

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



ЛЕНИНГРАДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. А.С. ПУШКИНА

## СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

*Материалы межвузовской  
научно-практической конференции магистрантов  
14 декабря 2021 г.*

Тверь 2022

УДК 159.9 (082)  
ББК Ю9я431  
С56

*Ответственный редактор:*  
декан факультета психологии,  
кандидат психологических наук, доцент  
*И.А. Барияк*

**С56 Современный мир психологии глазами молодого ученого:** Материалы Межвузовской научно-практической конференции магистрантов. 14 декабря 2021 г. / Под общ. ред. И.А. Барияк. – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2022. – 134 с.

Факультет психологии Тверского государственного университета проводил межвузовскую научно-практическую конференцию магистрантов «Современный мир психологии глазами молодого ученого» 14 декабря 2021 года. В конференции принимали участие студенты, обучающиеся по направлению 37.04.01 Психология Тверского государственного университета и Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина.

В сборнике представлены материалы межвузовской научно-практической конференции, в которых отражены результаты проведенной научно-исследовательской работы магистрантов.

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

УДК 159.9(082)  
ББК Ю9я431

ISBN 978-5-7609-1745

© Авторы статей, 2022  
© Тверской  
государственный  
университет, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

<b>Сучкова Ольга Владимировна</b>	5
К вопросу о формате исследования в психологическом консультировании	
<b>Лыса Мария Викторовна.</b>	12
Формирование и проявление профессионального стресса у субъектов труда	
<b>Константинова Светлана Сергеевна</b>	
Фиксация личности в контексте теории психосексуального развития: проблема диагностики	17
<b>Шаповалов Вадим Владимирович, Голенищева Елена Леонидовна</b>	23
Эмоциональные особенности созависимых женщин разных возрастных групп	
<b>Хрисанхова Елизавета Андреевна</b>	27
Неоптимальный тип отношения к беременности как фактор девиантного материнства	
<b>Сафронова Дарьяна Андреевна</b>	32
Личностные детерминанты лидерского потенциала обучающихся экономического колледжа	

### СЕКЦИЯ 1

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

<b>Дзюба Анна Игоревна</b>	42
Мотивация и регуляция в системе деятельности	
<b>Ковалева Екатерина Борисовна</b>	47
Консультирование линейных менеджеров по проблемам дистанционной работы	
<b>Кулькова Алёна Алексеева</b>	52
Профилактика и особенности разрешения межличностных конфликтов в организации	
<b>Полихова Кристина Владимировна</b>	59
Управление талантами как способ повышения эффективности деятельности образовательной организации	
<b>Демиденко Надежда Николаевна, Сорокина Светлана Владимировна</b>	66
Психологический анализ феномена организационных изменений	
<b>Селезнёва Ксения Александровна</b>	71
Особенности психологической адаптации субъектов труда в условиях дистанционного формата	

<b>Тарасова Валерия Артёмовна</b>	78
Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворённости трудом педагогических работников в общеобразовательном учреждении	
<b>Демиденко Надежда Николаевна, Хвалова Светлана Васильевна</b>	83
Психологический ресурс бизнес-игры в целях развития сотрудников организации	
<b>Ховрина Евгения Павловна, Корзунин Владимир Александрович</b>	89
Профессиональный стресс и стрессоустойчивость врачей-онкологов	

## СЕКЦИЯ 2

### ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

<b>Аксенова Алиса Дмитриевна</b>	94
Проблемное использование интернета, его проявления и последствия	
<b>Амосова Наталья Юрьевна</b>	101
Личностные и поведенческие особенности младших подростков склонных к девиантному поведению	
<b>Бычковская Алеся Сергеевна</b>	106
Лидерский потенциал старших подростков с разным уровнем эмоционального интеллекта	
<b>Знаменская Александра Николаевна</b>	112
Копинг-стратегии юношей и девушек с разными типами темперамента	
<b>Кунцевич Нонна Владимировна</b>	118
Теоретический анализ понятия чувства вины в современных психологических подходах	
<b>Салихова Санита Маратовна</b>	122
Удовлетворенность супружескими отношениями в семьях русских эмигрантов	
<b>Степанова Ксения Александровна</b>	125
Личностные и интеллектуальные особенности младших школьников с разными видами одаренности	
<b>Черепанова Ольга Дмитриевна</b>	131
Психологическое консультирование по проблеме эмоционального выгорания военнослужащих	

## ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

---

*Сучкова О.В. доцент кафедры «Психология»*

*Руководитель студенческого научного общества факультета психологии  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»*

### **К ВОПРОСУ О ФОРМАТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ**

**Аннотация:** В данной статье предлагается два варианта формата исследования в психологическом консультировании: разработка средств для психологического просвещения и разработка/модификация психологических техник. В статье даётся обоснование данных видов дизайна исследования. Автор приводит примеры реализации этих исследовательских схем.

**Ключевые слова:** *исследование, психологическое консультирование, психологическое просвещение, методика, модификация.*

Каждый исследователь, будь то человек с большим опытом научной работы, имеющий учёную степень или начинающий студент, задаётся вопросом о дизайне эмпирического исследования. Какие выбрать методы? Как выстроить процедуру сбора данных? Как сконструировать выборку? Как переложить исследовательские гипотезы на язык математики и как – обратно, интерпретируя статистические показатели языком психологии.

«Консультативная психология трактуется как раздел знания, содержащий систематическое описание процесса оказания психологической помощи (консультирования). Консультативная психология исходит из представления о том, что с помощью специально организованного процесса общения у обратившегося за помощью актуализируются дополнительные психологические силы и способности, которые, в свою очередь, могут обеспечить отыскание новых возможностей выхода из трудной жизненной ситуации. От классической психотерапии консультирование отличается отказом от концепции болезни, большее внимание к ситуации и личностным ресурсам» [3, с. 3].

Предлагаем следующие варианты формата исследования в психологическом консультировании:

**Вариант 1.** Выявление мишеней воздействия и разработка средств для психологического просвещения.

**Вариант 2.** Разработка/модификация психологических техник.

**Вариант 1. Выявление мишеней воздействия и разработка средств для психологического просвещения**

Как известно, одна из целей консультирования – это информирование. Возможно, клиент в целом в жизни адаптирован, справляется, но порой ему не хватает информации. Не хватает психологической грамотности.

Принцип – идти от конкретной практической проблемы.

Основная идея – разработать материал для психологического просвещения конкретной группы, например, научно-популярные статьи в соответствии с запросом клиентов. Доказать, что материал «работает». Разработке средств воздействия предшествует основательный анализ проблемы.

Нужно выбрать определённую социальную группу, с которой будет проводиться работа. Далее – выбрать форму и направление консультирования.

Возможный дизайн исследования.

#### **Этапы**

1 этап – анализ информационной среды.

2 этап – очный опрос.

3 этап – разработка продукта для психологического просвещения: научно-популярных статей, вебинаров, лекций.

4 этап – апробация и оценка продукта клиентами и экспертами.

Пример темы: Разработка средств для психологического просвещения турагентов в контексте организационного консультирования.

Например, профессиональная группа – турагенты. Они продают туры, общаются напрямую с туристами.

Предполагается организационное консультирование и групповая работа.

Рассмотрим этапы подробнее на примере предложенной темы.

1 этап – анализ информационной среды. Это может быть анализ форумов, сообществ в социальных сетях, поиск запросов, связанных с психологическими проблемами.

Методы анализа данных: контент анализ, частотный анализ, вычисление процентов, тематический анализ.

Как вариант можно изучить 5 сообществ, разделы «обсуждения», «часто задаваемые вопросы», объём – 200 – 300 комментариев.

Например, анализ информации в сообществах турагентов показал, что наиболее встречающиеся проблемы турагентов это: конфликты с туристами, стресс в ситуациях неопределённости, сложности в коммуникации со «скидочниками».

2 этап – очный опрос.

На основе обобщённой информации, полученной на предыдущем этапе разработать опросный инструментарий – интервью или фокусированное групповое интервью.

Найти респондентов, опросить.

Цель опроса – выявить наиболее значимые проблемы и потенциальные мишени для психологического просвещения.

Установить – в какой именно психологической информации нуждаются турагенты. Какие проблемы у них возникают при общении с туристами в процессе профессиональной деятельности.

3 этап – разработка продукта для психологического просвещения.

На основе собранных данных разработать средства просвещения. Это может быть научно-популярная статья по проблеме.

В ВКР представляется собственно текст статьи в том виде, в котором она будет дана клиентам, цель и задачи статьи, рассматриваемые вопросы.

Например, статья на тему «Стратегии поведения в конфликте при общении с туристом». Описывается в доступной форме содержание стратегий (избегание, компромисс, сотрудничество и т.д.). Приводится пример конфликта в сфере туризма и конкретные варианты поведения – что можно сделать. Вариант – семинар по рассмотрению случаев, консультирование.

4 этап – апробация и оценка продукта клиентами и экспертами.

На этом этапе ставятся следующие задачи:

Найти клиентов, апробировать средство психологического просвещения.

Разработать анкету обратной связи (лучше с количественными оценками), опросить клиентов.

Определить, насколько клиенты, во-первых, понимают материал, насколько он полезен, интересен, актуален, можно ли применять в реальной практике.

Дать оценить средство психологического просвещения экспертам – профессиональным психологам.

#### Обоснование данного дизайна исследования

1. Информирование – это одна из целей консультирования.
2. Психологическое просвещение является одной из форм психологической помощи.
3. Сбор информации, определение психологической проблемы – это этапы консультирования [1,3]. Диагностическое интервью можно применять как инструмент работы с клиентом на данном этапе.
4. Масштабная работа по написанию ВКР, исследователь может показать различные умения и навыки. Контент-анализ, разработка инструментария для интервью, проведение интервью, разработка апробация средства воздействия.
5. Наличие данных количественного и качественного характера.
6. Создание продуктов, которые можно применять в работе практического психолога: интервью по конкретной проблеме и научно-популярных статей.

7. Перспектива исследования: на основе собранных данных и реализации средств просвещения можно разрабатывать кейсы, программы тренингов, семинаров и вебинаров.

## **Вариант 2. Разработка/модификация психологических техник**

Принцип – идти от конкретной практической проблемы.

Основная идея – разработать/модифицировать психологическую технику/методику, доказать, что она работает в консультировании.

Нужно выбрать определённую социальную группу, с которой будет проводиться работа. Также выбрать форму и направление консультирования.

Возможный дизайн исследования

### **Этапы**

1 этап. Диагностический – описание и обоснование проблемы.

2 этап. Разработка/модификация средств воздействия.

3 этап. Экспериментальный – реализация средств воздействия, оценка результатов.

*Пример темы:*

Разработка когнитивных техник для психологического сопровождения адаптации выпускников вузов к профессиональной роли.

Этапы подробнее на примере предложенной темы

1 этап. Диагностический.

Доказать, что проблема существует и что есть необходимость в создании новых средств её решения. Поиск терапевтических мишеней.

Методы: тестирование, интервьюирование, анкетирование.

Разработать опросный инструментарий – интервью или фокусированное групповое интервью.

Найти респондентов, опросить. Обработать данные, в том числе математически.

Цель диагностического этапа – выявить наиболее значимые проблемы и потенциальные мишени для психологического воздействия.

*Пример:*

Исследовать способности к адаптации выпускников вузов, выявить наличие проблем с адаптацией к профессиональной роли «работник», умение переключаться с учебной деятельности на трудовую. Изучить личностные особенности, связанные с адаптацией, например, гибкость, ответственность, жизнестойкость, склонность к риску. Выявить иррациональные, деструктивные мысли и убеждения выпускников.



Опросить: студентов выпускных курсов, молодых специалистов с опытом работы меньше и около 1 года, специалистов по персоналу, руководителей структурных подразделений, где работают «новички».

### 2 этап. Разработка/модификация средств воздействия

Провести аналитический обзор имеющихся средств воздействия по работе с данной проблемой.

Обосновать, что существует необходимость в создании новых средств решения проблемы. Теоретическое обоснование психологической техники/методики. Выбор теоретического направления, например, когнитивной психологии, гештальт, позитивной психотерапии и т.д.

Привлечение экспертов, применение креативных методов экспертных опросов для разработки и оценки когнитивных техник (можно привлекать представителей работодателей).

Оценка инструментария экспертами.

### *Пример*

Когнитивная терапия предполагает работу с представлениями, в данном случае, о трудовой деятельности, о профессиональной роли, с иррациональными, деструктивными мыслями, убеждениями.

Упражнение «Знаки улучшения» (Позитивная психотерапия)

1 \_\_\_\_ 2 \_\_\_\_ 3 \_\_\_\_ 4 \_\_\_\_ 5 \_\_\_\_ 6 \_\_\_\_ 7 \_\_\_\_ 8 \_\_\_\_ 9 \_\_\_\_ 10

Хуже не бывает сегодня \_\_\_\_\_ цель \_\_\_\_\_ идеально

«В технике шкальных оценок вычерчивают графическую 10-балльную шкалу, где 10 баллами обозначен идеальный результат, а начало шкалы – наихудшее положение дел. Пациента просят отметить на этой шкале сегодняшнюю ситуацию, а затем описать, какой должна быть его жизнь, чтобы он смог оценивать свою жизнь на один балл больше» [2, с. 826].

Можно модифицировать данную технику для решения проблемы адаптации к профессиональной роли.

3 этап. Экспериментальный – реализация средств воздействия, оценка результатов. Содержательно можно выделить следующие задачи:

Апробация нового средства воздействия – психологической техники/методики.

Формирование экспериментальной группы – подбор носителей проблемы.

Консультативная работа с клиентами в индивидуальной или групповой форме.

Измерения и опрос после воздействия, анализ обратной связи клиентов. Описание случаев: встреч, процедуры, приведение цитат из речи клиентов.

*Пример:*

Психологическое сопровождение – одна из форм психологической помощи.

Если работать со студентами, можно решить задачи психологической профилактики – предотвратить сложности в адаптации молодых специалистов.

Сформировать экспериментальную группу – студентов выпускных курсов без опыта работы с низкими показателями способности к адаптации.

Осуществить серию встреч, где реализовать разработанные/модифицированные когнитивные техники, направленные на повышение способностей к адаптации, готовности к изменениям, установок, описывающих компоненты жизнестойкости.

#### Обоснование данного дизайна исследования

1. Помощь в активизации психических сил, нахождении внутренних ресурсов и помощь клиенту в развитии и изменении себя являются целями консультирования [1].

2. Сбор информации, определение психологической проблемы – это этап консультирования.

3. Наличие данных количественного и качественного характера. Возможность математической обработки данных.

4. Исследователь может показать различные умения и навыки. Разработка инструментария для интервью, проведение интервью, разработка и апробация средства воздействия.

5. Создание продуктов, которые можно применять в работе практического психолога: интервью и психологические техники.

Консультативная психология является специфической прикладной областью научного знания, она описывает работу практиков консультантов, обосновывает методы и принципы работы психолога. Не зря консультирование иногда метафорически приравнивают к искусству. От профессионала требуется рациональность, логическое мышление и в то же время гуманитарные способности, умение увидеть за научными теориями и терминами *человека*, нуждающегося в помощи, и умение построить с ним общение.

#### **Список литературы:**

1. Линде Н.Д. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. пособие для студентов вузов / Н. Д. Линде. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 255 с.

2. Малкина-Пых И.Г. Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – 2-е изд, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2010. – 848 с.

3. Меновщиков В.Ю. Введение в психологическое консультирование. 2-е изд. стереотипное. М.: Смысл, 2000. — 109 с.

*Suchkova O.V., docent, candidate of psychological Sciences  
Tver, Tver state University*

## **ABOUT THE FORMAT OF RESEARCH IN PSYCHOLOGICAL COUNSELING**

Annotation. This article offers two options for the format of research in psychological counseling: the design of tools for psychological education and the development / modification of psychological techniques. The article substantiates these types of research design. The author gives examples of the implementation of these research schemes.

**Keywords:** *research, psychological counseling, psychological education, method, modification.*

*Лыса М.В., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Жалагина Т.А.*

## **ФОРМИРОВАНИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА У СУБЪЕКТОВ ТРУДА**

**Аннотация:** В данной статье рассматриваются общие закономерности формирования профессионального стресса и его проявления на разных этапах стрессового состояния. Выделены некоторые факторы, которые воздействуют на субъекта труда в процессе профессиональной деятельности. В конце статьи делается вывод о том, каким образом профессиональный стресс влияет на психологическое здоровье. Предложены методы саморегуляции, способствующие уменьшению стрессового состояния.

**Ключевые слова:** профессиональный стресс, общие закономерности, проявления, факторы стресса, психологическое здоровье, педагог.

Всемирная организация здравоохранения считает, что стресс в процессе трудовой деятельности является «чумой XXI века». Люди, выполняя свои трудовые обязанности, очень часто могут увольняться с должности по той причине, что возникает стресс, причем не только на работе, но и дома. Этого не избежать. Особенно часто эти ситуации затрагивают педагогов.

Учителя большую часть своего времени проводят на работе, поэтому, приходя домой, не могут забыть о проблемах, возникавших в течение рабочего дня. Следовательно, люди находятся в напряженном состоянии и переживают профессиональный стресс. Все это может привести к снижению интереса человека к жизни, истощаются его творческие и интеллектуальные способности. Психологическое напряжение приводит ко многим заболеваниям. Избежать этого помогут специальные упражнения, тренинги, методы снятия стресса.

Существует достаточно много определений понятия «профессиональный стресс», и мы решили остановиться на определении, которое дала Н.В. Самоукина.

Н.В. Самоукина [4, с. 186] считает, что профессиональный стресс можно определить как напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью.

Таким образом, мы решили рассмотреть более подробно этапы стрессового состояния в профессиональной деятельности педагога. Целью данной статьи является исследование формирования и проявления стресса на каждом этапе стрессового состояния в педагогической деятельности.

Стрессовое состояние в профессиональной деятельности можно рассмотреть на трех стадиях [3]:

1. Эмоциональная реакция тревоги. На организм воздействуют факторы среды, и человек начинает реагировать на создавшуюся ситуацию. Таким образом, возникает первая ответная реакция организма, и мы можем наблюдать поведенческие изменения в процессе труда. Может снижаться уровень сопротивляемости организма внешним раздражителям.

Продолжительность данной стадии достаточно индивидуальна: у некоторых людей тревога может накапливаться за пару минут, а у кого-то накопление тревожного состояния может происходить несколько недель.

2. Сопротивление и адаптация. На данной стадии сопротивление раздражителю усиливается. Следовательно, мы говорим о том, что стрессовый фактор в определенной ситуации оказывает длительное воздействие, поэтому организм субъекта труда начинает постепенно приспосабливаться к нему. Здесь можно выделить два этапа.

На первой стадии снижается общая возбудимость центральной нервной системы, формируется функциональная система управления адаптацией в новых условиях, то есть наш организм начинает приспосабливаться к этим чрезвычайным факторам. Снижается интенсивность гормональных сдвигов, усиливают свое действие гормоны коры надпочечников – именно они отвечают за адаптацию. Приспособительные реакции организма постепенно переключаются на более глубокий, тканевый уровень, повышается неспецифическая резистентность организма к вредным воздействиям [3].

На второй стадии – резистентности, организм начинает приспосабливаться. На уровне обратной связи выключаются некоторые моменты, и реакция на стрессоры снижается.

3. Стадия истощения. На этой стадии стресс сохраняется в течение длительного периода. Поэтому теряется способность организма бороться со стрессом и уменьшать его вредоносное воздействие, потому что начинает истощаться вся адаптивная способность. Данная стадия характеризуется стрессовыми перегрузками, что в результате приводит к проблемам со здоровьем. Эта стадия является самой опасной и нежелательной, так как снижается функция щитовидной железы, половых желез, угнетается тимико-лимфатическая система, система соединительной ткани, иммунитет.

Таким образом, организм человека начинает постепенно угнетаться, возможно появление серьезных последствий. Наступление стадии истощения – это не единственный исход стресса. Если стрессовое воздействие умеренно по силе и длительности, то стадия резистентности может длиться достаточно долго. В данном случае организм субъекта труда адаптирован к новым факторам, проявляется его жизнеспособность. С воздействием дополнительного стрессора, резистентность будет повышаться. Следовательно, на этом фоне организм начнет разрушаться: подключаются эндокринные разрушающие механизмы, может

сформироваться такое заболевание как диабет, возникнут серьезные проблемы со щитовидной железой. Поэтому крайне нежелательно допускать столь отрицательное воздействие на организм субъекта труда [3].

Необходимо более подробно рассмотреть факторы, которые вызывают стресс и воздействуют на педагога как субъекта труда [1]:

1. Факторы стресса вне организации. Например, слабая материальная обеспеченность может привести людей к тому, что необходимо совмещать две работы, и человек начинает очень мало отдыхать, больше нервничает, переживает, что в итоге приводит к стрессу. Человек проводит очень мало времени с семьей, возникают ссоры, недопонимания. В дальнейшем это может привести к разрушению семьи.

2. Групповые факторы стресса. К ним относятся:

- Отсутствие групповой сплоченности: некоторые работники могут не чувствовать себя членами коллектива в процессе работы, действий группы, и это может рассматриваться как серьезный источник стресса для них.

- Отсутствие взаимной поддержки. Многие работники чувствуют себя намного комфортнее и лучше, когда они делятся своими радостями и горестями с другими. Если не происходит такой социальной поддержки, то возможно формирование серьезного стрессового состояния.

- Наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов. На наш взгляд, достаточно актуальной и серьезной проблемой в организации является конфликт, обусловленный противоречиями или расхождением мнений, нужд и ценностей, различными отношениями людей внутри группы и между ними. Все это также оказывает стрессовое воздействие на сотрудников организации.

3. Факторы стресса, связанные с организацией. В процессе профессиональной деятельности может наблюдаться несоответствие рабочей нагрузки. Субъект труда, в нашем случае педагог, выполняющий обязанности, несоответствующие его должности, может испытывать чувство раздражения, недоумения, что способствует возникновению конфликтной ситуации.

Конфликт ролей происходит, когда педагогу приходится следовать двойственным запросам со стороны организации в процессе своей деятельности. Также при расхождении требований формальной и неформальной группы педагог может почувствовать напряжение и тревогу, потому что, с одной стороны, у него есть желание войти в коллектив, а с другой, ему необходимо выполнять нежелательные для него требования руководства. Таким образом, возникает неопределенность ролей, отрицательно сказывающаяся на эффективности труда.

Можно сделать вывод, что люди, которые заняты интересным для них делом, менее беспокойны и реже подвержены физическим недомоганиям, чем те, чья работа не так интересна. Здесь возникает сложность, потому что

каждый из них по-своему понимает, что из себя представляет интересная работа.

Существуют и другие факторы, которые влияют на психическое состояние субъектов труда. Стресс может возникнуть в результате плохих физических условий: неподходящий температурный режим в помещении, неудобная мебель, недостаточная освещенность или сильный шум. Эти факторы тоже способствуют возникновению стресса.

В ходе выполнения профессиональных обязанностей стрессовые ситуации могут создаваться изменчивостью и скоротечностью событий, требованием быстрого принятия решений, несовпадением индивидуальных особенностей работников, ритмом и характером деятельности [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что многие факторы влияют на возникновение стрессового состояния субъекта труда. Поэтому необходимо с помощью методов саморегуляции минимизировать состояние стресса.

В заключение можно сделать вывод, что профессиональный стресс играет огромную роль в профессиональной деятельности сотрудников разных организаций. Для каждого человека состояние стресса будет индивидуально: в одной и той же рабочей ситуации представители системы образования могут вести себя по-разному, поэтому стрессовое состояние у каждого педагога будет проявляться по-своему. Оно может сопровождаться быстрой утомляемостью, чувством усталости, ухудшением памяти и рассеянностью, невозможностью сосредоточиться на каком-либо деле. Следовательно, могут возникать частые ошибки в трудовой деятельности. Поэтому, чтобы избежать стрессовых ситуаций, необходимо прибегнуть к методам саморегуляции: аутогенной тренировке, медитации, визуализации. Благодаря применению методов саморегуляции может быть минимизирована возможность формирования стресса и, следовательно, появится возможность повышения эффективности профессиональной деятельности субъекта труда.

#### **Список литературы:**

1. Бодров В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ, 2016. — 352 с.
2. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности. (Электронный ресурс): учебное пособие. В 2 ч. Ч.2. Профессиональная деформация личности. Тверь: Тверской государственный университет, 2018.- 195 с.
3. Селье Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. - М.: Книга по требованию, 2012.- 124 с.
4. Фролова Ю.Г. Психология здоровья: пособие / Ю.Г. Фролова. — Минск: Выш. школа, 2014. — 255 с.

---

*Lysa M.V., Master's student of the II course, direction «Psychology», profile,  
«Labor Psychology and Engineering Psychology»  
Tver, Tver State University  
Scientific supervisor – Doctor of Psychological Sciences,  
Professor T.A. Zhalagina*

## **FORMATION AND MANIFESTATION OF PROFESSIONAL STRESS WITH LABOR SUBJECTS**

**Abstract:** This article examines the general patterns of the formation of professional stress and its manifestations at different stages of the stress state. Some factors that affect the subject of labor in the process of professional activity are highlighted. At the end of the article, it is concluded how professional stress affects psychological health. Methods of self-regulation are proposed to reduce the stress state.

**Key words:** *professional stress, general patterns, manifestations, stress factors, psychological health, teacher.*



*Константинова С.С., магистрант II курса, направление «Психология»,  
профиль «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор  
Демиденко Н.Н.*

## **ФИКСАЦИИ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ПСИХОСЕКСУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМА ДИАГНОСТИКИ**

**Аннотация.** В статье проводится анализ феномена фиксации личности, описываются основы теории психосексуального развития З. Фрейда, особенности фиксаций на различных стадиях психосексуального развития. Рассматривается проблема диагностики фиксации личности в психологической науке. Обосновывается необходимость разработки опросника, позволяющего диагностировать фиксации личности. Выделяются теоретические и методические основания для разработки опросника, позволяющего диагностировать фиксации личности.

**Ключевые слова:** *фиксация, теория психосексуального развития, стадии психосексуального развития, диагностика фиксации личности, психологическое консультирование.*

Феномен и понятие фиксации личности были введены в психологическую науку и описаны З. Фрейдом на начальной стадии становления психоанализа. С 1900 года ученый расширял понятие фиксации, соотнося его с сексуальными объектами и целями, стадиями психосексуального развития и человеческой деятельностью в целом. С 1920г. понятие фиксации относится к описанию бессознательных процессов, происходящих на различных стадиях психосексуального развития ребёнка. Они связаны с закреплением либидо на определенном сексуальном объекте или сексуальной цели, а также с регрессией, сосредоточением внимания на травме, психическими задержками и нарушениями, вытеснением патогенного материала из сознания человека [6].

Некоторые подходы в психологическом консультировании предполагают решение запроса клиента через работу с фиксациями личности. Например, в эмоционально-образной терапии одной из причин эмоциональной зависимости является фиксация на оральной стадии развития. Тогда вся работа строится по выходу из этой фиксации: терапия личностного роста, отказ от комплекса беспомощности, отказ быть маленьким, отказ от жалости к себе, развитие способности «стоять на ногах». В ходе терапии клиент учится нести ответственность за свою жизнь, за успехи и неудачи, учится обеспечивать себя самого, формировать свои цели и ценности, находить пути сотрудничества с другими. Вся работа в этом случае направлена на коррекцию характера клиента. Поскольку проблема определяется именно типом характера клиента, то работа должна быть длительной и системной [4].

В психотерапии работа с проблемой фиксации включает следующие аспекты: принятие в себе возможности другого поведения и отношения к жизни, переход на новую стадию в развитии.

На данный момент психолог может судить о фиксации личности на той или иной стадии на основе интроспекции клиента в различных жизненных обстоятельствах. В психологической науке отсутствует диагностический инструмент, направленный на выявление фиксации личности. В связи с этим могут быть поставлены вопросы: насколько собранные данные в беседе с клиентом достоверны и полностью отражают наличие фиксации? Учитываются ли при этом другие фиксации на стадиях психосексуального развития? Насколько полную информацию консультант может собрать, не имея структурированного опросника или анкеты?

