н. Индивидуально-психологические детерминанты командных ролей // Мир науки. Педагогика

и психология, 2020 №3, https://mir-nauki.com/PDF/78PSMN320.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

8. Шустов Д.И. Руководство по клиническому трансактному анализу - М.: «Когито-Центр», 2009.- 367 с.

© *Vakhrina V.N., IV -year student, psychological faculty,*
Tver, Tver state University
Suchkova O.V., docent, candidate of psychological Sciences
Tver, Tver state University

EGO-STATES OF EMPLOYEES AS A FACTOR IN THE FORMATION OF TEAM ROLES IN THE ORGANIZATION

Annotation: the article discusses the concepts of the ego state and the volitional potential of the individual in the context of the organization. With the help of theoretical analysis, the phenomena are considered: group roles, team roles. The program studies the influence of ego states and volitional potential on the formation of team roles in the organization. Assumptions are made regarding empirical research. The article is devoted to the formulation of the problem of the influence of the ego-states of the personality of employees of the organization on their roles in the activities of the team.

Keywords: ego states, group roles, team roles, organizational psychology.

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Иванов А.А., магистрант I курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры «Психология» Копылова Н.В.

© Иванов А.А., 2023

ФЕНОМЕН ВЫУЧЕННОЙ БЕСПОМОЩНОСТИ

Аннотация: В данной статье рассматриваются специфические особенности феномена выученной беспомощности и их влияние на человека, а также как можно противостоять данному феномену.

Ключевые слова: *психологическое консультирование, выученная беспомощность, противостояние выученной беспомощности, рефрейминг «ABCDE».*

Для начала необходимо рассмотреть, что собой представляет феномен выученной беспомощности.

Беспомощность является приобретенным в процессе освоения жизненного опыта качеством. Как итог этого процесса общество получает две принципиально разнонаправленные категории взрослых людей. Первые готовы взять ответственность за все происходящее в их жизни, они уверены в собственных силах, имеют активную жизненную позицию – принимают собственную бытийность как подконтрольный им процесс саморазвития. Другие, напротив, расписываясь в собственной беспомощности, списывают ответственность за собственную жизнь на общественный уклад, определенный не самими ими, а некими внешними силами [1, с-35].

Впервые идея о существовании данного феномена была отмечена в работах американского психолога, профессора Пенсильванского университета Мартина Селигмана, который в процессе наблюдения за результатами специально организованных физиологами экспериментов обнаружил, что собаки отказываются от попыток преодолеть стрессовую ситуацию, и не стремятся избежать воздействия самого стрессогенного фактора. Напротив, в ситуации регулярного воздействия стрессора, после нескольких безуспешных попыток избегания его негативного воздействия животные вели себя неизменно «беспомощно». Причем было отмечено, что подобное «беспомощное» поведение стабильно проявлялось в ситуациях, аналогичных экспериментальным, что свидетельствовало о том, что «беспомощность» выучивалась – формировалась и закреплялась посредством обретения отрицательного опыта [2].

Мартин Селигман в своих работах описывает схему этого эксперимента следующим образом: «...Первой группе предоставлялась возможность избежать болевого воздействия. Нажав на панель носом, собака этой группы могла отключить питание системы, вызывающей шок. Таким образом, она была в состоянии контролировать ситуацию, ее реакция имела значение. Шоковое устройство второй группы было «завязано» на

систему первой группы. Эти собаки получали тот же шок, что и собаки первой группы, но их собственная реакция не влияла на результат. Болевое воздействие на собаку второй группы прекращалось только тогда, когда на отключающую панель нажимала «завязанная» с ней собака первой группы. Третья группа шока вообще не получала».

Соответственно, воздействию электрошока равной интенсивности одновременно подвергались две группы собак. Однако собаки одной группы имели возможность остановить воздействие раздражителя, собаки другой — нет, таким образом, они получали постоянное подкрепление безрезультативности собственных попыток избежать негативного воздействия.

На следующем этапе эксперимента все собаки были помещены в ящик с перегородками, которые при необходимости (при воздействии электрошока) могла вполне преодолеть каждая из испытуемых собак.

В результате исследователи стали свидетелями проявления устойчиво зафиксировавшимся формам реагирования на негативный стимул каждой из групп собак, тем не менее, находящихся в совершенно идентичных условиях. Собаки, имевшие на первом этапе эксперимента возможность блокировать неприятное воздействие, с легкостью перепрыгивали барьеры и избегали электрошока, те же, что «выучили» безрезультатность попыток избегания опасности ложились на пол, скулили, не предпринимали попыток покинуть вольер, а терпели разряды нарастающей интенсивности и частоты. Вопреки теории научения, разработанной представителями бихевиористского направления, собаки оказались более неспособными осваивать простые формы реагирования и проявляли абсолютную пассивность.

Эксперимент привел ученых к выводу о том, что проявляемая животными пассивность (отсутствие усилий по преодолению негативного воздействия извне) — беспомощность, обусловлена тем, что животные воспринимали результаты действий как независимые от их собственных действий или усилий. Многократный негативный опыт собак привел к неизменному ожиданию неподконтрольности ситуации, исхода собственной активности, а, следовательно, бессмысленности усилий по преодолению неприятного внешнего воздействия [4].

Мартин Селигман дал следующее определение этому феномену:

Выученная беспомощность — психическое состояние, при котором живое существо не ощущает связи между усилиями и результатом.

Молодой американский психолог, Дональд Хирото, в 1971 году попытался проверить, работает ли механизм, обнаруженный Селигманом, у людей. Проведя серию экспериментов, он обнаружил, что механизмы данного феномена оказывают такое же влияние на человека.

Согласно концепции Селигмана, существует три источника формирования выученной беспомощности:

1. Опыт переживания неблагоприятных событий.

2. Опыт наблюдения за беспомощными людьми.

3. Отсутствие самостоятельности в детстве.

Негативные события, имеющие непредсказуемый и неконтролируемый характер, способствуют появлению и закреплению феномена «выученной беспомощности». Столкнувшись неоднократно с непреодолимой жизненной ситуацией, человек смиряется, «опускает руки», воспринимает негативные события как карму, судьбу, рок, неизбежность, которую контролировать и изменить ему не по силам. Опасность такого фаталистического восприятия одной повторяющейся негативной ситуации в том, что механизм реагирования на нее переносится на все прочие, даже те, исход которых имеет возможность быть позитивным и продуктивным [1, с-35].

В современных исследованиях в качестве специфических особенностей выученной беспомощности выделяют изменение мотивации достижения, эмоциональной, когнитивной и волевой сфер личности. Соответственно, в структуру личностной беспомощности (как устойчивого личностного образования) входят мотивационный, когнитивный, эмоциональный и волевой компоненты, которые неразрывно связаны между собой. В частности, более низкий уровень развития волевых качеств личности при выученной беспомощности обусловлен тем, что когнитивные особенности, характеризующие личностную беспомощность, затрудняют постановку целей, поскольку учет последствий оказывается искаженным в связи с пессимистическим атрибутивным стилем, снижением креативности, ригидностью мышления [3, с-397].

Селигман предложил схему рефрейминга "ABCDE", с помощью которой можно противостоять беспомощности. Она включает переосмысление опыта и перестройку восприятия.

1. A — Adversity, неблагоприятный фактор. Вспомните неприятную ситуацию, вызывающую пессимистические мысли и чувство беспомощности. Важно для начала выбирать ситуации, которые по шкале от 1 до 10 вы оцениваете не выше 5: так опыт обучения рефреймингу будет более безопасным.

2. B — Belief, убеждение. Запишите вашу интерпретацию происшествия: все, что думаете о случившемся.

3. C — Consequence, последствия. Как вы поступили в связи с этим событием? Что ощущали в процессе?

4. D — Disputation, другой взгляд. Запишите подтверждения, которые ставят под колебание и опровергают ваши нехорошие убеждения.

5. E — Energizing, активизация. Какие чувства (и возможно поступки) вызывали новые аргументы и более оптимистичные мысли?

Анализируя вышеописанное, можно сделать следующие выводы:

1. Выученная беспомощность – это последствия негативного опыта (переживание беспомощности), который переносятся на другие

ситуации в жизни человека и приводят к невозможности адекватного реагирования на них;

2. Человек не способен увидеть новые, альтернативные варианты поведения в подобных ситуациях;

3. Использование схемы рефрейминга «ABCDE» Селигмана позволяет разорвать этот замкнутый круг между ощущением беспомощности и новым опытом. Анализируя и прорабатывая свой прошлый опыт, человек способен посмотреть на ранее негативную ситуацию под другим углом. Увидеть, как саму ситуацию, так и причины своей беспомощности в ней, а также альтернативные позитивные варианты для своего будущего нового опыта.

Список литературы:

1. Волкова, О.В. Выученная беспомощность как фактор, детерминирующий рисковое поведение личности / О.В. Волкова // Тюменский медицинский журнал. – 2014. м № 1. – С. 35-36.
2. Волкова О.В. Онтогенетический подход к исследованию феномена выученной беспомощности [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2013. – N 6 (23).
3. Волкова, О.В. Особенности развития личности, характеризующейся состоянием выученной беспомощности, на разных этапах онтогенеза / О.В. Волкова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2020. – № 2. — С. 397-408.
4. Волкова О.В. Степень разработанности и история проблемы выученной беспомощности [Электронный ресурс] // Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн. – 2013. – N 1 (1).

© Ivanov A. A., first-year master's student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor – Doctor of Psychological Sciences, Professor Kopylova N.V.

THE PHENOMENON OF LEARNED HELPLESSNESS

Abstract: This article discusses the specific features of the phenomenon of learned helplessness and their impact on a person, as well as how to resist this phenomenon.

Keywords: psychological counseling, learned helplessness, confrontation of learned helplessness, reframing «ABCDE».

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Киреева А.Ю., магистрант III курса, направление «Психология», профиль «Психология личности»
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент, Андерсон М.Н.

© Киреева А.Ю., 2023

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ЖЕНЩИН С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТРЕВОЖНОСТИ

Аннотация. В статье раскрывается специфика проявлений тревожности и эмоционального интеллекта, анализируется характер их взаимосвязи.

Ключевые слова: тревожность, эмоциональный интеллект, взаимосвязь уровня тревожности и эмоционального интеллекта.

Современная наука показывает большую заинтересованность к проблеме тревожности. Этот интерес показан во многих научных исследования, где данная проблема занимает значительное положение и анализируется в психологическом аспекте. Так же в данный момент активно изучается эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект является важной стороной когнитивных способностей человека. В связи с изменениями способов межличностного общения, меняется и эмоциональная составляющая человеческого контакта. Однако, согласно данным теоретического анализа психологических исследований относительно рассматриваемой проблемы, на сегодняшний день существует недостаточно исследований, направленных на изучение взаимосвязи тревожности и эмоционального интеллекта.

С целью проведения данного исследования были подобраны методики, направленные на выявление уровня тревожности и уровня эмоционального интеллекта. В данной статье рассмотрим результаты, полученные в ходе применения методик «Тест шкала тревоги Бека», «Шкала тревоги Спилбергера-Ханина (STAI)» и «Эмоциональный интеллект методика Н. Холла».

Для исследований была выбрана категория женщин в период ранней взрослости. Интерес к данной возрастной группе обусловлен тем, что в данный период появляется много новых задач, возрастает уровень стресса. Например, задачами ранней взрослости являются: начало профессиональной деятельности, нахождение соответствующей социальной группы, выбор супруга, создание семьи, воспитание детей, принятие гражданской ответственности. В исследовании приняли участие 50 испытуемых, женщины от 20 до 35 лет.

Первая часть исследования была посвящена тестированию на определение уровня тревожности. Вторая часть исследования была

посвящена определению уровню эмоционального интеллекта. В исследовании принимали участие одни и те же испытуемые в динамике.

По результатам исследования «Тест шкала тревоги Бека» и «Шкала тревоги Спилбергера-Ханина (STAI)» выделяем три группы по уровню тревожности (диаграмма 1).

Диаграмма 1. Уровни тревожности

Высокий уровень тревожности 13 испытуемых (24%), средний уровень тревожности 25 испытуемых (50%), низкий уровень тревожности 12 испытуемых (26%).

В рамках данного сообщения мы ограничимся сравнительный анализом результатов диагностики эмоционального интеллекта в группах женщин с высоким и низким уровнем тревожности.

С данной целью был использован критерий U-Манна-Уитни. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Шкала	Среднее значение по группе с низким уровнем тревожности	Среднее значение по группе с высоким уровнем тревожности	Эмпирическое значение U-критерия	Уровень значимости (при p ≤0,05*)
Эмоциональная осведомленность	12	10,67	5,322	0,02*
Эмпатия	12,18	10,6	4,568	0,03*
Управление эмоциями других	9,64	7,72	4,311	0,02*

Из данных таблицы можно сделать вывод, что есть статистические различий по шкалам осведомлённости эмоций, эмпатии, а также управления чужими эмоциями.

Соотношение данных, полученных в ходе исследования, свидетельствовало о том, что для женщин с высоким уровнем эмоциональной осведомлённости, эмпатии и высоким показателем способности влиять на эмоции других характерен более низкий уровень тревожности.

Выводы.

Проблема тревожности является одной из наиболее актуальных тем в современной психологии. У женщин с повышенным уровнем тревожности проявляется излишние беспокойство, эмоциональная неустойчивость. Развитость эмоционального интеллекта способствует тому, что женщины может разобраться в причине своих негативных эмоций, адекватно оценить ситуацию и взять её под контроль. Так же женщины с более высоким эмоциональным интеллектом понимают эмоции других людей и понимают причины их возникновения, что помогает выстраивать межличностные отношения. Следовательно, чем лучше развита способность управлять своими эмоциями, тем ниже уровень личностной тревожности. Поэтому можно предложить в качестве одного из способов преодоления высокого уровня тревожности усиление развития эмоционального интеллекта.

Список литературы

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии: монография / И.Н. Андреева. – Новополоцк: ПГУ, 2011. – 388 с. Стр 50
2. Методика оценки эмоционального интеллекта Н. Холл (опросник EQ). Режим доступа: https://yandex.ru/clck/jsredir?bu=5h6h40&from, свободный. Дата обращения: 01.04.2022.
3. Методика «Шкала тревоги Спилбергера-Ханина (STAI)». Режим доступа: http://psy-clinic.info/index.php/testy/103, свободный. Дата обращения: 01.04.2022.
4. Киселева Т.С. Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс и его развитие у взрослых: автореферат дисс. … канд. психол. наук / Т.С. Киселева. – М., 2015. – 26 с. Стр 7

© Kireeva A.Yu., Master's student of the III course, direction "Psychology", profile "Personality Psychology", Saint Petersburg, Leningrad State University named after A.S.Pushkin

Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Anderson M.N.

FEATURES OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN WOMEN WITH DIFFERENT LEVELS OF ANXIETY

Annotation. The article reveals the specifics of the manifestations of anxiety and emotional intelligence, analyzes the nature of their relationship.

Keywords: anxiety, emotional intelligence, the relationship between the level of anxiety and emotional intelligence.

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.

Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Кордюкова А.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент декан факультета психологии Бариляк И.А.

© Кордюкова А.А., 2023

ПРОЯВЛЕНИЕ ТРЕВОЖНОСТИ У ПОКОЛЕНИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Аннотация: В статье представлен анализ данных ВЦИОМ о проявлении тревожности у молодых людей в современных условиях, перечислены источники стресса, вызывающие тревогу и тревожность, причины тревожности у поколения Z.

Ключевые слова: *тревожность, тревога, стресс, поколение Z, информационная среда, социальные сети*

В современных условиях развивающегося общества люди все чаще подвержены стрессу. Изучая статистические данные ВЦИОМ, свыше половины россиян - 57% - сталкивались со стрессом в 2022 году, 42% - стресс не испытывали, остальные затруднились с ответом (Рис.1).