Многие проблемы клиента могут иметь своей причиной именно фиксацию на одной из стадий психосексуального развития. Проявляться фиксация может, например, в невозможности реализации и развития себя в профессии. Когда человек, вроде, хочет расти дальше, но чувствует некое препятствие, которое не может преодолеть: не видит себя в роли более ответственного, более свободного, и т.д. Еще один пример проявления фиксации можно увидеть в сфере межличностных отношений. Если в отношениях клиент имеет определенную модель поведения, которая не является эффективной и адекватной ситуации, можно говорить о том, что у него произошла фиксация на одной из стадий психосексуального развития. В таком случае человек не может самостоятельно справиться с ней и говорит «вот другие бы на моем месте ..., но я так не могу ...». То есть, из нарратива (оценки того, как и что человек говорит) можно увидеть фиксацию, невозможность перейти на другую стадию психосексуального развития и использовать её стратегии поведения, научиться смотреть на проблему с другой стороны. Человек, например, может быть фиксирован на анальной стадии, в основном только «удерживает», и не умеет пользоваться другими инструментами, моделями поведения, не приемлет гибкость или адаптивность, стремление к цели, интегративность других стадий.

Но этих наблюдений психолога недостаточно для того, чтобы увидеть ситуацию более широко и утверждать точно, что у клиента есть та или иная фиксация. Проведенный анализ научных исследований показал, что на данный момент есть необходимость разработки диагностического инструмента по выявлению фиксации личности, который позволил бы более точно изучать данный феномен и применять полученные результаты для практической работы психолога, а именно для построения соответствующей эффективной программы консультирования по выходу из фиксации.

На данный момент фиксацию личности представляется возможным определить только двумя способами: через сбор анамнеза жизни клиента от 0 до 6 лет и через диагностику черт характера. Первый способ является

достаточно трудным в реализации, информация и воспоминания о детстве могут быть недоступными для клиента. Поэтому целесообразно исследовать фиксацию личности через диагностику черт характера. Однако тут возникают некоторые сложности. Многие черты характера, которые З. Фрейд относил к той или иной фиксации, не поддаются диагностике с помощью имеющихся инструментов в психологии. Например, 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, личностный опросник Г. Айзенка, опросник А. Личко. Данные методики не измеряют многие черты характера, которые определяют фиксации личности исходя из теории З. Фрейда. Для измерения отдельных черт характера в соответствии с фиксацией можно использовать отдельные опросники. Но это будет слишком большой объем работы как для клиента, так и для психолога. Мы считаем необходимым разработать такой инструмент, который будет более прост в реализации и интерпретации результатов, не будет отнимать много времени. Разрабатываемый опросник позволит диагностировать наличие фиксации, степень выраженности фиксации, тип характера в соответствии с теорией З.Фрейда, доминирующую фиксацию, смешанные типы характера.

Теоретической основой опросника «Диагностика фиксации личности» является концепция З.Фрейда о стадиях психосексуального развития, о фиксациях личности и его типологии характера.

Фиксация – это сохраняющаяся привязанность человека к определенным объектам и целям, фазам и стадиям развития, образам и фантазиям, способам поведения и удовлетворения, отношениям и конфликтам. В психоанализе понятие фиксации относится к описанию бессознательных процессов, происходящих на различных стадиях психосексуального развития ребёнка. Порой случается, что ребенок «застревает» на той или иной стадии, это в теории психоанализа называется фиксацией. Фиксация характеризует регресс взрослого человека к определенной стадии психосексуального развития, который происходит вследствие неудовлетворения ключевой для этой стадии потребности, когда сексуальная энергия накапливается, не находя возможности реализоваться [6].

Например, когда ребенка слишком рано отрывают от груди, или когда слишком жестко приучают к горшку, или когда стыдят за то, что он интересуется своими гениталиями и так далее. Фиксация на определенной стадии определяет не только будущий характер человека, но и его привычки. Например, если ребенок не удовлетворил свою потребность в грудном вскармливании и «застрял» на оральной стадии, вырастая он может быть склонен к перееданию или курению [6, 7].

В концепции психосексуального развития З.Фрейд выделяет пять стадий: оральная, анальная, фаллическая, латентная, генитальная [6].

Оральная стадия – это стадия удовлетворения потребностей. По Фрейду, родитель может либо недостаточно кормить ребенка, и мир

будет небезопасен. Либо наоборот – перекармливать его, и ротовая зона тогда может зафиксироваться, как способ решения всех проблем. Соответственно, считается что выросший взрослый будет справляться со стрессом с помощью сигарет, алкоголя, жвачки, и схожих удовольствий. Эту стадию также можно назвать – стадия базовой безопасности, или просто – базовая. На этой стадии может произойти фиксация, и человек не пройдет дальше в своем развитии. Вернее, развиваться он, конечно, будет. Но время от времени будет упираться в некий невидимый потолок. Как будто не может что-то сделать, шагнуть дальше. Такой потолок, в общем, будет присутствовать при всех фиксациях [7].

Следующая стадия – анальная, стадия удержания и власти. Человеку важно удержаться в стабильности, и чтобы все было как надо, правильно, на своих местах. Гибкость, новое мышление, новые веяния, модерн будут отбрасываться и восприниматься им с опаской [1,3].

Фаллическая стадия иначе может называться векторной стадией. Человек целеустремлен, знает чего хочет, умеет добиваться целей. При этом, если говорить о фиксациях, ограничениях этой стадии, то тут возможна непереносимость отсутствия достижений, невозможность спокойствия и удовлетворения достигнутым [3,5].

На латентной стадии все навыки предыдущих стадий проверяются на практике, используются во взаимодействии с социумом, и происходит их постепенная интеграция. Если произошла фиксация на одной из первых трех стадий, человек не переходит в латентную фазу и не может применять на практике различные стратегии поведения. На латентной стадии происходит интеграция имеющихся в арсенале моделей поведения и взаимодействия, и человек может перейти к стадии, которую З.Фрейд назвал генитальной, или по-другому – интегративной стадией. На этой стадии уже нет фиксаций. Человек живет, развивается, пользуется разными паттернами, моделями поведения «по ситуации» [1,3,5].

Фиксация может быть достаточно сильной. Не каждый будет способен преодолеть ее и перейти на следующий уровень быстро, или даже вообще это сделать. И не каждому это надо, некоторые люди с фиксацией не испытывают никаких проблем в жизни. Если же человеку мешает его «невидимый потолок», он находится в конфликте с собой, окружающими, миром, тогда стоит обратить внимание, не произошло ли в его жизни застревание [5].

Соответственно каждой фиксации, З.Фрейд выделил и описал три типа характера – оральный, анальный и фаллический (таблица 1). Позже описание этих типов характера дополнили психоаналитики Карл Абрахам, Эрнест Джонс, Эдвард Джордж Гловер [1,2,6].

Таким образом, представленные в таблице черты характера выступили основой для разработки опросника «Диагностика фиксации личности».

Методической основой для разработки опросника выступили такие методики, как 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, личностный опросник Г. Айзенка, опросник А. Личко. В основе данных опросников диагностические вопросы были сформулированы на основе следующих принципов: оценка собственных поведенческих, эмоциональных и вербальных реакций в ответ на типичные и повторяющиеся жизненные ситуации; прогнозирование поведенческих, эмоциональных и вербальных реакций в ответ на предложенные жизненные ситуации; отношение к различным жизненным ситуациям, поведению или словам других людей; оценка желаемых поведенческих, эмоциональных и вербальных реакций в ответ на предложенные жизненные ситуации; оценка наличия у себя определенных черт личности.

Таблица 1. Характеристика орального, анального и фаллического типов характера

Оральный характер	Анальный характер	Фаллический характер
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потребность в одобрении</li> <li>• Доверчивость</li> <li>• Зависимость</li> <li>• Неуверенность в себе</li> <li>• Нерешительность</li> <li>• Неумение заботиться о себе</li> <li>• Несамостоятельность</li> <li>• Нет своего мнения</li> <li>• Пассивность</li> <li>• Фантазирующий</li> <li>• Зависимости (аддикции)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Скупость</li> <li>• Жадность</li> <li>• Бережливость</li> <li>• Усидчивость</li> <li>• Пунктуальность</li> <li>• Упрямство</li> <li>• Стремление к чистоте</li> <li>• Угодливость</li> <li>• Ответственность</li> <li>• Ложная самопрезентация</li> <li>• Перфекционизм это</li> <li>• Завышенные требования к себе</li> <li>• Верность</li> <li>• Добросовестность</li> <li>• Желание помогать всем</li> <li>• Не спонтанный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дерзость</li> <li>• Хвастливость</li> <li>• Опрометчивость</li> <li>• Стремление добиваться успеха, целеустремленность</li> <li>• Стремление привлекать противоположный пол</li> <li>• Конкурирующий</li> <li>• Завистливый</li> <li>• Самоуверенность</li> </ul>

Разрабатываемая методика «Диагностика фиксации личности» позволяет определить, на какой стадии психосексуального развития у личности произошла фиксация, каким характером личность обладает в соответствии с классификацией З.Фрейда и степень выраженности фиксаций на каждой стадии. Данный опросник могут применять практикующие психологи, которые работают с некоторыми запросами клиентов через выход из фиксаций.

### Список литературы:

1. Абрахам К. Психоаналитические труды: В 3 т. / Карл Абрахам. — Пер. с нем. под науч. ред. С.Ф. Сироткина, И.Н. Чирковой. Т. 1: Работы 1907—1912 гг. Ижевск: ERGO, 2009. - 376 с.
2. Джонс Э. Жизнь и творения Зигмунда Фрейда. Гуманитарий. 2018. 464 с.
3. Лейбин В. Психоанализ и современная западная философия/ В. Лейбин. - М., 1990. 397 с.
4. Линде Н.Д. Психологическое консультирование: Теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов / Н.Д.Линде. 2-е изд, испр. и доп. М: Издательство «Аспект Пресс», 2019. - 272 с.
5. Урсано Р. Психодинамическая психотерапия/ Р. Урсано, С. Зонненберг, С. Лазар. М.: Российская психоаналитическая ассоциация, 1992. 158 с.
6. Фрейд З. Основные психологические теории в психоанализе/ З. Фрейд. М., 1923. - 254 с.
7. Шерток Л. Непознанное в психике человека/ Л. Шерток. М., 1982. - 311 с

*Konstantinova S.S., Master's student of the II course, direction "Psychology",  
profile "Psychological counseling"  
Tver, Tver State University  
Scientific supervisor - Doctor of Psychological Sciences, Professor Demidenko  
N.N.*

### **PERSONALITY FIXATION IN THE CONTEXT OF THE THEORY OF PSYCHOSEXUAL DEVELOPMENT: THE PROBLEM OF DIAGNOSIS**

Annotation. The article analyzes the phenomenon of personality fixation, describes the basics of the theory of psychosexual development of Z.Freud, features of fixations at various stages of psychosexual development. The problem of diagnostics of personality fixation in psychological science is considered. The necessity of developing a questionnaire to diagnose personality fixation is substantiated. The theoretical and methodological grounds for the development of a questionnaire that allows diagnosing personality fixations are highlighted.

Keywords: fixation, theory of psychosexual development, stages of psychosexual development, diagnosis of personality fixation, psychological counseling.

*Шаповалов В. В., магистрант, кафедра психологии развития и образования, Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, Санкт-Петербург*  
*Голенищева Е.Л., кандидат психологических наук, доцент, кафедра психологии развития и образования, Ленинградский государственный университет им. А.С.Пушкина Россия, г. Санкт-Петербург,*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ У СОЗАВИСИМЫХ ЖЕНЩИН РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию проблемы созависимости с целью выявления эмоциональных особенностей у созависимых женщин на разных стадиях взрослости. Объектом исследования выступили 60 женщин, которые относились к возрастной группе ранней взрослости – 34 чел. и к возрастной группе средней взрослости – 26 чел. В работе использованы эмпирические методы (анкетирование) и математико-статистические методы (t-критерий Стьюдента, корреляционный критерий Пирсона). В рамках статьи сформулированы предположения в аспекте формирования созависимости в детско-родительских отношениях в семьях советского и российского периодов. Сделан вывод, что созависимые женщины демонстрируют похожий профиль эмоциональных особенностей. [2]

**Ключевые слова:** созависимость, эмоции, взрослость.

Природа созависимости неоднозначна. С точки зрения психологов, созависимое поведение возникает в нездоровой семейной среде [5]. В то же время, социологи аргументируют женскую эмоциональную зависимость, как сформировавшиеся в течение длительного времени убеждения и представления о женских качествах, так называемом женском предназначении в отношениях, где за счет культурно-исторических факторов граница между эмоциональной зависимостью и объективно здоровыми отношениями становится столь неявной, что порой в различных культурах одно заменяется другим [6, с. 55].

Таким образом, созависимость формируется еще в раннем детстве, становясь одной из опор фундамента личности [3, с. 121].

В то же время социальные предикторы развития, которые включают систему отношений, различные уровни социального взаимодействия, различные типы и формы деятельности, выступают в качестве основного условия личностного развития [4, с. 493]. Становление человека как личности многопланово и определяется как внутренними, так и внешними условиями. Современные теории и методы психологии развития чаще всего, порождают множество классификаций возрастных периодов. Период взрослости являет собой значительный по времени отрезок жизни человека и, в связи с этим, создает некоторые трудности для исследования данного периода.

Можно сказать, что в психологии нет единого мнения насчет влияния созависимости на качество жизни женщины в целом. На текущий момент признается, что созависимость в определенной мере влияет на

эмоциональный фон человека и вместе с этим многие авторы по данной теме расходятся во мнениях относительно эмоциональных особенностей созависимой личности [1].

Для изучения эмоциональных особенностей созависимых женщин разных возрастных групп была использована стандартизированная анкета, включающая в себя следующие методики: Опросник на определение созависимых моделей поведения Б. Уайнхолд, Дж. Уайнхолд; Шкала тревоги (ситуативная тревожность, личностная тревожность) Ч. Спилбергера; Шкала депрессии А. Бека; Методика «Диагностика уровня эмпатии» И. Юсупова; Торонтская алекситимическая шкала Г. Тейлор; Опросник вины К. Куглера, У. Джонс (в адаптации И. Белик). В исследовании приняли участие женщины г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области в количестве 60 человек на базе РБОО «АЗАРИЯ». Из них 34 женщины относились к возрастной группе «ранней зрелости» и 26 женщин относились к возрастной группе «средней зрелости». Статистическая обработка результатов проводилась с использованием метода параметрической статистики t-критерий Стьюдента.

На первом этапе анализировались результаты сравнительного анализа (табл. 1). Выявлено, что у выборки «средней зрелости» в большей степени выражена созависимость, а также такие проявления эмоциональных особенностей как депрессия, вина-состояние, вина-черта характера и алекситимия.

Таблица 1. Результаты сравнительного анализа значений показателей степени созависимости и эмоциональных особенностей у созависимых женщин разных возрастных групп.

Шкала	M±m		t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
	Ранняя зрелость	Средняя зрелость		
Созависимость	48,88±10,57	54,46±8,39	2,15	p<0,05
Депрессия	40,88±9,07	48,42±7,38	2,20	p<0,05
Вина-состояние	26,61±10,49	36,96±7,84	3,68	p<0,001
Вина-черта	59,14±8,47	74,65±6,36	3,62	p<0,001
Алекситимия	47,88±9,10	58,11±7,83	3,17	p<0,01

На втором этапе исследования был проведен корреляционный анализ для каждой из выборок (рис.2, рис. 3). В каждой из выборок было выявлено, что взаимосвязь созависимости и эмоциональной сферы у созависимых женщин в целом одинакова, что говорит нам о достоверной связи созависимости с эмоциональными особенностями у созависимых женщин.



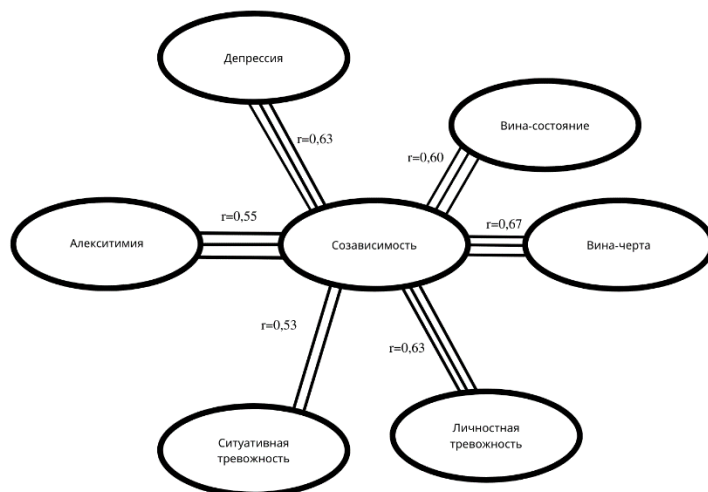


Рис. 1. Корреляционная связь созависимости и эмоциональных особенностей (тревожность, вина, депрессия, алекситимия) у созависимых женщин ранней взрослости

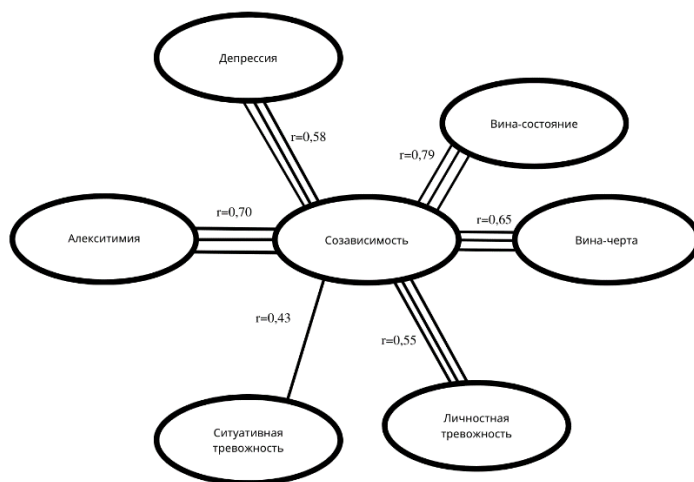


Рис. 2. Корреляционная связь созависимости и эмоциональных особенностей (тревожность, вина, депрессия, алекситимия) у созависимых женщин средней взрослости

По результатам исследования можно сделать вывод, что существуют различия между эмоциональными особенностями созависимых женщин разных возрастных групп. Группа созависимых женщин средней взрослости демонстрирует более высокую степень созависимости и таких

эмоциональных особенностей как вина, депрессия и алекситимия. Вместе с этим можно сказать, что эмоциональный профиль созависимых женщин в целом выражен одинаково. Можно выдвинуть предположение, что культурно-социальный аспект также влияет на степень созависимых моделей поведения. Это предположение может быть рассмотрено в будущих исследованиях.

### Список литературы:

1. Артемцева Н.Г. Феномен созависимости: психологический аспект. М.: РИО МГУДТ, 2012. - 222 с.
2. Башманов В.В., Калиниченко, О.Ю. Феномен созависимости: медико-психо-социальный аспект//Вестник новых медицинских технологий. Электронный журнал.2015. - С. 5-6.
3. Психология человека от рождения до смерти / Под общей редакцией А. А. Реана. — Москва : Издательство АСТ, 2015. — 656 с.
4. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 625 с.
5. Смит Энн У. Внуки алкоголиков : проблемы взаимозависимости в семье / Энн У. Смит. – Москва : Просвещение, 1991. – 127 с.
6. Фромм Эрих. Искусство любить / Эрих Фромм ; [пер. с англ. А.В. Александровой]. – Москва : Издательство АСТ, 2019. – 221 с.

*Shapovalov Vadim Vladimirovich Undergraduate, Department of Developmental Psychology and Education, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, shapvadim@mail.ru*

*Golenishcheva Elena Leonidovna, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Developmental, Psychology and Education, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, golenichevaelena1974@rambler.ru*

## EMOTIONAL FEATURES IN CODEPENDENT WOMEN DIFFERENT AGE GROUPS

**Abstract.** The article is devoted to the study of the problem of codependency in order to identify the emotional characteristics of codependent women at different stages of adulthood. The object of the study was 60 women who belonged to the age group of early adulthood - 34 people. and to the age group of middle adulthood - 26 people. The work uses empirical methods (questionnaires) and mathematical-static methods (Student's t-test, Pearson's correlation test). Paper describes a number of predictions of the formation of codependence in parent-child relations in families of the Soviet and Russian periods. It was concluded that codependent women demonstrate a similar profile of the emotional characteristics. [2]

**Keywords:** codependency, emotion, adulthood.

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

## **НЕОПТИМАЛЬНЫЙ ТИП ОТНОШЕНИЯ К БЕРЕМЕННОСТИ КАК ФАКТОР ПРОЯВЛЕНИЯ ДЕВИАНТНОГО МАТЕРИНСТВА**

**Аннотация:** Данная статья посвящена изучению типа отношения к беременности как интегрального психологического образования, отражающего изменения в физиологических и психологических процессах в период беременности. Проводится анализ и описание оптимального, гипогестогнозического, эйфорического, тревожного и депрессивного типов отношения к беременности. Неоптимальный тип отношения к беременности рассматривается как тип, комбинирующий в себе психологические проявления тревожного, депрессивного, эйфорического и гипогестогнозического типов отношения к беременности.

**Ключевые слова:** *беременность, тип отношения к беременности, психологический компонент гестационной доминанты, оптимальный тип отношения к беременности, неоптимальный тип отношения к беременности*

Период беременности в жизни женщины не только меняет ее социальную роль, ценности, приоритеты, представления, но и становится критическим в динамике физиологических, психологических процессов. Специфика положения женщины приводит к дестабилизации личности и социально-психологического окружения. В период беременности женщина не просто испытывает влияние различных внешних факторов, но и своего отношения к этим факторам. Отражением происходящих преобразований становится отношение женщины к беременности и вынашиваемому ребенку, что имеет решающее значение для развития ребенка. Отношение к беременности складывается с учетом ощущений плода, телесных ощущений, эмоционального реагирования на свое состояние, состояние ребенка, общей ценности беременности [6].

И.В.Добряков отмечал, что при изучении отношения женщины к беременности учитывается её общее отношение к факту беременности и тем изменениям, которым она подвергается в этот период, отношение к будущему ребенку и к материнству. Отношение к беременности — это тот компонент, который организует становление материнской позиции и системы поведения, направленных на обеспечение оптимальных условий для развития ребенка [3].

И.А.Аршавский на основе учения А. А. Ухтомского ввёл понятие «гестационной доминанты», которое отражало особенности протекания физиологических и нервно-психических процессов в организме беременной женщины. Гестационная доминанта отражает общую направленность всех реакций организма на создание оптимальных условий для развития ребенка [1].

Различные исследователи выделяют два компонента гестационной доминанты: физиологический и психологический. Данные компоненты определяются соответственно биологическими и психическими изменениями, происходящими в организме женщины и нацеленными на вынашивание и рождение ребенка. Тип отношения к беременности является ключевой составляющей психологического компонента гестационной доминанты (далее ПКГД). ПКГД представлен совокупностью механизмов психической саморегуляции, которые формируются в период беременности и направлены на создание оптимальных условий развития ребенка, формирование отношения женщины к беременности. Далее нами будут описаны типы ПКГД, выявленные в исследованиях И.В.Добрякова [6].

**Оптимальный тип ПКГД** встречается у женщин, которые ответственно подходят к беременности, но стараются избегать лишней тревоги. Отмечается, что часто в таких случаях семейная система достаточно сильна и стабильна, отношения в ней гармоничны, а беременность является для супругов желанной. Женщины с таким типом ПКГД продолжают в период беременности вести активный образ жизни, следят за здоровьем, следуют рекомендациям врачей, занимаются дородовой подготовкой. В дальнейшем оптимальный тип ПКГД способствует формированию гармоничного типа семейного воспитания ребенка [2].

**Гипогестогнозический тип ПКГД** часто встречается у женщин, не закончивших учебу, сильно увлеченных работой. Первая категория как правильно не готова к беременности, она застаёт их врасплох. Они не желают уходить в академический отпуск и менять образ жизни. Женщины второй группы обычно планируют беременность, поскольку понимают, что с возрастом растёт риск различных осложнений. Часто у женщин с данным типом ПКГД нет желания менять стиль жизни и свои поведенческие стереотипы, у них не хватает времени посещать врачей и курсы подготовки к родам. После рождения ребенка уход за ним часто перекладывают на родственников, супругов, нянь, так как у самих матерей не хватает на это времени. В семейном воспитании такие матери часто склонны к эмоциональной отверженности по отношению к своим детям [7].

**Эйфорический тип ПКГД** характерен для женщин с истерическими чертами личности, а также у женщин, лечившихся от бесплодия и длительно ожидающих наступления беременности. Для части женщин этого типа беременность становится эффективным средством манипулирования. Часто женщины с истерическими чертами личности демонстрируют чрезмерную любовь к ребенку и преувеличивают различные, даже малейшие недомогания, требуют постоянного внимания со стороны супруга и других членов семьи. Рекомендации врачей, курсы дородовой подготовки для них достаточно формальные мероприятия [2].

**Тревожный тип ПКГД** отличается чрезвычайно высоким уровнем тревоги беременной, отражающимся на ее соматическом здоровье. Нередко повышенная тревога сопровождается ипохондричностью, которую могут отметить врач и ведущий родовых курсов. Однако часто специалисты не всегда обеспечивают адекватную помощь беременным с тревожным типом ПКГД, что еще более ухудшает ситуацию. Женщинам данного типа нужны отдельные консультации с психологом. В воспитании детей они отражаются повышенной моральной ответственностью, они не уверены в своих силах в воспитании. В воспитании часто отмечается доминирующая гиперпротекция [2].

**Депрессивный тип ПКГД** отражается резко сниженным фоном настроения. Даже если женщина ранее хотела ребенка, сейчас может говорить, что не хочет его, не готова к рождению ребенка, боится умереть при родах или родить ребенка с изъянами. Часто у женщин этого типа отмечаются дисморфоманические идеи, мысли о том, что у них есть какие-то уродства. В крайних случаях у женщин такого типа отмечаются сверхценные, бредовые идеи, мысли о самоуничтожении, появляются суицидальные тенденции. В таких ситуациях нужна квалифицированная помощь, работа с психиатром или психотерапевтом, который выявит тип депрессии и назначит необходимый курс лечения. В воспитании ребенка также могут встречаться эмоциональное отвержение, жестокое обращение с ребенком, за которое мать может испытывать чувство вины [8].

Резюмируя представленную информацию, отметим, что психологический компонент гестационной доминанты представляет собой совокупность механизмов психической саморегуляции, формирующих отношение женщины к своей беременности, материнству, изменяющих её отношения с окружающими людьми, направлен на создание условий для развития будущего ребенка. Исследования показывают, что при оптимальном типе гестационной доминанты у женщины разрешен кризис идентичности, более высокие показатели самоактуализации, осмысленности и ценности материнства. При этом у женщин с другими типами гестационной доминанты проявляется акцентирование целей и смыслов жизни только на текущем периоде, ценность материнства также концентрируется в отношении актуального состояния, без выстраивания дальнейшей перспективы. Изучение тревожности, депрессивности и невротической симптоматики у женщин с различными типами психологического компонента гестационной доминанты показывает, что за исключением женщин с оптимальным типом представители других типов демонстрируют симптомы тревожности, депрессивности и невротизации. Кроме того, при любом из неоптимальных типов психологического компонента гестационной доминанты наблюдается наличие тревоги или сверхценного, эйфорического, а иногда и фрустрирующего отношения матери к ребенку. Любой из перечисленных вариантов затрудняет

проявление конструктивной заботы и формирование функциональных отношений в системе «мать-дитя» [4; 6].

Таким образом, можно сделать вывод, что комбинации тревожных, депрессивных, эйфорических, гипогестогнозических проявлений, свойственных типам отношения к беременности, отличным от оптимального формируют неоптимальный тип отношения к беременности. Неоптимальный тип является определяющим фактором при формировании дисфункциональных отношений в системе «мать-дитя», а также в семейном окружении женщины [9].

Изучение проблемы отношений беременных женщин к своей беременности способствует определению того, как в дальнейшем будут строиться отношения матери с ребенком, специфика детско-родительских отношений. Важно понимать то, насколько беременность и рождение ребенка являются желанными и значимыми в жизни женщины, насколько ценность ребенка доминирует в ценностно-потребностной сфере женщины, что в дальнейшем влияет на родовую деятельность женщины и послеродовой период, возникновения послеродовой депрессии [5].

Исследование типа отношения к беременности и в особенности выявления параметров неоптимального типа отношения и его характера способствует разработке форм психологического сопровождения и консультирования для профилактики девиантных форм материнства, снятия тяжелых эмоциональных реакций на беременность и рождение ребенка, на изменение семейной системы.

#### **Список литературы:**

1. Гарданова Ж. Р. Особенности формирования материнской доминанты у молодых девушек // Наука, техника и образование. 2017. №11 (41). - С. 70–74.
2. Добряков И.В. Перинатальная психология. СПб: Питер, 2010. - 234 с.
3. Завгородняя И. В. Отношение к беременности у женщин как системообразующий компонент материнской позиции// Психологические проблемы современной семьи: сборник тезисов VI-ой Международной научной конференции. Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2015. – С. 436–448.
4. Золотова И. А. Исследование особенностей психологического компонента гестационной доминанты как индикатора формирования дисфункциональных отношений в системе «мать-дитя» у женщин различных возрастных категорий// Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27. – № 2. – С. 135–142.

5. Кольчик Е.Ю., Ушакова В. Р. Специфика отношения к беременности женщин с разным семейным статусом // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №3. - С. 1–10.

6. Корниенко Д. С., Радостева А. Г. Личностные черты как предикторы типа психологической компоненты гестационной доминанты в связи с опытом материнства // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. №3 (35). - С.393-405.

7. Преображенская С. В. Особенности переживания беременности при норме и патологии вынашивания // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2018. №2 (12). - С. 106–121.

8. Шестакова В. Н. Влияние психологической гестационной доминанты матери на состояние здоровья родившихся детей // Российский педиатрический журнал. 2017. №6. - С. 324–328.

9. Эйдемиллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. СПб.: Речь, 2006, - 352 с

*Khrisankhova Elizaveta Andreevna, student of the II-year, direction «Psychology», profile «Psychological counseling»  
Tver, FSBOU VO "Tver State University"  
Supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Barilyak Irina Anatolyevna*

## **NON-OPTIMAL TYPE OF ATTITUDE TOWARDS PREGNANCY AS A COMBINATION OF ANXIOUS, EUPHORIC, DEPRESSIVE, HYPOGESTOGENIC MANIFESTATIONS**

**Resume:** This article is devoted to the study of the type of attitude towards pregnancy as an integral psychological formation reflecting changes in physiological and psychological processes during pregnancy. The analysis and description of the optimal, hypogestogenic, euphoric, anxious and depressive types of attitudes towards pregnancy is carried out. The non-optimal type of attitude towards pregnancy is considered as a type that combines the psychological manifestations of anxious, depressive, euphoric and hypogestogenic types of attitude towards pregnancy.

**Key words:** *pregnancy, type of attitude towards pregnancy, psychological component of gestational dominant, optimal type of attitude towards pregnancy, non-optimal type of attitude towards pregnancy*

*Сафронова Д.А., магистрант III курса, направление «Психология», профиль «Психология личности», г. Санкт-Петербург, Пушкин, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина*

*Научный руководитель – доктор психологических наук, кандидат медицинских наук, старший научный сотрудник Белов В. В.*

*г. Санкт-Петербург, Пушкин, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина*

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА**

**Аннотация:** Лидерские качества человека являются одной из ключевых характеристик личности. Формирование и развитие этих качеств является существенной задачей образовательных учреждений. В представленной статье проводится исследование связи лидерских качеств с личностными характеристиками студентов разных курсов.

**Ключевые слова:** лидерство, лидерский потенциал, личностные детерминанты, студенты.

Изучая научную литературу, мы сталкиваемся с рядом схожих понятий, таких как «личностный потенциал», «лично-профессиональный потенциал», «потенциал руководителя», «лидерский потенциал». Проведя теоретический анализ проблемы исследования лидерского потенциала на основе работ зарубежных и отечественных исследователей, мы выделили концептуальную основу исследования, которую составляют теории лидерства, описанные в работах таких отечественных авторов, как Роберт Львович Кричевский, Константин Владимирович Бендас, Анатолий Николаевич Занковский, Василий Васильевич Белов. Таким образом, можно предположить, что лидерский потенциал детерминирован личностными качествами.

В связи с этим цель исследования: выявить личностные детерминанты лидерского потенциала студентов экономического колледжа. Для реализации поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы лидерства и лидерского потенциала.
2. Оценить и сравнить лидерские способности студентов различных курсов.
3. Оценить и сравнить личностные характеристики студентов с разным уровнем лидерских способностей.
4. Проанализировать взаимосвязь лидерских способностей студентов с личностными качествами.
5. Оценить и сравнить личностные характеристики студентов с разным социометрическим статусом.

Личностные особенности лидеров – это отдельные характеристики личности, которые связаны с проявлением лидерского потенциала в



учебных группах. Исходя из анализа данных, представленных в литературе, были выявлены эти личностные особенности лидера и подобраны методики:

- Методика 16-ти факторного исследования личности Р. Б. Кеттелла (форма С),

- Методика диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн. Модификация А.М. Прихожан;

- Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) (В. В. Синявский и Б. А. Федоришин);

- Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. Опросник общего психологического состояния человека.

Лидерский потенциал – это готовность и способность человека вести за собой членов группы; готовность оценивается по признанию членами группы права человека быть лидером. С этой целью используется методика Диагностика функционального лидерства в малых группах (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.).

Для оценки лидерских способностей используется методика Диагностика лидерских способностей (Е.Е. Крушельницкий).

Исследование было проведено на базе экономического колледжа в Санкт-Петербурге (СПБУТУИЭ). В нем приняли участие 50 студентов 1 и 2 курсов колледжа в возрасте от 17 до 19 лет (25 человек – 1 курс, 25 человек – 2 курс).

В ходе исследования были получены следующие результаты.

Результат процентного соотношения показателя лидерских способностей студентов 1 и 2 курсов (рис. 1) указывает на то, что студенты 2 курса характеризуются относительно более выраженными способностями, определяющими успешность деятельности лидера. Они проявляют большее стремление к успешному выполнению лидерских функций и будут успешнее с ними справляться.



Рис.1 - Результаты процентного соотношения показателя лидерских способностей студентов разных курсов

Таким образом, установлено, что показатель лидерских способностей обучающихся 2 курса статистически выше (таблица 1), что указывает на более выраженные лидерские качества («Лидерские способности»,  $U=219,5$  при  $p < 0,05$ ). Это указывает на то, что студенты 2 курса на статистически достоверном уровне проявляют большее стремление к успешному выполнению лидерских функций и будут успешнее с ними справляться.

Таблица 1. Результаты сравнительного анализа лидерских способностей студентов 1 и 2 курса

Показатель	Студенты 1 курса (n=25)		Студенты 2 курса (n=25)		Эмпирическое значение U-критерия Манна-Уитни
	Mx	$\sum R$	Mx	$\sum R$	
Лидерские способности	19,92	544,5	23,96	730,5	219,5 ( $p < 0,05$ )

Примечание: Mx - среднее значение;  $\sum R$  – сумма рангов

Частотный анализ показателей уровня притязаний и уровня самооценки студентов с разным уровнем лидерских способностей (рис. 2) характеризуют обучающихся с высоким уровнем лидерских способностей, как личностей с относительно более высокой, адекватной самооценкой и высокими притязаниями. Студенты же со средним и низким уровнями лидерских способностей характеризуются заниженной самооценкой при реалистичном уровне притязаний.

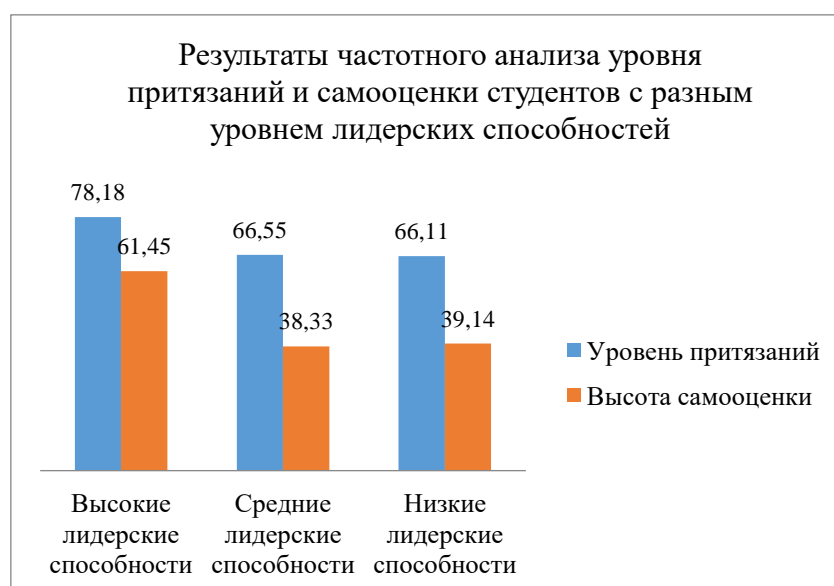


Рис. 2. Результаты частотного анализа уровня притязаний и самооценки студентов с разным уровнем лидерских способностей

Частотный анализ показателей уровня коммуникативных и организаторских способностей студентов с разным уровнем лидерских способностей (рис. 3) характеризуют обучающихся с высоким уровнем лидерских способностей как личностей с более высокими коммуникативными и организаторскими способностями.

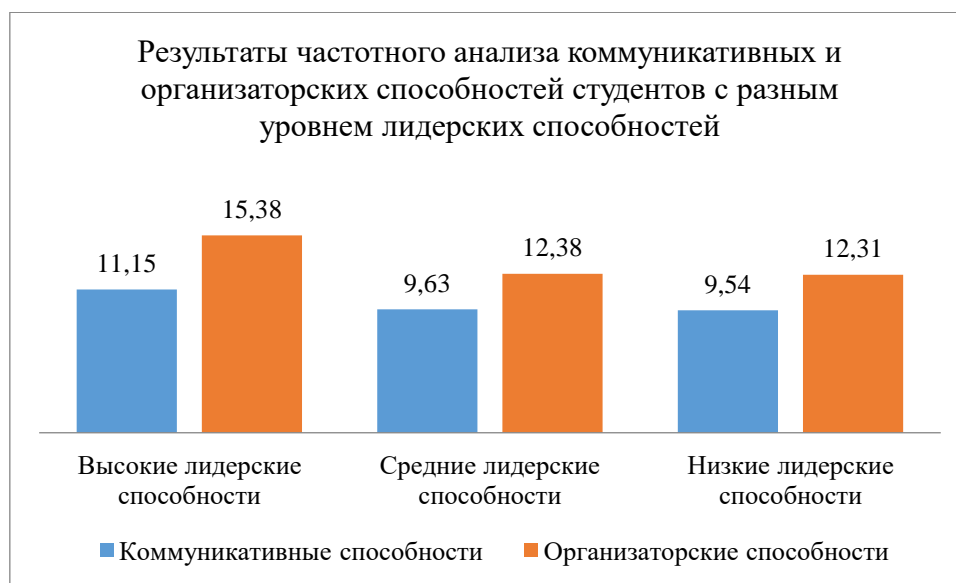


Рис. 3. Результаты частотного анализа коммуникативных и организаторских способностей студентов с разным уровнем лидерских способностей

Частотный анализ показателей удовлетворённости жизнью студентов с разным уровнем лидерских способностей (рис. 4) характеризует обучающихся с высокими лидерскими способностями как испытуемых с более выраженным энтузиазмом по отношению к происходящим с ними событиям. Они относительно более решительны в своих действиях, оптимистичны и получают большее удовольствие от жизни.

Кроме того, общий показатель удовлетворённости жизнью у обучающихся с высоким уровнем лидерских способностей относительно выше. Данные результаты могут быть связаны с удовлетворённостью учебным процессом студентов, отличающихся ярко выраженными лидерскими способностями.

В то же время, обучающиеся с низким уровнем лидерских способностей характеризуются убеждённостию в том, что они достигли или способны достичь тех целей, которые являются для них важными и тем ярче проявляется их удовлетворённость жизнью.

По итогам сравнительного анализа показателя личностных характеристик студентов с разным уровнем лидерских способностей

(таблица 2) были получены следующие результаты: обучающиеся с высоким уровнем лидерских качеств характеризуются властностью, неуступчивостью, а также высоким самомнением («Фактор E»,  $U=39,5$  при  $p<0,05$ ). Они отличаются ярко выраженной независимостью от социума. Они в большей степени самостоятельны, находчивы и не нуждаются в какой-либо эмоциональной поддержке со стороны окружающих («Фактор Q2»,  $U=36,5$  при  $p<0,01$ ).



Рис. 4. Результаты частотного анализа показателя индекса удовлетворённости жизнью студентов с разным уровнем лидерских способностей

Также студенты с высоким уровнем лидерских качеств отличаются более высоким уровнем самооценки («Высота самооценки»,  $U=35,5$  при  $p<0,01$ ). Данные результаты характеризуют таких студентов как личностей, высоко ценящих себя и результаты своей деятельности.

Кроме того, студенты с высоким уровнем лидерских качеств отличаются в большей степени развитыми организаторскими способностями («Организаторские способности»,  $U=37,5$  при  $p<0,01$ ), что указывает на то, что такие студенты быстро ориентируются в трудных ситуациях. Они могут внести оживление в скучную компанию, любят организовывать различные мероприятия.

Студенты с высоким уровнем лидерских качеств характеризуются решительностью, эмоциональной устойчивостью, стремятся к достижению собственных целей («Последовательность в достижении целей»,  $U=27,5$  при  $p<0,01$ ). Такие студенты в большей степени оптимистичны, получают большее удовольствие от жизни («Общий фон настроения»,  $U=38,5$  при  $p<0,01$ )

Помимо этого, они отличаются статистически более высокой удовлетворённостью жизнью, которая подразумевает высокое общее позитивное отношение ко всем ситуациям и событиям («Индекс жизненной удовлетворённости»,  $U=36,5$  при  $p<0,01$ ).

По итогам анализа процентного соотношения студентов 1-2 курсов с разным социометрическим статусом по методике «Диагностика

функционального лидерства в малых группах» Фетискина Н.П, Козлова В.В., Мануйлова Г.М. (рис. 5), можно сказать, что среди испытуемых преобладают студенты со статусом «Предпочитаемые» (испытуемые, набравшие от 20% до 50% общего количества выборов) – 56% (28 человек). В группу студентов со статусом «Аутсайдеры» (испытуемые, набравшие до 20% общих выборов) вошло 28% испытуемых (14 человек). Наименьший процент студентов входит в группу «Лидеры» (испытуемые, набравшие от 50% и более) – 16% испытуемых (8 человек).

Таблица 2. Результаты сравнительного анализа психологических характеристик студентов с разным уровнем лидерских способностей

Показатель	Студенты с высоким уровнем лидерских способностей (n=13)		Студенты с низким уровнем лидерских способностей (n=13)		Эмпирическое значение U-критерия Манна-Уитни
	Mx	∑R	Mx	∑R	
Фактор E	8,31	220,5	6,23	130,5	39,5 (p<0,05)
Фактор Q2	7,62	223,5	5,85	127,5	36,5 (p<0,01)
Уровень самооценки	61,45	224,5	39,14	126,5	35,5 (p<0,01)
Организаторские способности	15,38	222,5	12,31	128,5	37,5 (p<0,01)
Последовательность в достижении целей	5,77	232,5	3,62	118,5	27,5 (p<0,01)
Общий фон настроения	5,85	221,5	3,54	129,5	38,5 (p<0,01)
Индекс жизненной удовлетворённости	25,38	223,5	20,77	127,5	36,5 (p<0,01)

Примечание: Mx - среднее значение; ∑R – сумма рангов

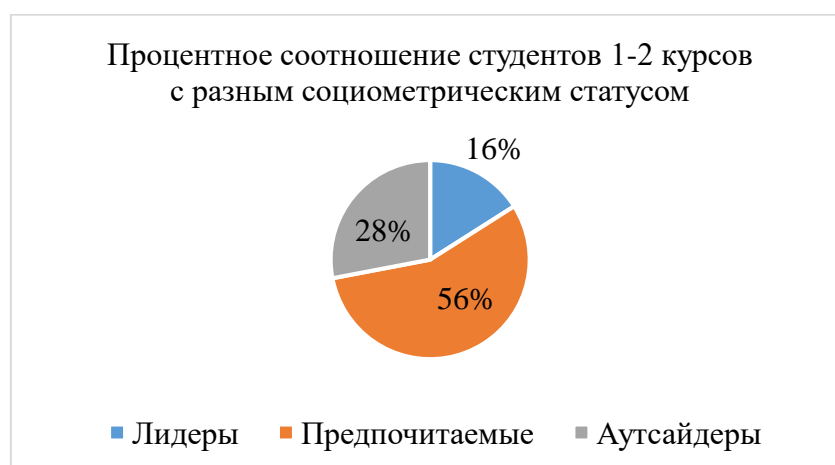


Рис. 5. Результаты процентного соотношения студентов 1-2 курсов с разным социометрическим статусом

По итогам сравнительного анализа показателя личностных характеристик студентов с разным социометрическим статусом (таблица 3) были получены следующие результаты: студенты с социометрическим статусом «Лидеры» характеризуются относительно высокими показателями по шкале «Фактор А» (шизотимия-аффектотимия), что характеризует их как открытых, добрых, общительных, беспечных и готовых к сотрудничеству людей («Фактор А»,  $N=6,176$  при  $p<0,05$ ).

Также студенты с социометрическим статусом «Лидеры» отличаются более высоким уровнем самооценки («Высота самооценки»,  $N=9,624$  при  $p<0,01$ ). Данные результаты характеризуют обучающихся из группы «Лидеров», как личностей, высоко ценящих себя и результаты своей деятельности.

Кроме того, студенты, входящие в группу «Лидеров», отличаются в большей степени развитыми организаторскими способностями («Организаторские способности»,  $N=9,802$  при  $p<0,01$ ) Это указывает на то, что такие студенты быстро ориентируются в трудных ситуациях. Они могут внести оживление в скучную компанию, любят организовывать различные мероприятия.

Таблица 3. Результаты сравнительного анализа личностных особенностей студентов с разным социометрическим статусом

Показатель	Лидеры (n=8)		Предпочитаемые (n=28)		Аутсайдеры (n=14)		Эмпирическое значение Н-критерий Крускала-Уоллеса
	Mx	SR	Mx	SR	Mx	SR	
Фактор А	8,38	36,25	6,29	21,98	6,71	26,39	6,176 ( $p<0,05$ )
Уровень самооценки	68,39	40,13	39,80	22,41	40,44	23,32	9,624 ( $p<0,01$ )
Организаторские способности	16,38	40,19	12,54	22,77	12,50	22,57	9,802 ( $p<0,01$ )

Примечание: Mx - среднее значение; SR – средний ранг.

По итогам корреляционного анализа лидерских качеств с личностными особенностями студентов 1-2 курсов (рис. 6) были выявлены следующие прямые корреляционные связи: были выявлены прямые корреляционные связи со шкалами «Фактор Е» ( $r=0,37$  при  $p<0,01$ ) и «Фактор Q2» ( $r=0,33$  при  $p<0,05$ ) методики 16-ти факторного исследования личности Р. Б. Кеттелла. Соответственно, чем сильнее выражены лидерские способности студентов, тем сильнее они отличаются властностью, неуступчивостью, а также тем сильнее проявляется их высокое самомнение. Чем ярче выражена способность и желание выступать в качестве лидера группы, тем сильнее проявляется их независимость от социума и тем более

они самостоятельны, находчивы и не нуждаются в какой-либо эмоциональной поддержке со стороны окружающих.

Также были выявлены прямые корреляционные связи с показателем «Высота самооценки» ( $r=0,38$  при  $p<0,01$ ) методики диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн (модификация А.М. Прихожан) и показателем «Организаторские способности» ( $r=0,38$  при  $p<0,01$ ) методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)». То есть, чем сильнее проявляются управленческие способности студентов, тем выше их самооценка, тем выше они оценивают собственный труд и тем успешнее они способны организовывать работу коллектива.

Кроме того, были выявлены прямые корреляционные связи с показателем «Согласованность между поставленными и достигнутыми целями» ( $r=0,37$  при  $p<0,01$ ) и показателем «Индекс жизненной удовлетворённости» ( $r=0,39$  при  $p<0,01$ ) методики «Тест индекс жизненной удовлетворенности». Данные корреляционные связи указывают на то, что чем ярче выражается убеждённость студентов в том, что они достигли или способны достичь тех целей, которые являются для них важными и чем ярче проявляется их удовлетворённость жизнью, которая подразумевает высокое общее позитивное отношение к жизни, тем сильнее проявляются их лидерские качества.



Прямая корреляционная связь  
 ————— 0,05  
 = = = = = 0,01  
 = = = = = 0,001

Рис. 6. Результаты корреляционного анализа лидерского потенциала и личностных особенностей студентов

Таким образом, обобщая результаты исследования, мы пришли к следующим выводам:

1) По результатам исследования связи личностных качеств с лидерскими способностями и социометрическим статусом можно выделить следующие качества, значимо связанные с лидерским потенциалом: высокая самооценка, высокий уровень организаторских способностей, общительность, открытость, властность, самодостаточность, высокая удовлетворенность жизнью, соответствие уровня жизни уровню притязаний.

2) При проведении сравнительного анализа лидерских качеств студентов разных курсов были получены данные, что лидерские способности учащихся старшего курса выше, чем у учащихся младшего курса. Это связано с успешной адаптацией студентов второго курса в коллективе сверстников и с преподавательским составом в том числе. Из чего следует, что на первом курсе необходимо уделять больше внимания и времени вопросу адаптации первокурсников, коммуникации с группой и педагогическим составом учебного заведения с целью создания благоприятной обстановки для обучения, развития и самовыражения студентов.

3) Практическая значимость исследования заключается в возможности выявления потенциальных лидеров в студенческой среде с использованием комплекса методик: Методика 16-ти факторного исследования личности Р. Б. Кеттелла (форма С), Методика диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн. Модификация А.М. Прихожан; Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) (В. В. Синявский и Б. А. Федоришин); Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. Опросник общего психологического состояния человека; Диагностика лидерских способностей (Е.Е. Крушельницкий); Диагностика функционального лидерства в малых группах (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.), а также в разработке программы развития личностных качеств, связанных с лидерским потенциалом.

#### **Список литературы:**

1. Белов В.В. Психология лидерства. СПб., 2011. -374 с.
2. Бендас Т.В. Методика выявления лидеров группы // Вестник практической психологии образования. 2008. № 4(17). - С. 113 – 117.
3. Занковский А.Н. Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: монография М.: Институт психологии РАН. 2011. - 296 с.
4. Котрухова Р.И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи // Вестник Челябинского



государственного университета. 2009. № 14(152). Специальный выпуск. - С. 54 – 58.

5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М., 2007. - 544 с.

6. Кудряшова Е.В., Ананченко М.Ю. Ценности лидерства и лидерство ценностей: лидерство как предмет социально-философского анализа: монография – Архангельск: Поморский университет, 2004. - 296 с.

7. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика личности и малых групп. М.: изд-во института психотерапии, 2002. – 339 с.

*Safronova D.A., student of the 3-year, direction "Psychology", profile "Psychology of Personality", St. Petersburg, Pushkin, Leningrad State University named after A.S. Pushkin*

*Supervisor - Doctor of Psychology, Candidate of Medical Sciences, Senior Researcher Belov V.V.*

## **PERSONAL DETERMINANTS OF LEADERSHIP POTENTIAL OF STUDENTS OF THE COLLEGE OF ECONOMICS**

**Resume:** Leadership qualities of a person are one of the key characteristics of a person. The formation and development of these qualities is an essential task of educational institutions. In the present article, a study is made of the relationship between leadership qualities and the characteristics of students of different courses.

**Key words:** *leadership the words: potential, personal determinants, students.*

**СЕКЦИЯ №1**  
**«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И**  
**СУБЪЕКТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ:**  
**ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ»**

---

*Дзюба А. И., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология» г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – Лаврова Л. Г., кандидат психологических наук, доцент*

**МОТИВАЦИОННЫЕ И РЕГУЛЯТИВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Аннотация:** В статье рассматриваются такие понятия как психологическая система деятельности, мотивация, регуляция, а также взаимосвязь мотивационных и регулятивных компонентов в психологической системе деятельности.

**Ключевые слова:** психологическая система деятельности, мотивация, регуляция, саморегуляция, рефлексия, творчество.

Мотивационные и регулятивные процессы имеют немаловажное значение на каждом этапе жизни человека. Для выполнения различных видов деятельности человеку зачастую необходим высокий уровень мотивированности, настойчивости, целеустремленности, а также самообладания. Именно поэтому мотивацию и регуляцию требуется развивать, они помогают человеку достичь поставленной цели в конкретной деятельности.

Объект данного исследования – психологическая система деятельности. Предмет исследования – взаимосвязь мотивационных и регулятивных компонентов в психологической системе деятельности.

Исследованием психологической системы деятельности, а также изучением её компонентов, принципов и теоретической модели занимались известные ученые, такие как П.К. Анохин, В.Н. Дружинин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и др. Большой вклад в изучении роли мотивации и мотивов деятельности внесли К. Левин, Х. Хекхаузен, И.А. Зимняя, Е.П. Ильин и т.д. Постановкой проблемы регуляции деятельности занимались К.А. Абульханова, О.А. Конопкин, Б.Ф. Ломов, В.И. Моросанова и др.

*Деятельность* – это процесс активного отношения человека к действительности, во время которого происходит достижение субъектом поставленных ранее целей, а также удовлетворение разнообразных потребностей и усвоение общественного опыта [3, с. 116]. Согласно С.Л. Рубинштейну, в деятельности происходит формирование и развитие человека и его психики [8].

Деятельность является системой, которая состоит из отдельных компонентов. Существуют такие компоненты, как цель, мотив, планирование, действия, переработка информации, оперативный образ и концептуальная модель, проверка результатов и коррекция действий [7, с. 217]. Каждый компонент представляется на определенном уровне деятельности.

*Психологическая система деятельности* представляет собой совокупность психических качеств и свойств субъекта в своей целостности и единстве, которая организована для выполнения функций конкретной деятельности. Разработка концепции о сущности, функциях, структуре и динамике психологической системы деятельности представлена в работах В.Д. Шадрикова [10, 11]. Так же, необходимо дополнить, что психологическая система деятельности – это специфичная, изменчивая и развивающаяся категория в некоторых своих проявлениях для конкретной профессиональной деятельности. Тем не менее, структура ее компонентов, как правило, остается постоянной и неизменной, а ее подсистемы (компоненты) должны иметь функциональную независимость.

Основная задача психологического анализа деятельности – выяснить побудительные причины, по которым она может осуществляться, или же так называемые мотивы поведения. *Мотив* представляет собой побуждение конкретного индивидуума к деятельности, которая связана с удовлетворением его потребностей. Мотив имеет связь с деятельностью как со сложной системой. Согласно Х.Хекхаузену [9], это недоступный для непосредственного познания гипотетический конструкт, благодаря которому объясняется возникновение поведения и как оно энергетически обеспечивается, поддерживается и прекращается, и какого рода субъективные реакции при этом происходят в организме. Так, основной функцией мотивов является мобилизация способностей, функциональных возможностей, а также профессионального опыта человека на достижение поставленных целей, результатов деятельности [3, с. 118].

Понятие «*мотивация*» более широкое, чем термин «мотив». В современной психологии понятие «мотивация» используется в двояком смысле: во-первых, как систему факторов, которые детерминируют поведение (сюда относят цели, потребности, мотивы, стремления, намерения и др.), а во-вторых, как характеристику процесса, стимулирующего и поддерживающего на определенном уровне поведенческую активность. В научной литературе чаще всего мотивацию рассматривают как совокупность причин психологического характера, которые объясняют поведение человека, а также его начало, направленность и активность.

Ведущее положение в мотивации поведения занимает характер познавательных, социальных и других потребностей, степень которых зависит от личной значимости, конкретности и т.д. Тем не менее, еще одно

немаловажное значение при изучении мотивации поведения придается таким побудительным силам, как долженствование и воля в достижении поставленных целей. Побудительные силы в деятельности чаще всего выступают в форме принятых решений, при которых потребности трансформируются в намерения в качестве осознанных целей.

Таким образом, потребности оказывают регулирующее воздействие на деятельность через сознательно поставленные цели, принятые решения и профессиональные намерения.

В каждой определенной деятельности система ее мотивов находит отражение в конкретной цели, формирующей содержание этой деятельности. Так, согласно О.А.Конопкину[4], принятая субъектом цель является важнейшим звеном в осознанном процессе регулирования. Ее регуляторная функция может быть определена как системообразующая.

*Регуляция* представляет собой специфический механизм воздействия на содержание составляющих деятельности, который обеспечивает их непротиворечивость и однозначность соответствия, в результате за счет этого актуальная система деятельности обретает характер «устойчивости» и «определенности», и тем самым возможность осуществления в поведении. Важность исследований психической регуляции объясняется тем, что они раскрывают взаимосвязи разнообразных психических процессов с динамическими характеристиками поведения и деятельности.