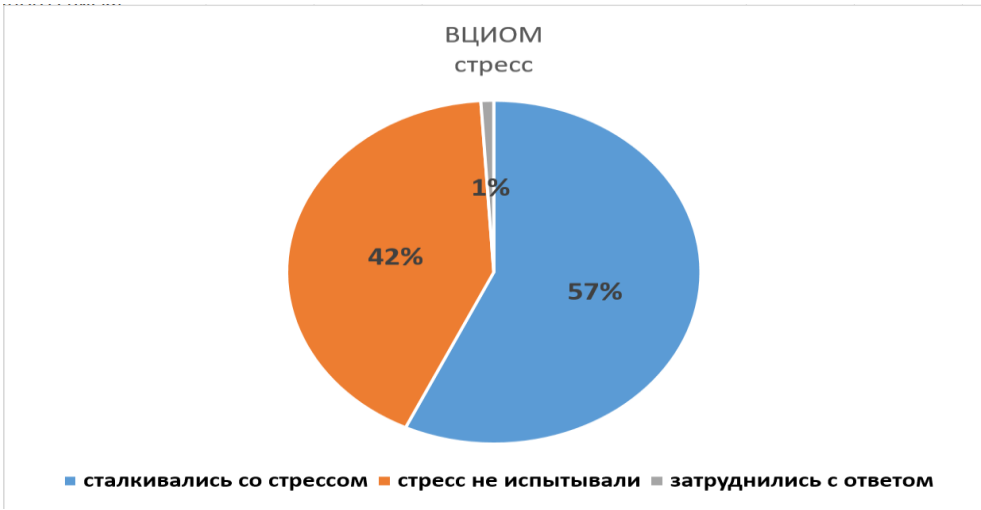

Рис.1 Подверженность стрессу Россиян в 2022г..

Главным источником стресса в 2022 году среди опрошенных выявлена работа - 22% респондентов. 20 % - причиной стресса указали сложившуюся ситуацию вокруг Украины и связанной с этим специальной военной операцией. 10% респондентов связывают свои переживания с нестабильным финансовым положением, нехваткой денег, долгами или кредитами. При этом, чаще других стрессу подвержены и его переживают молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет - 79%. Реже других его испытывали молодые люди от 25 до 34 лет - 66%, еще реже люди среднего возраста от 34 до 59 лет - 63%. Самыми

стрессоустойчивыми оказались люди зрелого возраста, после 60 лет: среди них стресс переживали 42% участников опроса (Рис.2).

Рис.2 Статистика подверженности стрессу по возрастам.

По данным социологов, 93% опрошенных не обращались к психологам или психотерапевтам за помощью. Женщины, по статистике чаще обращаются за помощью, чем мужчины (8% и 6% соответственно). Также было установлено, что молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет чаще обращаются за консультацией к психологам и психотерапевтам, чем лица старше 45 лет (15% и 4 % соответственно) [4].

Согласно Г. Селье стресс имеет три стадии. На первой стадии (стадия тревоги) рождается непосредственная первая реакция на раздражитель, происходит адаптационная перестройка, возникает тревожность и мобилизация ресурсов организма. На этой стадии остро развивающееся эмоциональное возбуждение играет роль дезорганизатора поведения. Нарушается сложный процесс анализа и формирования деятельности, выбора оптимальной ее стратегии [10].

По данным опроса ВЦИОМ лидирующее место занимает тревога [13].

Тревога — это возбуждение, которое не находит выхода, основанное на страхе перед будущим. Тревогу принято подразделять на ситуативную (в данный момент) и личностную. Ситуативная тревога проявляется в проблемных ситуациях. Личностная тревога почти не зависит от ситуации [9, с. 125].

Проблема тревожности сегодня не перестаёт быть актуальной, поскольку она оказывает влияние как на здоровье, так и на поведение человека, на продуктивность его деятельности. Повышенный уровень тревожности негативно сказывается и на качестве социального функционирования личности, снижает уверенность человека в своих силах и возможностях, создаёт проблемы в межличностном общении и способствует развитию конфликтных отношений. В особенности если тревожность становится свойством личности [1].

Учитывая актуальность тревожности в 2022г. в современном обществе, возникает вопрос кто же составляет основную массу тревожных людей? Какое поколение в современном мире испытывает тревожность? Поскольку данные регулярного исследования КРОС «Национальный индекс тревожностей» проводится на основе анализа СМИ и социальных медиа, были проанализированы статистические данные ВЦИОМ.

По данным ВЦИОМ наиболее массовый охват в нашей стране имеют «ВКонтакте», «Одноклассники» и Instagram (*принадлежат компании Meta, которая признана экстремистской и запрещена на территории РФ*)[5; 8]. Чаще всего социальные сети используют респонденты в возрасте от 18 до 24 лет — 91%. Среди россиян от 25 до 34 лет этот показатель составляет 69%, а старше 60 лет — всего 15% (таблица 1).

38% россиян пользуются интернетом не менее четырёх часов в день, каждый десятый заходит в сеть раз в неделю, 4% опрошенных— лишь несколько раз в месяц. Полностью исключены из социальных медиа 20% опрошенных, из-за того, что не имеют доступа в интернет.

Таблица 1.

Данные опроса ВЦИОМ.

Пользуетесь ли Вы Интернетом, и если да, то как часто?, Есть ли у Вас аккаунты в следующих социальных сетях? Если да, то как часто Вы ими пользуетесь? *(вопрос задавался только пользующимся Интернетом, % от всех опрошенных и в каждой группе)*

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Не пользуюсь Интернетом	**20**	0	2	7	23	51
Нет ни одного аккаунта в социальных сетях	**10**	3	5	12	16	11
Нет ни одной социальной сети, которой пользовался бы ежедневно	**25**	6	24	31	30	23
Есть хотя бы одна сеть, которой пользуются почти ежедневно	**45**	91	69	50	31	15

Кроме того, согласно опросу, 42% россиян в течение последнего года стали чаще нуждаться в психологической поддержке.

Большинство опрошенных россиян (78%) в течение последнего года сталкивались с жизненными трудностями или переживаниями, которые сложно перенести без поддержки других людей. При этом в большинстве случаев такие проблемы возникали у женщин (82%), молодежи 18-30 лет (86%) и жителей городов-миллионников (80%).

Чаще всего причиной подобных переживаний россияне называли:

- материальные проблемы (46%),
- политическую обстановку в стране и мире (43%),
- страх перед будущим (38%),

- депрессию (37%),
- повседневная рутина (32%),
- недовольство жизнью (28%)
- озабочены болезнью — собственной или близкого человека (27%),
- пандемией COVID-19 (25%).

Также заметим, что 42% россиян в течение последнего года стали больше нуждаться в моральной поддержке других людей. При этом чаще всего россияне предпочитают обращаться за ней к членам семьи (56%), друзьям (45%) и любимому человеку (37%). Значительно реже просят поддержки у коллег (9%) и психологов (9%)[11;12].

На основание проанализированных статистических данных можно сделать вывод о том, что наиболее подвержены тревожности люди в возрасте 18-30 лет [7].

Теория поколений впервые была научно обоснована и оформлена американскими учёными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом в 1991 году. Возникла она на стыке экономики, демографии и истории. Ключевым тезисом такой междисциплинарной теории является тот факт, что промежуток времени, в который родился тот или иной человек, влияет на его мировоззрение, на его систему ценностей. Учёные обосновали, что каждые 20 лет появляется новое поколение с иной шкалой ценностей и отличным от предшественников поведением. По их мнению, доминирующее влияние на формирование ценностей поколения оказывает модель воспитания, принятая в семье, а также такие факторы, как политические, экономические, социальные и технологические события, которые произошли с детьми до 11–12 лет. Именно эти ценности оказывают влияние на поведение человека в течение всей его жизни – на его отношение к работе, взгляды на мир, потребительское поведение и прочее. Следует отметить, что вопрос о реальной научной значимости теории поколений является открытым. На протяжении многих лет в научных кругах разворачивается обширная критика этого подхода, ссылающаяся на спекулятивность и недостаточную эмпирическую обоснованность данной теории. Несмотря на то, что изначально теория поколений Штрауса и Хоува была направлена на изучение англо-американской истории, позже она получила широкое распространение во многих странах мира, в том числе и в России [3, с. 2].

К российской действительности предложенную модель адаптировали социологи Ю.А. Левада, В.В. Гаврилюк, Н.А. Трикоз, психолингвист Е. Шамис и психолог А. Антипов. Они выделили ключевые для российских граждан мировые и локальные события, повлиявшие на формирование поколений.

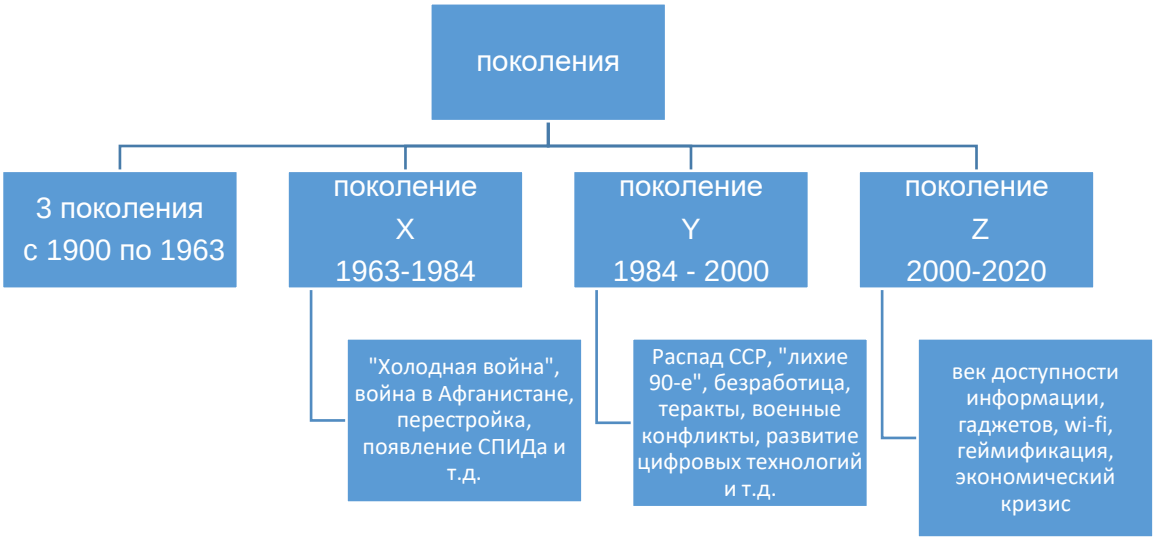

Рис. 3. Поколения XX века

Согласно данным на рисунке 3, именно эти ключевые события и явления в мире и стране повлияли на мировоззрение отечественных поколений.

Расширяя и уточняя концепцию Н. Хоува и У. Штраусса, доктор психологических наук В.И. Пищик при исследовании социальной психологии ментальности поколений предлагает несколько иную интерпретацию поколений в современной России. Поколение X, - неверующее поколение, носители переходной ментальности, поколение Y – это информационное поколение, носители инновационной ментальности, а вот новое поколение Z — это носители постинновационной ментальности.

Исходя из периодизации обоих вышеизложенных подходов и в контексте нашего исследования важно отметить, что представителями поколения Z на сегодняшний день являются дети и молодые люди в возрасте от 0 до 20 лет.

Проанализировав современные источники, можно выделить ряд тенденций в формировании психологических особенностей подростков, современных юношей и девушек как составной части поколения Z и влияние на формирование тревожности молодого поколения.

Информационная эра человечества, характеризующаяся цифровой революцией, возможностью свободно передавать и принимать информацию, иметь мгновенный доступ как к освоенным знаниям, так и к любой информации, привела к изменениям в возрастном развитии нервной системы молодого поколения [3, с. 3].

Одной из типических черт для Поколения Z является подверженность депрессии, которая может возникнуть на фоне хронического стресса, а так же вследствие наличия тревоги. По данным Всемирной организации здравоохранения, депрессия сегодня является четвертой по частоте причиной нетрудоспособности населения планеты [6]. Но особенно

подвержены ей представители молодого поколения. Исследование международной команды ученых (70 исследователей из 8 стран) показало, что в 2020 году на 100 тысяч человек в возрасте от 20 до 24 лет приходилось 1 118 случаев большого депрессивного расстройства и 1 331 избыточный случай тревожных расстройств [14].

Причин такой тенденции можно назвать несколько:

1. Общая сложная геополитическая и экономическая ситуация в стране и мире. «Зеты», родившиеся в начале 2000-х, живут в условиях внезапно возникающих экономических кризисов, политической поляризации мира, нестабильного рынка, а последние три года – мировой пандемии. Это является причиной ощущения «незащищённости» и нестабильности у подростков и молодёжи. И эта степень неопределённости очень высока: «текучая современность» в XXI веке «выливается» в очень тревожные симптомы. Фиксируется снижение возможности индивида контролировать собственную судьбу, влиять на неё. Условия жизни человека всё чаще определяют глобальные силы и течения. Над человеком в обществе нависают три больших «Не»: **не**уверенность, **не**определённость, **не**безопасность. З. Бауман говорит о том, что современное общество разительно отличается от всех предыдущих форм человеческого существования: общество не может найти гармоничный баланс между общественным и частным, диалог между этими двумя формами практически прекратился. Начинать свой взрослый жизненный путь в подобных условиях крайне тяжело.
2. Потеря ценности отношений и дефицит близости. Превалирующая онлайн-коммуникация создаёт иллюзию близких дружеских отношений, но не заменяет их, провоцируя ощущение одиночества, тем самым повышения тревожность личности.
3. Влияние непрерывного информационного потока на общий уровень тревоги. Представители «зетов» постоянно включены в информационную повестку дня, их медиапотребление «заточено» на постоянный приём информации. «Выпасть» из него иногда равноценно изоляции от сверстников. Грамотно фильтровать поступающие потоки и дистанцироваться от огромного объёма тревожной и негативной информации подросткам ещё не по силам. Естественно, что в таких условиях общий уровень тревоги повышается и постоянно держится на опасно высоком уровне.
4. Социальные сети как фактор социальной тревоги. Согласно исследованию американских учёных, молодые люди, интенсивно использующие платформы социальных сетей, испытывают социальную тревогу. Стоит упомянуть и о «культе успеха» в социальных сетях: отмечая успешную «глянцевую» жизнь других, человек может сильнее ощущать кажущуюся «серость» своей. Есть ещё целый ряд последствий, вытекающих из постоянной жизни «онлайн». Например, чётко фиксируемая медиками депривация сна, вызванная избытком экранного времени, усугубляет

состояние тревожности. Ну и, конечно, характеризуя Поколение Z, нельзя не сказать о том, что формирование этой генерации идет в эпоху цифровой реальности, которая имеет совершенно особый онтологический статус. И речь здесь не только о гибридизации онлайн- и оффлайн-среды. Речь в том числе и о нового рода взаимосвязи человека с этим уникальным единым пространством: цифровая реальность и цифровое общество - это не только следствие появления новых технологий, но и результат меняющегося опыта человечества. Произошло формирование нового уникального пространства, которое стало новым местом бытования всех людей, но особенно – молодых поколений.

Таким образом, одной из серьёзных причин тревожности личности на современном этапе стала ещё и цифровая среда. Она характеризуется многогранностью связей и неоднозначностью отношений: с одной стороны, цифровая среда даёт практически неограниченные возможности, о которых всего 30 лет назад и мечтать было сложно; а с другой стороны, она несёт очень серьёзные риски и угрозы, которые были проанализированы в данной статье. [2, с. 125,126].