*Рефлексия* является механизмом регуляции и развития деятельности, а в то же время деятельность выступает в качестве предмета рефлексии. Основанием для реализации процессов рефлексии считаются *интегральные процессы регуляции* поведения и деятельности, выступающие незаменимым промежуточным звеном между уровнем основных процессов психики (мотивационных, эмоциональных, когнитивных, волевых) и целостной рефлексивной регуляцией поведения и деятельности. Система таких интегральных процессов, как целеобразование, планирование, прогнозирование, программирование, принятие решений, контроль и др., представляются в качестве регулятивных и когнитивных метаопераций и метасредств (это некие формально выделенные универсальные методики узнавания, описания и т.д. средств опредмечивания текстовых содержаний), как система *метакогнитивной регуляции* [1, с. 343]. В свою очередь метакогнитивная регуляция представляет собой рефлексивное отношение субъекта познания к собственным интеллектуальным действиям и их результатам, критическую оценку своей умственной продуктивности и произвольный выбор стратегий и способов когнитивного поведения [7, с. 32].

Согласно Д.А.Леонтьеву, выделяются две основные формы для регуляции деятельности. Первая форма – предметная регуляция, которая связана «с обеспечением адекватности операциональных характеристик деятельности особенностям ее предмета и особенностям предметной

деятельности вообще». Вторая форма – смысловая регуляция, которая направлена на «согласование средств и целей деятельности с потребностями, мотивами, ценностями и установками субъекта» [5, с. 147]. Вместе с тем, отмеченные формы регуляции существуют независимо друг от друга в конкретной деятельности, они соединены в единое целое при преобладающей роли смысловой регуляции. По мнению Б.Ф. Ломова, механизмы психической регуляции деятельности следует рассматривать в качестве многоуровневой динамической системы, в которой ведущим будет вектор «мотив-цель», определяющий динамику и содержание деятельности в целом [6, с. 217].

Как писала К.А. Абульханова, в процессе регуляции центральным звеном должен быть субъект деятельности, осуществляющий ее централизацию, т.е. саморегуляцию. Сам же субъект выступает в роли «регулятора деятельности, как некоторая решающая и централизующая инстанция в регуляции активности на разных уровнях» [2, с. 269].

Так же, наряду с другими психическими процессами, саморегуляция выступает основой для процессов рефлексии, являющимися механизмом развития и регуляции деятельности.

Помимо мотивационных и регулятивных компонентов, существует ещё такая категория как *творчество*. Понятие «творчество» рассматривается двояко – с одной стороны, как самостоятельная деятельность, а с другой стороны, как компонент какой-либо деятельности. Существует мнение, что в любой деятельности может присутствовать творческий элемент, т.е. оригинальный подход к ее выполнению. В качестве элемента творчества может выступать любой элемент деятельности, начиная от постановки проблемы и заканчивая поиском операциональных способов выполнения этой деятельности. В том случае, когда творчество направляется на поиск чего-то нового и оригинального, ранее неизученного решения, то оно становится деятельностью и представляет собой сложную многоуровневую систему. И в данной системе выделяются специфические цели, мотивы и способы действия, выделяются особенности их динамики [3, с. 119].

Таким образом, мотивационные и регулятивные процессы являются необходимыми и крайне важными звеньями в целостной функциональной системе деятельности. Оба этих компонента связаны с деятельностью, как со сложной системой. Мотивация представляет собой побуждение конкретного индивидуума к выполнению определенной деятельности, а регуляция позволяет человеку выстраивать свою деятельность в соответствии с имеющимися у него целями и замыслами. Можно сказать, что мотивация является важным компонентом регуляции деятельности человека, и в этом заключается их взаимосвязь. Кроме процессов мотивации и регуляции, выделяется еще такой компонент деятельности, как творчество, который тоже может представлять собой сложную

многоуровневую систему. При этом возникает необходимость в исследовании взаимосвязи творчества с мотивационными и регулятивными компонентами в системе деятельности.

### Список литературы:

1. Reeve R.A., Brown A.L. Metacognition Reconsidered: Implications for Intervention Research // Journal of Abnormal Child Psychology. 1985. Vol. 13. № 3. P. 343–356.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. – 335 с.
3. Дружинин В.Н. Психология. Учебник для гуманитарных вузов. СПб.: Питер, 2001. - 656 с.
4. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. – 256 с.
5. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. — М.: Смысл, 2003. – 487 с.
6. Ломов Б.Ф. Теоретические и методологические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. – 226 с.
7. Осорина М.В., Щербакова О.В., Аванесян М.О. Проблемы метакогнитивной регуляции: нормативные требования и непродуктивные паттерны интеллектуальной деятельности. Вестник СПбГУ. Сер. 12. 2011. Вып. 2 – с. 32-43
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. (изд. 2-е, 1946 г.) Серия: Мастера психологии. Издательство: Питер, 2002 г. – 720 с.
9. Хекхаузен Х., Мотивация и деятельность, 2-е издание, Москва “Смысл” 2003г. . – 860 с
10. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. – 185 с.
11. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Изд-во Логос, 1994. – 318 с.

Dzyuba A. I., 2nd year student of master degree, direction «Psychology», profile «Psychology of labor and engineering psychology»  
Tver, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Tver State University»  
Scientific adviser – candidate of psychological sciences, assistant professor  
L.G. Lavrova

### **MOTIVATIONAL AND REGULATORY COMPONENTS OF THE PSYCHOLOGICAL SYSTEM OF ACTIVITY**

**Annotation:** The article discusses concepts such as the psychological system of activity, motivation, regulation, as well as the relationship between motivational and regulatory components in the psychological system of activity.

**Keywords:** psychological system of activity, motivation, regulation, self-regulation, reflection, creativity.

*Ковалева Е.Б., магистрант 2 курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент  
Барилjak Ирина Анатольевна*

## **КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ЛИНЕЙНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОБЛЕМАМ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**Аннотация.** В статье освещаются методы оказания психологической помощи в ситуации перехода на дистанционную форму трудовой деятельности линейных менеджеров телекоммуникационной компании; рассматриваются варианты консультативной помощи в зависимости от вариативности полученных с помощью разработанного опросника запросов к психологу и восприятия процесса изменений, происходящих в ходе психологических сессий.

**Ключевые слова:** *психологическое консультирование; организационное консультирование; консультативный процесс; линейные менеджеры; психологическая помощь; проблемы в условиях удаленной работы; проблемы управления в дистанте.*

Всемирная обстановка последних лет: пандемия, нестабильная ситуация в политической и экономической сферах общественной жизни, активная автоматизация, побуждает руководителей организаций прибегать к различным стратегиям реагирования, для сохранения рентабельности предприятий. Исключением не является телекоммуникационная компания - ООО «Криптотелеком». Переход к новому формату работы линейных менеджеров компании детерминировал проблемы при выполнении ими профессиональной деятельности. Руководство компании приняло решение о необходимости активной психологической помощи сотрудникам.

Теоретическое ядро нашего исследования составили наработки отечественных и зарубежных психологов, занимающихся психологическим консультированием и разработкой проблематики дистанционного труда. Проблематика консультирования раскрывается работами Г.С. Абрамова, Ю.Е. Алешина, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.Д. Линде, В.Ю. Меновщикова, А.П. Чернявская и других.

Цель исследования – заключается в поиске и реализации таких форм психологического консультирования, которые позволили бы решить проблемы линейных менеджеров телекоммуникационной компании, детерминированные дистанционной формой работы.

Гипотеза исследования – психологическое консультирование линейных менеджеров имеет свои особенности, связанные с дистанционной формой трудовой деятельности.

Участники исследования – в исследовании приняли участие 43 сотрудника телекоммуникационной компании ООО «Криптотелеком», занимающие должность линейного менеджера.

Для исключения из поля настоящего исследования проблем, не связанных с дистанционной формой работы, на предшествующих этапах исследования авторский опросник «Степень удовлетворенности дистанционным форматом работы» был предоставлен респондентам дважды. С начала введения дистанционной формы работы и после двух недель работы в заданном руководством формате, данная стратегия позволила нам исключить ряд ответов испытуемых, так как они не обуславливались нововведением формы трудовой деятельности менеджеров. В результате данного этапа эмпирического исследования нами были получены следующие группы проблем:

- Технические проблемы дистанционной работы;
- Коммуникационные проблемы дистанционной работы;
- Организационные проблемы дистанционной работы;
- Проблемы когнитивной сферы в дистанционной работе [2].

Группа технических проблем, выявленных в ходе исследования, была передана руководству организации ввиду невозможности их решения в рамках психологического консультирования с исследуемыми, заявившими о проблемах, отнесенных нами в данную группу.

Оставшиеся три группы проблем расценивались нами как конструктивные запросы для эффективной работы с ними в рамках психологического консультирования. Консультативная работа на данном этапе исследования велась с использованием двух видов работы практического психолога в организации, а именно: индивидуального и группового консультирования.

С запросами коммуникативной группы работа велась в рамках группового консультирования. Выбранная форма работы позволила на данный момент провести профессиональную психологическую работу с тремя группами респондентов выборки. Каждая группа сформирована по результатам предварительных индивидуальных консультаций с сотрудниками со сходными заявленными при опросе проблемами. Количественный состав 1 группы - 10 человек, 2 группы - 12 человек и 3 группы – 9 человек.

Сбор информации и формулирование запросов в первичных консультациях позволили нам прийти к выводу о том, что для достижения большего консультационного эффекта, участникам необходимо исследовать свой стиль отношения с другими и приобрести более эффективные социальные навыки, чему в полной мере отвечает форма работы в консультационной группе.

В основу работы консультационных групп легли такие методы как: *метод группового развития* и *групповой метод решения проблем*.

Мишенью групповой работы является личностный рост респондентов. В консультационном процессе развития отношений особое внимание уделялось чувствам клиентов.



Первичной задачей группового метода решения проблем – обучение клиентов решать свои индивидуальные проблемы, опираясь на опыт группы. В ходе дискуссий участников процесса осуществлялось консультирование [4].

В рамках индивидуального консультирования решались следующие проблемы:

- не эффективность приемов управления подчиненными;
- трудности в принятии решения без полного видения рабочей ситуации в коллективе;
- невозможность работы в домашних условиях;
- ненормированность рабочего дня; ослабление контроля над подчиненными.

Рассмотрим каждую заявленную проблему линейных менеджеров в дистанционной форме работы подробнее, с кратким обозначением путей их решения в рамках психологического консультирования.

1) *Проблема управления подчиненными в нашем исследовании решалась следующим образом:*

- в случае запроса об информации проводилось информирование по стилям управления;
- выявление и анализ управленческих проблем, разработка рекомендаций для их решения, содействие в исполнении этих решений;
- социометрия коллектива;
- информирование в сфере мотивации сотрудников;
- работа с навыками планирования и распределения задач.

2) *Проблема принятия управленческих решений решалась с помощью:*

- повышение уровня осознанности клиента;
- рассмотрение альтернативных решений;
- рассмотрение последствий альтернативных решений;
- научение техникам принятия решений (квадрат Декарта);
- выявление влияния установок на принятие решений.

3) *Проблема несовместимости домашней обстановки и рабочего настроения.* Консультирование заявленной проблемы было переквалифицировано в рамки семейного консультирования с супругами сотрудников. Первичные консультации проводились индивидуально с сотрудниками, в двух случаях последующие сессии проходили с супружеской парой, в одном - параллельно с сотрудником и супругой. В рамках сессий была проведена просветительская работа с женами на тему дистанционного формата работы. На сессиях в паре разбирались вопросы ролевой организации в семье, установление правил и распределения обязанностей.

4) *Проблема времени – пути решения:*

- научение методам тайм – менеджмента;
- выявление нерационального использования времени;

- развитие навыков целеполагания;
- развитие навыков планирования;
- домашние задания (заполнение таблиц).

5) *Проблема контроля – пути решения:*

- развитие навыков делегирования;
- обучение психологическим поглаживаниям сотрудников;
- подбор метода контроля (метод контрольных точек; Метод Тейлора; контроль сроков);
- проработка чувства стыда и страха перед подчиненными.

Использование альтернативных форм психологического консультирования позволило нам проработать все проблемы, выявленные с помощью авторского опросника, на ранних этапах эмпирического исследования.

По завершению этапа консультирования сотрудников нами будет проведена оценка эффективности выбранного вида психологической помощи сотрудникам телекоммуникационной компании, с помощью повторного предъявления респондентам исследуемой выборки опросника по выявлению проблем в дистанционной форме работы.

#### **Список литературы:**

1. Ключков А. КР1 и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов. - М.: Эксмо, 2010. -132 с.
2. Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований: материалы международной студенческой научно-практической конференции, посвященной 120-летию со дня рождения Л.В. Занкова. – Тверь: Издательство Тверского государственного университета, 2021.С. 230-235.
3. Сурат И. Л., Борщева А. В., Ильченко С. В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Монография. Москва. - 2019. - С. 183.
4. Фролова С.В. Групповое психологическое консультирование. – Саратов: Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, 2018. – 145 с.

*E. B. Kovaleva, second-year master's student, direction "Psychology", profile "Psychological Counseling*

*г. Tver, Tver State University*

*Supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor*

*Barilyak Irina Anatolievna*

## **ADVISING LINE MANAGERS ON THE PROBLEMS OF REMOTE WORK**

**Annotation.** The article highlights the methods of providing psychological assistance in the situation of transition to the remote form of work of line managers of a telecommunications company; the options of advisory assistance are considered depending on the variability of requests to a psychologist received with the help of the developed questionnaire and the perception of the process of changes occurring during psychological sessions. Counseling focused on the social network is discussed.

**Keywords:** *psychological counseling; organizational counseling; consultative process; line managers; psychological assistance; problems in remote work; remote management problems.*

*Кулькова А.А., студент 2 курса, направление 37.04.01 «Психология»  
г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент  
Сучкова Ольга Владимировна*

## **ПРОФИЛАКТИКА И ОСОБЕННОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** Каждый человек имеет право на личное мнение и часто оно отличается от мнения других, и это может привести к конфликтной ситуации между людьми. В статье исследуются понятие, сущность и виды межличностных конфликтов в организации, причины конфликтов, способы профилактики конфликтных ситуаций.

**Ключевые слова:** конфликт, конфликтная ситуация, межличностный конфликт, организация, коллектив.

Конфликт сложное социальное и психологическое явление, и каждому человеку приходилось сталкиваться с конфликтной ситуацией. Конфликт охватывает, практически, все сферы жизнедеятельности людей: экономику, политику, социальную жизнь, культуру.

Концепция конфликта, являющаяся результатом поведения, является неотъемлемой частью человеческой жизни. Везде, где есть расхождение во мнениях, есть вероятность конфликта. Это неизбежная часть жизни, потому что это связано с ситуациями скудных ресурсов, разделения функций, властные отношения и ролевая дифференциация.

При возникновении конфликтной ситуации, люди испытывают напряжение, дискомфорт, которые, впоследствии, могут привести к стрессовым ситуациям, поэтому, для каждого человека, в особенности, руководителям каких-либо предприятий, нужно знать основные представления о конфликтах, способах поведения и пути разрешения при их возникновении.

Необходимыми условиями существования конфликта являются несколько факторов: взаимодействие двух и более субъектов; наличие разногласий, лежащего в основе социального взаимодействия; взаимозависимость субъектов, побуждающая их участвовать во взаимодействии. Так же выделяются несколько признаков конфликта: биполярность, активность, субъекты конфликта.

Биполярность или оппозиция, является противостоянием и взаимосвязанностью, в которой содержится потенциал имеющегося противоречия. Однако, понятие биполярность, еще не означает само столкновение. Активность, как еще один признак конфликтности, но эта активность синонимична понятию борьбы. Наличие субъекта один из важных компонентов конфликта. Субъект – активная сторона, способная создать конфликт и управлять им в своих интересах. Но что же является причиной конфликтов? Ведь важно знать, что такое конфликт, но еще

важнее знать, что влияет на его появление. Причина – это важный компонент в процессе урегулирования конфликтной ситуации. Если знать истинный мотив, можно понять, как действовать дальше, чтобы минимизировать конфликтную ситуацию [1, с. 93].

Выделяют четыре основные группы причины конфликтов: объективные причины, субъективные причины, организационные, социально-психологические факторы.

К объективному содержанию относятся предмет, объект, участники, микро- и макросреда конфликта. К субъективному значению относят: мотивы сторон, конфликтное поведение, восприятие оппонентами конфликта.

Предметом конфликта является объективно существующая или воображаемая проблема, служащая причиной конфликта, ради которого стороны вступают в противоборство, где каждый пытается разрешить эту борьбу, как правило, в свою пользу.

Объект – это ядро проблемы, которое не всегда сразу можно выделить. Им может являться материальная, социальная или духовная ценность, которой стремятся завладеть оба оппонента.

К объективным причинам относятся: внешние обстоятельства, стереотипы поведения, социальное положение и образ жизни людей. Так же, причиной конфликта в обществе, может послужить какая-либо договоренность, если она не тщательно проработана и не учитывает всего многообразия возможных ситуаций в межличностных взаимодействиях.

Субъективные или, как их еще называют, личностные причины зависят от человека, его психики и восприятия. Как человек оценивает поведение другого человека, как проецирует бесконфликтное или конфликтное поведение, зависит личностная конфликтостойчивость.

К социально-психологическим факторам относятся психологические и социальные установки индивида, которые влияют на его отношение и взгляды на некоторые вещи и этим могут вызвать противоречия и конфликты в организации [3, с. 119].

С точки зрения природы возникновения, межличностные конфликты можно разделить на эмоциональные и деловые виды. В основу эмоционального конфликта положены личные качества оппонентов или их психологическая несовместимость, иными словами, между субъектами мог возникнуть конфликт и вне совместной служебной деятельности.

Любой межличностный конфликт, возникающий в организации, изначально складывающийся по модели делового конфликта, может перерасти в смешанный вид, обладающий признаками как делового, так и эмоционального. Разделяют межличностные конфликты на конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) виды.

При конструктивном виде оппоненты не нарушают этические нормы деловых отношений и разумных аргументов в адрес друг друга. При

деструктивном же виде один из оппонентов жестко настаивает на своей позиции, игнорируя позицию собеседника.

Межличностные конфликты также различаются по характеру причин, влияющих на их возникновение: объективные, когда конфликт возникает вследствие реальной причины для его возникновения; субъективные, когда конфликт возникает на основе различий в представлениях, ценностях, поведении оппонентов.

Социально-психологические причины, основанные на социально-психологических предпосылках, заложенных в межличностных отношениях, подразделяются на несколько видов. Так, причинами межличностных конфликтов являются психологические и социально-психологические факторы (индивидуально-психологические особенности сотрудников и социально-психологические явления в коллективах). Проявление указанных причин часто связано с некомпетентностью в подборе и социальной расстановке персонала, а также с неудовлетворительным морально-психологическим климатом в коллективе организации [2, с. 30].

Эффективное управление конфликтом требует разнообразных профессиональных способностей и сообразительности. Для разрешения и управления конфликтами организации должны понимать причины, теории, подходы и стратегии управления конфликтами.

Конфликт и стресс взаимосвязаны, так как они зависят друг от друга. Это психологическое явление, которое требует высокого уровня внимания и глубокого понимания. Похоже, что в наше время существует очень мало возможностей, чтобы оставаться незатронутым от тисков стресса.

Одна из важнейших задач любой организации является: наиболее эффективное использование потенциала сотрудников. Способность контролировать поведение человека становится решающим условием, которое создает конкурентные преимущества для организации, а также стабильность их развития.

Успех организации, в частности, прибыль, производительность обеспечивается непосредственно персоналом, то следует признать приоритет личности над организацией.

Организация представляет собой совокупность ресурсов, которые каким-то образом работают вместе для достижения общей цели. Когда мы говорим об организации, мы обычно имеем в виду группу людей, которая непосредственно связана между собой деловыми или личными отношениями.

Кажется обычным делом предполагать, что конфликты будут присутствовать в такой обстановке.

Что такое конфликт – известно каждому. Термин «конфликт» может быть определен как разница, существующая между потребностями, ценностями и интересами отдельных лиц или групп в организации. Данный

термин выступает в качестве синонима для следующих категорий: соперничество, спор, дружеская конкуренция или враждебная борьба, направленная на достижение поставленной цели.

Проще говоря, конфликты могут быть определены как «ситуации, в ходе которых происходит сбой в процессе принятия решений, вызванный несовместимой и нерациональной позицией, занимаемой одной или всеми сторонами, участвующими в процессе принятия решений» [4, с. 11].

Конфликты различают:

- внутриличностный;
- межличностный;
- конфликт между личностью и группой;
- конфликт между группами людей или межгрупповой конфликт.

Следует отметить, что конфликт не всякий раз и не в обязательном порядке приводит к негативным последствиям.

Положительными результатами конфликтной ситуации можно считать: заключение трудности методикой, применим для всех сторон; закрепление взаимопонимания, сплоченности, сотрудничества. Инциденты содействуют увеличению энергичности и мотивации в работе, подъему квалификации, инициируют дискуссии и любознательность, возникновение свежих мыслей в развитии фирмы, подъем возможности к переменам.

Если у определенного лица или группы лиц не будет каких-либо стрессов, проблем или конфликтных ситуаций, данный субъект попросту может остановиться в развитии. Все без исключения способствуют процессу управления, а потому конфликты следует не подавлять, а регулировать.

Всякий руководитель организации заинтересован в том, дабы конфликтная ситуация была как возможно скорее преодолена (исчерпана, пресечена или же прекращена), например, как его результаты имеют все шансы доставить большой нравственный или же вещественный ущерб.

На данный момент у руководителей компаний возникает необходимость введения простой конфликтологической культуры, расширения знаний о конфликтных ситуациях, о способах их мирного разрешения.

В современной практике преобладают следующие методы управления конфликтными ситуациями: межличностные, внутриличностные, структурные, ответные агрессивные действия, переговоры.

Поведение участников конфликта в ситуациях разногласия регулируется использованием различных стилей поведения, что способствует недопущению снижения продуктивности организации, уменьшению кадровых и финансовых потерь.

Наиболее часто применяемые стили, следующие: уклонение, противоборство, приспособление, сотрудничество, компромисс. Поиск противоборствующими сторонами взаимопонимания, или «переговоры» по

праву признан наиболее эффективным методом для разрешения конфликтов [2, с. 31].

В свою очередь, крайне нежелательным способом преодоления конфликтных ситуаций признаны ответные агрессивные действия. Так как в качестве основы данного метода преобладает насилие и сила. Но исключением служат такие моменты, когда решить конфликтную ситуацию возможно только этим методом.

Рассмотрим особенности разрешения межличностных конфликтов на примере ООО «Страховой Гид Ника».

Стратегическая цель ООО «Страховой Гид Ника» – предоставление клиентам качественной защиты их финансовых интересов, достижение новых стандартов качества и позиций на страховом рынке России при высокой рентабельности ведения бизнеса.

Проанализировав возникающие конфликтные ситуации в коллективе ООО «Страховой Гид Ника» (в данном случае речь не идет о конфликте между страховыми агентами по вопросам заключения договоров с одним и тем же клиентом), представляется необходимым предложить ряд рекомендаций по их более эффективному разрешению, а также дать рекомендации по устранению конфликтов.

Следует рекомендовать руководителю предприятия внедрить в работу следующие методы профилактики конфликтов:

1. Профессионально подбирать кадры. При подборе новых сотрудников необходимо определять, насколько деловые качества работника соответствуют предъявляемым к нему требованиям.

2. Для того чтобы избежать воздействия негативных качеств сотрудников на трудовой процесс, при отборе кандидатов на работу (помимо общей предоставленной кандидатами информации - резюме, основные документы), отделу кадров необходимо проводить дополнительную проверку. Так, руководитель может воспользоваться следующими источниками информации о качествах претендента: наблюдение во время собеседования; информация, полученная от службы безопасности; информация, полученная с прежних мест работы; результаты тестирования.

3. Универсальным способом предотвращения конфликтов является проведение линии на укрепление сотрудничества, осуществляемое как на социальном, так и на психологическом уровне. Поддержание и укрепление сотрудничества, отношений взаимовыручки является центральной проблемой всей тактики предупреждения конфликта. Ее решение носит комплексный характер и включает в себя методы социально-психологического, организационно-управленческого и морально-этического характера.



4. Одной из существенных мер по формированию бесконфликтного коллектива для данной компании может стать тренинг на командообразование.

Целями такого тренинга является формирование понятия, что сплоченность коллектива является важнейшим фактором достижения успеха в работе как компании в целом, так и каждого сотрудника. То есть проведение данного тренинга поможет в решении проблем, стоящих перед руководителем и сотрудниками отдела продаж и тем самым, снизит уровень конфликтности и повысит социально-психологический климат в компании.

Руководителю также рекомендуется:

1. Четко прописать должностные инструкции для страховых агентов по работе с юридическими лицами.

2. Провести обучение новых сотрудников технологии работы с клиентами без отрыва от работы, привлечь для этого специалистов. На специальных тренингах страховых агентов обучают методам работы с юридическими лицами. Так, например, сотрудники могут получить знания:

- как и где собирать нужную информацию для «вербовки» VIP-клиентов и структурировать эту информацию для получения более системных и планируемых результатов;

- как пробиваться к лицам, принимающим решения, через типичные барьеры крупной организации: барьеры «ближнего круга», «сложившегося положения вещей» и др.;

- как «утеплить» контакты с представителями «ближнего круга» этичными способами;

- как заранее «утеплить контакт» с VIP-клиентом, позиционируя себя не в роли Продавца, а в ролях Консультанта, Помощника, Друга;

- как проводить переговоры с лицами, принимающими решения и «ближним кругом», чтобы снизить вероятность отказа и повысить вероятность заключения сделки.

3. Проконтролировать разработку и внедрение новых методов привлечения клиентов.

4. В целях повышения эффективности работы страховых агентов установить новый порядок выплат премиальных. Выплачивать премии раз в квартал. Размер премий установить равный для всех страховых агентов. Составить план продаж, установить несколько уровней объема продаж, при достижении которых премия будет увеличена.

Это позволит повысить мотивацию коллег. Понимая, что премия каждого из них будет зависеть от общих усилий, они будут искать новых клиентов, внедрять новые методы, использовать полученные во время обучения знания, тем самым повышая объем продаж.

Резюмируя, хотелось бы сказать, руководитель обязан каким-либо способом разрядить конфликтную ситуацию, напряженную обстановку на рабочем месте, понять причины возникновения напряженности. Наиболее

оправданным и рациональным методом управления конфликтом считается применение методов воздействия на проблемную ситуацию и регулирование поведения участников конфликтов в качестве комплексного решения. Для снижения пагубного воздействия конфликтной ситуации на организацию имеется определенный свод правил, регулирующих действия, выполнение которых предписывается руководителям организации.

#### **Список литературы:**

1. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. – М.: Юрайт, 2020. – 219 с.
2. Попова Е. Внутрифирменные конфликты: природа и методы преодоления // Кадры. – 2007. – № 5. – С. 29–32.
3. Светлов В.А. Конфликтология: учебник. – М.: Юрайт, 2019. – 351 с.
4. Яценко В. Поведение человека в производственных конфликтах // Менеджер по персоналу. – 2011. – С. 11–14.

*Kulkova A.A., II - year student, psychological faculty,  
Tver, Tver state University*

*Science advisor – candidate of psychological Sciences, Docent Suchkova O.V.*

#### **PREVENTION AND FEATURES OF RESOLVING INTERPERSONAL CONFLICTS IN THE ORGANIZATION**

Annotation: Everyone has the right to a personal opinion and it often differs from the opinion of others, and this can lead to a conflict situation between people. The article examines the concept, essence and types of interpersonal conflicts in an organization, causes of conflicts, methods of preventing conflict situations.

**Keywords:** conflict, conflict situation, interpersonal conflict, organization, team.

*Полихова К.В., магистрант 2 курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Клюева Ольга Анатольевна*

## **УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** Изменения, происходящие в современных российских образовательных организациях, направлены на достижение ими конкурентоспособности на международном уровне, поиск инновационных путей развития и повышение качества образовательных услуг. Данные процессы обеспечиваются, в первую очередь, при наличии высококвалифицированного и компетентного профессорско-преподавательского состава. Тем не менее, большинство учебных заведений успешно развивает своих студентов, но не оказывает помощь своим сотрудникам в их профессиональном и личностном развитии. В данной статье раскрывается возможность внедрения практики управления талантами в сфере образования как одного из эффективных способов повышения результативности и конкурентоспособности образовательной организации. Рассматривается образ талантливого педагога в современном обществе. Автором обозначаются перспективы реализации данной практики, а также проблемы, которые могут возникнуть в связи с отсутствием у преподавателя мотивации участвовать в программах профессионального и личностного развития.