Список литературы

1. Актуальность тревожности и причины возникновения. Разместила: Жаворонкова Елена Борисовна (не является автором публикации) Опубликовано: 14 сентября 2022, 141 просмотр//Яндекс URL :https://www.b17.ru/blog/342649/.
2. Вестник Гуманитарного университета. 2022.№2(37). - с.122-130.
3. Вопросы территориального развития. Вып.2 (42). 2018г. Поколение Z: теоретический аспект.10с.
4. ВЦИОМ: Больше половины россиян переживали стресс в 2022 году. // Яндекс Российская газета 25.07.2022г.URL: https://rg.ru/2022/07/25/vciom-bolshe-poloviny-rossiian-perezhivali-stress-v-2022-godu.html.
5. ВЦИОМ: Каждому возрасту свои сети. 12.02.2018г.//Яндекс URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/kazhdomu-vozrastu-svoi-seti/
6. Депрессия // Всемирная организация здравоохранения. 13.09.2021. URL: https://www. who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/depression (дата обращения: 22.12.2022).
7. Индекс тревожностей спецпроект 2022 //Яндекс URL :https://www.cros.ru/ru/exploration/research/3479/Национальный индекс тревожности.
8. Исследование ФОМ: какими социальными сетями и мессенджерами чаще всего пользуются россияне. //Яндекс 23.-3.2021г. URL:https://www.cossa.ru.
9. Линде Н.Д. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. Д. Линде. - М.: Аспект Пресс, 2010. - 255 с.

10. Одинцова М.А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов/ М.А. Одинцова, Н.Л. Захарова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023.— 299 с.— (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05254-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 18 — URL: https://urait.ru/bcode/512070/p.18 (дата обращения: 11.12.2022).

11. Сколько россиян обращались к психологам за последний год? Исследование // Яндекс URL: https://iom.anketolog.ru/2022/03/30/pomosh-psihologa-2022.

12. ФОМ сообщил о рекордном уровне тревожности россиян за последние годы //Яндекс РБК 7 октября 2022г. URL: https://www.rbc.ru/society/07/10/2022/633fe7119a79473c0843f0f7.

13. Эмоциональный фон, страхи и ожидания россиян: стресс-факторы в точках бифуркации//Яндекс2022г.URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/Lvov_2022-03-03_EHmocionalnyi_fon_strakhi_i_ozhidanija_rossijan_fin.pdf.

14. COVID-19 Mental Disorders Collaborators. Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic // Lancet. 2021. Vol. 398, Issue 10312. P. 1700–1712. DOI 10.1016/S0140-6736(21)02143-7.

© Kordyukova A.A., first–year master's student, direction «Psychology», profile «Psychological counseling», Tver, Tver State University

Scientific supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Dean of the Faculty of Psychology Barilyak I.A.

MANIFESTATION OF ANXIETY IN A GENERATION OF YOUNG PEOPLE IN MODERN CONDITIONS OF A DEVELOPING SOCIETY

Abstract: The article presents an analysis of VTSIOM data on the manifestation of anxiety in young people in modern conditions, lists the sources of stress that cause anxiety and anxiety, the causes of anxiety in generation Z.

Keywords: anxiety, anxiety, stress, generation Z, information environment, social networks

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Корниенко А.И., студент IV курса, направление 37.03.01 «Психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Сучкова О.В. доцент кафедры «Психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

© Корниенко А.И., 2023

ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ СТРЕССА У IT-СПЕЦИАЛИСТОВ ВИРТУАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: в статье рассматривается проявление стресса в виртуальных организациях; факторы, которые воздействуют на специалистов сферы информационных технологий. Коммуникация имеет свою специфику в виртуальных организациях. Ставится цель для дальнейшего исследования.

Ключевые слова: стресс, виртуальная организация, коммуникация, группа, удаленная работа, профессиональный стресс, личностные детерминанты

В современном мире занятость населения трудовой деятельностью приобретает самые разнообразные формы. Наряду с традиционной рабочей неделей 5/2, сменным графиком, обязательным присутствием на рабочем месте в компании в строго отведённые часы существуют и другие формы работы. Есть свободный график, есть сдельная работа, есть так называемый «фриланс», самозанятость, сотрудник может работать удалённо. Форма найма тоже различается: бессрочный трудовой договор, договор ГПХ и даже ИП, при этом, будучи оформленным индивидуальным предпринимателем, самостоятельно отвечая за свою бухгалтерскую отчётность, выплату налогов, сотрудник имеет восьмичасовой рабочий день, начальника и работает удалённо из дома, не обладая в компании своим столом и креслом.

Виртуальные организации становятся распространенной формой предприятий в последние годы. Это объясняется глобализацией, цифровизацией и другими вытекающими из этого удобствами и достоинствами данной формы организации. Например, офисные работники уступают в эффективности своей деятельности удаленным на 50%, по данным компании IBM [1]. Тем не менее, удаленная работа может вызывать дополнительные трудности и провоцировать стресс. Это в свою очередь влияет на производительность труда и организационную среду [2].

Наш фокус внимания как исследователей будет направлен на ту категорию людей, которые являются официально оформленными сотрудниками виртуальных организаций и работают удалённо. Трудовая книжка есть, трудовой договор есть, компьютер есть, трудовые функции тоже в наличии. При этом сами они физически во время работы находятся не в офисе, они могут сидеть дома за рабочим столом или в кафе, быть в другом городе или даже в другой стране, например, в Индии, в Гоа или во Вьетнаме. Главное – результат, качественно и своевременно выполненный объём работ.

Коллеги и начальник у таких сотрудников тоже есть, даже хочется употребить слово «как бы», они как бы есть, но общение с ними опосредовано средствами электронной коммуникации, это не живое общение. Как известно, общение представляет собой единство 3 компонентов: коммуникации, перцепции и интеракции. Средства коммуникации играют важную роль и активно ими используются: мессенджеры, платформы для аудио, видеосвязи, конференций. И на первый план из всего пласта масштабного социально-психологического феномена «общение» выходит вербальная коммуникация.

В вербальной коммуникации человек использует язык – единую систему знаков и символов, (даже если это язык программирования), использует речь, в нашем случае – преимущественно письменную в мессенджерах. При этом «выпадает» невербальная коммуникация, в переписке не видно мимики, жестов, позы, походки собеседника, не слышно громкости и тембра его голоса, только смайлики, только «!!!», только CapsLock. Также при виртуальном деловом общении нивелируется перцептивная сторона – межличностное восприятие, оно существенно затруднено, объектом восприятия может быть не весь человек в целом, а только текст и аватарка.

Опосредованное общение содержит в себе ещё одну сложность – отсроченная обратная связь. При живом общении мы получаем обратную связь – отклик довольно быстро, сразу же в ответ на фразу или действие. При общении посредством электронных коммуникаций это не всегда так. Сотрудник виртуальной организации может задавать вопросы с целью получения информации, консультации по проблеме, а ответы получать фрагментарно и не сразу, что затрудняет понимание принятой информации и, следовательно, негативно влияет на эффективность работы.

Если же ответы на сообщения регулярны, часты, тогда мы логично и плавно выходим на другую проблему коммуникации и организации рабочего времени. Это проблема – размытие границы между личным и рабочим временем. Авторы данной статьи лично слышали отзывы людей, работавших удалённо, касающиеся данной проблемы. Например, сотрудник в свой адрес может услышать, если не реагирует на сообщения: «Тебе что, сложно ответить? Ты же всё равно дома сидишь», при этом рабочий день уже может быть давно закончен: или: «Я не могу, когда висят не прочитанные сообщения».

По Н.В. Самоукиной «профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью» [4]. Факторы профессионального стресса давно изучены как отечественными, так и зарубежными исследователями. Среди личностных факторов выделяют: особенности темперамента, например, сензитивность, тревожность, как свойство личности, к внешним факторам относятся: большой объём работы при

дефиците времени, неопределённость рабочих задач, экстремальные условия труда, сопровождающиеся высокой ответственностью. Но эти данные получены на «обычных» сотрудниках, работающих не удалённо, с традиционным распорядком трудового дня.

У сотрудников виртуальных организаций есть сложности, обусловленные именно рабочей средой, спецификой коммуникации с другими людьми, самой формой занятости. Данная статья посвящена постановке проблемы, нас интересуют социально-психологические детерминанты проявления стресса у сотрудников виртуальных компаний. Можно предположить, что трансформированное, «урезанное» общение с коллегами является фактором стресса. На первый план выходит коммуникация, осуществляющаяся большей частью вербально, с потерей невербальной составляющей с отсроченной обратной связью; также нивелируется перцептивная сторона общения и образ собеседника может формироваться довольно искажённым. Есть основания полагать, что подобное трансформированное деловое общение затрудняет взаимопонимание сотрудников виртуальных организаций и провоцирует стресс.

Динамические процессы в малых группах виртуальных организаций, их специфика также вызывает много вопросов и предположений. Есть основания полагать, что уровень сплочённость в таких группах ниже, чем в традиционных трудовых коллективах, поскольку частота и прочность коммуникации в группе согласно Л. Фестингеру является фактором сплочённости, а по стратометрической концепции А.В. Петровского – непосредственные эмоциональные контакты. В то же время нельзя утверждать это однозначно, игнорируя прочие факторы, особенно «ядро» по А.В. Петровскому – общие цели групповой деятельности, кроме того, частота именно вербальной коммуникации в письменной форме может быть довольно высокой. Скорее всего, нельзя рассматривать данные факторы групповой сплочённости изолированно, следует изучать их комплексно и корректно.

Социальная фасилитация и социальная ингибиция в группах виртуальных организаций наверняка будут иметь свою специфику. Эти феномены интересуют нас как исследователей в прикладном плане, поскольку связаны с эффективностью деятельности. Присутствие других людей для сотрудника виртуальной организации во время рабочего дня имеет свои особенности: коллеги находятся удалённо, связь с ними может быть нестабильной и нерегулярной, физически рядом могут находиться члены семьи. Если члены семьи будут отвлекать работника, мешать, то можно говорить о социальной ингибиции, которая потенциально может вызвать у него стресс. Если же рядом отсутствуют коллеги, нет других отвлекающих и оценивающих людей, в отличие от офиса open space, то и социальной ингибиции не будет, следовательно, можно предположить в связи с этим более низкий уровень стресса у сотрудников.

Рассматриваемая в статье тема имеет междисциплинарный характер и находится на пересечении нескольких областей психологии: психологии личности, труда, организационной и социальной. Таким образом, мы видим, что заявленная проблематика обладает актуальностью в социальном и научном плане. Данная статья носит характер постановки и обсуждения проблемы.

IT-специалисты работают в формате проектной работы. Это создает нестабильность нагрузок, что в свою очередь является фактором неопределенности, который повышает тревожность. При работе над проектом у специалистов, работающих удалённо, перепады и несбалансированность приводят к психологическому и физическому истощению. Плавающий график требует от работников самостоятельно планировать день и распределять нагрузку. Сложности в коммуникации выражаются в недостатке обратной связи, что значительно понижает мотивацию сотрудника. Еще одним фактором, снижающим мотивацию и повышающим риск развития стресса, является однообразность задач, которые становятся рутиной [3].

В дополнение к этому воздействуют другие источники стресса, которые могут быть вызваны неправильным балансом работы и личной жизни (семейные проблемы, совокупность бытовых и рабочих нагрузок, применение неэффективных стратегий поведения для разделения профессиональных и семейных проблем, конфликты в семье, наличие взаимных претензий из-за карьерного роста, продвижения и т.д.) [6].

Группу риска могут составлять индивиды, не обладающие такими качествами, как высокий самоконтроль, стрессоустойчивость [5]. Страх отрицательной оценки, который присущ перфекционистам, также увеличивает подверженность стрессу [7]. Также известно, что экстернальный локус контроля положительно коррелирует с тревожностью в ситуации негативных событий [8]. Можно предположить, что личностная тревожность также является стрессовым фактором.

Несмотря на то, что деятельность IT-специалистов не относят к высоко подверженной стрессу, на сегодняшний день она становится более напряженной. Способность выдерживать высокие нагрузки зависит от личностных характеристик сотрудников, их возможности противостоять стрессорам.

Целью последующего исследования будет являться измерение личностных и социально-психологических детерминант проявления стресса у IT-специалистов.

Теоретические задачи исследования видятся следующим образом:

1. Изучить феномен профессионального стресса и специфику его проявления у сотрудников виртуальных организаций.

2. Определить на основе анализа литературы организационные факторы стресса – внешние причины.

3. Описать факторы стресса, обусловленные особенностями личности: тревожностью, локусом контроля, перфекционизмом и др.

4. Исследовать социально-психологические детерминанты стресса.

5. Дать психологическую характеристику труда IT-специалистов, в том числе сотрудников виртуальных организаций.

В эмпирическом плане представляет собой интерес изучить специфику общения и динамические процессы в малой группе в виртуальной организации. А именно: сами характеристики коммуникации (частота, специфика письменной коммуникации и т.д.), социально-психологические свойства личности IT-специалистов виртуальных организаций, в частности, коммуникативную компетентность и образ виртуального собеседника. Можно предположить, что низкие показатели коммуникативной компетентности сотрудников и искажение образа виртуального собеседника в негативную сторону могут стать детерминантами стресса.

Таким образом, проблема, заявленная в исследовании, продиктована временем, отвечает на актуальный запрос общества и требует всестороннего изучения. Практическая значимость результатов предложенной работы заключается в уменьшении стрессогенных факторов на рабочем месте и, в конечном итоге, в повышении эффективности трудовой деятельности, сотрудников, работающих удаленно.

Список литературы:

1. Каленов О.Е. Характеристики и особенности виртуальных организаций // Вестник РЭА им. Г. В. Плеханова. 2018. №5 (101)

2. Ким Бэлла Понятие стресса в профессиональной деятельности // Наука без границ. 2017. №6 (11)

3. Козина И.М., Серёжкина Е.В. Производственные факторы стресса в работе французских и российских IT-специалистов.2019 г.

4. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. 219 с.

5. Сушко Н.Г. Личностные детерминанты организационного стресса. 1998.

6. Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В. Психологические детерминанты формирования профессионального стресса в организации. Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2021. № 2(55). С. 76-82.

7. Nadia Shafique, Seema Gul & Seemab Raseed (2017) Perfectionism and perceived stress: The role of fear of negative evaluation, International Journal of Mental Health, 46:4, 312-326

8. Sandler IN, Lakey B. Locus of control as a stress moderator: the role of control perceptions and social support. Am J Community Psychol. 1982 Feb;10(1):65-80.

© Kornienko A.I., IV -year student, psychological faculty,
Tver, Tver state University
Suchkova O.V., docent, candidate of psychological Sciences
Tver, Tver state University

PERSONAL AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF STRESS OF IT-SPECIALISTS OF VIRTUAL ORGANIZATIONS

Annotation: The article deals with persistent stress in various organizations; factors that affect specialists in the field of information technology. Communication has its own specifics in virtual organizations. Set as a goal for ongoing research.

***Keywords*:** stress, virtual organization, remote work, communication, group, professional stress, personal determinants

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Лысюк И.О., магистрант I курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Ребрилова Е.С.

© Лысюк И.О., 2023

СТРАХИ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Аннотация: В статье представлены подходы к изучению феномена «страх», его определения и понятия, функции и типы, особенности проявления страхов в подростковом возрасте.

Ключевые слова: *страх, теории страха, подростковый возраст.*

Актуальность исследования страхов у подростков определяется, прежде всего, научной и практической значимостью. Современные социально-политические и экономические изменения в мире детерминируют формирование различных негативных психологических состояний индивидов, таких как проявления тревоги, панические атаки и безусловно, различных видов страхов. Подростковый возраст в силу психологических новообразований является сензитивным к различного рода внешним детерминантам таких негативных психологических состояний, что и определяет выбор объекта исследования.