**Ключевые слова:** *управление талантами, образование, организация, талант, преподаватель, способности.*

Тенденции развития общества, связанные с процессом глобализации, сместили акцент современных организаций на человеческие ресурсы, которые становятся основным фактором их развития. Персонал организации обеспечивает поддержку необходимого уровня качества предоставляемых услуг и целостность общего потенциала компании. Управление талантами представляет собой процесс, направленный на повышение эффективности работы организации с помощью интегрированных методов управления персоналом, и включает в себя привлечение, развитие и удержание сотрудников [1, с. 408]. В настоящее время практики управления талантами активно используют методы стимуляции творческой активности и творческого решения проблем. Тем не менее, существует необходимость разработки целостного и системного способа активизации творческого потенциала личности [2].

Особое значение управление талантами приобретает в сфере образования на всех ее уровнях, так как именно здесь закладываются основы формирования и реализации таланта. То есть образовательная среда – это место, где система управления талантом формируется через интеграцию инициативы ее непосредственных участников и необходимой

для идентификации самореализации талантов. Несмотря на важность управления талантами в образовательной сфере, оно является относительно неиспользованной и новой концепцией в нашей стране. Большинство университетов не обладают знаниями о данной практике. Вулвертон и Гмелч пишут об ограниченности числа исследований, которые связаны с управлением талантами в высшем образовании [4]. Они отмечают, что те организации, которые принимают формальные программы по своему развитию, оставляют возможности роста в произвольном состоянии вместо того, чтобы организовать целенаправленный и систематический процесс. Решение данной задачи требует введения новых управленческих подходов к развитию кадрового потенциала высших учебных заведений.

Изменения, происходящие в современном российском обществе и образовании, поднимают вопросы о новом образе преподавателя, степени его профессионализма и содержании педагогической компетентности. В связи с этим возникают такие вопросы как: подготовка востребованного и талантливого педагога в стенах университета; образ педагога, который должен работать в современном образовательном учреждении и какой преподаватель необходим современным учащимся.

Талант определяется как высокий уровень развития способностей, которые проявляются в творческих достижениях, важных в контексте развития культуры, прежде всего – специальных способностей. Талант позволяет достичь высокого уровня развития способностей, необходимых человеку для успешного продвижения, самостоятельного и оригинального решения любых творческих задач. Именно такой комплекс позволит получить продукт деятельности, отличающийся новизной, высоким уровнем уникальности и общественной значимости.

Талантливый сотрудник – внутренне свободен и обладает некоторыми определенными качествами. Он четко понимает границы своей работы и компетенции, всегда гибок в отношениях с коллегами, не боится вызовов. Такой работник обладает инновационностью и не имеет чувства внутреннего страха. Также он непрерывно обучается и ответственно относится ко всем задачам, достаточно активен, но, в то же время, может отличаться низким уровнем стрессоустойчивости и иметь свое мнение по поводу любой ситуации.

Педагог – это человек, ведущий практическую деятельность по воспитанию, образованию, развитию и обучению подрастающего поколения, имеющий специальную квалификацию в данной области [7].

То есть талантливый педагог должен:

- оказывать благотворное влияние на умственное и нравственное развитие учащихся;
- иметь активную жизненную позицию;

- помогать обучающимся в решении разных педагогических и психологических проблем и задач, в том числе нестандартными способами;
- в совершенстве владеть и грамотно использовать в практике нетрадиционные методы, приемы и технологии;
- постоянно повышать профессиональный уровень, добиваться высоких результатов в деле воспитания, развития, обучения и т.д. [9, с. 361].

Исследование Е.В. Лысенко о развитии систем управления талантами в федеральных университетах России показало, что управление талантами в образовательной среде повышает качество самого образования. Привлекая талантливых абитуриентов, университет ставит более высокие требования и к самому профессорско-преподавательскому составу [2, с. 20]. К тому же, талантливые студенты под руководством талантливого преподавателя будут проводить больше качественных научных исследований и публиковать их в международном научном сообществе. То есть, талантливые педагоги, обладающие научными компетенциями, высокой мотивацией к саморазвитию и развитию обучающихся, смогут вывести науку, образование и бизнес на качественно новый уровень.

Ф.А. Казин, Н.А. Костицин и др. отмечают, что талантливый преподаватель: готов и может меняться сам, менять подходы и программы обучения, использовать самые современные технологии в образовательном процессе и привлекать к своей деятельности представителей реального сектора экономики [5, с. 19].

Особенностью университета является возможность выявлять таланты еще на уровне бакалавриата и организовывать привлечение талантливых сотрудников таким образом, чтобы студенты были замотивированы продолжать свое развитие в данной организации уже в роли преподавателя. Но несмотря на то, что молодые и талантливые специалисты все более востребованы на рынке труда, большинство руководителей образовательных организаций понимают, что полученный выпускниками объем знаний требует дальнейшего совершенствования и развития.

Средством привлечения высококомпетентных преподавателей может выступать также хорошо развитая корпоративная культура вуза, которая обеспечивает определенное социально-экономическое пространство, влияющее на эффективность, успешность образовательной организации и приверженность его сотрудников. Повышение привлекательности организации на рынке труда является ключевой задачей для привлечения молодых сотрудников, обладающих высоким потенциалом развития профессиональных компетенций и академической карьеры.

Традиционно под развитием сотрудников в университете понималось развитие академического персонала, которое включало в себя формальные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, специальные учебные проекты и т.д. [3, с. 87]. В настоящее время происходит постоянное

обновление научных знаний и технологий, поэтому специалистам необходимо постоянно пополнять и обновлять свои знания, повышать свою профессиональную квалификацию [8, с. 19]. Необходимо, чтобы процесс развития сотрудников в университетах рассматривался как непрерывное образование на протяжении всей профессиональной деятельности в организации и включал в себя различные виды и формы обучения. Это может быть обучение на рабочем месте (создание новых учебных курсов, оборудования или приобретение новых знаний по предмету); посещение различных курсов внутри и вне организации (которые помогут повысить квалификацию, усовершенствовать педагогические, управленческие, исследовательские навыки); организация научных и учебных стажировок и командировок в различные центры и другие вузы (в нашей стране и за рубежом) [3, с. 89].

Также, в области развития персонала можно использовать программы, направленные на профессиональный рост, индивидуальное планирование академической карьеры, повышение научной, публикационной активности, участие в различных научных проектах и грантах, адаптацию и текущую оценку персонала. Использование данных программ напрямую зависит от финансовых возможностей университета, тем не менее, работа в этом направлении является актуальной и необходимой для образовательных организаций, которые стремятся соответствовать международным стандартам.

Стоит отметить, что здесь важное значение имеет и степень вовлеченности и замотивированности на профессиональное развитие самих преподавателей. Развитие кадрового потенциала университета и удовлетворенность талантливых сотрудников условиями своего труда будут сильно влиять на качество предлагаемых образовательных услуг. В связи с этим выделяют несколько проблем:

- Аксиологические (у преподавателей отсутствует мотивация участвовать в изменениях и управлять качеством своей профессиональной деятельности);
- Системные (формальное участие преподавателей в научно-исследовательской и инновационной деятельности университета);
- Организационные (отсутствие целостной системы воспроизводства кадрового потенциала, дефицит необходимых организационных компетенций у сотрудников университета).
- Существуют и ряд психологических проблем:
- Преподавателем не осознается необходимость перехода от позиции передатчика существующих идей, знаний, ценностей к позиции источника новых знаний, идей и ценностей;
- Неготовность преподавателей к преобразованиям своей деятельности;

- Отсутствие программ психолого-педагогической поддержки и сопровождения преподавателей, позволяющих снизить барьеры инициирования системных изменений [6, с. 149-150].

Поэтому в университетах необходимо формировать такую систему развития, которая будет обеспечивать самостоятельное развитие преподавателей и способна:

1) Удержать интеллектуальных сотрудников, предоставив им возможность динамического роста и развития;

2) Постоянно повышать производительность своих сотрудников, укрепляя конкурентные преимущества образовательной организации.

Таким образом, можно сказать, что высокий уровень конкурентоспособности университета и качественная реализация образовательных программ обеспечиваются, в первую очередь, за счет высококвалифицированного и компетентного профессорско-преподавательского состава.

Управление талантами в образовании – это деятельность, направленная на привлечение, использование и развитие талантов, создание особой среды, способствующей реализации талантливых человеческих ресурсов с целью повышения конкурентоспособности сферы образования в целом и образовательных учреждений, в частности. Образовательными организациями данная практика используется в основном в зарубежных странах, в российских образовательных учреждениях она остается малоисследованной областью. Тем не менее, во многих современных научных работах отечественных исследователей ставится акцент на важность кадровой работы с педагогами, которые отличаются высоким уровнем творческой активности, интересом к участию в инновационных процессах и способны корректировать свою профессиональную деятельность без каких-либо затруднений.

В систему управления талантами в образовательной организации входят следующие элементы:

- 1) Выявление потребности в талантливых сотрудниках в соответствии с планом развития организации;
- 2) Планирование работы с талантливыми сотрудниками;
- 3) Привлечение талантливых сотрудников в организацию;
- 4) Выявление таланта у сотрудников, работающих в организации;
- 5) Работа с молодыми специалистами и выпускниками ВУЗов;
- 6) Обучение и развитие талантов, развитие у них лидерских компетенций;
- 7) Мотивация и продвижение талантливых сотрудников;
- 8) Удержание талантливых сотрудников;
- 9) Оценка эффективности работы системы управления талантами в организации. [2, с. 21]

Придание сотрудникам значимости повышает и ценность самого таланта. Сегодня, поиск и выявление талантливых преподавателей,

сопровождение их развития, а также их удержание должно стать одной из приоритетных задач образовательных организаций. Талантливые преподаватели являются большим преимуществом университета, который ставит перед собой цель обеспечить должный уровень качества оказываемых образовательных услуг.

### Список литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2012. - 848 с.
2. Бадамбаева В.М. Развитие систем талант-менеджмента в образовательной среде: сравнительный анализ университетов России и Казахстана [Электронный ресурс] // Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Институт Уральский гуманитарный, Кафедра управления персоналом и психологии; науч. рук. Е.В. Лысенко. – Екатеринбург, 2021. – 131 с. – Режим доступа: [https://elar.ufu.ru/bitstream/10995/98008/1/m\\_th\\_v.m.badambaeva\\_2021.pdf](https://elar.ufu.ru/bitstream/10995/98008/1/m_th_v.m.badambaeva_2021.pdf) (дата обращения 03.12.2021 г.).
3. Вашурина, Е.В. Вопросы стратегического развития университетского персонала // Университетское управление: практика и анализ. - № 4. - 2005. - С. 87-97.
4. Wolverton, M., & Gmelch, W. H. College deans: Leading from within. Westport, CT: American Council on Education / Орых. 2002.
5. Казин Ф.А, Костицын Н.А., Мальчукова А.А., Олехнович М.О, Усеев Р.А., Шарапова В.О. Смогут ли вузы ответить на вызов «талантов» национальной технологической инициативы? Опыт использования HR-методов для управления изменениями в образовательной деятельности российских университетов // Инновации. - 2017. - № 6 (224). - С. 17-24.
6. Панин М.С., Искакова М.О. Проблемы профессионального становления педагогов в инновационных условиях высшего педагогического образования [Электронный ресурс] // Вестник МГУКИ. - 2013. - №4 (54). - С. 147-151 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnogo-stanovleniya-pedagogov-v-innovatsionnyh-usloviyah-vysshego-pedagogicheskogo-obrazovaniya> (дата обращения 02.12.2021 г.)
7. Педагогический энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / [ред. Б.М. Бим-Бад; ред. кол.: М.М. Безруких и др.]. - М.: Большая Рос. энцикл.: Дрофа, 2008. - 528 с. Режим доступа: <http://niv.ru/doc/dictionary/pedagogic/index.htm> (дата обращения: 03.12.2021 г.)
8. Ракова Н.А, Волощенко О.Г. Специфика подготовки педагога в условиях многоуровневой системы высшего образования // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е: Педагогические науки. - 2011. - №7. - С. 18-22.



9. Фоменко Н.В. Талантливые педагоги - будущее России [Электронный ресурс] // Проблемы современного педагогического образования. - 2020. - №68-2. - С. 359-362 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/talantlivye-pedagogi-budushee-rossii> (дата обращения 03.12.2021 г.)

*Polikhova K.V., 2nd year master's student, direction "Psychology", profile "Labor Psychology and Engineering Psychology"*

*Tver, Tver State University*

*Science advisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Klyueva O.A.*

### **TALENT MANAGEMENT AS A WAY TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

The changes taking place in modern Russian educational institutions are aimed at achieving their competitiveness at the international level, searching for innovative ways of development and improving the quality of educational programs. These processes are provided, first of all, in the presence of highly qualified and competent teaching staff. Nevertheless, most educational institutions successfully develop their students, but do not assist their employees in their professional and personal development. This article reveals the possibility of introducing the practice of talent management in the field of education as one of the effective ways to increase the effectiveness and competitiveness of an educational organization. The image of a talented teacher in modern society is considered. The author outlines the prospects for the implementation of this practice, as well as problems that may arise due to the teacher's lack of motivation to participate in professional and personal development programs.

**Keywords:** *talent management, education, organization, talent, teacher, abilities.*

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

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

**Аннотация:** В статье показана актуальность темы психологического анализа феномена организационных изменений, проанализированы существующие подходы к определению понятия организационных изменений, представлены результаты сравнительного анализа имеющихся дефиниций. Определена психологическая структура феномена организационных изменений, сделаны выводы по теме и определены актуальные задачи.

**Ключевые слова:** психология труда и управления, организационные изменения, структура организационных изменений, сравнительный анализ дефиниций организационных изменений.

Актуальность исследования организационных изменений в контексте психологии труда и управления заключается в том, что пандемия коронавируса, начавшаяся весной 2020 года, внесла свои коррективы в жизнь и в деятельность многих организаций. Это выражается в переводе сотрудников на удаленную работу, введении масочного режима, массовом обсуждении различных аспектов отношения к вакцинации, увеличении трудовой нагрузки и росте неопределенности ситуации в целом. Кроме того, разворачивающиеся процессы цифровизации и роботизации заставляют организации реагировать на изменения условий профессиональной деятельности. Организации не могут функционировать как раньше. Чтобы выжить в новой реальности люди и организации вынуждены приспособливаться к ней, выполняя новые для себя требования. Эти процессы, безусловно, требуют психологического исследования.

В науке установлено, что организация и сотрудники влияют друг на друга. По мнению Анатолия Занковского, организация, во многом определяя поведение своих членов, сама претерпевает изменения в результате влияния работников на ее деятельность, структуру, культуру и т.д. [3]. Организация – это объединение людей, профессиональная деятельность которых направлена на достижение определенных целей. Важно подчеркнуть, что главным в деятельности всех сотрудников организации и является именно достижение ее целей, того, ради чего организация и была создана [там же].

Анализ исследований показывает, что достижение цели не обходится без введения изменений в организации, когда старые способы её

достижения не работают, нужны инновации. Это положение отражено в моделях и теориях К. Левина, С.Н. Германа, И. Ансоффа, М. Бира и Н. Нория, Ф. Гуияра и Дж. Келли, Дж. Коттера, Дж. Дака, Л. Грейнера [2]. Введение изменений в организации обеспечивает её конкурентоспособность, дальнейшее развитие и процветание.

Актуальными организационными изменениями являются изменения в технологии, в товарах и услугах, в стратегии и структуре, в культуре [5]. В исследованиях, посвященных организационным изменениям, представлен материал, описывающий типы таких изменений [2]. В целом, можно сказать, что к рассматриваемой проблеме исследователи обращаются в контексте менеджмента.

Вместе с тем, следует отметить, что практически не описан психологический аспект рассмотрения организационных изменений и управления ими. Анализ показывает, что в каждом из представленных типов организационных изменений психолог способен обнаружить своё «поле» работы. Например, изменения в области технологий включают область эргономики, где психолог занимается вопросами адаптации техники под особенности человека; изменения в товарах и услугах предполагают изучение потребностей и мотиваций покупателей, когнитивных и эмоциональных процессов при воздействии рекламы, а также разработку «правильных» рекламных инструментов; изменения в стратегии и структуре связаны с определением адекватности организационной структуры, что сопряжено с вопросами психологии управления, принятия решений; изменения в культуре – предмет профессиональной деятельности психолога в связи с исследованиями и развитием организационной культуры предприятия.

В контексте рассматриваемых аспектов общей темы, важен вопрос психологической диагностики организационных изменений. Чтобы определить психологическую составляющую организационных изменений, необходимо осуществить операционализацию понятия.

Результаты теоретического анализа подходов к определению понятия организационных изменений показывают различия в позициях исследователей.

Так, изменение обозначают как перемены любого рода, происходящие в течение некоторого времени в социальных общностях, группах, институтах, организациях и обществах в их взаимоотношениях друг с другом, а также с индивидами [5]. Например, Р. Дафт считает, что организационные изменения определяются как освоение организацией новых идей или моделей поведения [там же]. Изменения в организации можно охарактеризовать как целенаправленные воздействия руководства на внутренние переменные в организации, определяющие её цели, структуру, технологию и человеческие ресурсы [1]. Имеется точка зрения, согласно которой организационные изменения – это процесс перехода системы в

качественно иное состояние в соответствии с представлением о желаемом будущем [2]. 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 [4], а также изменение – это эмпирическое наблюдение различия в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени. Организационным элементом может быть работа конкретного сотрудника, рабочая группа, организационная стратегия, программа, продукт или вся организация в целом [4]. Автор описывает организационное изменение как преобразование организации между двумя моментами времени [там же].

Таким образом, анализ подходов к феномену организационных изменений показывает, что трактовки понятия заключают в себе две важные составляющие – содержание (что изменилось?) и процесс (как менялось?). Содержательный анализ изменений позволяет понять, какие характеристики организации изменились за изучаемый промежуток времени. Процессный анализ определяет способ проведения организационных изменений [6].

В представленных дефинициях организационных изменений можно выделить общее и различия. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительный анализ дефиниций организационных изменений

Общие аспекты дефиниций	Различающиеся аспекты дефиниций
Структурные элементы организационных изменений: содержание и процесс	Акцент на способ проведения изменений или на содержательные характеристики изменений
Значимость человеческих ресурсов для организационных изменений	Акцент на отношении сотрудников к изменениям (поддержка или сопротивление)
Наличие и важность фактора времени для организационных изменений	Указание на объем и объект изменений
Акцент на совокупность ресурсов, требуемых для изменений	Указание на роль руководителя в процессе организационных изменений
Указание на элемент или направление инноваций	Упор на целенаправленный характер организационных изменений

Итак, сформулируем некоторые выводы:

1) исследование организационных изменений как социально-психологического явления становится все более актуальным в связи с происходящими трансформационными изменениями в науке, обществе и производстве и соответствующими запросами к психологии;

2) происходящие изменения носят как позитивный, так и негативный характер: организация начинает функционировать хуже, чем раньше, из-за того, что в ней ничего не меняется, и позитивный, когда введение организационных изменений, побуждает овладевать новыми средствами осуществления деятельности и взаимодействия людей друг с другом;

3) за организационными изменениями на практике всегда стоит психология, так как основу организации составляют люди – субъекты труда, личности и субъекты производственных отношений и профессионального поведения;

4) имеются различия в трактовках понятия организационных изменений, что важно отметить для решения психологических задач разработки методологических основ эмпирического исследования;

5) работы, посвященные организационным изменениям, ориентированы чаще на менеджеров, но существенная роль в модернизации организации отводится психологической работе. В связи с этим становится актуальным вопрос о психологической структуре организационных изменений, определение этих психологических составляющих и их содержательная характеристика;

6) в настоящее время отсутствуют психологические инструменты диагностики организационных изменений, следовательно, актуальной задачей становится разработка комплексной методики диагностики организационных изменений.

#### **Список литературы:**

1. Брюханов Д.Ю, Воробьев Е.Б. Управление изменениями: учебно-методическое пособие / сост.: Д. Ю. Брюханов, Е. Б. Воробьев ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 64 с.

2. Галынчик Т.А. Управление изменениями: Учебное пособие / Сост. Т.А.Галынчик. – Нижневартовск: Изд-во НВГУ, 2016. – 120 с.

3. Демиденко Н.Н. Научные психологические исследования в организации: учебное пособие. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 268 с.

4. 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.

5. Медведева Н.В. Управление изменениями в организации: Учебное пособие. – Саратов: СГУ, 2016. – 119 с.

6. Резник С.Д. Управление изменениями: учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, И.С. Чемезов. – Пенза: ПГУАС, 2013. – 384 с.

Demidenko N.N., Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Labor Psychology and Clinical Psychology,

Tver, Tver State University

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

Tver, Tver State University

## **PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF ORGANIZATIONAL CHANGE**

The article shows the relevance of the topic of psychological analysis of the phenomenon of organizational change, analyzes existing approaches to defining the concept of organizational change, presents the results of a comparative analysis of existing definitions. The psychological structure of the phenomenon of organizational changes is determined, conclusions on the topic are drawn and actual tasks are determined. **Keywords:** organizational psychology, organizational changes, typology of organizational changes, structure of organizational changes, characteristics of elements of organizational changes.

**Keywords:** *psychology of labor and management, organizational changes, structure of organizational changes, comparative analysis of definitions of organizational changes.*

*Селезнева К.А., аспирант 1 курса, направление 37.06.01 «Психологические науки»*

*г. Тверь ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»*

*Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор*

*Жалагина Татьяна Анатольевна*

## **ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА**

**Аннотация:** В настоящее время техника является неотъемлемой частью как личной, так и профессиональной жизни, охватывая больше рабочих процессов. Новые технологии постепенно вытесняют традиционные подходы к управлению персоналом, или дополняют их, повышая общую эффективность. В статье рассмотрены основные сложности и отличия адаптации в условиях дистанционного формата работы, представлен процесс психологической адаптации. Объектом исследования в данной работе выступили субъекты труда, работающие в условиях дистанционного формата. Цель исследования заключается в выявлении и интерпретации особенностей психологической адаптации в условиях дистанционного формата работы. Результаты исследования демонстрируют, что для преодоления проблем адаптации в условиях дистанционного формата работы необходимо внедрение различных онлайн-инструментов, а также введение промежуточного психологического тестирования для повышения эффективности адаптации.

**Ключевые слова:** психологическая диагностика, дистанционный формат, психология труда, мониторинг адаптации, онбординг, онлайн-инструментарий

В современных условиях, характеризующихся последствиями пандемии COVID-19, которая внесла свои коррективы в ситуацию на рынке труда, в России реализуется уникальный опыт массового внедрения дистанционного формата в деятельность множества предприятий. Необходимость соблюдения режима изоляции вынудила работодателей в срочном порядке выводить сотрудников на удаленную работу (полностью или частично) практически во всех отраслях и организациях, где это можно было сделать. Такое решение зачастую было единственно возможным для функционирования в условиях распространения коронавируса.

По данным аналитического доклада «Всероссийского центра изучения общественного мнения» (ВЦИОМ) и «Социальной бизнес-группы» (Social Business Group), процент российских сотрудников, работающих удаленно, за период локдауна вырос в 8 раз [6]. По данным Минтруда – в 110 раз: с 30 тысяч официальных дистанционщиков в 2019 до 3,5 млн в ноябре 2020 года [7].

Коронавирус стал драйвером перехода россиян на дистанционный формат работы: до пандемии таких трудящихся было около 2% от общего числа респондентов, на данный момент полностью или частично на удаленный формат перешли 16 %. Это означает, что всё чаще рекрутеры подбирают специалистов в штат на основе договора о дистанционном

сотрудничестве, и всё чаще специалистам по подбору персонала приходится заниматься поиском и онбордингом сотрудников на сто процентов онлайн.

В целом, мероприятия, осуществляемые в рамках дистанционного формата работы во многом схожи с обычными, однако, переносятся в формат видеоконференций, презентаций и чатов. Вместе с тем, появляется ряд сложностей в адаптационном периоде как для работодателя, так и для сотрудника.

Для работодателя основными сложностями в процессе адаптации сотрудника, находящегося в дистанционном формате работы является, в первую очередь, дискоммуникация, которая возникает в связи с общением в онлайн-формате. В дальнейшем данная проблема может привести к непринятию новым сотрудником норм корпоративной культуры. В формате дистанционной работы, дискоммуникация может появиться не только среди новичков, но и в действующих отделах, что приводит к существенному замедлению решения задач. Провокация многочисленных конфликтов, недопонимание и внутреннее напряжение в коллективе являются последствиями дискоммуникации.

Дистанционный процесс взаимодействия может привести работодателя к дополнительным расходам на программное обеспечение процесса адаптации, которое анализирует эффективность и процесс обучения сотрудников в компании. Данное программное обеспечение помогает при создании индивидуальных тестовых заданий, ускоряют их проверку, освобождая время сотрудников отдела кадров.

Достаточно распространенной проблемой является непрохождение испытательного срока, которое связано, в первую очередь, с отсутствием контроля и управления процессом адаптации сотрудника, а также с технической организацией процесса адаптации.

В качестве решения перечисленных выше проблем, можно предложить следующее: наладить интеграцию между отделами в целях получения обратной связи по задачам и их пониманию, уделить особое внимание формулированию подачи необходимой информации для адаптации сотрудника, а также разработать систему наставничества новичков для ускорения процесса обучения и введения в должность.

Для сотрудника основными трудностями при дистанционном формате работы являются сложности в усвоении больших объемов первичной информации, в связи с чем появляются проблемы в понимании корпоративных ценностей, должностных обязанностей. Отсутствие непосредственного взаимодействия с куратором или командой, в связи с переходом на онлайн-формат, препятствует реализации полноценной социально-психологической адаптации сотрудника. Также существует риск неисправностей и недополучения нужной информации.

Процесс адаптации в любой организации включает в себя несколько аспектов: психологический, профессиональный, организационный,



психофизиологический, экономический [11]. В данной статье мы рассматриваем только психологическую адаптацию сотрудника, которая представляет собой процесс приобщения работника к корпоративной культуре компании с ее уникальными традициями, ценностями, особенностями отношений и правилами взаимодействия.

Процесс психологической адаптации субъектов труда состоит из трех этапов [3].

Первым этапом адаптации является знакомство, во время которого работник знакомится со спецификой общения в коллективе и с клиентами компании. На данном этапе проводится, как правило, входная психологическая диагностика, состоящая из многофакторного личностного опросника Кеттелла, который помогает выяснить особенности характера и построить профиль личности. Опросник дополняется методикой исследования уровня эмпатийных тенденций Юсупова И.М., которая нацелена на выявление уровня эмпатии, то есть сопереживания. Исследования особенности структуры деятельности осуществляется по методике «Цель — средство — результат» (Карманов А.А.). В основу данной методики положен общенаучный базис Цель - Средство - Результат, отражающий основные черты любой деятельности.

Завершается входная психологическая диагностика тестом, выявляющим степень конфликтности личности в процессе деятельности. Конфликтность в данной методике означает низкую способность к самоконтролю эмоций, агрессивность, неуступчивость, грубость.

На втором этапе начинается обучение. Обучающий этап состоит из теоретической и практической психологической подготовки. Практическая подготовка может включать тренинги, являющиеся формой активного обучения навыкам поведения и развития личности. Обучение элементам саморегуляции и самоконтроля, то есть самостоятельному, осознанному изменению человеком регуляторных механизмов своей психики на основе использования ресурсов бессознательного уровня.

На этапе обучения социально-психологическое обследование длится три-четыре месяца и включает определение ценностных ориентаций, для исследования потребностей и степени их согласованности, диагностику уровня невротизации по методике Л. И. Вассермана. Данная методика предназначена для диагностики уровня невротизации личности, то есть такого состояния эмоциональной нестабильности, которое может привести к неврозу или невротической тенденции в поведении. Высокий уровень невротизации личности выражается в повышенной эмоциональной возбудимости и раздражительности, негативных переживаниях, тревожности и напряженности, трудностях в общении. Дополнительным инструментом является анкета адаптации персонала, изучение которой позволяет увидеть различные нюансы как в состоянии самого сотрудника, и то, как наставник и коллеги отнеслись к новичку. Данная анкета также

помогает проанализировать и вовремя скорректировать «слабые места» в системе адаптации.

Третий этап - ассимиляция. Ассимиляция представляет собой процесс приобщения нового сотрудника к сложившемуся коллективу за счет включения его в обычные процессы, принятые в коллективе до него.

Ассимиляция является заключительным этапом адаптационного периода (срок около года) и включает в себя повторное исследование особенностей структуры деятельности сотрудника, дополненное методикой оценки копинг-поведения (Р. Лазарус, С. Фолкмен). Методика оценки копинг-поведения предназначена для определения способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности.

В конце адаптационного периода, необходимо проводить тестирование сотрудников на «Профессиональное (эмоциональное) выгорание (МВІ)» (в адаптации Н. Е. Водопьяновой). Данный опросник предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, профессий «человек-человек».

Соответственно, исходя из вышесказанного, можно разработать программу, которая будет состоять из комплекса индивидуальных и групповых психологических занятий с сотрудниками социальных служб при адаптационном периоде.

Можно выделить четыре составляющие этой программы:

Во-первых, это психологическая профилактика (лекция, беседа), которая нацелена на предотвращение эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудника.

Во-вторых, проведение психологического тренинга, то есть занятия, направленного на развитие мотивации, самоактуализацию, мобильность в профессиональной деятельности.

Далее, реализация психологической коррекции, которая может быть представлена в виде учебных курсов, рекомендаций, тренингов и т.п. Это эффективные формы коррекции дезадаптации и профилактики девиаций.

В завершение, внедрение системы мониторинга адаптации, которая будет способствовать ускорению диагностики адаптированности сотрудников и ее более качественному проведению. Таким образом, происходит автоматизация процессов обработки и интерпретации результатов. Такие системы также способствуют мониторингу формирования компетенций сотрудников.

В качестве дополнительных инструментов повышения эффективности адаптации можно предложить различные онлайн-каналы и сервисы для взаимодействия. Онлайн-каналы – это различные мессенджеры, онлайн сервисы и платформы для удобного взаимодействия между людьми.

Существуют различные мессенджеры такие как Телеграм, Фейсбук, Ватсап и другие, при использовании которых скорость принятия решений значительно увеличивается. Для организации онлайн-встреч существуют сервисы для коллективных звонков с возможностью видеосвязи. Ими могут быть Скайп, Зум, Гугл Хэнгаутс или ФэйсТайм.

Для ускорения процесс адаптации нового сотрудника, можно использовать различные чат-боты (Плоп и Лео в Слак), которые помогают в формате игры познакомиться со своими коллегами и лучше узнать их. Такой инструмент отлично подойдет сотрудникам крупных компаний или новичкам.

Помимо этого, рабочую коммуникацию можно проводить через инструменты для командного взаимодействия: Слак, Майкрософт Тимс. В этих приложениях есть огромное количество доступных интеграций других полезных сервисов.

Для автоматизации процесса управления персоналом могут использоваться системы управления человеческими ресурсами (HRM (Human Resources Management)), которые направлены на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

Для ускорения процесса оформления сотрудника могут использоваться различные диджитал-документы, подписи которых осуществляются с помощью электронной цифровой подписи.

Для проведения обучения в дистанционном формате могут использоваться различные ЛМС-системы (Система управления обучением), которые представляют собой платформу или программное приложение, предназначенные для интеграции инструментов обучения, а также администрирования, управления и распространения образовательных и информационных материалов, формирования аналитики и отчетности.

Для более неформального общения и поддержания командного духа в условиях дистанционного формата работы могут использоваться онлайн-игры «Где логика?», «Гартик», «Мафия» и другие, которые позволят познакомиться команду с новичком и ускорить процесс адаптации.

Таким образом, адаптация субъектов труда в рамках дистанционного формата имеет ряд сложностей онлайн-взаимодействия, которые следует учитывать для подготовки мер по их урегулированию.

Психологическая адаптация субъектов труда представляет собой процесс гармонизации внутренних и внешних условий жизни, деятельности личности и среды.

Субъект труда, начинающий свою карьеру, сталкивается с процессом адаптации, где особую роль играют психологические аспекты, так как они затрагивают внутренний мир личности, ее взгляды, принципы и воззрения. Принятие субъектом труда корпоративной культуры наряду с соблюдением этических норм, правил и принципов организации и коллектива позволяет

выстраивать коллегиальные взаимоотношения. Таким образом, сам процесс адаптации проходит быстро и в благоприятной атмосфере без ущерба для физиологического и психологического здоровья субъекта труда.

### Список литературы

1. Архипова Н. И. Современные проблемы управления персоналом/Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. Л. - Москва: Проспект, 2018. - 160 с.
2. Ежукова И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников / И. Ф. Ежукова //Науч. методы. электрон. Журнал «Концепт», 2017. - № S1. - С. 6-11.
3. Жалагина Т.А. Оптимизация личностной адаптации учащихся в условиях непрерывного образования//Материалы Всероссийской научно-практической конференции 22-25 апреля 2002 г. «Опыт и перспективы развития взаимодействия школы и вуза в условиях модернизации российской образовательной модели». Тверь, 2002, - С.41-47.
4. Мансурова М.И., Радостева М.В. Трудовая адаптация в современных российских компаниях // Вестник ЧелГУ. 2018. №8 (418). Экономические науки. Вып. 62. - С. 125-132.
5. Сериков К. Н. Совершенствование процесса адаптации молодых специалистов на предприятии / К. Н. Сериков // Гагаринские чтения-2017: тез. докл. - М., 2017. - С. 1162-1163.
6. Чулкова А. В. Психологическое сопровождение социальной адаптации в период трудоустройства / А. В. Чулкова, Ю. С. Артемова // Инновационное развитие строительства Волгоградской области. - Волгоград, 2013. - С. 78-83.
7. ВЦИОМ: число работающих удалённо россиян во время пандемии возросло в 8 раз. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/8478435>. - Дата доступа: 02.10.2021.
8. Официальный сайт ООО «МИЦ «Известия». Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз // Известия. Максим Ходыкин. 2020. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://iz.ru/>. - Дата доступа: 04.10.2021.
9. Как улучшить онбординг нового сотрудника: подход с точки зрения клиентского опыта (Customer Experience). - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru>. - Дата доступа: 03.10.2021.
10. Онбординг на удаленке, как мы адаптируем сотрудников. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ain.ua/2021/01/07/onboarding-na-udalenske>. - Дата доступа: 02.10.2021.
11. Онлайн-онбординг, как адаптировать новых сотрудников удалённо. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://blog.bitobe.ru/article/onlajn-onbording/>. - Дата доступа: 03.10.2021.
12. Стратегии адаптации нового сотрудника в коллективе. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<https://fireman.club/conspects/strategii-adaptatsii-novogo-sotrudnika-v-kollektive/>. - Дата доступа: 02.10.2021.

*Selezneva K.A., 1st year student, direction 37.06.01 «Psychological Sciences»  
Tver, Tver state University  
Science advisor - doctor of psychological Sciences, Professor T. A. Zhalagina*

## **FEATURES OF PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF WORK SUBJECTS IN CONDITIONS OF REMOTE FORMAT**

Nowadays, technology is an integral part of both personal and professional life, encompassing more work processes. New technologies are gradually replacing traditional approaches to personnel management, or complementing them, increasing overall efficiency. The article discusses the main difficulties and differences of adaptation in a remote work format, presents the process of psychological adaptation. The object of research in this work is the labor of subjects, working in a remote format. The purpose of the study is to identify and interpret the problems of psychological adaptation in the context of a remote work format. The results of the study demonstrate that in order to overcome the problems of adaptation in a remote work format, it is necessary to introduce various online tools, as well as the introduction of intermediate psychological testing to increase the effectiveness of adaptation.

**Keywords:** psychological diagnostics, distance format, labor psychology, adaptation monitoring, onboarding, online tools

*Тарасова В. А., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Копылова Н.В.*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются понятия профессиональной мотивации и удовлетворённости трудом. Представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление взаимосвязи между уровнями профессиональной мотивации и уровнями удовлетворённости трудом педагогических работников. В исследовании приняли участие 36 педагогических работников.

**Ключевые слова:** профессиональная мотивация, удовлетворённость трудом, педагогические работники, общеобразовательное учреждение.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что ежегодно в образовательной сфере и обществе в целом происходят модернизационные процессы, которые направлены на полное или частичное изменение общественной системы путём нововведений и усовершенствований. Данные трансформации непосредственно касаются педагогических работников, так как модернизация образовательной сферы в большинстве случаев содержит в себе повышение требований к педагогическим работникам, что в свою очередь вызывает у них ряд трудностей. Например, непрерывное повышение профессионального уровня (прохождение профессиональной переподготовки или повышение квалификации), владение высоким уровнем профессиональной компетентности, владение инновационными технологиями обучения и умение эффективно применять современные образовательные технологии и различные методики в практической профессиональной деятельности, готовность к нововведениям.

Руководители образовательных учреждений должны принимать непосредственное участие в удовлетворении интересов личности педагога и способствовать их профессиональному развитию для того, чтобы в результате педагогические работники принимали активное участие в модернизации образовательного процесса и имели меньше трудностей с нововведениями в данной сфере деятельности.

При разработке программы эмпирического исследования по данной тематике мы выделили две основные составляющие исследования – это «профессиональная мотивация» и «удовлетворённость трудом».

Под понятием «профессиональная мотивация» понимается совокупность мотивационных свойств и состояний индивида в процессе его профессиональной деятельности, которые побуждают, а также регулируют

активность, которая в свою очередь обусловлена спецификой профессиональных задач [3].

Понятие «удовлетворённость трудом» определяется как показатель отношения индивида к труду в определённой организации, психологическое и моральное удовлетворение, которые испытывает индивид в процессе трудовой деятельности. Другими словами, это удовлетворённость индивида профессиональной сферой своей жизни [4].

Целью нашего исследования является выявление взаимосвязи между уровнем профессиональной мотивации и уровнем удовлетворённости трудом педагогических работников.

Основной гипотезой нашего исследования является предположение о том, что существует взаимосвязь между уровнями профессиональной мотивации и уровнями удовлетворённости трудом педагогических работников. В ходе исследования мы выдвинули ряд частных гипотез о том, что низкий уровень профессиональной мотивации свидетельствует о низкой удовлетворённости трудом, высокий уровень профессиональной мотивации свидетельствует о высокой удовлетворённости трудом, а средний уровень профессиональной мотивации будет свидетельствовать о среднем или высоком уровне удовлетворённости трудом педагогических работников.

Исследование проводилось в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «СОШ №7». В исследовании приняли участие 36 педагогических работников. Сбор данных проводился методом тестирования, с помощью Google Формы. Время тестирования не ограничивалось.

В исследовании были применены следующие методы и методики исследования: тестирование (тест «Оценка структуры мотивации к работе» С. В. Соловьёв, тест «Мое отношение к работе» К. Маслач, М. Лейтер, автор адаптации Н. Е. Водопьянова), методы обработки данных (программа SPSS Statistics).

После проведения эмпирического исследования были получены следующие результаты.

#### 1. Тест «Оценка структуры мотивации к работе» С. В. Соловьёв.

Результаты исследования уровня профессиональной мотивации у педагогических работников показали, что 28% респондентов имеют низкий уровень, 39% респондентов имеют средний уровень и 33% респондентов имеют высокий уровень профессиональной мотивации.

Данные результаты говорят о том, что у большинства (39%) педагогических работников преобладает средняя профессиональная мотивация. Это означает, что индивиды с данным уровнем профессиональной мотивации положительно относятся к собственной профессиональной деятельности, внимательно выполняют поставленные

перед ними задачи, умеренно соотносят собственные цели со своими возможностями.

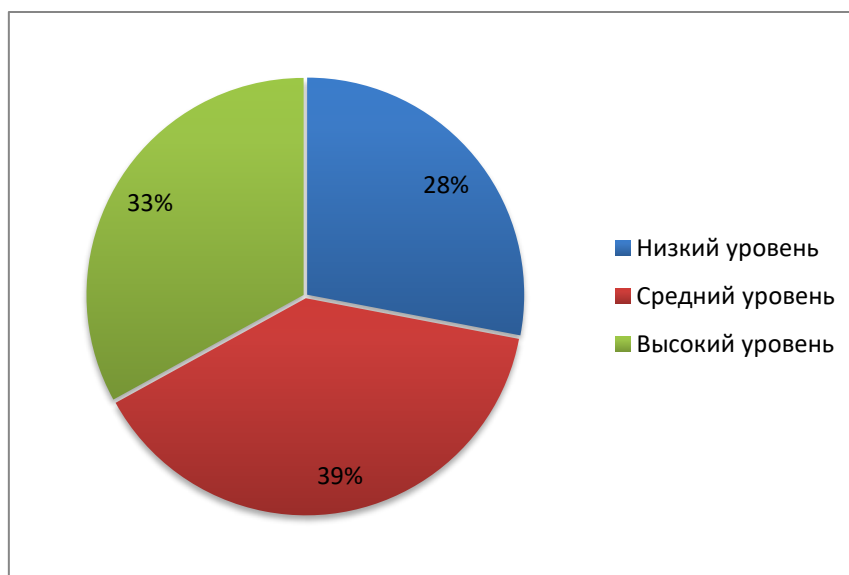


Рис. 1 – Уровень профессиональной мотивации педагогических работников МБОУ «СОШ №7»

Среднюю позицию занимает высокий уровень профессиональной мотивации (33%) – это говорит о том, что данные сотрудники высокомотивированы в своей профессиональной деятельности, имеют большую эффективность труда, стремление к успеху, достижению поставленных целей и успешно справляются с поставленными задачами.

Однако у 28% педагогических работников, что составляют наименьшую часть, преобладает низкий уровень профессиональной мотивации. Это означает, что респонденты, у которых преобладает данный уровень, разочарованы в собственной профессиональной деятельности, могут пренебрежительно относиться к работе, испытывают трудности при изучении новых образовательных технологий, имеют отсутствие стремления к самосовершенствованию и имеют тенденцию к стремительному снижению эффективности труда.

2. Тест «Мое отношение к работе» К. Маслач, М. Лейтер, автор адаптации Н. Е. Водопьянова.

Результаты исследования удовлетворённости трудом педагогических работников показали, что 72% респондентов полностью удовлетворены своей работой и 28% респондентов полностью не удовлетворены собственной работой.

Данные результаты говорят о том, что большинство (72%) педагогических работников имеют высокий уровень удовлетворённости собственной работой. Следовательно, работа не вызывает у респондентов негативных эмоций. Педагогические работники психологически и морально удовлетворены процессом трудовой деятельности.



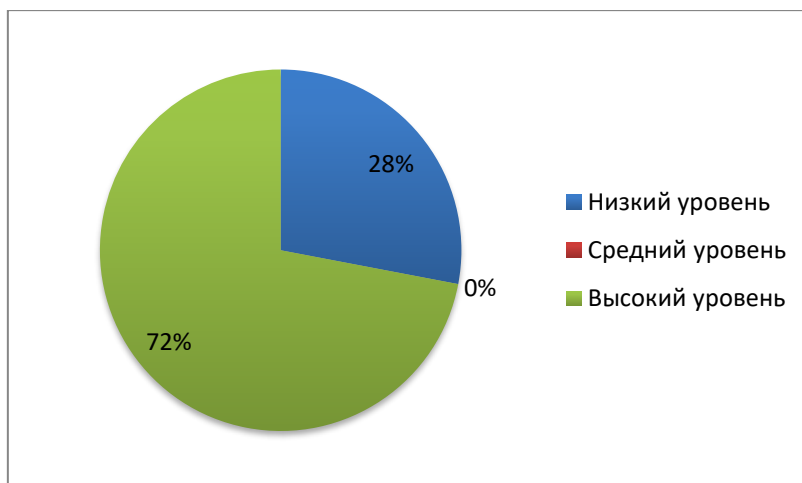


Рис. 2 – Уровень удовлетворённости трудом педагогических работников МБОУ «СОШ №7»

Однако 28% педагогических работников имеют низкий уровень удовлетворённости собственной работой. Следовательно, если не акцентировать на данных сотрудниках внимание и не провести с ними профилактическую работу, результативность работы будет снижаться, а после может и вовсе случиться отторжение работы, которое может привести к увольнению.

При исследовании и подсчёте результатов у педагогических работников не было выявлено среднего показателя, а именно, среднего уровня удовлетворённости собственным трудом.

После проведения анализа взаимосвязи уровней профессиональной мотивации и уровней удовлетворённости трудом были получены следующие результаты:

1. По критерию Колмогорова-Смирнова установлено, что распределение переменных «Уровень профессиональной мотивации» и «Уровень удовлетворённости трудом» соответствует нормальному закону распределения. Асимптотическая значимость (2-сторонняя) по переменной «Уровень профессиональной мотивации» равна 0,137, а по переменной «Уровень удовлетворённости трудом» равна 0,0. Это значит, что асимптотическая значимость больше 0,05, что свидетельствует о нормальном законе распределения. Следовательно, проверка на взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворённости трудом проводилась по корреляции Пирсона.

2. По коэффициенту корреляции Пирсона установлено, что связь достоверная, прямая, сильная ( $p = 0$ ,  $r = 0,773^{**}$ ). Чем выше уровень профессиональной мотивации, тем выше уровень удовлетворённости трудом. Респонденты, у которых преобладает высокий уровень удовлетворённости собственным трудом, имеют высокий уровень профессиональной мотивации, так как они стремятся к успеху и положительно относятся к собственной профессиональной деятельности.

Таким образом, выдвинутые основная и частные гипотезы о наличии взаимосвязи уровней профессиональной мотивации и уровней удовлетворённости трудом педагогических работников подтвердились.

По результатам проведённого эмпирического исследования можно отметить, что высокий и средний уровень профессиональной мотивации свидетельствуют о высоком уровне удовлетворённости трудом, а низкий уровень профессиональной мотивации свидетельствует о низкой удовлетворённости трудом педагогических работников. По причине нахождения в постоянном напряжении, которое вызвано регулярными изменениями в образовательном процессе, педагогические работники испытывают неудовлетворённость трудом, что в свою очередь снижает профессиональную мотивацию и как следствие эффективность профессиональной деятельности.

#### **Список литературы:**

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Издательство: ПЕР СЭ, 2019. – 630 с;
2. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. 2-е изд., М.: «Смысл», 2015. – 334 с;
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Издательство «Питер», 2008. – 512 с;
4. Лысова Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворённости трудом. Ж: Бюллетень науки и практики, № 12, 2017. – С. 14 – 19.

*Tarasova V. A., second-year master's student, psychology, the direction of Psychology, profile "The psychology of labour and engineering psychology" Tver, Tver state University  
Scientific supervisor-doctor of psychological Sciences,  
professor Kopylova N. V.*

#### **PROFESSIONAL MOTIVATION, PROFESSIONAL IDENTITY AND SATISFACTION WITH THE WORK OF TEACHERS IN A GENERAL EDUCATION INSTITUTION**

Annotation. This article discusses the concepts of professional motivation and job satisfaction. The results of an empirical study aimed at identifying the relationship between the levels of professional motivation and the levels of satisfaction with the work of teaching staff are presented. 36 teaching staff participated in the study.

**Key words:** professional motivation, job satisfaction, teaching staff, educational institution.

*Демиденко Н.Н., доктор психологических наук, профессор кафедры «Психология труда и клиническая психология», Тверской государственный университет.*

*Хвалова С.В., магистрант I курса, направление «Психология труда и организационная психология»*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС БИЗНЕС-ИГРЫ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация.** В статье представлен психологический анализ бизнес-игры как социально-психологического феномена и даны характеристики ее составляющих, приводится классификация и структура бизнес-игры, рассматривается ее психологический ресурс в качестве инструмента обучения, воздействия и адаптации сотрудников организации.

**Ключевые слова:** бизнес-игра, психологический ресурс, профессиональная компетенция, психологические процессы, инструмент обучения сотрудников организации, управление развитием персонала.

Современные бизнес задачи требуют решения проблем в сфере развития организации в условиях ускоряющихся перемен. Одним из инструментов сопровождения развития организации становятся бизнес-игры, которые открывают новые возможности в обучении персонала, кадровом планировании, переподготовке сотрудников и построении персональных траекторий профессионального развития.

Бизнес-игра – инструмент управления развитием организации, который реализуется методом воссоздания предметного и социального отражения профессиональной деятельности, моделирования систем производственных отношений и деловых ситуаций.

Анализ научных публикаций по психологии и менеджменту позволяет представить классификацию бизнес-игр, отражающую вариативность ее видов:

1. Деловая игра.
2. Имитационная игра.
3. Ролевая игра.
4. Трансформационная игра [5].

Каждый вид бизнес-игры имеет специфическую структуру и модель проведения. Вместе с тем, можно указать ее общие структурные компоненты [1]. Как отмечают исследователи, к ним относятся: игровое пространство, границы, правила взаимодействия, артефакты, цель.

Для проведения психологического анализа дадим краткое описание указанных компонентов бизнес-игры.

Цель бизнес-игры – это ее ключевая идея, назначение. В качестве цели может выступать повышение уровня профессионально значимых навыков, выявление сильных и слабых сторон профессиональной компетентности,

проработка отдельных профессиональных качеств, характеристик субъекта труда, повышение эффективности трудовой деятельности и др.

Игровое пространство – это специально созданное социально-психологическое пространство взаимодействия участников, организованное по определенным правилам, регламентированное методикой проведения и инструкцией для игроков – сотрудников предприятия. Вступая в игру, человек соглашается на определенный промежуток времени выйти из обычной окружающей его среды в альтернативный игровой мир.

Границы бизнес-игры – это ограничения процесса во времени и пространстве.

Правила взаимодействия между участниками существуют для соблюдения личных границ, создания атмосферы безопасности и возможностей открыто проявлять себя в течение игры каждым участником.

Артефакты – предметы, которые требуются для проведения игры. Это могут быть: игровое поле, карточки, тексты и др., то есть все, что передает информацию, которая поможет разработчикам бизнес-игры обеспечить ее продуктивность. Артефакты помогают «строить психологию» игры, отслеживать ход игры и направлять ее в нужное направление.

Компонентный состав игры отражает фокусы психологического анализа феномена, ориентирует разработчиков в направлении достижения конкретной цели. В зависимости от вида и цели игры ее содержание, методика работы с сотрудниками, способы подачи информации изменяются.

Например, для трансформационной бизнес-игры свойственно не иметь выигравших и проигравших, так как цель ее заключается в том, чтобы игрок улучшил свои навыки. Поэтому мы должны сравнить результат индивидуального профессионального продвижения участника, сравнив начальный и конечный этапы его работы.

Важная составляющая бизнес-игры – это методическая инструкция, которая, в частности, может выполнять роль дополнительного мотиватора для персонала организатора. Методическая инструкция по проведению игры репрезентирует сценарий и включает:

- описание назначения и целей игры;
- описание структуры игрового коллектива и функций участников;
- описание системы стимулирования (мотивация);
- описание критериев выигрыша и форм его определения;
- необходимый справочный материал, документы [4].

Итак, психологический анализ феномена бизнес-игры позволяет определить в ней психологическую составляющую, а это дает основания обнаруживать мишени воздействия. Как отмечают Кравцов Г.Г. и Кравцова Е.Е. в книге «Психология игры: культурно-исторический подход», в процессе игры задействованы такие психологические процессы как память,

внимание, мышление, воображение и т. д. Непосредственно в воображении можно выделить три компонента, которые активно участвуют в бизнес-игре: предметный мир, прошлый опыт, внутренняя позиция [3].

Обратим внимание на компонент «внутренняя позиция». Характер внутренней позиции участников стоит учитывать, так как пока индивид тесно связан с конкретной ситуацией, ему свойственно субъективно воспринимать реальность. Игра становится своего рода проводником к решению проблемы организации и каждого отдельного сотрудника. Участвуя в игре, человек невольно представляет ситуации, их решение, взаимодействует с коллегами и смотрит на свои действия «со стороны», следовательно, может анализировать субъективный опыт и получать новые инсайты из старых, давно сформулированных собственных установок.

Важным аспектом общей проблемы выступает вопрос о профессиональной компетенции психолога, который проводит бизнес-игры. Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении профессиональных задач. Психологическая компетентность выступает внутренним инструментом успешной профессиональной деятельности, является условием для достижения высшей степени профессионализма, в том числе, в плане психологического сопровождения развития организации за счет ресурсов бизнес-игры. Поэтому одним из важнейших оснований разработки эффективной бизнес-игры выступает осознание психологом психологических ресурсов этого инструмента развития персонала организации.

Психологический ресурс в целом трактуется в психологии как психологические условия, позволяющие с помощью определенных преобразований получить желаемый результат, справляться с трудными ситуациями, проходить быстрее процесс адаптации в стрессовой ситуации.

С нашей точки зрения, психологический ресурс бизнес-игры – это то, что является психологической проблемой сотрудников организации и что возможно «поправить» за счет специфики бизнес-игры как инструмента психологического воздействия и развития. Исходя из этого, выделим следующие составляющие психологического ресурса бизнес-игры (рис. 1).

Итак, психологический ресурс бизнес-игры включает ряд направлений профессиональной деятельности организационного психолога. Это следующие компетенции сотрудников, требующие развития: осознанность, креативное мышление, стрессоустойчивость, профессиональное выгорание, «мягкие» компетенции, творческая продуктивность. Остановимся на характеристике компонентов психологического ресурса бизнес-игры.



Рис. 1. Психологический ресурс бизнес-игры

Осознанность – результат включения сознания в происходящее. В процессе игры индивид смотрит на события, происходящие с ним, под другим углом зрения. Анализируя и переосмысливая то или иное событие или явление в игре, он может использовать этот новый способ видения и действия в реальной жизни, то есть происходит интроспекция нового опыта. Профессиональные компетенции сотрудников в этот момент могут быть подвергнуты критической оценке. Способствует приобретению нового опыта тот факт, что в процессе игры участники концентрируют свое внимание, прежде всего, на себе, а затем уже на группе.

Креативное мышление характеризуют четыре основных качества: быстрота, гибкость, оригинальность, точность. Развитие данных навыков у сотрудников организации способствует быстрому принятию верных, нестандартных решений. Группа становится продуктивна в генерировании новых идей, подходов к решению уже существующих проблем организации, модернизации бизнес-процессов и т. д.

В современных исследованиях стрессоустойчивость рассматривается как качество личности, состоящее из следующих компонентов: психофизиологического (свойства высшей нервной деятельности, тип нервной системы); эмоционального; мотивационного; волевого, который выражается в сознательной саморегуляции действий, приведения их в соответствие с требованиями ситуации; информационного компонента; интеллектуального компонента, включающего оценку, прогноз, принятие решений о способах действий [2]. Работа с проблемами стрессоустойчивости в рамках бизнес-игры может способствовать поддержанию устойчивого благоприятного климата в организации, снижению количества конфликтных ситуаций, повышению лояльности сотрудников к руководству – все это способствует эффективной деятельности коллектива.

Профессиональное выгорание возникает из-за накопления негативных эмоций и имеет серьезные последствия, такие как эмоциональное истощение, тревожность, панические атаки, депрессия. Бизнес-игра – эффективный способ работы с эмоциональным состоянием сотрудников, профилактики отрицательных последствий стресса.

Универсальные компетенции: эмоциональный интеллект, эмпатия, тайм-менеджмент, умение убеждать и работать в команде, публично выступать, отстаивать свое мнение и строить сильную аргументацию и т.д. «Прокачка» определенных навыков в процессе бизнес-игры обеспечивает устойчивость в развитии организации. К ним следует отнести: взаимодействие сотрудников, умение договариваться, вести переговоры, эффективная коммуникация с партнерами, клиентами.

Творческая продуктивность в работе персонала помогает выйти за рамки шаблонного и стереотипного мышления. В формате бизнес-игры появляется возможность поощрять любые нестандартные идеи, пробудить интерес, энтузиазм и воодушевление, настроиться на «волну» сотрудничества, вовлечь сотрудников в решение бизнес-задач в духе командной работы.

Таким образом, психологическая составляющая бизнес-игры является важным аспектом изучения в современной науке и практической деятельности организационного психолога. Психологический ресурс бизнес-игры существенен, его реализация направлена на развитие определенных навыков и компетенций сотрудников организации.

В связи с этим актуальной задачей организационного психолога становится способность быть эффективным разработчиком бизнес-игры для решения задач развития организации.