Отмечается, что у современных подростков формируются не только характерные для этого этапа онтогенеза страхи, но и совершенно новые не описанные ранее в теоретических источниках, например, страх новой информации, страх потери близких, страх неожиданной смерти и т.п., что определяет теоретическую значимость и новизну исследования.

Изучением страхов, которые, в основном рассматривались с точки зрения влечений и потребностей, внешних событий и процессов, и эмоций, в зарубежной психологии занимались такие исследователи как, З. Фрейд, Э. Эрексон, У. Джеймс, К.Изард, Дж. Боулби и др.

В отечественной психологии изучению страха, как проявлению естественного рефлекса, негативной эмоции, базирующейся на инстинкте самосохранения, специфического средства познания окружающего мира и т.д., посвятили свои труды И.П. Павлов, Е.П. Ильин, А.И. Захаров, В.М. Лейбин, Л.С Выготский, Б.М. Карвасарский, Ю.В. Щербатых и многие другие.

В психологической научной литературе описаны несколько теорий страха. Первая, разработанная З. Фрейдом, изложена в работе о неврозе страха в 1895 г. Автором такое специфическое переживание было названо «страхом перед влечением», который понимался как переживание, возникающее от избытка сексуальных веществ, оказывающих токсическое воздействие в результате застоя (превращение переизбытка бессознательной либидинозной энергии в страх). З. Фрейд предлагал

разделять страхи на реальные и невротические. Реальный страх целесообразен, является реакцией на внешнюю опасность, связан с рефлексом бегства и является отражением инстинкта самосохранения. Невротический страх относится к субъективному состоянию, называемому аффектом. Аффект тревоги представляет собой ощущения неудовольствия, может включать телесные ощущения (стеснение дыхания, учащение сердцебиение и т.п.) и воспринимается как угроза для жизни [9].

Рассмотрение страха как фундаментальной, врожденной эмоции рассматривалось в работах Дж. Уотсона. Согласно бихевиоральным взглядам, эмоции – специфический тип реакций, прежде всего висцеральных. Именно такое понимание легло в основу наблюдений Дж. Уотсона, позволивших ему сделать вывод о том, что страх появляется с самого момента рождения. Так же этой точки зрения придерживались В. Штерн, Ж. Прейер и др. [10].

В теории страха Ф. Римана речь идет о глубинных, малоосозноваемых страхах, коренным образом влияющих на поведение и мироощущение человека [8]. Так же, как и К.Г. Юнг, Ф. Риман, наблюдая за своими пациентами в клинике, сумел заметить и классифицировать определенные особенности характера и поведения, не случайные, а именно устойчивые свойства, которые ярко проявляются у пациентов психиатра, но присущи и здоровым людям. Поэтому Ф. Риман говорил о своей теории не только как о типологии отклонений, но и как о типологии нормальных здоровых людей [8].

Страх является неотделимой составляющей человеческого бытия, источником его глубинных мотивов. Всю историю человечества можно рассмотреть, как череду попыток обуздать, уменьшить и преодолеть страх. Но страх не только сковывает, он же бывает и мощным стимулом для достижений и развития.

Страх, является базовой эмоцией человека, сигнализирует об опасности, он зависит от многих внешних и внутренних, врождённых или приобретённых причин. К когнитивно-сконструированным причинам возникновения страха относят чувство одиночества, отверженности, подавленности, угрозы самоуважению, чувство неминуемого провала, ощущение собственной неадекватности.

В зависимости от мнения различных авторов выделяются различные причины рождающих страхи. Дж. Уотсон выделял несколько страшных стимулов: внезапные громкие звуки, внезапная потеря опоры, толчки и удары в момент засыпания [10].

Страх может возникнуть при появлении чего-то неожиданного для ребенка, а также в незнакомой обстановке, где ребенка оставляют одного. Ребенок должен оказываться в незнакомой ему ситуации только рядом с взрослыми, в противном случае, появление страхов неизбежно, как считает В. И. Гарбузов [1].

Как Дж. Боулби, так и другие авторы показали, что природные стимулы страха, несомненно, обусловлены возрастом, т.е. зависят от процессов созревания и развития. Дж. Боулби наиболее глубокой и важной причиной страха считал одиночество. Боязнь одиночества толкает ребенка в компании, которые основаны на сомнительных ценностях, но компенсируют ему дефицит общения и создают иллюзию защищенности от одиночества [7].

Среди основных функций страха называют

- сигнальную – использование аффектов как сигналов подразумевает, что Эго способно опознать опасность при получении аффекта и вызвать соответствующее поведение, чтобы защититься и пойти на компромисс;
- защитную – реализуется через сигнализацию об опасности и мобилизации энергетических резервов организма, помогающих избежать опасности;
- адаптационную – отражает получение опыта переживания страха в данной ситуации и как следствие более осторожное поведение в будущем;
- поисковую – поиск выхода из «страшной» ситуации [2].

В психологической теории встречается множество определений «страха» как психологического феномена. Так А.И. Захаров отметил, что страх – это «аффективное (эмоционально заострённое) состояние, возникающее при конкретной угрозе для жизни и благополучия человека». Кроме того, страх сопровождается физиологическими изменениями высшей нервной деятельности, отражающимися на частоте пульса и дыхания, показателях артериального давления, выделении желудочного сока [3]. По мнению Э. Эриксона страх как состояние опасения, сфокусированного на различных угрозах, которые легко распознать, трезво проанализировать и адекватно им противостоять [14].

Психологические последствия страха – это эмоциональные состояния неуверенности, сильное нервное напряжение, побуждающие личность к бегству, поиску защиты, спасения.

На сегодняшний момент времени в теории описаны различные классификации страхов. Так, например, С.Ю. Мамонтов приводит классификацию видов возможных страхов: экзистенциальные (страх смерти, страх перед свободой, одиночеством, изоляцией, бессмысленностью); опасения по поводу собственной бездарности (страх неудачи и поражения); фобии и связанные с ними приступы паники; страхи перед болью и болезнью; социальные страхи, которые основываются на неуверенности личности в собственных возможностях и достоинствах [6].

В. Цыбульский и С. Торлецкий выделяют три формы страха: социальные, природные, мистические.

Социальные — это страхи (экзаменов, публичных выступлений, знакомств, власти, насилия, агрессии, секса, оценок, ответственности, провала и успеха, нелюбви окружающих, насмешек, ответственности).

Страхи природные ближе всего к страхам наших животных предков. Эти страхи, очень конкретные и понятные в животном мире, будучи очеловеченными, приобретают иногда некую иррациональную окраску (страхи боли, уколов, зубных врачей; голода, холода; нехватки денег, безработицы; насекомых и животных; темноты; природных явлений – грома, молнии, урагана, землетрясений; чужих; болезней; страх за детей, родителей, близких; пространственные страхи – высоты, глубины, от крытых и закрытых пространств, скорости; транспортные страхи).

Мистическими они назвали страхи из-за недостатка информации и опыта в областях, где ни того, ни другого в достатке быть не может. А именно: страх смерти; будущего; привидений, духов, порчи, сглаза, космических пришельцев; страх перед судьбой; неизвестности и случайности; страх перед Высшей Силой; Страшного Суда и загробной жизни [11].

Б.Д. Карвасарский разделял страхи на 8 групп исходя из того, чего боится человек – так называемая классификация по фабуле страха:

1. Страхи, связанные с пространством. В эту категорию страхов автор выделил следующие виды фобий: клаустрофобия – боязнь замкнутого пространства, агорофобия – страх открытых пространств. Страх глубины и высоты.

2. Социофобии – страхи, связанные с контактами с другими людьми. Страх покраснеть в коллективе – социопатия. Страх выступать на публике. Страх познакомиться. Страх потерять любимого человека.

3. Нозофобии – страх и навязчивые опасения за свое здоровье (кардиофобия, канцерофробия и т.п.). В последнее время этот вид страха у людей встречается довольно часто.

4. Страх смерти или танатофобия. Очень сильный страх, основа всех страхов. Этот вид страха испытывают все люди, но у кого-то он может стать патологическим.

5. Различные сексуальные страхи (страх перед беременностью, страх не соответствовать ожиданиям партнера и т.п.).

6. Страх навредить себе и близким. Некоторые люди боятся нанести вред своему ребенку или родителям. Этот страх становиться навязчивым и начинает управлять жизнью того человека, который испытывает данный вид страха.

7. Контрастные страхи. Например, страх громко произнести нецензурные слова в обществе у благовоспитанного человека или страх «совершить что-то непристойное» у священнослужителя.

8. Страх перед страхом. Этот вид страха выявляет наивысшую степень невротичности из всех остальных видов страха, поскольку объектом страха выступает эмоция, это можно отнести к двойному смысловому уровню [4].

Последняя рассмотренная классификация сложна и неоднозначна и может быть использована для изучения фобических расстройств и их выраженности. Для эмпирического изучения страхов на подростковой выборке, не имеющих психологических и психиатрических расстройств, более значимой представляется классификация, предложенная Ю.В. Щербатых, поскольку для каждой группы страхов, рассмотренной автором, можно определить симптоматику, т.е. понять через, что они проявляются и, следовательно, подобрать наиболее точно диагностические технологии и методики для изучения.

В своей классификации Ю.В. Щербатых делит все страхи на три группы:

Биологические страхи – страхи, которые напрямую связаны с угрозой жизни для человека (например, страх пожара, наводнений, цунами, явлений природы и т.д.).

Социальные страхи – страх «быть белой вороной», боязнь потерять свой статус в обществе, страх публичности, страх общественного мнения и т.д.

Последняя, третья группа – это экзистенциальные страхи. Они олицетворяют страх перед сущностью человека, страх смерти, страхи собственных мыслей. Эти страхи рождены лишь фантазией и воображением человека, не имеющие под собой реальной основы [13].

Отмечается, что страх является базовой функцией инстинкта сохранения, именно страх помогает подготовиться к различного рода неприятностям и обойти их стороной, уклониться от неприятностей, избежать конфликтов, проблем, неприятных контактов, опасных ситуаций, спасти жизнь. Страх мобилизует все ресурсы, и помогает быстро и главное правильно принять решение, помогает задуматься над ситуацией, подталкивает к развитию, т.е. в определенном контексте страх может рассматриваться как мотивация.

Но, страх, безусловно несет отрицательную функцию. В основе многих действий, мыслей, слов или безынициативности лежит именно страх. Многие сложности в отношениях, в профессиональных делах, эффективной коммуникации с окружающими лежат в плоскости банального страха. Страх часто не дает совершить конструктивные действия: поменять работу, подойти к понравившемуся человеку, попробовать что-то новое, с легкостью идти к своей мечте. Именно это определяет необходимость психологической работы со страхами.

В теории описана еще одна классификация эмоциональных состояний, так или иначе связанных со страхом, исходя из интенсивности, объективности и силы восприятия, а именно

- спокойствие – состояние полного эмоционального покоя, когда человека ничто не тревожит, ему комфортно психологически, он не испытывает никаких негативно окрашенных состояний, связанных со страхом;

- тревога (опасение, беспокойство) – состояние, в котором человек чувствует неопределенность ситуации, ожидает плохого поворота событий. Чаще всего тревога не имеет под собой объективного стимула и является иррациональной;
- волнение – состояние, проистекающее из тревоги, и представляющее собой усиленную ее форму. При нем человек испытывает более интенсивное нервное возбуждение, т.к. не знает, что с ним может произойти, и боится этого;
- страх – состояние, обусловленное реальной или предполагаемой угрозой;
- ужас – состояние, порождаемое сильным страхом. Оно способно повергнуть человека в оцепенение, дрожь, шок. Активная реакция человека при ужасе отсутствует, устранить источник страха он не в силах.
- паника – состояние, представляющее собой еще одну крайнюю форму страха, но выражается оно не в оцепенении, а в том, что человеком начинают управлять его чувства. Его действия при этом не подчинены никакой логике и часто вредят ему самому.

Также выделяют еще одно состояние, связанное со страхом – это состояние бесстрашия. В случае с реальной угрозой оно может привести к крайне печальным последствиям. Наблюдать состояние бесстрашия можно у людей с гипертрофированным и нездоровым чувством уверенности в себе, людей, не имеющих чувства самосохранения и страдающих психическими отклонениями.

Таким образом, рассмотрев теории, определения, классификации страха в отечественной и зарубежной психологии, можно прийти к выводу, что абсолютно одинаковых трактовок понятия страха не дает ни один из ученых. Однако, большинство исследователей сходятся во мнении о том, что чувство страха всегда влечет за собой ряд психических и физиологических нарушений, что требует вмешательства специалиста посредством использования психологических технологий в рамках программы психологического консультирования подростков и их родителей по проблеме страхов, что и определяет практическую ценность работ подобного рода.

Список литературы:

1. Гарбузов В.И. Нервные дети (советы врача). – Л.: Медицина, 1990. – 176 с.
2. Горянина В.А. Психология общения. − М.: Издательский центр «Академия», 2002. − 416 с.
3. Захаров А.И. Дневные и ночные страхи у детей. − СПб.: Союз, 2000. − 155 с.
4. Карвасарский Б.Д. Неврозы. − М.: Медицина, 1980. − 448 с.
5. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. − М.: ЧеРо, 2006. – С. 57-79.

6. Мамонтов С.Ю. Страх. Практика преодоления. − СПб.: Питер, 2002. − 128 с.
7. Раттер М. Помощь трудным детям. – М.: Прогресс, 1997. – С.38.
8. Риман Ф. Основные формы страха. – М.: Алетейа, 1999. – 336 с.
9. Фрейд З. Страх и жизнь влечений. Введение в психоанализ. − М.: Наука, 1989. С. 349−369.
10. Фрейд З., Уотсон Дж., Айзенк Г. Ю. Панические атаки: о страхах и фобиях. − М.: Родина, 2021. – 416 с.
11. Цыбульский В.Е., Торлецкий С.А. День страха. − М.: КСП+, 2003. − 352 с.
12. Щербатых Ю.В. Избавься от страха. − М.: Эксмо, 2011. – 304 с.
13. Щербатых Ю.В. Психология страха. − М.: Эксмо, 2002. – 512 с.
14. Эриксон Э.Г. Детство и общество. − СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996. − 592 с.

© Lysyuk I.O., first-year master's student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Rebrilova E.S.

FEARS IN ADOLESCENCE

Abstract: The article presents approaches to the study of the phenomenon of «fear», its definitions and concepts, functions and types, features of the manifestation of fears in adolescence.

Keywords: fear, theories of fear, adolescence.

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Паюсова В.С., магистрант III курса, направления «Психология личности», ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»;
Научный руководитель - Корзунин Владимир Александрович, профессор кафедры психологии образования и развития, доктор психологических наук профессор ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина; ведущий научный сотрудник научно-исследовательского центра ФГБВОУ «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова»

© Паюсова В.С., 2023

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗРОСЛЫХ С ПРИЗНАКАМИ СОЗАВИСИМОСТИ

Аннотация. Даная статья предлагает результаты теоретического и эмпирического исследования, в котором была предпринята попытка определить понятие феномена созависимости, а также выявить его связь с особенностями личности и факторами, влияющими на его формирование.

***Ключевые слова**: созависимость, личностные особенности, химическая зависимость, эмоциональная зависимость, дисфункция, адаптация к дисфункции, стресс, ответственность, безответственность.*

Принято считать, что концепция «созависимости» возникла в Соединённых Штатах в конце 1970-х годов в клинических условиях лечения алкоголизма, и быстро распространилась на другие формы патологической зависимости от психоактивных веществ, принятых объединять под общим термином «зависимость от химически активных соединений», или сокращённо «химическая зависимость». Химически зависимый пациент редко живёт в полной изоляции. Обычно он живёт либо с родителями, либо в созданной им семье с детьми женой (мужем). Существует теория, рассматривающие химическую зависимость как симптом семейной дисфункции. Зависимость одного из членов семьи неизбежно нарушает внутрисемейные отношения. В большинстве семей, где проживают больные с химической зависимостью, обнаруживаются осложнения, которые в последние десятилетия стали обозначать термином «созависимость» [3, с. 54-78].

Однако само понятие «созависимости» ещё не устоялось, и существуют различия в его трактовке в зависимости от каждой области исследований. Поэтому необходимо обратиться к описанию феноменологии этой ситуации.

Изучив множество определений этого состояния в литературе, наиболее ёмкое определение даёт Валентина Дмитриевна Москаленко: «Созависимый человек — это тот, кто полностью поглощён контролем за поведением другого человека и совершенно не заботиться об удовлетворении его собственных потребностей» [4, с. 365-405].

Энн У. Смит так характеризует данное явление следующим образом: «Созависимость — это состояние в рамках действительного существования, которое в значительной мере является результатом адаптации к дисфункциям (например, к пагубному пристрастию). Это закрепившаяся реакция на стресс, которая с течение времени становится скорее образом жизни, нежели соответствующим средством выживания. Показательно, что, когда источник стресса прекращает своё влияние, взаимозависимый человек продолжает действовать в окружающей его среде так же, как если бы угроза угнетения продолжала существовать» [5, с. 32].

В целом можно выделить 5 параметров феномена созависимости:

1. Созависимость связана с нарушением возможности открытого выражения чувств и обсуждения личностных и межличностных проблем.
2. На поведенческом уровне созависимость проявляется в виде стереотипных форм.
3. Созависимость связана с выхолащиванием и обеднением эмоциональной сферы личности.
4. Созависимость выражается в перемещении фокуса ответственности со своей жизни на жизнь другого человека.
5. Созависимость — это реактивный процесс, смысл и цель которого заключаются в снятии внутриличностного конфликта способом саморазрушающего поведения.

Созависимыми являются лица:

1. состоящие в браке или в близких отношениях с человеком, зависимым от химических веществ;
2. у которых один или оба родителя страдают химической зависимостью;
3. выросшие в эмоционально репрессивных семьях [1, с. 131-168].

На сегодняшний день понятие созависимость вышло за пределы наркологии. В значение слова «созависимые» теперь включают не только тех, в чьей жизни появились проблемы из-за слишком сильной эмоциональной связи с членами семьи, больными алкоголизмом, но и людей, которые позволили поведению другого человека влиять на себя, и при этом одержимы идеей управлять его жизнью. Созависимым можно считать любого человека, живущего в неблагополучной семье, с нездоровыми правилами (в том числе и симбиотическими), способствующими созависимым отношениям. Бесспорно, на всех влияет поведение других людей, особенно тех, которых мы любим. Но «созависимые» — это те, кто не просто стремится проявить любящую заботу и горячее желание помочь. Они позволяют поведению и проблемам другого, стать своей навязчивой идеей. В их жизни главной потребностью становится решение проблем близких людей. Созависимость может быть свойственна людям всех возрастов и любого образа жизни.

Созависимость, как и зависимость, является длительным хроническим состоянием, приводящим к страданиям и изменениям духовной сферы, порой на фоне внешнего благополучия. Созависимость — это проблема

безответственности. Хотя созависимые кажутся сверхответственными, но они безответственны к своему состоянию, потребностям, здоровью.

Созависимость не исчезает сама по себе без специальной помощи, даже когда первоначальный источник ее возникновения прекратил своё существование. Из этого следует, что система наркологической помощи должна включать не только лечение алкогольной и наркотической зависимости, но и лечение созависимого окружения. Помощь нужна как больному, так и другим проживающим с ним родственникам.

Анализ литературы показал, что, несмотря на широту исследования данной проблематики, единого мнения относительно структуры феномена созависимости не существует. Однако, сложность и многогранность этой проблемы очевидна не только с точки зрения помощи, страдающим в данный момент семьям, но и точки зрения воспитания будущих поколений.

Поэтому целью данного исследования стала попытка выявления роли различных факторов в процессе формирования созависимого поведения. Была выдвинута гипотеза, что созависимое состояние зависит от условий формирования личности (в первую очередь, это родительская среда и семейная системы), а также от личностных особенностей созависимых. В исследовании приняли участие 72 кандидата в возрасте от 23 до 52 лет, из которых 40 состоящих в созависимых отношениях и 32 не состоящих. Применялись следующие методики: шкала созависимости Уайнхолд; индивидуально-типологический опросник (ИТО) Собчик; опросник Мини-Мульт (сокращенный многофакторный опросник для исследования личности (СМОЛ), сокращенный вариант MMPI); методика «Незаконченные предложения» Сакса и Леви; метод диагностики межличностных отношений ДМО Лири; Методика исследования отношения к себе (Q-сортировка) Б. Стефансона; опросник УСК (уровень субъективного контроля) Роттера; опросник эмоциональной эмпатии Мехрабиана и Эпштайна.

На основании данных, полученных по результатам опросника «шкала созависимости Уайнхолд», кандидаты, принявшие участие в тестировании, были разбиты на 3 группы, которые в дальнейшем сравнивались между собой по остальным показателям: группа с высоким уровнем созависимости (ВУР), группа со средним уровнем созависимости (СУР) и группа с низким уровнем созависимости (НУР). Методика определяет уровень созависимости исходя из следующих данных: 20-29 баллов – низкий уровень, 30-39 баллов – средний уровень, 40-60 баллов – высокий уровень и 60-80 баллов – очень высокий уровень. Минимальный балл, полученный испытуемыми, составил 22, а максимальный 59. В группу «очень высокий уровень» не попал никто. Частотное распределение испытуемых в выборках отображено в таблице 1.

Статистическая проверка данных проводилась с помощью критерия Краскела-Уоллиса, а также корреляционного анализа. В ходе проведенного исследования было обнаружено, что к созависимости более склонны люди,

выросшие в деструктивных семьях, имевшие холодные, малоэмоциональные отношения с родителями (особенно с мамой), часто подвергавшиеся критике, привыкшие воспринимать себя как жертву или имевшие опыт родительской депривации. Так же к созданию созависимых отношений большую склонность проявили те испытуемые, которые уже имели в анамнезе родственников с проблемой зависимости.

Таблица 1.

Уровневая структура проявленности созависимых состояний среди испытуемых

Уровень созависимости	Диапазон полученных баллов	Частота встречаемости в выборке
Низкий	22-29	33%
Средний	31-39	29%
Высокий	42-59	38%

Взаимодействие этих параметров с уровнем проявленности созависимости наглядно иллюстрирует рисунок 1.

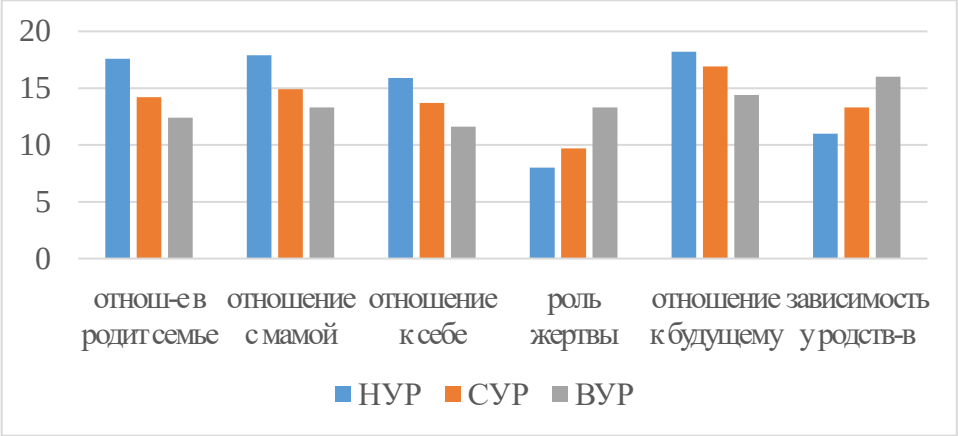

Рис. 1. Анализ данных анамнеза, полученных от испытуемых.

Так же были обнаружены связи созависимых состояний с личными и характерологическими качествами испытуемых: низкая самооценка, чувство вины, страх одиночества, зависимость от мнения окружающих, подавленные эмоции, депрессия, неразборчивость и назойливость в межличностных контактах, скрытый комплекс неполноценности, эмоциональная неустойчивость, обидчивость, недоверчивость, стремление к контролю, утрата уважения к себе, невозможность взять жизнь в свои руки, слабоволие, склонность винить в своих бедах окружающих, потребность в поддержке и одобрении, эмоциональная незрелость и др. Эти данные отражены в рисунке 2.

При помощи корреляционного анализа для компонента Созависимость были выявлены следующие статистически значимые связи: зависимость от мнения других ($r=0.516$, $p<0,001$), зависимость от партнера ($r=0.623$, $p<0,001$), перекладывание ответственности за собственную жизнь ($r=0.643$, $p<0,001$), роль жертвы ($r=0.564$, $p<0,001$), страх одиночества ($r=0.4$,

p<0,01). Так же проявляются значимые взаимосвязи с такими факторами измерения сферы межличностных отношений как П-З - Покорный – Застенчивый (r=0.491, p<0,001), З-П - Зависимый – Послушный (r=0.534, p<0,001), С-К - Сотрудничающий – Конвенциальный (r=0.501, p<0,001), О-В - Ответственный – Великодушный (r=0.478, p<0,001), и с показателем эмпатии (r=0.328, p<0,05).

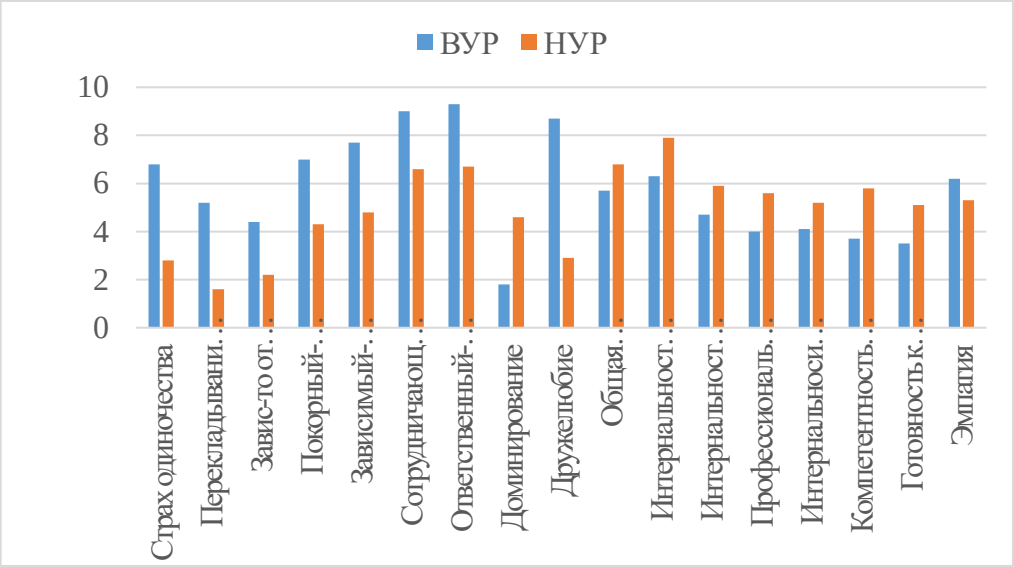

Рис. 2. Анализ показателей личностных черт для лиц с высоким и низким уровнем созависимости.

Что касается изучения взаимосвязей созависимости с личными установками и картиной мира испытуемых, с высоким уровнем проявленности признаков СОЗ, то выявлены значимые отрицательные корреляционные связи с отношением к себе (r=-0.593, p<0,001), личной жизнью (r=-0.459, p<0,001), чувством вины (r=-0.545, p<0,001), отношением к противоположному полу (r=-0.378, p<0,01) и со значениями отношения к семье (r=-0.36, p<0,05), отношения к будущему (r=-0.317, p<0,05) и страхов и опасений (r=-0.336, p<0,05). Так же была выявлена прямая значимая взаимосвязь со шкалой D - Депрессия (r=0.417, p<0,01). Они склонны к навязчивым страхам неразборчивости и назойливости в отношениях, невротической структуре переживаний, склонность к перепадам настроения.

Это ярко указывает на то, что в сфере межличностного взаимодействия лица с высоким уровнем созависимости склонны ориентироваться исключительно на внешние условия и мнение других людей. Они не доверяют окружающим и склонны к обидам, отчасти потому, что сильно зависят от них из-за неготовности брать свою на себя ответственность за собственную жизнь, но, при этом, отчаянно в них нуждаются. Они стараются быть дружелюбными, «сглаживать углы», быть нужным из страха остаться в одиночестве. Это характеризует их как эмоционально незрелых личностей, готовых брать на себя чужие обязанности, в надежде, что кто-то в ответ позаботится о них самих.

Об этом же говорят и результаты, полученные при анализе данных индивидуально-типологического опросника. Были выявлены значимые отрицательные взаимосвязи уровня созависимости с такими качествами как Спонтанность (r=-0.368, p<0,01), Агрессивность (r=-0.375, p<0,01) и Регидность (r=-0.441, p<0,01), а также прямая связь с показателями Тревожности (r=0.559, p<0,001) и Сензитивность (r=0.329, p<0,05). Т.е. такие личности очень тревожны, осторожны в действиях и высказываниях, у них подавлена воля, но они очень чувствительны не только к себе (что часто выливается в самокопание), но и к переменам настроения окружающих.

Список литературы

1. Битти Мелоди. Алкоголик в семье, или преодоление созависимости. – Пер. с англ. – М.: Физкультура и спорт, 1997. – 331 с.
2. Москаленко *В.Д.* Созависимость. – М.: 2003.
3. Москаленко, В.Д. Созависимость при алкоголизме и наркомании. – Москва, Анахарсис, 2002. – 112 с.
4. Москаленко *В Д.* Созависимость: характеристики и практика преодоления. Под ред. чл. - корр. РАМН проф. *Н.Н. Иванца* // Лекции по наркологии (Издание второе переработанное и расширенное). – М.: «Нолидж». – 2000. – С. 365 – 405.
5. Смит *Э. У.* Внуки алкоголиков проблемы взаимозависимости в семье. Пер с англ. *Ю.И. Киреева* // кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1991.

© Payusova Vitaliya Sergeevna, third-year master's student, direction "Personality Psychology", Leningrad State University named after A.S. Pushkin; Scientific supervisor - Vladimir A. Korzunin, Professor of the Department of Psychology of Education and Development, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin; Leading Researcher at the Research Center of the S.M. Kirov Military Medical Academy

PERSONAL CHARACTERISTICS OF ADULTS WITH SIGNS OF CODEPENDENCY

Annotation. This article offers the results of a theoretical and empirical study in which an attempt was made to define the concept of the phenomenon of codependency, as well as to identify its relationship with personality traits and factors influencing its formation.

***Keywords**: codependency, personality traits, chemical dependence, emotional dependence, dysfunction, adaptation to dysfunction, stress, responsibility, irresponsibility.*

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Сорокина С.В., магистрант II курса, направление 37.04.01 «Психология», профиль «Психология труда и управления, организационная психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология»
Демиденко Н. Н.

© Сорокина С.В., 2023

ОПРОСНИК «ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ»: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ

Аннотация: Статья посвящена описанию оснований разработки методики «Опросник организационных изменений», представлены её теоретико-методологические основания, цель, приводится описание и обосновывается ее новизна.