### **Список литературы**

1. Грей Д, Браун С., Макануфо Дж. Геймшторминг. Игры, в которые играет бизнес. Санкт-Петербург, 2012. – 210 с.
2. Катунин, А.П. Стрессоустойчивость как психологический феномен / А.П. Катунин. – 2012. – № 9. – С. 243-246.
3. Кравцов Г.Г., Кравцова Е.Е. Психология игры: культурно-исторический подход. М.: Левь, 2017. – 338 с.
4. Психологические основы деловых игр: учебно-методическое пособие/ Е.В. Чёрный. – Симферополь, 2004. – 47 с.
5. Реньш М.А., Садовникова Н.О., Лопес Е.Г. Социально-психологический тренинг: Практикум. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.- пед. ун-т», 2007. – 190 с.

*Demidenko N.N., Doctor of psychology, Professor.  
Khvalova S.V., undergraduate of 1 course psychological faculty, Tver state University.*

## **PSYCHOLOGICAL RESOURCE OF A BUSINESS GAME FOR THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

Annotation. The article presents a psychological analysis of the business game as a socio-psychological phenomenon and the characteristics of its components are given, the classification and structure of the business game is given, its psychological resource is considered as a tool for training, influencing and adapting employees of the organization.

**Keywords:** *business game, psychological resource, professional competence, psychological competence, psychological processes, training tool, development of employees of the organization, personnel development management.*



*Ховрина Е.П., магистрант ГАОУ ВО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»,*

*Корзунин В. А., профессор кафедры психологии развития и образования ГАОУ ВО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина», ведущий научный сотрудник НИО (медико-психологического сопровождения) научно-исследовательского центра ФГБВОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М.Кирова» Минобороны Российской Федерации, доктор психологических наук, профессор.*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ ВРАЧЕЙ-ОНКОЛОГОВ**

**Аннотация.** В условиях ответственной профессиональной деятельности врача стрессы являются неизбежной его частью. В данной статье представлен теоретический анализ по данной теме. Описаны данные проведенных исследований психологического состояния врачей разных специализации. Так же представлены данные проведенного исследования уровня эмоционального выгорания врачей онкологических отделений.

**Ключевые слова:** профессиональный стресс, стрессоустойчивость, врачи, врачи-онкологи.

Хорошо известно, что наиболее типичным психическим состоянием, развивающимся в угрожающих ситуациях для организма и личности, является стресс. В медицине, физиологии, психологии стресс рассматривается и как состояние, и как неспецифическая реакция организма на различные внешние воздействия (как физические, химические, биологические, так и психологические), нарушающие его гомеостаз, целостность организма, а также нервную систему, психику [7]. Основными видами стресса являются организменный и эмоциональный или собственной психологический.

Существуют различные взгляды на этиологию, патогенез, общие и различные характеристики этих видов стресса, однако в современном понимании оба эти вида стресса имеют общую схему развития, проходят через три «классические» стадии – тревоги, адаптации и истощения.

Разновидностями термина (по разным мнениям) «психологический» стресс, которые встречаются и активно обсуждаются в научной литературе, являются «информационный», «коммуникативный» и «профессиональный» стресс, под которыми понимают - состояние «напряжения», а затем «напряженности» работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью [3; 4; 6].

В условиях ответственной и требующей высокого профессионализма медицинской деятельности, личность врача подвергается постоянному воздействию психотравмирующих факторов и обстоятельств – высокие психоэмоциональные, умственные и физические перегрузки, ответственность за здоровье и жизнь пациентов, осознание пределов

врачебных возможностей, нехватки времени. Все это особенно ярко и показательно проявляется в настоящее время – в период борьбы с пандемией новой короновирусной инфекции COVID - 19.

При длительном воздействии таких факторов весьма вероятно, что у медицинского работника возникнет ряд выраженных функциональных и психических сдвигов, ухудшение его работоспособности, снижение качества работы и в конечном итоге – длительно действующего или «хронического» состояния профессионального стресса. Неслучайно, в настоящее время профессиональный стресс выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10).

Переживание состояния профессионального психологического стресса травмирует психику, в свою очередь, приводит к появлению признаков пограничных нервно-психических расстройств, среди которых чаще встречаются тревожные нарушения, депрессивные реакции и состояния, психосоматические проявления, аддиктивное поведение (злоупотребление алкоголем, психоактивными веществами) и даже появление суицидальных мыслей. В свою очередь, это не может не сказаться на самой профессиональной деятельности: ухудшается качество оказываемой медицинской помощи, возрастает отток врачебных кадров из отрасли, падает престиж профессии.

Например, обследование 620 британских врачей в 1995 году выявил высокий уровень тревожности у 41% и клинически выраженную депрессию у 26%, зачастую даже более значительную, чем у их пациентов. Исследование, проведенное в Шотландии в 2000 году, в котором приняли участие 123 врача-психиатра, показало, что 42% из них чувствовали хроническую усталость, 28% жаловались на различные мышечные боли, 19% - головные боли, 23% опрошенных врачей отметили депрессию, 16% - обострение хронических соматических заболеваний. 28% врачей отметили различные нарушения сна, 21% участников данного опроса указали на проявления раздражительности и гнева в своих отношениях с пациентами. Опасный для жизни стиль вождения был отмечен в этом исследовании 39% врачей [2].

В то же время проблема психического здоровья врачей и профилактики профессионального стресса стала открыто озвучиваться совсем недавно, особенно в нашей стране. При этом отсутствуют «правила» сохранения психического здоровья и психопрофилактические рекомендации для развития стрессоустойчивости врачей

Стрессоустойчивость - интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которые обеспечивают оптимально успешное достижение цели в сложной эмотивной обстановке.

В процессе лечения врач непосредственно вступает в психологическое взаимодействие с пациентом. Даже неосторожное слово врача может привести к ятрогенным заболеваниям. Врачи разных специализаций сталкиваются с разным уровнем психологической защиты пациента, что, в свою очередь, влияет на общение врача и пациента. При онкологическом заболевании это взаимодействие даже более важно, чем при любом другом, для лечения пациента и его адаптации к болезни. Врач оказывается именно тем человеком, который может наиболее грамотно и адекватно помочь пациенту существовать в ситуации болезни [5].

Согласно исследованию, проведенному в США, направленному на выявление социально-психологических потребностей онкологических больных, было установлено, что наиболее эффективными мерами принятия больным своего состояния были улучшение общения между врачом и пациентом, и только затем - психотерапевтическое и психологическое консультирование, а использование психофармакологических средств - на третьем.

Пациенту с онкологическим заболеванием хочется психологического участия врача в его личной ситуации: он хочет, чтобы врач понял его переживания и посочувствовал ему. В то же время — это огромная проблема для врача, поскольку отношения между врачом и пациентом асимметричны. В итоге, такие отношения влияют не только на психологическое состояние пациента, но и на самого врача.

Таким образом, от врача-онколога требуется психологически грамотное профессиональное взаимодействие с пациентами. И здесь на первый план выходит личность самого врача и качество его жизни, так как с ухудшением качества жизни теряется мотивация к работе, которая является системообразующим фактором всей человеческой жизни, нарушается коммуникация, что приводит к профессиональному стрессу [1].

По результатам исследования уровня эмоционального выгорания в котором приняли участие 147 врачей различных отделений НИИ онкологии им. Н.Н. Петрова и слушателей кафедры онкологии СЗГМУ им. И.И. Мечникова, было выявлено, что только 8,3% врачей не испытывают напряжения на работе, 9,2% врачей чувствуют физическую усталость, эмоциональную усталость отметили – 59,6% и они характеризуются средним уровнем эмоционального истощения. В то время как высокий уровень эмоционального выгорания характерен для врачей, которые испытывают как физическую, так и эмоциональную усталость. Согласно этому исследованию это отмечено у 22% обследованных врачей - онкологов. Также было выявлено, что наиболее характерной фазой в структуре профессионального стресса у врачей онкологической клиники является фаза резистенции. Она заключается в появлении сопротивления и отрицании симптомов стресса, а также в «сохранении» эмоций и ограничении эмоционального воздействия [6].

В 2020 году Казахским научно-исследовательским институтом онкологии и радиологии было проведено исследование профессионального выгорания онкологов. В исследовании приняли участие 256 человек, использовались вопросы Шкалы градации тяжести усталости (FSS) и вопросы из опросника профессионального выгорания Маслач МBI. Результаты исследования выявили высокий уровень эмоционального истощения у 41% врачей, деперсонализацию у 61,4% и снижение личных достижений у 63%. Есть свидетельства все более ухудшающегося психологического состояния врачей: с 1994 по 2002 год. Психическая заболеваемость среди них увеличилась с 27% до 32%, а частота эмоционального выгорания за этот период увеличилась с 32% до 41%, причем максимальная выраженность наблюдается у онкологов [6].

Согласно многочисленным исследованиям в области эмоционального выгорания врачей преобладает высокий уровень этого синдрома. Профессиональное (эмоциональное) выгорание, синдром, развивающийся вследствие истощения личностных ресурсов человека на фоне постоянного стресса (воздействия стрессовых факторов) и усталости, связанной с работой.

Теоретический анализ исследуемой темы позволяет нам сделать вывод, что проблема профессионального стресса активно разрабатывается в психологической литературе, в то время как сфера особенностей профессионального стресса и стрессоустойчивости врачей, в том числе врачей онкологических отделений, является малоизученной.

#### **Список литературы:**

1. Величковский, Б. Т. Жизнеспособность нации. Роль трудовой мотивации и социального стресса / Б. Т. Величковский // Российские медицинские вести. – 2008. – Т. 13. – № 2. – С. 86-88.
2. Винокур В.А. Профессиональный стресс у медицинских работников. Вестник МАПО. 2002. №2, - С.4.
3. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. М.: Наука. 1983. — 943 с.
4. Корзунин В.А. Закономерности динамики профессионально важных качеств военных врачей в процессе профессионализации: дис. ... доктора психологических наук: 19.00.04, 19.00.03 / С.- Петерб. гос. ун-т. - Санкт-Петербург, 2002. - 555 с.
5. Мясищев В. И. Личность и неврозы. — Л.: ЛГУ, 1960. — 426 с.
6. Онкопсихология. Руководство для врачей-онкологов и медицинских психологов: руководство / А. С. Бернацкий, М. В. Вагайцева, Е. В. Демин [и др.]. – Санкт-Петербург: Вопросы онкологии, 2017. – 350 с.
7. Суворова В. В. Психофизиология стресса. — М.: Педагогика, 1975. — 208 с.

*Hovrina Evgeniya P. - Master's student of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin*

*Korzunin Vladimir A. - Professor of the Department of Developmental Psychology and Education of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin, Leading Researcher of the Research Institute (Medical and Psychological Support) of the Research Center of the Kirov Military Medical Academy of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Doctor of Psychological Sciences Professor.*

## **PROFESSIONAL STRESS AND STRESS RESISTANCE OF ONCOLOGISTS.**

**Abstract.** In the conditions of responsible professional activity of a doctor, stress is an inevitable part of it. This article presents a theoretical analysis on this topic. The data of the conducted studies of the psychological state of doctors of different professions are described. The data of the conducted study of the level of emotional burnout of doctors of oncological departments are also presented.

**Keywords:** *professional stress, stress tolerance, doctors, oncologists.*

## СЕКЦИЯ № 2 «ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ»

---

*Аксенова А.Д., магистрант II курса, направление «Психология»,  
профиль «Психологическое консультирование»  
г.Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор  
Копылова Н.В.*

### ПРОБЛЕМНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТА, ЕГО ПРОЯВЛЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЯ

**Аннотация.** В статье представлен теоретический анализ феномена проблемного использования интернета. Рассматриваются имеющиеся в современных исследованиях определения феномена. Основной проблемой обозначено недостаточное исследование явления проблемного использования интернета и его влияния на психологическое здоровье. Указаны основные последствия и проявления проблемного использования интернета.

**Ключевые слова.** *Проблемное использование интернета, последствия проблемного использования интернета, проявления проблемного использования интернета, информационный стресс, интернет-зависимость, проблемное использование социальных сетей.*

В современной жизни информация играет одну из важнейших ролей. Исследователи говорят об информационном взрыве, переживаемом человечеством. Самый распространенный способ получения информации – это интернет. Страна сейчас находится в условиях перехода к цифровой экономике, использование интернета является необходимым условием жизни [4].

Как и когда продуктивное использование интернета превращается в проблемное?

Феномен проблемного использования интернета относительно новый и недостаточно исследованный.

Исходя из этого, нами были определены цель и гипотеза исследования. Целью исследования является выявление и систематизация психологических последствий и проявлений проблемного использования интернета.

Нами утверждается гипотеза: проблемное использование интернета влияет на психологическое здоровье.

Частной гипотезой является то, что проблемное использование интернета приводит к информационному стрессу.

Терминология изменений психологического здоровья при проблемном использовании Интернета находится на этапе становления, весьма многообразна и не унифицирована. Используется ряд терминов: «цифровая зависимость», «интернет-аддикция», «патологическое использование интернета», «проблемное использование социальных сетей», «проблемное пользование интернета», «информационная перегрузка», «проблемное использование технических средств» и т.д. [10]. В нашем исследовании перечисленные выше термины используются как равнозначные (отдельно от Интернет-зависимости по МКБ-11).

В классификации МКБ-10 нет термина интернет-зависимость, а в МКБ-11 он уже включен, однако туда входит только зависимость от видеоигр и зависимость от азартных онлайн-игр. Следовательно, другие проявления проблемного использования интернета не рассматриваются как зависимость, как отдельное расстройство. В связи с этим предлагается термин «проблемное использование интернета» как менее стигматизирующий и включающий наиболее широкий спектр проявлений, оказывающий, тем не менее, влияние на здоровье.

На сегодняшний день существуют различные определения проблемного использования интернета.

В статье В.Н. Колесникова, Ю.И Мельника, Л.И. Тепловой приводится определение Р.А. Дэвиса, согласно которому патологическое использование интернета – это поведенческая зависимость с особыми паттернами когнитивных и поведенческих, связанными с интернетом, которые ведут к негативным жизненным последствиям. Р.А. Дэвис выделяет специфическую и генерализованную формы патологического использования интернета. К специфической форме относится, например, увлечение онлайн играми; а к генерализованной – такое использование интернета, которое вызывает негативные последствия для личной жизни и профессиональной деятельности (учебы).

Исследователи В.Н. Колесников, Ю.И Мельник, Л.И. Теплова считают, что проблемное использование интернета — это чрезмерная степень пользования интернетом, которая при соответствующих факторах может стать технологической (поведенческой) зависимостью, вызывающей значительные психологические нарушения [8].

В исследовании Яане Пе-Чен Чанга говорится, что проблемное пользование интернета (ППИ) может быть определено как неадаптивная поглощенность использованием Интернетом, воспринимаемая как непреодолимая, занимающая больше времени, чем планировалось, а также дистресс и нарушение функционирования в результате пользования Интернетом. [10].

А.Е. Войскунский использует термин «Интернет-аддикция» в контексте поведенческих зависимостей, однако уточняет, что для того, чтобы считать его заболеванием, в настоящее время недостаточно

клинических данных. Также он говорит о связи Интернет-аддикции с переживанием опыта потока, «ухода» в иную реальность и достаточно длительного, комфортного «пребывания» в ней, что существенно расширяет проблематику проблемного использования интернета [1].

Проявления и последствия проблемного использования интернета, влияющие на психологическое здоровье, отражены в следующих исследованиях.

Исследователи Колесников В.Н., Мельник Ю.И., Теплова Л.И. пишут, что, по мнению Р.А. Дэвиса, генерализованная форма патологического использования интернета проявляется как навязчивые мысли и размышления об интернете, снижение контроля поведения, неспособность прекратить использовать Интернет, снижение интереса к другим видам деятельности или хобби, социальная изоляция; ощущение, что интернет – единственное место, где человек чувствуют себя хорошо, и предвосхищение пребывания там [8].

Исследователь Яане Пе-Чен Чанг к проявлениям проблемного использования интернета относит потерю чувства времени или пренебрежение основными потребностями во время пользования Интернетом; злость, беспокойство и угрюмость при невозможности пользоваться Интернетом; потребность в приобретении лучшего компьютерного оборудования и программного обеспечения и увеличении времени, проводимого в сети; демонстрацию негативных тенденций в поведении, таких как ложь, провоцирование споров, ухудшение академической успеваемости и социальных взаимоотношений [10].

К. Ю. Ерицян, Н. А. Антонова, Н. М. Марудова выделяют следующие проявления проблемного использования Интернета:

- обсессивное пристрастие к работе с компьютером;
- компульсивную навигацию по Сети;
- патологическую привязанность к опосредованным Интернетом азартным играм, онлайн-аукционам, электронным покупкам, созданию вредоносных программ;
- зависимость от «киберсекса» (просмотр порнографических сайтов, участие в чатах или закрытых группах «для взрослых»);
- субъективно воспринимаемую невозможность обходиться без Интернета;
- использование средств Интернета как преобладающего средства коммуникации, замену реального общения (коммуникации) преимущественно виртуальным [6].

По мнению исследователей Емелина В.А., Рассказова Е.И., Тхостова А.Ш., последствиями проблемного использования технических средств (в основном, мобильного телефона и компьютера) являются расширение и «размывание» границ телесности, нарастание риска формирования



зависимости, изменение структуры потребностей и деятельности, мотивации, навыков.

Расширение и «размывание» границ означает, что используемое техническое средство становится как бы продолжением образа тела человека. Кроме того, идет речь об утрате приватности (человек становится доступным окружающим, с ним можно связаться в любой момент его жизни либо оставить ему сообщение, передать информацию) [5].

В исследовании Е.А. Гольденберг раскрываются отрицательные последствия проблемного использования социальных сетей, а именно:

1. Проблемы в коммуникативной и эмоционально-волевой сферах личности.

2. Снижение мотивации к обучению.

3. Вероятность формирования Интернет-зависимости.

4. Замена «живого» общения виртуальной жизнью.

5. Негативные физические и психологические последствия (утомляемость, стресс, депрессия, ухудшение зрения, нарушение работы двигательного аппарата и т.п.) [3].

Кроме того, мы считаем, что последствиями проблемного использования интернета являются специфические явления, такие как информационный стресс и «синдром упущенной выгоды».

Информационный стресс возникает в результате информационной перегрузки при проблемном использовании интернета и имеет ряд особенностей, отличающих его от другого вида стресса. От эмоционального он отличается постепенной атрофией эмоциональных центров и эмоциональной депривацией, утратой способности рефлексировать информацию и потерей функции избирательности.

Желнин А.И. в своей научной работе говорит о том, что информационный стресс способен вызывать «информационные» патологии, которые являются безлокальными, и в которых функциональные нарушения превалируют над структурными повреждениями. Последствиями информационного стресса могут быть алекситимия, агнозия, ангедония, апатия, дисфория, психологическая дезориентация, общая девитализация [7].

Синдром упущенной выгоды на поведенческом уровне проявляется навязчивой привычкой отвлекаться на свой гаджет, обновлять ленту, проверять почту и т.д.; на эмоциональном уровне – тревогой пропустить какую-то возможность, отстать в чём-то от остальных, чувством дискомфорта при наблюдении в социальных сетях за событиями из жизни других, тревогой, что другие успевают и делают больше. При синдроме упущенной выгоды человек хочет делиться событиями своей жизни и получать за это одобрение, быть частью социальной общности и при этом ощущать превосходство [11].

Изучение научных работ последних десятилетий демонстрирует, что феномен проблемного использования Интернета нельзя оценивать как частоту его использования. Что касается проблемного использования социальных сетей, то ключевым фактором признан способ их использования и мотивация, а не продолжительность [8].

Д. Христинис, Меган А. Морено и соавторы подтверждают это в своем исследовании. В нем выявлено, что снижение уровня благополучия и удовлетворенности жизнью было обнаружено у старших подростков, которые пассивно потребляли социальные сети; однако у тех, кто был более активно вовлечен, это не проявилось. Что подчеркивает важность качества проведенного в сети времени [12].

Некоторые исследователи не видят необходимости выделения проблемного использования Интернета в самостоятельное расстройство, считая его проявлением других расстройств, таких как депрессия, социальная тревога [9]. Герасимова А.А. и Холмогорова А.Б. в своем исследовании показывают, что проблемное пользование интернетом взаимосвязано с психопатологической симптоматикой [2].

Что касается методик измерения, к настоящему времени разработаны различные методологии оценки проблемного использования интернета, в основном анкеты для самооценки, но ни одна из них не получила всеобщего признания в качестве «золотого стандарта» [9]. Четкая граница между нормальным и проблемным использованием интернета отсутствует, что затрудняет диагностику.

Следует сказать, что ни одна из концепций не дает однозначного понимания причин возникновения проблемного использования интернета, что осложняет выделение каких-либо мишеней для консультирования и психотерапии клиентов с данной проблемой. В основном в консультировании и психотерапии специалисты используют поведенческие стратегии и рекомендации самопомощи.

Коновалов А.А. и Божкова Е.Д. в своей статье приводят результаты исследования М. Гомес-Гуадикса и Э. Кальвете. Это исследование, проведенное в 2016 году с участием 901 подростка, показало, что методика психологической осознанности (mindfulness) эффективна в предотвращении и лечении проблемного использования интернета [9].

Таким образом, в статье рассмотрены различные определения проблемного использования интернета, обозначены и систематизированы его проявления и последствия. Можно сделать вывод, что последствиями проблемного использования интернета являются изменения в эмоциональной, волевой, коммуникативной, когнитивной, интеллектуальной, мотивационной сферах, а также изменение границ телесности и информационный стресс. Проблемное использование интернета негативно влияет на психологическое здоровье человека. Наше исследование в дальнейшем будет использовано для разработки стратегий

консультативной психологической помощи клиентам с проблемным использованием Интернета.

### Список литературы:

1. Войскунский А.Е. Концепции зависимости и присутствия применительно к поведению в Интернете// Медицинская психология в России, 2015. - № 1 4(33). – С.1-10.
2. Герасимова А.А., Холмогорова А.Б. Общая шкала проблемного использования интернета: апробация и валидизация в российской выборке третьей версии опросника // Консультативная психология и психотерапия, 2018. - Т. 26. № 3. - С. 56—79.
3. Гольденберг Е.А. Проблемы активного использования молодежью социальных сетей и пути их решения// Международный научный журнал «Символ науки», 2016. - №5 ISSN 2410-700X. - с.249-251.
4. Городнова Н.В., Самарская Н.А. Проблемы современного человека и качество его жизни в цифровой экономике// Креативная экономика, 2019. - Том 13. - №7. - С.1313-1328.
5. Емелин В. А., Рассказова Е. И., Тхостов А. Ш. Психологические последствия развития информационных технологий// Национальный психологический журнал, 2012. - №1 (7). – С.81-87.
6. Ерицын К. Ю., Антонова Н. А., Марудова Н. М. Проблемное использование Интернета в контексте Интернет-коммуникации// Вестник УДК 316.62 СПбГУ, 2013. – Сер.16. Вып. 2. – С.15-22.
7. Желнин А.И. Проблема информационного кризиса: стрессовые аспекты воздействия информации на психику человека// Информационное общество, 2017. - вып. 4-5. - С. 51-56.
8. Колесников В.Н., Мельник Ю.И, Теплова Л.И. Интернет–активность и проблемное использование интернета в юношеском возрасте// Национальный психологический журнал, 2019. – №1 (33). – С.34-46
9. Коновалов А.А., Божкова Е.Д. Влияние современной цифровой среды на психическое здоровье (обзор)// Обзоры, 2021. - № 1 (66). – С.6-15. <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sovremennoy-tsifrovoy-sredy-na-psihicheskoe-zdorovie/viewer>].
10. [[Электронный ресурс]. URL: <https://iacapap.org/content/uploads/H.6-Internet-Russian-UKR.pdf>].
11. [[Электронный ресурс]. URL: [https://www.b17.ru/article/fear\\_of\\_missing\\_out/](https://www.b17.ru/article/fear_of_missing_out/)].
12. [[Электронный ресурс]. URL: <https://publications.aap.org/pediatrics/article/138/5/e20162593/60349/Children-and-Adolescents-and-Digital-Media>].

*Aksenova A.D., second-year master's student, Psychology,  
profile "Psychological counseling"*

*Tver, Tver State University*

*Scientific supervisor – Doctor of Psychological Sciences, Professor Kopylova  
N.V.*

## **PROBLEMATIC USE OF THE INTERNET, ITS MANIFESTATIONS AND CONSEQUENCES**

**Annotation.** The article presents a theoretical analysis of the phenomenon of problematic Internet use. The definitions of the phenomenon available in modern research are considered. The main problem is the insufficient study of the phenomenon of problematic Internet use and its impact on psychological health. The main consequences and manifestations of problematic Internet use are indicated.

**Keywords.** Problematic Internet use, consequences of problematic Internet use, manifestations of problematic Internet use, information stress, Internet addiction, problematic use of social networks.

*Амосова Н.Ю. магистрант, кафедра психологии развития и образования,  
Ленинградский Государственный Университет им. А.С. Пушкина,  
г. Санкт-Петербург*

*Научный руководитель - Голенищева Е.Л., кандидат психологических наук,  
доцент, кафедра психологии развития и образования, Ленинградский  
государственный университет им. А.С.Пушкина  
г. Санкт-Петербург,*

## **ЛИЧНОСТНЫЕ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ, СКЛОННЫХ К ДЕВИАНТНОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

**Аннотация:** Статья посвящена исследованию проблемы девиантного поведения младших подростков с целью выявления эмоциональных особенностей у младших подростков склонных к девиантному поведению в условиях образовательного учреждения. Объектом исследования выступили 50 младших подростков (25 мальчиков и 25 девочек) обучающиеся в 5-х классах гимназии. В работе использованы эмпирические методы (анкетирование) и математико-статические методы (t-критерий Стьюдента, корреляционный критерий Пирсона).

В рамках статьи сформулированы предположения, что у младших подростков склонных к девиантному поведению низкий уровень самоконтроля, высокий уровень склонности к риску и высокий уровень тревожности.

**Ключевые слова:** *девиантность, эмоции, подростки.*

Девиантным называют поведение, которое не соответствует нормам и ролям. При этом одни социологи в качестве точки отсчета («нормы») используют ожидания (экспектаций) соответствующего поведения, а другие – эталоны, образцы поведения. Некоторые полагают, что девиантными могут быть не только действия, но и идеи, взгляды. Девиантное поведение нередко связывают с реакцией общества на него и тогда определяют девиацию как «отклонение от групповой нормы, которое влечет за собой изоляцию, лечение, тюремное заключение или другое наказание нарушителя» [1].

На основании ключевых положений работ отечественных и зарубежных учёных девиантное поведение делится на преступное (криминальное) и аморальное, безнравственное (не несущее за собой уголовной ответственности [2].

Как правило, существует связь между этими видами отклоняющегося поведения, которая заключается в том, что совершению правонарушений нередко предшествует ставшее привычным для человека аморальное поведение. В исследованиях, посвященных отклоняющемуся поведению, значительное место отводится изучению его мотивов, причин и условий, способствующих его развитию, возможностей предупреждения и преодоления. В происхождении такого рода поведения особенно большую роль играют дефекты правового и нравственного сознания, содержание потребностей личности, особенности характера, эмоционально-волевой

сферы. Девиантное поведение в виде делинквентных (от лат. delinquens) — противоправных и аутоагрессивных поступков может быть как патологическим, обусловленным различными формами патологии личности и личностного реагирования, так и непатологическим, то есть психологическим (Амбрумова). Сами по себе девиантные поступки не являются обязательным признаком психических нарушений и, тем более, серьезного психического заболевания. В основном они обусловлены социально-психологическими девиациями личности, прежде всего, микросоциально-психологической запущенностью, а также ситуационными характерологическими реакциями (протеста, отказа, имитации, эмансипации и др.) [3].

Для изучения эмоциональных особенностей младших подростков были использованы следующие методики:

- методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (А.Н. Орел), тест склонности к риску (К. Левитин),
- тест СДП (склонность к девиантному поведению Э.В. Леус),
- диагностика агрессии и враждебности (опросник А. Басса и М. Перри), индивидуально-типологический детский опросник (Собчик Л.Н),
- методика многофакторного исследования личности Кэттелла (детский вариант), шкала оценки социальных навыков «ДЖиН 10+».

В исследовании приняли участие младшие подростки, обучающиеся в ГБОУ гимназии 166 Центрального района г. Санкт-Петербурга, в количестве 50 человек. Из них 39 человек вошли в группу «младшие подростки не склонные к девиантному поведению» и 11 человек «младшие подростки склонные к девиантному поведению».