Ключевые слова: инструмент управления, организационные изменения, модель, шкалы, методика.

Изменения происходят повсеместно, в том числе, и в организациях. Г.В. Широкова определяет организационные изменения так: организационное изменение – это изменение в том, как организация функционирует, кто ее члены и лидеры, какую форму она принимает и как распределяет свои ресурсы, а также изменение – это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени [7]. Организационные изменения хорошо исследованы в управленческих науках, зато в организационной психологии и психологии управления эта область изучена недостаточно. Об этом свидетельствует, например, отсутствие специально разработанного, адекватного инструментария.

Существующие методики измеряют явления, которые связанны с организационными изменениями, например, методика «Готовность к организационным изменениям» (Readiness for Organizational Change, ROC) Д. Холт и А. Арменакис; методика «Организационная готовность к внедрению изменений» (Organizational readiness for implementing change, ORIC) К. Ши, С. Якобс, Д. Эссерман; опросник «Стили реагирования на изменения» (Базаров, Сычева, 2012). Также заметим, что методик на выявление организационных изменений нет в открытом доступе, например, такого инструмента, как «Опросник организационных изменений: климат, процессы и готовность» (Organizational Change Questionnaire — Climate of Change, Processes, and Readiness, OCQ–C, P, R) Д. Букенуш, Г. Дево, Г. Ван ден Брок.

Организация, её особенности влияют на тех, кто в ней работает. Это влияние проявляется в изменении поведения сотрудников. То есть изменения являются приобретенными. Об этом говорит Анатолий Занковский, считая, что организация, во многом определяя поведение своих

членов, сама претерпевает изменения в результате влияния работников на ее деятельность, структуру, культуру и т.д. [5].

Организационные изменения в психологии касаются, прежде все, его сотрудников, так как организация – это объединение людей, профессиональная деятельность которых направлена на достижение определенных целей [4]. Поэтому психодиагностический инструментарий должен быть направлен на выявление изменений, происходящих с персоналом

Теоретико-методологические основаниям методики послужили: однокомпонентная модель организационной лояльности Л. Портера. Организационная лояльность, согласно модели, это сила идентификации сотрудника в организации и его вовлечённость в организационную деятельность. Модель предполагает использование следующих параметров: 1. Сила убеждений и внутреннего принятия внутриорганизационных целей и корпоративных ценностей. 2. Готовность сотрудника прикладывать значительные усилия для достижения наилучшего результата в интересах организации. 3. Сильное желание оставаться членом данной организации [6].

Соответственно, отношение сотрудника к организации изменяется. Это выражается в том, что он перестаёт быть преданным организации. Это одно из проявлений организационных изменений.

В рамках модели удовлетворенности работой Спектора [14] удовлетворенность работой – это степень, в которой людям нравится или не нравится их работа (т.е. они получают удовлетворение или неудовлетворение от работы) [3]. В модель удовлетворенности труда Спектора включены такие аспекты удовлетворенности работой как: оплата труда, продвижение по службе, надзор, льготы, условные вознаграждения (вознаграждения, основанные на результатах работы), операционные процедуры (требуемые правила и процедуры), коллеги, характер работы и общение. Организационное изменение здесь проявляется в том, что степень удовлетворенности трудом и его составляющими у сотрудника изменяется.

Концепция стресса Ганса Селье [8] дает представление о стрессе – это неспецифическая реакция организма в ответ на любое неблагоприятное воздействие. Он выделяет 3 фазы общего адаптационного синдрома: фаза тревоги, фаза сопротивления, фаза истощения, когда резервы организма катастрофически уменьшаются [12]. Соответственно условия труда в организации тоже воздействуют на сотрудников, то есть речь идет об организационном стрессе, которого до этого могло и не быть.

В основе разработки методики лежит также концепция трудовой мотивации Олдхема и Хакмана [10]. Согласно концепции, на глубину мотивации влияют такие характеристики работы как: разнообразие используемых навыков, целостность задания**,** значимость задания**,** автономность**,** наличие обратной связи. Ключевые характеристики работы оказывают сильное влияние на психологические состояния

человека. Соответственно, если эти характеристики изменяются, то изменяется и мотивация человека.

Концепция социально-психологического климата коллектива Б.Д. Парыгина [13] послужила включению тех аспектов измерения, которые связаны с идеей о двух основных подразделениях– отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В плане организационных изменений характеристики этих подразделений изменяются, что ведёт и к изменению социально-психологического климата в коллективе.

Выше изложенные положения позволяют оформить общую теоретическую схему, описывающую феномен «организационные изменения» (рисунок 1.)

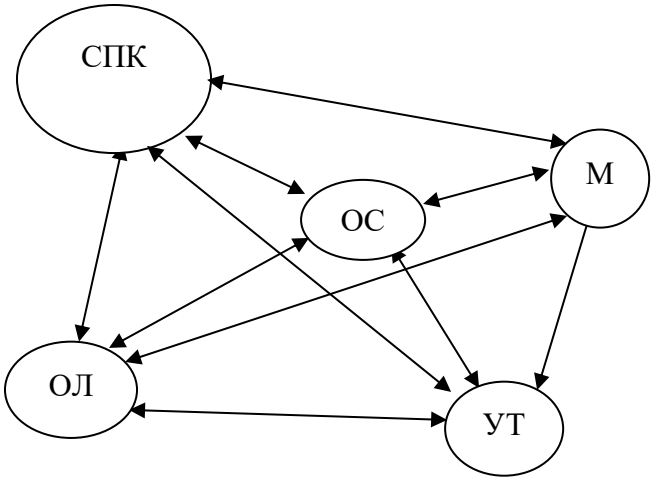

Рис 1. общая теоретическая схема, описывающая феномен «организационные изменения»

Условные обозначения:

СПК–социально-психологический климат

М–мотивация

ОЛ–организационная лояльность

ОС–организационный стресс

УТ–удовлетворенность трудом

– взаимосвязь

Методические основания методики составили идеи ряда методик, известных в психодиагностике: методика Р.С. Немова «социально-психологическая самооценка коллектива» [11]. Были заимствованы и модифицированы утверждения под номерами: 1, 6, 9, 11, 13, 19, 26, 36, 41, 49, 56, 64, 66, 71, 73.

Опросник «Эмоциональное выгорание» В. Бойко [1] определяет степень выраженности эмоционального выгорания: общий показатель, выраженность каждого симптома эмоционального выгорания и сформированность каждого симптома для каждой фазы эмоционального

выгорания. Из методики В. Бойко взяты и модифицированы утверждения под номерами: 1, 12, 15, 28, 32, 34, 36, 49, 50, 52, 63, 73, 76, 82.

Из опросника «Синдром выгорания» А.Рукавишников [2], который определяет уровень психического выгорания по следующим шкалам: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация заимствованы и модифицированы утверждения под номерами: 1,2,6,7,8, 24, 29, 31,35,38, 61,66, 68, 70.

Опросник организационной лояльности Л. Портера [9] определяет числовой показатель отношения сотрудника к организации, были взяты и модифицированы утверждения под номерами: 1,2,3,4, 8, 10, 15.

Опросник удовлетворенности работой» Спектора оценивает аффективную реакцию сотрудника организации на работу и её аспекты [15]. Из методики Спектора взяты и модифицированы утверждения под номерами: 6,7,8, 9, 14,17,24,26,27,32,35, 36

Форма бланка методики соответствует той, что предложена в методике Н.Е. Водопьяновой «Шкала организационного стресса», которая является русскоязычной адаптацией методики Маклина на стрессоустойчивость [1].

Таким образом, представленные теоретико-методологические и методические основания позволили разработать психодиагностический инструментарий Опросник «Организационные изменения», который включает ряд шкал: организационная лояльность, организационный стресс, мотивация, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом.

Описание фрагмента методики

Цель методики – измерение организационных изменений.

Инструкция. Методика состоит из 62 утверждений, которые расположены слева. Справа дана градация ответов: абсолютно верно (всегда), верно в большинстве случаев, нечто среднее, не совсем верно/скорее неверно, абсолютно неверно (никогда).

Внимательно прочитайте представленные ниже утверждения и оцените степень вашего согласия с ними, используя шкалу от «абсолютно верно» (всегда) до «абсолютно неверно» (никогда).

№ п/п	Утверждение	Абсолютно верно (всегда)	Верно в большинстве случаев	Нечто среднее	Не совсем верно/скорее верно	Абсолютно неверно (никогда)
1.	Я не готов работать сверхурочно на благо организации, как делал это раньше					
2.	Я перестал говорить своим друзьям о том, как хорошо работать в организации					

Шкалы и их описание

Шкалами методики являются: «лояльность к организации», «социально-психологический климат», «организационный стресс», «удовлетворенность трудом», «мотивация».

Шкала **«Лояльность к организации»** состоит из 9 утверждений (вопросы 1-9). Максимальное количество баллов по шкале 45, минимальное 9. Шкала измеряет наличие изменения отношения сотрудника к организации: остаётся ли он преданным ей, или же намерен уйти и т.д.

В шкалу **«Социально-психологический климат»** входит 15 утверждений (вопросы 10-24). Максимальное количество баллов по шкале 75, минимальное 15. Шкала измеряет наличие изменения относительно взаимоотношений сотрудников в коллективе: стали ли они хуже или находятся на прежнем уровне.

Шкала **«Организационный стресс»** состоит из 14 утверждений (вопросы с 25 по 38). Максимальное количество баллов по этой шкале 70, минимальное 14. Шкала измеряет наличие изменения в области стресса у сотрудника в организации: он повысился или нет.

Шкала **«Удовлетворенность трудом»** содержит **16** утверждение (вопросы с 39-54). Максимальное количество баллов по шкале 80, минимальное 16. Шкала измеряет степень изменения отношения сотрудника к собственному труду.

В шкалу **«Мотивация»** входит 8 утверждений (вопросы 55-62). Максимальное количество баллов, которое можно получить по данной шкале 40, минимальное 8. Шкала измеряет изменения в области мотивации: её понижение или неизменность.

Обработка результатов производится следующим образом: подсчитывается количество баллов по каждой шкале, для этого ответы переводятся в пятибальную систему и полученные результаты суммируются.

Ответу «абсолютно верно (всегда)» присуждается 5 баллов, ответу «верно в большинстве случаев»-4 балла, ответу «нечто среднее»-3 балла, «не совсем верно/скорее неверно»-2 балла, «абсолютно неверно (никогда)»-1.

Интерпретация

Распределение баллов для шкалы **«Лояльность к организации»**: 0-15 баллов – изменение минимально, почти незаметно; 16-30 баллов – проявляется тенденция к изменениям; 31-45 баллов – изменение выражено сильно.

Распределение баллов для шкалы **«Социально-психологический климат»:** 0-25 баллов – изменение минимально, почти незаметно; 26-50 баллов – проявляется тенденция к изменениям; 51-75 баллов – изменение выражено сильно.

Распределение баллов для шкалы **«Организационный стресс»:** 0-23 баллов –изменение минимально, почти незаметно; 24-46 баллов –

проявляется тенденция к изменениям; 47-70 баллов – изменение выражено сильно.

Распределение баллов для шкалы **«Удовлетворенность трудом»:** 0-27 баллов – изменение минимально, почти незаметно; 28-54 баллов – проявляется тенденция к изменениям; 55-80 баллов –изменение выражено сильно.

Распределение баллов для шкалы **«Мотивация»:** 0-13 баллов – изменение минимально, почти незаметно; 14-26 баллов – проявляется тенденция к изменениям; 27-40 баллов – изменение сильно выражено.

Таким образом, опросник «Организационные изменения» направлен на исследование социально-психологических феноменов, претерпевших изменения в следствие деятельности в организации.

Для организационной психологии результаты данной методики позволят разработать мероприятия по управлению изменениями, которые проявляются в поведении персонала, влияют на производительность труда сотрудников организации.

Список литературы:

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.: ил. — (Серия «Практикум»).
2. Водопьянова, *Н. Е.* Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492275 (дата обращения: 16.11.2022).
3. Дайнеко, В. В. Анализ психометрических свойств методики П.спектора «опросник удовлетворенности работой» / В. В. Дайнеко // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада : Вторая международная научно-практическая конференция, Нижний Новгород, 11–12 ноября 2021 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 454-459. – EDN OHJVUA.
4. Демиденко Н.Н. Научные психологические исследования в организации: учебное пособие. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 268 с.
5. Занковский А.Н.Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
6. Корень, В. А. Анализ методик измерения организационной лояльности / В. А. Корень, Ц. Ма, С. Е. Семунина // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 8(60). – С. 19-27. – EDN LTPDCX.
7. Крутиков В.К., Дорожкина Т.В., Зайцев Ю.В. Федорова О.В. Управление изменениями. Учебно-методическое пособие. Калуга: Издательство: ИП Шилин «Эйдос», 2014. – 85 с.

8. Кутбиддинова, Р. А. Психология стресса (виды стрессовых состояний, диагностика, методы саморегуляции): учебнометодическое пособие / Р. А. Кутбиддинова. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 124 с. ISBN 978-5-88811-595-4

9. Методы организационной диагностики в управлении персоналом: учебно-методическое пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева, М. Н. Крутцова, Л. Г. Приятелева, А. М. Рудко, Л. И. Скворцова, С. Г. Старцева; под ред. Е. В. Киселевой. – Вологда: Вологодский филиал РАНХиГС, 2016. – 422 с

10. Мкртычян Г.А. Организационное поведение: учебное пособие / Г.А. Мкртычян, О.В. Петрова. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2014. – 201 с.

11. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. — Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. — 640 с

12. Психология стресса: учеб.-метод. пособие [Электронный ресурс] / сост. К.С. Карташова. – Электрон. дан. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. – Систем. требования: PC не ниже класса Pentium I; 128 Mb RAM; Windows 98/XP/7; Adobe Reader V8.0 и выше. – Загл. с экрана.

13. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы» —— Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.

14. Julio C., Arnold A., Rodrigo A., Geli M., (2021), « Job satisfaction and leadership behavior brief measures: A development and validation study», available at:https://www.researchgate.net/publication/354007662_Job_satisfaction_and_leadership_behavior_brief_measures

15. https://psycabi.net/testy/61886-oprosnik-dlya-opredeleniya-urovnya-udovletvorennosti-rabotoj-projti-test-onlajn-metodiki-dlya-kadrovika

© Sorokina S.V., master's student of the II course, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychology of labor and management, organizational psychology» Tver, Tver State University
Scientific supervisor – Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Tver, Tver State University Demidenko N.N.

QUESTIONNAIRE «ORGANIZATIONAL CHANGES»: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF METHODOLOGY DEVELOPMENT

The article is devoted to the description of the grounds for the development of the methodology «Questionnaire of organizational Changes», its theoretical and methodological foundations, purpose are presented, its novelty is described and justified.

Keywords: *management tool, organizational changes, model, scales, methodology.*

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Сорокина С.В., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и управления, организационная психология»
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – Демиденко Н.Н. доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология»,
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

© Сорокина С.В., 2023

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Аннотация: в статье представлена психологическая модель организационных изменений, разработанная на основе анализа имеющихся моделей организационных изменений в менеджменте, и психологических принципах моделирования, показаны возможности применения модели в практике работы организационного психолога в целях психологического сопровождения развития организации.

Ключевые слова: *организационные изменения, модели организационных изменений, психологическая модель организационных изменений, индивидуальный субъект труда, коллективный субъект труда, субъект организационных изменений.*

Актуальность темы вызвана проблемой недостаточной разработанности психологических подходов к феномену организационных изменений и практическом отсутствии в психологии труда моделей организационных изменений. В психологическом контексте речь идёт об области изменений, относящихся к психике сотрудника организации, коллектива предприятия, что объективно значимо в научно-исследовательском плане в условиях происходящих перемен в сфере труда и общественной жизни. В прикладном отношении значение разработки психологической модели организационных изменений заключается в возможности ее дальнейшего использования для управления психологическими процессами, происходящими на уровне индивидуального и коллективного субъекта труда в условиях организационных изменений, вызванных системой различных факторов среды.

Модели организационных изменений разработаны в науках об управлении: К. Левин, Ф. Гуияр и Дж. Келли, Дж. П. Коттер, Дж. Дак, М. Бир и Н. Нориа, С. Н. Герман, И. Ансоффа, Д.Хайят [6].

Цель статьи – представить психологическую модель управления организационными изменениями.

В научной литературе встречаются различные определения модели. Например, модель трактуется как специальное представление какого-либо объекта, реконструирующее его существенные (в определённом контексте) черты. Под моделью исследователи понимают тип конструкции; эталон для копий, образец для подражания [5].

Психологическая модель – это специально созданная структура психического явления или система понятий или знаков, отражающая наиболее существенное в моделируемом психическом явлении [7].

Таким образом, разработка психологической модели организационных изменений строится с учетом научных дефиниций модели и базируется на анализе имеющихся моделей изменений в менеджменте.

Приведём краткое описание моделей с выделением психологических аспектов, представленных в них.

Модель изменений ADKAR разработана Джеффом Хиаттом и фокусируется на пяти действиях, результаты которых необходимы для успешного изменения индивидуума и, как следствие, изменения внутри организации: 1) осознание необходимости изменений (Awareness); 2) желание поддерживать изменения и участвовать в них (Desire); 3) знание, каким образом меняться (Knowledge); 4) способность внедрять изменения (Ability); 5) обеспечение поддержки изменений (Reinforcement) [2]. Данные шаги являются последовательными. Это означает, что перед тем, как двигаться к следующему шагу в проведении изменений, необходимо выполнить предыдущий. Упор модели на индивидуальных изменениях обеспечивает участие каждого в общих организационных изменениях [там же].

Модель согласования (по Д. Надлеру и М. Тушману) основана на представлении об организации как о совокупности взаимодействующих подсистем, а именно: 1) работа как обыденные функции сотрудников; 2) люди, их навыки и характеристики как сотрудников организации; 3) формальная организация (структура, организационные системы и процессы, принципы организации работы); 4) неформальная организация (неписаные правила, традиции, принятый в организации стиль лидерства и отношений с начальством, ценности и нормы). Центральная идея модели заключается в том, что эффективное управление изменениями предполагает работу со всеми четырьмя подсистемами [3].

Модель изменений К. Левина базируется на механизме осознания сути изменений в контексте стабильности и состоит из трёх этапов: этап 1 «Разморозь»: поиск стимулов и побуждений к организационным изменениям; этап 2 «Измени»: выполнение запланированных мероприятий для изменения поведения работников или отделов; этап 3 «Заморозь»: проведение мероприятий, направленные на упрочение новой организационной практики. Реализация изменений предполагает либо возрастание значения побуждающих факторов (подталкивают к изменению), либо уменьшение ограничивающих (направленны на сохранение стабильности), либо некую комбинацию взаимодействий, приводящих к нарушению их баланса. Равное соотношение этих факторов в организации сохраняет устойчивое положение [4].

Модель «EASIER» означает «проще», она основывается на допущении, что диктаторский подход не будет востребован, как и абсолютная демократия. Модель состоит из шести взаимосвязанных элементов: 1) создания видения (Envisioning), 2) активация (Activating), 3)поддержка (Supporting), 4) внедрение (Implementing), 5) обеспечение

(Ensuring), 6) признание (Recognizing). Первые три элемента (EAS) в большей степени поведенческие, а элементы IER связаны с вопросами системы и процессов [1].

Модель «кривой перемен» Дж. Дак представляет организационные изменения не в виде заранее определённой последовательности событий, а как динамический процесс. Фазы «кривой перемен» различаются по продолжительности и могут частично совпадать одна с другой: 1) застой; 2) подготовка; 3) реализация; 4) проверка на прочность; 5) достижение цели [1]. Структурные подразделения организации не обязательно проходят их синхронно. Компоненты, необходимые для успешного осуществления преобразований: 1) стратегия: горячая вера в конечную цель преобразований; 2) реализация: надежная система управления; 3) укрощение «монстра»: повышенное внимание к проблемам эмоционального и поведенческого плана, неотделимым от процесса организационных изменений, а также желания решать их. Как видим, в модели основное внимание уделено эмоциональному поведению людей, которое сопровождает любые организационные изменения [1].

Таким образом, анализ идей, заложенных в представленные модели организационных изменений, позволяет выделить их психологическую компоненту, формирует теоретические основы построения психологической модели организационных изменений, содержащей следующее уровни:

1) уровень индивидуального субъекта труда: изменения психологических характеристик индивидуального субъекта труда являются необходимой основой изменения коллективного субъекта труда;

2) уровень коллективного субъекта труда: изменения в сознании коллективного субъекта труда приводят к изменениям в организации как системе;

3) уровень психодиагностики: психологические явления, относящиеся к организационным изменениям, измеримы, определяются фокусы психологической работы по управлению организационными изменениями;

4) уровень управления, организация как система: психологические явления, относящиеся к субъекту труда взаимосвязаны между собой, то есть, воздействуя на один элемент, трансформируется и другой.

Разрабатывая психологическую модель организационных изменений, следует включать в неё те феномены, которые формируют психологическое «поле» исследования, психологического воздействия и управления развитием организации: коммуникация, лояльность сотрудников к организации, мотивация, организационный стресс, стиль управления.

Представим психологическую модель организационных изменений, включив в неё указанные феномены и отметив соответствующие уровни (рис.1).

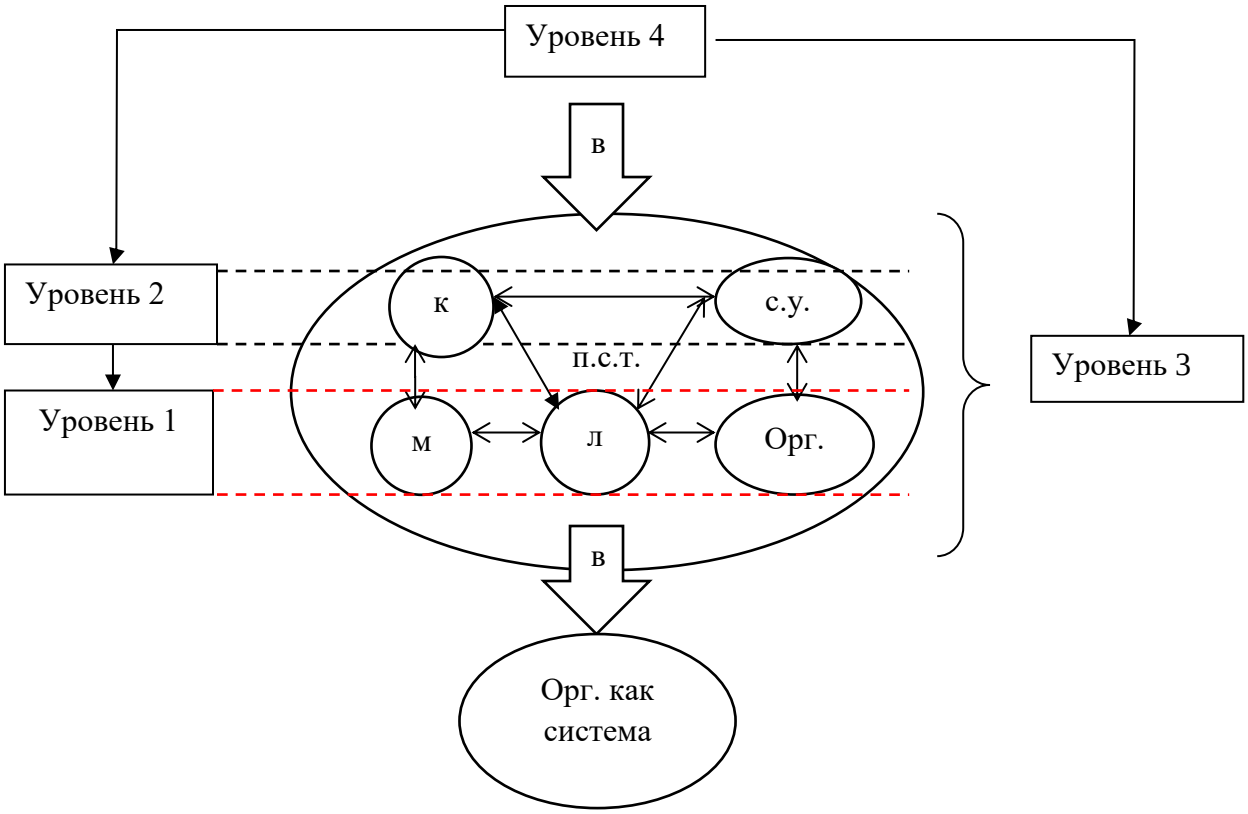

Рис 1. Психологическая модель организационных изменений

Условные обозначения:

п.с. т. – психика субъекта труда
к. - коммуникация
орг.с. - организационный стресс
м. - мотивация персонала
л. - лояльность сотрудников
с.у. - стиль управления

орг. - организация

в - воздействия среды

-взаимосвязи системы

Уровень 1- уровень индивидуального субъекта труда
Уровень 2- уровень коллективного субъекта труда
Уровень 3- уровень психодиагностики
Уровень 4- уровень управления

Итак, представленная модель организационных изменений позволяет определённым образом учитывать основные психологические закономерности развития организации, управлять ее развитием с учётом измеряемых параметров индивидуального и коллективного субъектов труда. Основной упор в практике управления на эти переменные приводит к развитию психологических характеристик профессионального сообщества организации, обеспечивая ей выживание и достижение поставленных целей в условиях вызовов и перемен.

Отметим, что психологическая модель организационных изменений содержательно определяется спецификой профиля деятельности организации, именно поэтому она не является статичной, может уточняться

и быть более дифференцированной. Вместе с тем, в целом она способна служить разработке программ эмпирического исследования субъектов труда как субъектов управления в период организационных изменений, а также помогать решению практических задач психологического сопровождения развития организации.

Список литературы:

1. Галынчик Т.А.Управление изменениями: Учебное пособие / Сост. Т.А.Галынчик. – Нижневартовск: Изд-во НВГУ, 2016. – 120 с.
2. Готсданкер Арье Бизнес-психология : Почему сотрудники всегда против изменений. – [б. м.] : Издательские решения, 2015. – 136 с.
3. Зуб А.Т. Управление изменениями : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. Т. Зуб. — М. : Издательство Юрайт, 2016. – 284 с.
4. Иванова Е.А. Управление изменениями: Учебное пособие. –М: МГУПС (МИИТ), 2014. – 167 с
5. Никандров В. В. Экспериментальная психология. Учебное пособие. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 480 с.
6. Пономарев А.Л. Анализ моделей управления организационным и изменениями в современных условиях // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №5-3. – С. 165-171.
7. Юренков В.Н. Основные понятия психодиагностики и экспериментальной психологии: словарь. – Минск: БГПУ. 2006. – 34 с.

© Sorokina S.V. First-year master's student, direction "Psychology", profile "Psychology of labor and management, organizational psychology" Tver

Tver State University

Scientific supervisor – Demidenko N. N., Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology, Tver, Tver State University

PSYCHOLOGICAL MODEL OF ORGANIZATIONAL CHANGES

Annotation: the article presents a psychological model of organizational changes developed based on the analysis of existing models of organizational changes in management, and psychological principles of modeling, shows the possibilities of using the model in the practice of an organizational psychologist for the purpose of psychological support of the development of the organization.

Keywords: *organizational changes, models of organizational changes, psychological model of organizational changes, individual labor subject, collective labor subject, subject of organizational changes.*

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.

Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Черкашина О.С., магистрант II курса, направление 37.04.01 «Психология» профиль «Психология личности»

г. Пушкин, ГАОУ ВО ЛО Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Андерсон М.Н.

© Черкашина О.С., 2023

РАЗВИТИЕ ВООБРАЖЕНИЯ У ДЕТЕЙ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ ПОСРЕДСТВОМ СКАЗКОТЕРАПИИ

Аннотация: В статье раскрыта актуальность изучения воображения детей с общим недоразвитием речи. Описаны результаты проводимых раннее исследований (В.П. Глухов, Л.С. Выготский) в области развития воображения детей с такой патологией.

Ключевые слова: *воображения, дети дошкольного возраста, готовность к школе, аналитико-синтетическая деятельность*

Дошкольный возраст, как никакой другой насыщен очень важными достижениями в индивидуальном развитии детей. Это особый период в жизни ребенка, время интенсивного физического роста, развития нервной системы и всех основных функций организма. В период дошкольного детства развиваются потребности и на этой основе разнообразные интересы. Интерес к проблеме воображения как психическому процессу возник сравнительно недавно – на рубеже XIX–XX веков.

К этому времени относятся первые попытки экспериментального исследования функции воображения (С.Д. Владычко, В. Вундт, Ф. Матвеева, Э. Мейман, А.Л. Мищенко, Т. Рибо). Постепенно аспекты изучения этой проблемы все более расширяются, разрабатываются методики, позволяющие экспериментальным путем исследовать функцию воображения, делаются попытки теоретического осмысления полученных данных, рассматриваются вопросы взаимоотношения воображения с другими познавательными процессами. Многие психологи отмечают, что благодаря воображению человек творит, разумно планирует свою деятельность и управляет ею.

В трудах, посвященных исследованию воображения у детей с нормальным развитием, подчеркивается тесная связь воображения и речи. «Наблюдение за развитием воображения обнаружило зависимость этой функции от развития речи», писал Л. С. Выготский. «Задержка в развитии речи... знаменует собой и задержку развития воображения» [4, с 217].

Речь освобождает ребенка от власти непосредственных впечатлений, позволяет выйти за их пределы. По мнению А.Р. Лурии, это приводит к созданию как бы второй действительности. Развитое воображение – это один из показателей готовности ребенка к школе

У детей с тяжелым нарушением речи значительно позже происходит разделение в цепочке «предмет-образ-слово», также наблюдаются трудности в формировании познавательной функции воображения и невозможность использования предметов-заместителей.

Воображение – это психический процесс отражения реальной действительности в непривычных, неожиданных сочетаниях и связях. С помощью воображения создаются образы таких предметов и явлений, которые никогда не воспринимались человеком раньше. Сложная аналитико- синтетическая деятельность мозга, посредством которой происходит образование новых систем временных связей на основе ранее сформированных, является физиологической основой воображения.

У детей с тяжелым нарушением речи специфические особенности воображения обусловлены замедленным формированием их речи, в частности своеобразным развитием значений слов, отставанием в развитии сюжетно-ролевой игры. Их сюжетные игры более однообразны, стереотипны, чем у детей без речевой патологии, они больше склонны к простому подражанию.

Существуют следующие формы выражения воображения:

• построение образа средств и конечного результата предметной деятельности субъекта;

• создание программы поведения при неопределенной проблемной ситуации;

• продуцирование образов, которые заменяют деятельность, а не программируются;

М.М. Нудельман, С.К. Сиволапов, Н.А. Цыпина отмечали наличие тесной связи процессов воображения и мышления и значительную роль интеллектуального фактора в развитии воображения. Усвоение речи способствует развитию детского воображения, но при задержке речевого развития наблюдается отставание в развитии воображения.

В.П. Глухов проводил исследования воображения у детей с тяжелым нарушением речи использовав рисуночные пробы, оценивающие творческие способности детей. Было выявлено, что по сравнению с нормально развивающимися сверстниками дети с тяжелым нарушением речи имели более низкую продуктивность по этому показателю. Отмечалось копирование предметов ближайшего окружения, повторение собственных рисунков, отклонения от задания. Для таких детей свойственны использование штампов, инертность, длительные перерывы в работе, утомляемость. Им трудно включиться в работу, для этого требуется значительно больше времени. Все вышеперечисленное подтверждается результатами выполнения проективного теста Роршаха детьми с тяжелым нарушением речи, который предполагает описание своих впечатлений от пятен различной формы и цвета. Ответы детей были беднее, чем у нормально развивающихся сверстников из-за недостаточного словаря, нарушений грамматического строя, упрощения фраз и т.д.

Одним из важных моментов в исследованиях, посвященных воображению, является выяснение роли данного процесса в познании. Будучи тесно связанным как с чувственным, так и с опосредованным познанием воображение практически вплетается во все познавательные процессы, выступая в качестве интегративной функции. Как писал Л.С. Выготский: «Воображение надо рассматривать, как более сложную форму психической деятельности, которая является реальным объединением нескольких функций в их своеобразных отношениях» [3].

Серьезные проблемы для словесного творчества создает имеющееся у детей речевое недоразвитие в сочетании с отставанием в развитии творческого воображения.

В воссоздании пространственных отношений между объектами у детей с тяжелым нарушением речи наблюдаются большие трудности. Еще одной причиной отставания в развитии воссоздающего воображения является бедность запаса представлений, неумение их перестраивать.

Подводя итоги, можно выделить следующие специфические особенности воображения у детей с общим недоразвитием речи:

1) Снижение мотивации в деятельности.
2) Снижение познавательных интересов.
3) Бедный запас общих сведений об окружающем мире.
4) Отсутствие целенаправленности в деятельности.
5) Несформированность операционных компонентов.
6) Сложность в создании воображаемой ситуации.
7) Недостаточная точность предметных образов-представлений.
8) Непрочность связей между зрительной и вербальной сферами.
9) Недостаточная сформированность произвольной регуляции образной сферы.

Несформированность воображения в дальнейшем может сказаться на формировании всей познавательной сферы детей с речевой патологией, вследствие чего они будут не готовы к усвоению, накоплению и применению в различных ситуациях новых знаний. Поэтому начиная со специального детского сада и продолжая в младших классах школы для детей с общим недоразвитием речи требуется целенаправленная коррекционно-педагогическая работа, фокусирующаяся на развитие воображения посредством игры.

Сказка является одним из наиболее доступных средств, для развития не только речи, но и всех сторон психической деятельности ребенка с речевыми нарушениями. У детей дошкольного возраста воображения, а это значит, что информация, переданная посредством ярких сказочных образов, лучше усваивается ребенком. Язык сказок ритмичен, понятен, героям даны неожиданные и забавные определения, интересный сюжет сказок, привлекает внимание детей.

Сказкотерапия – удивительно многогранная техника, которая может помочь в решении множества проблем. Сам термин «сказкотерапия»

появился сравнительно недавно. Основателем метода комплексной сказкотерапии является Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева [1;2].

Сказкотерапия – мощный инструмент, позволяющий развить разностороннюю личность, развить воображение, устранить комплексы и страхи, скорректировать поведение и решить много других проблем.

Сказкотерапия – метод, использующий сказочную форму для интеграции личности, развития творческих способностей, расширение сознания, совершенствования взаимодействия с окружающим миром. К сказкам обращались в своем творчестве известные зарубежные и отечественные психологи: Э. Фромм, Э. Берн, Э. Гарднер, А. Е. Петрова, Р. Азовцева, Т. Зинкевич-Евстигнеева и т.д. Этот метод позволяет решать ряд проблем, возникающих у детей. Кроме того, процесс сказкотерапии позволяет ребенку актуализировать и осознать свои проблемы, а также увидеть различные пути их решения.

Сказкотерапия является самым древним психологическим и педагогическим методом. Знания о мире, о философии жизни испокон веков передавались из уст в уста и переписывались, каждое поколение перечитывало и впитывало их силу. Сначала они проявляются на уровне неосознанного ощущения, трепета. И постепенно превращаются в осознанные способности.

Кроме того, процесс сказкотерапии позволяет ребенку актуализировать и осознать свои проблемы, а также увидеть различные пути их решения.

Использования потенциала сказок для развития воображения детей, начинается с младенческого периода. В процессе их взросления сказка все больше присутствует в жизни дошкольников, она трансформируется, усложняется, так как должна нести в своем содержании развивающий его психолого-педагогическую направленность. Это означает, что «сказка растет» вместе с ребенком, иначе она не будет ему интересна. Развитие дошкольников средствами сказкотерапии позволяет им наилучшим образом переводить преобразование наглядных условий мыслительных действий на «язык» семантических признаков и значений. В таком процессе значение объектов выступает не только в форме разрозненных преобразовательных единиц предметного содержания, но и используется для дальнейшего обобщения, установления связей, выявлений причин событий и явлений.

Список литературы:

1. Зинкевич-Евстигнеева Т .Д . Путь к волшебству. Теория и практика сказкатерапии. -СПб.: «Златоус», 1998-352с.
2. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Тренинг по сказкотерапии. –СПб.: Речь, 2000.-254 с.
3. Ильина М. В. Воображение и творческое мышление: Психодиагностические методики / М. В. Ильина. – М.: Книголюб, 2004. – 53с.

4. Савина Е.А. Введение в психологию. Курс лекций / Глав. ред. А.П. Олейникова. / Е.А. Савина. – М.: «Прометей» МПГУ, 1998. – 252 с.

© Cherkashina O.S. master student of the 2nd year, direction 37.04.01 «Psychology» profile «Psychology of personality»
Pushkin, GAOU VO LO Leningrad State University named after A.S. Pushkin
Supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Anderson M.N.

DEVELOPMENT OF IMAGINATION IN CHILDREN WITH GENERAL SPEECH UNDEVELOPMENT THROUGH FAIRY TALE THERAPY

Annotation: The article reveals the relevance of studying the imagination of children with general underdevelopment of speech. The results of early studies (V.P. Glukhov, L.S. Vygotsky) in the field of the development of the imagination of children with this pathology are described.

Keywords: imagination, preschool children, readiness for school, analytical and synthetic activity

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Щепоткина В.В., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Бариляк И.А.

© Щепоткина В.В., 2023

ПРИНЯТИЕ ДИАГНОЗА СВОЕГО РЕБЕНКА У РОДИТЕЛЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С РАССТРОЙСТВОМ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Аннотация: В данной статье отмечается важность психологического сопровождения семей, воспитывающих детей с расстройством аутистического спектра. Описываются методы и специфика работы психолога с проблемой принятия диагноза.

Ключевые слова: РАС, аутизм, диагноз, нарушения развития, переживание горя.

На консультации к психологам приходят самые разные семьи, воспитывающие детей с расстройством аутистического спектра. Они отличаются и по социальному уровню, и по уровню образования и личностным особенностям ее членов, с разной степенью выраженности симптомов болезни ребенка. Некоторые из них только недавно узнали диагноз, кто-то, впервые пережив психоз ребенка, пребывает в растерянности и не до конца понимает значение происходящего, другие уже смогли проделать «работу горя» и способны самостоятельно спланировать весь спектр необходимых абилитационных мер [1]. При этом острота кризиса не всегда напрямую зависит от того, сколько времени прошло с постановки диагноза.

Важным моментом, фактором, обуславливающим различия преодоления этого кризиса и принятие диагноза, являются личностные особенности самих родителей, их ранний опыт и работа их психологических защит. Нарушения в развитии ребенка могут актуализировать собственную раннюю травматизацию матери или отца, такое наслоение, в свою очередь, может привести к большей выраженности родительской депрессии и к меньшей способности к адекватной ситуации изменениям. Следует подчеркнуть, что даже успешное преодоление этого первого кризиса не предотвращает родителей от постоянных негативных переживаний, связанных с ростом ребенка: необходимостью смены специализированных учреждений, модификациями симптомов, возможных регрессов, началом пубертата и т.д. на протяжении всей жизни.

В литературе по данной теме, как правило, выделяются следующие методы работы с родителями по проблеме принятия диагноза:

- консультации родителей с психологом, работающим с ребенком (обычно, несколько консультаций в начале работы с ребенком и далее раз месяц);
- совместные семейные консультации (могут проводиться в присутствии ребенка) дома или в специализированном учреждении;

- психологическое сопровождение (многократные консультации) специалиста, не работающего с ребенком;
- различные обучающие программы;
- группы поддержки, тренинги;
- индивидуальная и/или групповая психотерапия.

В каждом отдельном случае выбирается наиболее подходящий способ оказания помощи.

В целом, в качестве основных практических моментов в консультировании родителе детей с РАС можно выделить следующие:

1. Оказание поддержки.

Одна из первостепенно важных вещей – дать почувствовать родителям, что их готовы выслушать, понять и оказать поддержку в желании помочь своему ребенку. Следовательно, уже на первой встрече желательно пользоваться фразами: «… хорошо, что Вы пришли, чтобы таким образом что-то сделать для Вашего ребенка»; «…я понимаю Ваше раздражение (или беспокойство) по поводу Вашего ребенка». Шанс поделиться своими переживаниями, не подвергаясь негативной критике, дает возможность почувствовать облегчение, что ведет к снижению напряжения в контакте с ребенком. Важно понимать, что многое из поведения родителей, является продуктом работы внутренних механизмов защиты. Уважение и принятие личности и чувств родителя, позволяет создать ситуацию доверия и безопасности.

Положительное подкрепление должно быть в приоритете по отношению к негативной критике, необходимо хвалить родителей и поддерживать то, что они делают хорошо [3]. Это не означает, что мы должны поощрять матерей и отцов за явные ошибки во взаимодействии с ребенком, но в каждом отдельном случае, можно наблюдать те аспекты отношений, в которых родители справляются хорошо. Повышение самооценки родителей позволяет сформироваться видению новых путей развития в отношении к ребенку, отказаться от обыденных способов взаимодействий и застревании на какой-то одной позиции. В этом вопросе очень важно, чтобы психолог имел внутренние позитивные установки по отношению к родителям, поскольку даже бессознательная трансляция чувства вины может вызвать совершенно обратный от ожидаемого эффект от консультации.

2. Контейнирование

Концепция контейнирования в психоаналитической парадигме, в данном случае, заключается в предоставлении родителю себя в качестве контейнера для таких душевных излияний, как страхи, агрессия, тревоги и др. Представление этих переживаний в мыслительном пространстве, дает возможность распознать их, осознать внутренние конфликты и пути их решения, сформировать более зрелые защиты.

В семьях, где есть дети с нарушениями развития, очень часто обнаруживается «дефицит» именно такого взаимодействия в диаде мать-

ребенок, причем еще на уровне прародительской семьи [4]. Опыт контейнирования с психологом, обучение навыку переводить свои переживания в мысленные репрезентации дает родителю возможность взглянуть с новой стороны на аффективные проявления ребенка и передать ему этот опыт.

Однако, нужно не забывать, что целью консультирования в данном случае является не решение глубинных личностных проблем родителей, а ориентируется, в первую очередь, на нужды и интересы ребенка [2]. Если есть необходимость перейти к более глубокой проработке проблем родителей, то следует рекомендовать им обратиться к психотерапевту.

3. Особенности взаимодействия с ребенком.

В данном пункте подразумевается работа по изменению привычных паттернов взаимодействия с ребенком. В первую очередь следует выявить и обсудить трудности каждого родителя, которые влияют на его способности выполнять родительские задачи. Чаще всего данные паттерны не осознаются, проиллюстрировать эту ситуацию может использование матерями местоимения «мы», в ситуации, когда речь идет исключительно о ребенке. По итогу этой работы должны быть переведены в сознание неосознаваемые проявления чрезмерной опеки, симбиоза и пр., что позволит сильнее контролировать их на поведенческом уровне.

4. Обучение и разъяснения по поводу заболевания и симптомов.

Многая литература, посвященная проблеме РАС, может оказаться слишком сложной для восприятия родителей. Соответственно, в консультирование необходимо вводить просветительскую работу. Речь идет не о длительных лекциях о природе и вопросах генеза аутизма, здесь важнее помочь родителям понять поведенческие проявления ребенка, которые вызывают у них наибольшую тревогу и растерянность.

Наиболее продуктивной формой работы в начале является работа в диаде мать – ребенок. Обучение родителей техникам отзеркаливания, присоединения, совместным играм в форме тренинга, при позитивной и поддерживающей позиции специалиста гораздо больше способствуют положительной динамике, нежели индивидуальные консультации. Когда этот опят переносится домашнюю среду, появляется возможность всей семье включиться в «работу» с ребенком.

В случаях, когда для ребенка выбирается когнитивно-бихевиоральный коррекционный подход, тренинг родителей является необходимым условием успешных результатов.

Тренинги и образовательные лекции могут проводиться и в групповой форме. В безопасной и комфортной обстановке, родители смогут обмениваться собственным опытом, получить поддержку и по-новому увидеть достижения своего ребенка [1].

Работа психолога с семьей предполагает сочетание различных приемов и методов, которые можно адаптировать под определенный запрос. Определив весь контекст отношений родителей и семьи к ребенку с

аутизмом, необходимо запланировать основные направления психологического консультирования, а также частоту и интенсивность встреч, формы и типы взаимного сотрудничества. Родителям необходимо дать понять, что это их ожидания и фактическое положение дела может не соответствовать действительности. Но особенности в развитии ребенка не означают, что у него не может быть динамики. Решению этих задач способствует и перевод индивидуальных встреч с родителями в другие формы работы. Прежде всего – это встречи с остальными членами семьи, а также встречи с другими семьями. Персональное консультирование, психологические тренинги, групповая психотерапия направлены, в первую очередь, на снижение личного стресса, на снятие напряжения внутри семьи, а также расширение границ знания об особенностях ребенка, помощи в понимании своеобразия их ребенка, понимания, что они не одиноки в своей «беде», что не стоит замыкаться и закрываться от внешнего мира, что всегда есть пути для решения проблемы и начала полноценной жизни.

Список литературы:

1. Киселева М.Г. Если ребенок болеет / - М.: Генезис, 2016 г. – с.147-172.
2. Конева И.А., Куликова К.А., Терешина Н.С. Эмоциональные особенности младших школьников с расстройствами аутистического спектра, возможность их коррекции элементами АВА-терапии // Интеграция науки и образования в XXI веке: психология, педагогика, дефектология – материалы Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. — 2016. — С. 336 - 341.
3. Левченко И.Ю. Психологическая помощь семье, воспитывающей ребенка с отклонениями в развитии / И.Ю. Левченко, В.В. Ткачева. – М.: Просвещение, 2008. – с. 240.
4. Сатир В. Психотерапия семьи. – СПб.: Речь, 2009. – с. 254.

© Shchepotkina V.V., first–year master's student, direction 37.04.01 «Psychology», profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Scientific supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor I.A. Barilyak.

ACCEPTING THE DIAGNOSIS OF THEIR CHILD FROM PARENTS RAISING CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER

Abstract: This article highlights the importance of psychological support for families raising children with autism spectrum disorder. The methods and specifics of the psychologist's work with the problem of making a diagnosis are described.

Keywords: ASD, autism, diagnosis, developmental disorders, grief experience

Статья направлена в редакцию 26.12.22 г.
Статья подписана в печать 06.01.23 г.

Научное издание

СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ
ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Материалы межвузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии

13 декабря 2022 г.

Подписано к использованию: 20.03.2023. Заказ № 53.
Электронный образовательный ресурс.
Издательство Тверского государственного университета.
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. (4822) 35-60-63.