На первом этапе, для сравнения средних значений по показателям шкал «Тревожность» и «Склонность к риску» был применен метод t-критерия Стьюдента. Результаты сравнения представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты сравнения средних значений по показателям шкал «Тревожность» и «Склонность к риску»

Шкалы	N	Младшие подростки склонные к девиантному поведению			N	Младшие подростки не склонные к девиантному поведению		
		Mx ±m	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости		Mx ±m	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Тревожность	11	10±1,88	<b>2.68</b>	p≤0.01	39	7±0,72	<b>2.68</b>	p≤0.01
Склонность к риску	11	64±2,06	<b>2.68</b>	p≤0.01	39	46±8,45	<b>2.68</b>	p≤0.01

*Условные обозначения: N – число младших подростков, Mx – максимальное значение, m – средняя ошибка*

Исходя из результатов, представленных в таблице выявлены тенденции к различиям между младшими подростками склонными к девиантному поведению и младшими подростками не склонными к девиантному поведению по шкале «Тревожность» ( $t=2.68$  при  $p \leq 0.01$ ) по методике индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л.Н. Собчик, а также выявлены тенденции к различиям между младшими подростками склонными к девиантному поведению и младшими подростками не склонными к девиантному поведению по шкале «Склонность к риску» ( $t=2.68$  при  $p \leq 0.01$ ) по методике тест склонности к риску (К. Левитин). Значит предположение о том, что личностные особенности младших подростков склонных к девиантному поведению характеризуются наличием высокого уровня тревожности и склонности к риску верно.

На втором этапе для анализа взаимосвязи между шкалами склонность к риску, ответственностью, тревожностью, самоконтролем и остальными проведенными диагностиками, был использован корреляционный анализ. Использовался коэффициент корреляции Пирсона.

На рисунке 1 представлены корреляционные связи у подростков склонных к девиантному поведению.

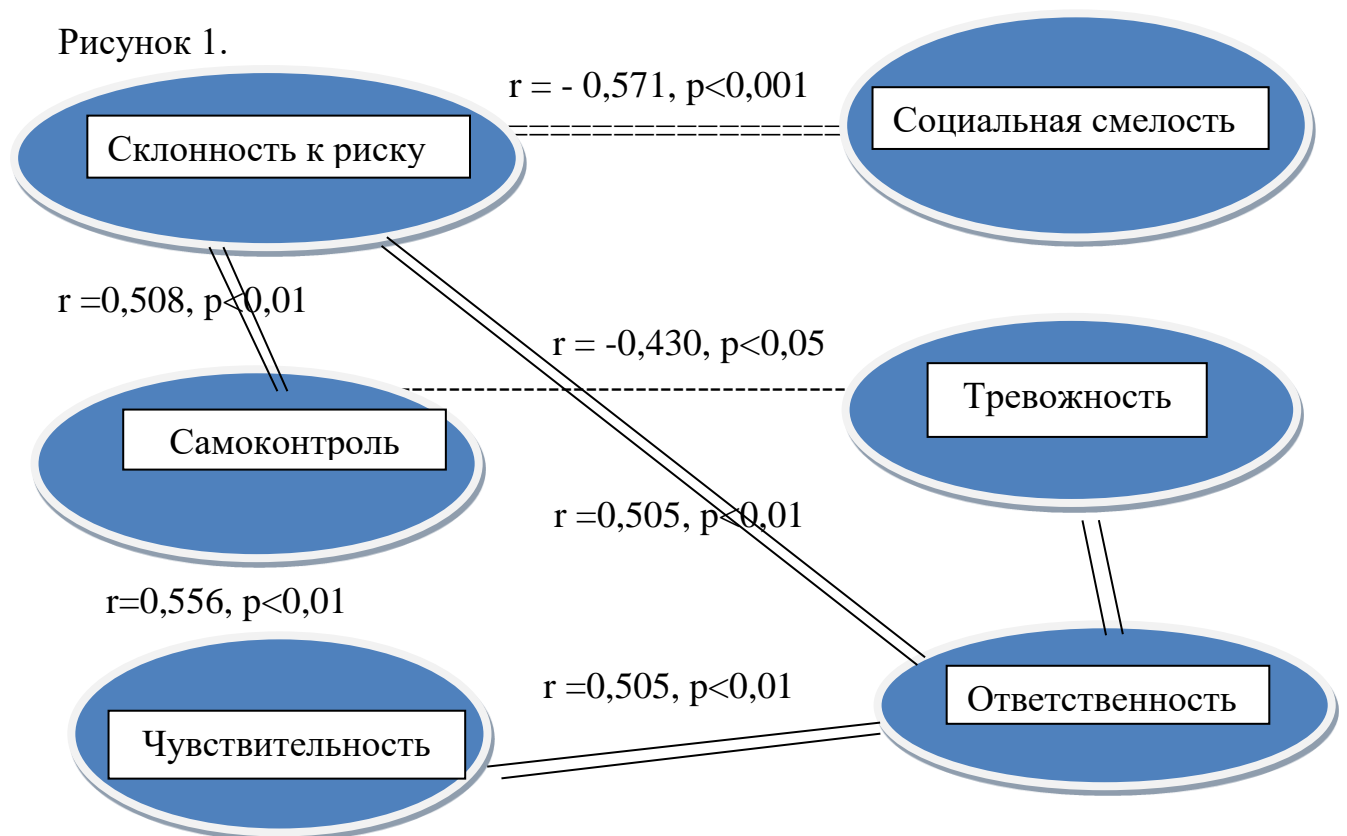


Рисунок 1. Корреляционные связи у подростков склонных к девиантному поведению

На рисунке 2 представлены корреляционные связи у подростков не склонных к девиантному поведению.

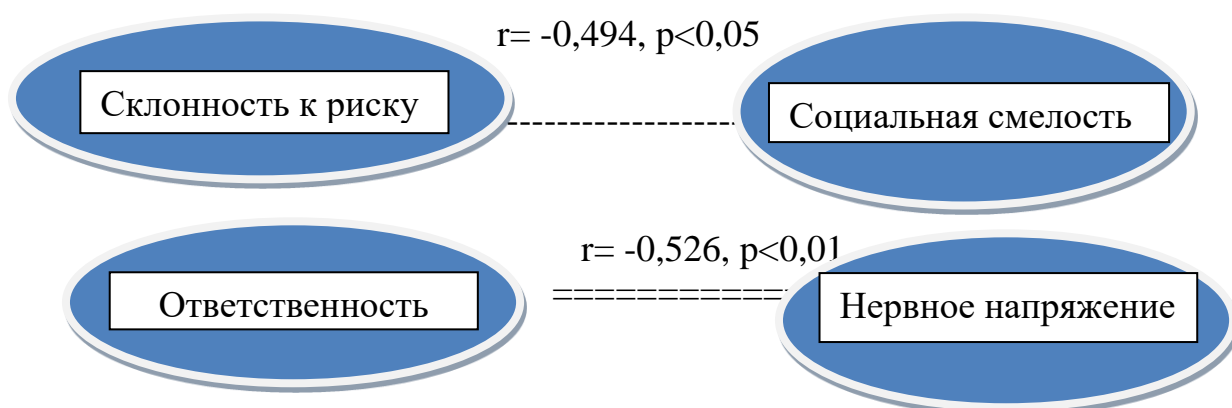


Рисунок 2. Корреляционные связи у подростков не склонных к девиантному поведению

По результатам исследования можно сделать вывод, что у младших подростков, склонных к девиантному поведению низкий уровень самоконтроля и высокий уровень тревожности.

Тревожность повышается при возложении ответственности. У подростков, не склонных к девиантному поведению при возложении ответственности повышение уровня тревожности не выявлено.

Высокий уровень ответственности у подростков, не демонстрирующих признаки девиантного поведения, вызывает нервное напряжение.

Проявляя свою социальную смелость, подростки без признаков девиантного поведения выказывают социально одобряемое поведение, ребята получают поддержку со стороны взрослых, что снижает их стремление пойти на риск.

У подростков с признаками девиантного поведения, чем выше проявление социальной смелости, тем больше желание пойти на риск, проверяя тем самым границы социальных норм общества.

Повышенная склонность к риску увеличивает склонность к проявлению девиантного поведения.

#### Список литературы:

1. Гишинский, Я. И. Социология девиантного поведения / Я. И. Гишинский, В. С. Афанасьев. – СПб. : Ин-т социологии РАН, 1993. – 167с.
2. Одиночество у подростков разной степени асоциальности Котова К.Г. Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2013. № 18. С. 63-66



3. Карвасарский Б.Д. Клиническая психология 4-е издание [Электронный ресурс]: учебное пособие / Питер, 2011; под ред. Б.Д. Карвасарский – Режим доступа: [□□ Глава 16. Психология отклоняющегося поведения, Часть III. Клиническая психология. Клиническая психология. Карвасарский Б. Д. Страница 40. Читать онлайн - Bookar.info](#) 10.11.2021

4. Черемушникова И.И. Исследование девиантных форм поведения в студенческой среде: методические указания / И.И. Черемушникова, Е.С. Барышева. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2008.-109 с. [Психология девиантного поведения \(osu.ru\)](#) 15.12.21

5. Методическое руководство. Сборник тестов программно-методического комплекса дифференциальной диагностики поведенческих нарушений несовершеннолетних «Диагност-Эксперт+» / Н.В. Дворянчиков, В.В. Делибалт, Е.Г. Дозорцева, М.Г. Дебольский, А.В. Дегтярев, Р.В. Чиркина, А.В. Лаврик, – Москва : ФГБОУ ВО МГППУ, 2017. – 198 с. [testy\\_deviantnoe\\_povedenie.pdf \(3dn.ru\)](#)10.12.21

*Amosova Natalia Yurievna Undergraduate, Department of Developmental Psychology and Education, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg ptasha123@mail.ru*

*Golenishcheva Elena Leonidovna, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Developmental Psychology and Education, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg golenichevaelena1974@rambler.ru*

## **PERSONAL AND BEHAVIORAL CHARACTERISTICS OF YOUNGER ADOLESCENTS PRONE TO DEVIANT BEHAVIOR**

Abstract. The article is devoted to the study of the problem of deviant behavior of younger adolescents in order to identify the emotional characteristics of younger adolescents prone to deviant behavior in an educational institution. The object of the study was 50 younger teenagers (25 boys and 25 girls) studying in the fifth grades of the gymnasium. Empirical methods (questionnaires) and mathematical-static methods (Student's t-test, Pearson correlation criterion) are used in the work. Within the framework of the article, assumptions are formulated that younger adolescents prone to deviant behavior have a low level of self-control, a high level of risk-taking and a high level of anxiety.

**Keywords:** *deviance, emotions, teenagers.*

*Бычковская А.С., магистрант 3 курса, направление «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.*

## **ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА**

**Аннотация:** в статье раскрыта актуальность изучаемой темы. Представлены результаты сравнительного анализа показателей эмоционального интеллекта лидеров и старших подростков с низким лидерским потенциалом.

**Ключевые слова:** старшие подростки, лидерский потенциал, эмоциональный интеллект.

Современное общество заинтересовано в создании новых лидеров, которые будут следовать актуальным требованиям. Лидер – это член группы с наивысшим социометрическим статусом, наиболее авторитетная личность, за которой признается центральная роль при принятии групповых решений и организации совместной деятельности. В этом контексте «лидерский потенциал» рассматривается как особое качество, которое обеспечивает и определяет эффективность осуществления деятельности личности в конкретных объективных условиях, с целью завоевать авторитет через свои личностные и деловые ресурсы [5].

За последнее время акцент внимания системы образования и общества в целом сильно сместился на подростков, ведь именно они в будущем будут задавать направления развития. Стало создаваться большое количество школьных программ, конкурсов и мероприятий по направлению развития подросткового лидерства. Система образования находится в поиске тех факторов, которые смогут эффективно помогать проявляться лидерскому потенциалу современных подростков [4].

Главная проблема современности – непредсказуемость, быстрые изменения. И, чтобы встроиться в эти изменяющиеся обстоятельства, нужно быть уверенным в себе, понимать себя, эмоции, поступки других людей, уметь заводить нужные связи и т.д. Во всех этих моментах помогает развитый эмоциональный интеллект (EQ – emotional intelligence), который давно уже стал наравне с умственным развитием по своей значимости. Дэниал Гоулман основываясь на результатах исследований Гарвардского университета считает, что успех современного лидера на 85 % зависит от его эмоциональной компетенции [1]. В отличие от IQ – левополушарного интеллекта, который в основном определяется генетикой и мало меняется с процессом взросления, эмоциональный интеллект – EQ можно развить в любом возрасте. Однако это не так легко, повышение EQ требует практики и упорства [2].

Исходя из работ Д. Гоулмена (эмоциональный интеллект как условие эффективного лидерства), Д. Джорджа (влияние эмоционального интеллекта на содержательную сторону руководства), С. Вольфа, Дж. Келлетта (связь между эмоциональным интеллектом и неформальным лидерством) и др. эмоциональный интеллект положительно влияет на проявление лидерского потенциала, но все эти исследования лежат в сфере трудовых отношений и бизнеса [3]. Мало исследований касаются проблемы лидерского потенциала и его развития в современной школьной среде. Таким образом, наблюдается явное противоречие между высокой социальной востребованностью развития лидерского потенциала будущих специалистов, с одной стороны, и ограниченностью научного поиска в исследовании этого феномена – с другой.

Исходя из выделенной проблемы была поставлена цель выявить различия между эмоциональным интеллектом старших подростков с разным уровнем лидерского потенциала. Объектами исследования стали старшие подростки (105 учащихся, 49 мальчиков и 56 девочек 9 – 10 класса ГБОУ лицей № 408 Пушкинского р-на г. Санкт-Петербурга). В исследовании применялись методики для определения лидерского потенциала и лидерских способностей – социометрическая методика Дж. Морено, диагностика лидерских способностей Жарикова Е., Крушельницкого Е, методика «Я – лидер» Е.С. Фёдорова, О.В. Ерёмкина (модифицирована Т.А. Мироновой). Также были применены методики на определение эмоционального интеллекта – «ЭМИн» Д.В. Люсина и методика «Эмоциональный интеллект» Н. Холла.

Итак, рассмотрим полученные результаты. В ходе проведения социометрической методики Дж. Морено были выделены социометрические статусы, которые представлены на рисунке 1. – лидеры (9%), предпочитаемые (21 %), пренебрегаемые (19 %), изолированные (47 %) и отверженные (4 %).

Для дальнейшего анализа группы были разделены на: 1) группа с высоким лидерским потенциалом – лидеры, предпочитаемые; 2) группа с низким лидерским потенциалом – пренебрегаемые, изолированные, отверженные.

Сравнительный анализ позволил доказать достоверные различия у этих двух групп. По критерию U Манна-Уитни группы являются статистически достоверными (асимп. значимость < 0,05) по методике Жарикова Е. и Крушельницкого Е. и методике «Я – лидер» Федорова Е.С., Еремина О.В. Группа 1 обладает более высокоразвитыми лидерскими навыками – умение управлять собой, умение решать проблемы, осознание цели, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, организаторские способности, знание правил организаторской работы, умение работать с группой.

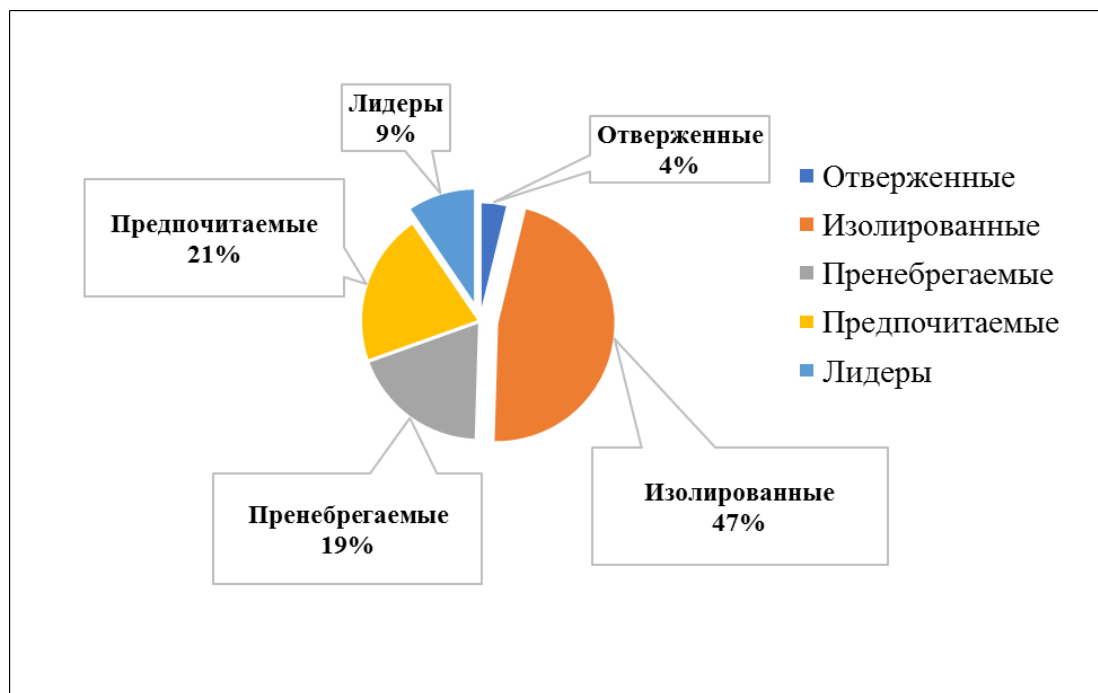


Рисунок 1. Социометрические статусы по Дж. Морено

После разделения учащихся на две достоверные группы они были протестированы на уровень развития эмоционального интеллекта. По результатам методики «ЭМИн» Д.В. Люсина (рисунок 2) мы видим, что группа лидеров обладает более развитыми навыками лидерского потенциала, по критерию U Манна-Уитни группы являются статистически достоверными (асимп. значимость < 0,05).

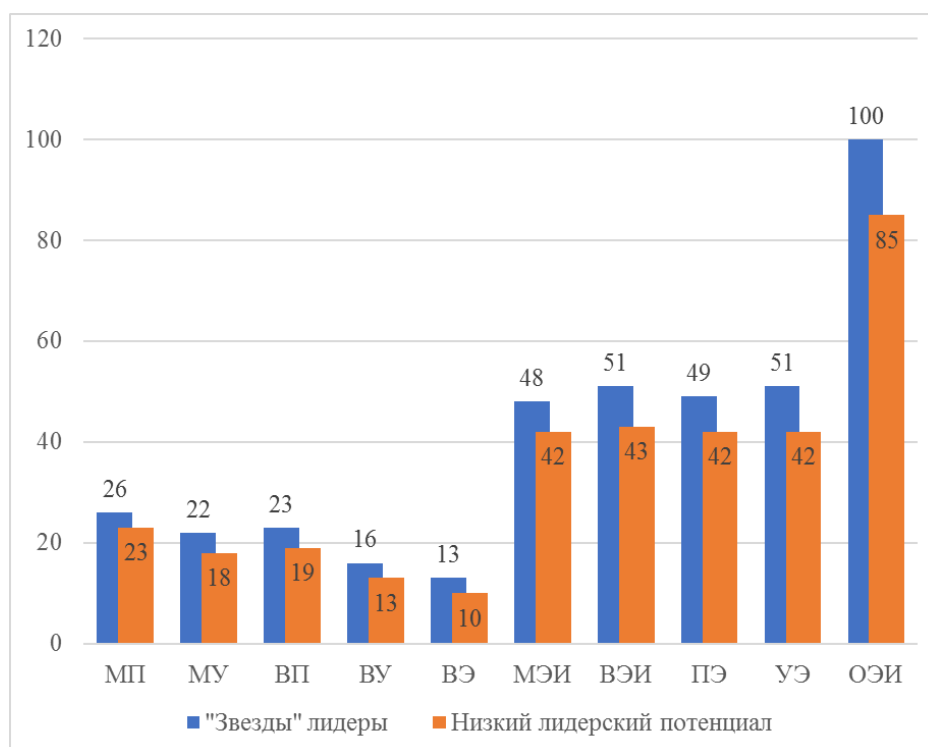


Рисунок 2. Средние значения по опроснику «ЭМИн» Д.В. Люсина

Профессор Гарвардского университета Дэвид Макклелланд, считал, что лидеры, которые отлично владеют шестью или более навыками эмоционального интеллекта, являются гораздо более эффективными, чем те, которым недостает этих качеств [1].

В дополнение к первой методике по изучению эмоционального интеллекта была применена методика Н. Холла, чтобы посмотреть уровень различий между эмоциональной осведомленностью, эмпатией и самомотивацией лидеров разного уровня.

По результатам методики (рисунок 3) мы также видим, что группа лидеров обладает более развитыми навыками эмоционального интеллекта, по критерию U Манна-Уитни группы являются статистически достоверными (асимп. значимость  $< 0,05$ ).

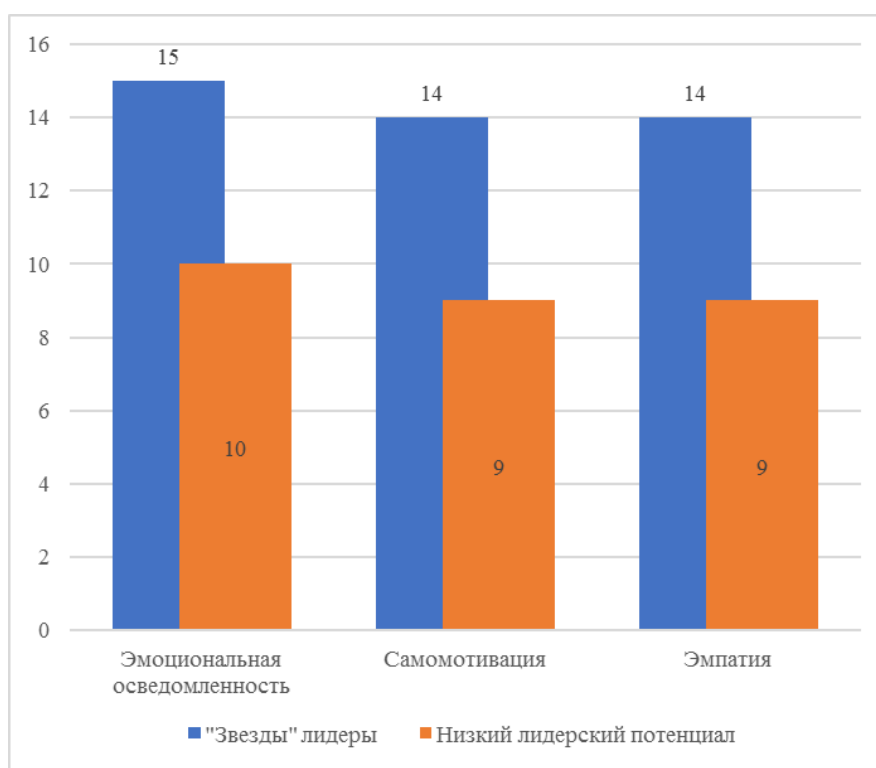


Рисунок 3. Средние значения по методике Холла Н.

Гипотезой данного исследования было то, что значения показателя уровня эмоционального интеллекта лидеров превосходят значения показателя уровня эмоционального интеллекта подростков с низким лидерским потенциалом. С помощью U критерия Манна-Уитни для двух независимых выборок был проведен анализ интегральных показателей – ОЭИ (общий эмоциональный интеллект, методика Д.В. Люсина) и ЭИ (эмоциональный интеллект Н. Холла) – рисунок 4 и 5.

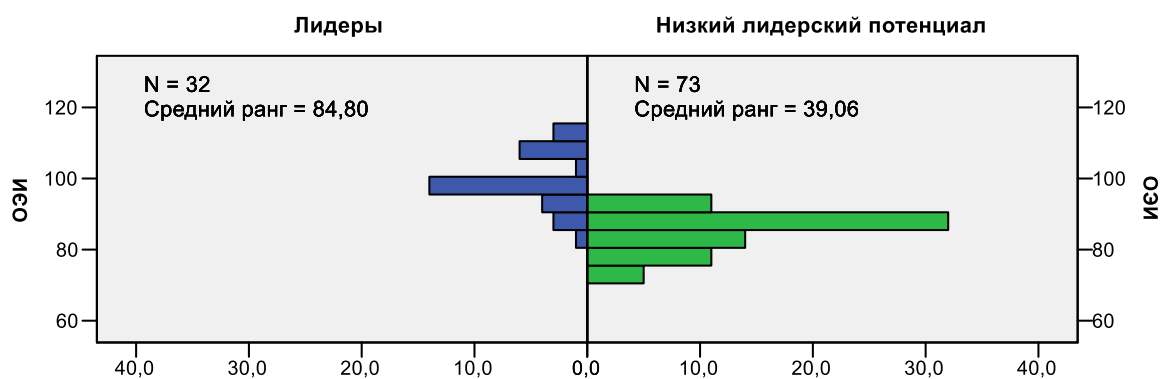


Рисунок 4. U критерий Манна-Уитни, методика «ЭМИн» Д.В. Люсина

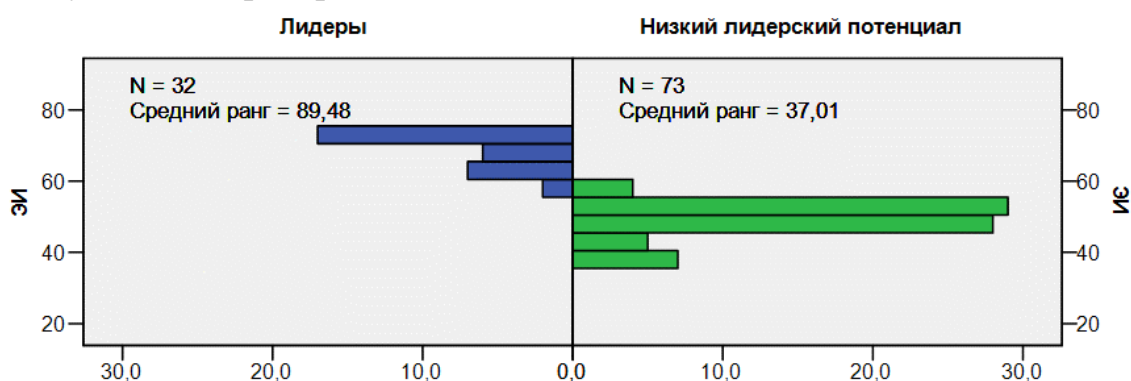


Рисунок 5. U критерий Манна-Уитни, методика Н. Холла

Асимп. значимость  $0,000 < 0,05$  для обеих методик доказывает достоверность различий в уровне развития эмоционального интеллекта двух групп – лидеров и подростков с низким лидерским потенциалом. Подтверждается альтернативная гипотеза.

В заключении стоит отметить, что данное исследование показало, что проявление лидерского потенциала напрямую зависит от уровня развития эмоционального интеллекта. Подростковые лидеры «звезды» обладают более высоким уровнем развития эмоционального интеллекта. Чтобы комплексно и эффективно развивать подростков – необходимо большое внимание уделять развитию эмоционального интеллекта (ЭИ) и его компетенций.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы для дополнения программ развития лидерских способностей у подростков в школьной среде – особое внимание нужно уделять развитию ЭИ для эффективности проявления лидерского потенциала.

### Список литературы:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. — 3-изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 301 с.

2. Тимофеев О.Н. Эффективное лидерство и эмоциональный интеллект, концепция развития / О.Н. Тимофеев // Вестник Казанского технологического университета. – К,2011. – № 5. – С. 312 – 317.

3. Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к изменениям / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М: Институт психологии Российской академии наук, 2009. – 510 с.

4. Рожков М.И. Педагогическое сопровождение молодежного лидерства / М.И. Рожков // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. –К,2010: – № 2. – С. 147 – 150.

5. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли / Е.В. Кудряшова. – Архангельск: Изд-во Поморского межд-го педагогического ун-та им. М.В. Ломоносова, 1996. –145 с.

*Знаменская А.Н., магистрант III курса, направление «Психология»  
профиль «Психология личности»  
г. Санкт-Петербург, ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Андерсон Мария Николаевна*

## **КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ЮНОШЕЙ И ДЕВУШЕК С РАЗНЫМИ ТИПАМИ ТЕМПЕРАМЕНТА**

**Аннотация:** В статье раскрыта актуальность изучаемой проблемы. Представлены результаты сравнительного анализа показателей копинг-стратегий юношей и девушек с разными типами темперамента. Рассматриваются особенности характерные для каждого типа темперамента испытуемых в качестве аргументации в пользу выявленных различий.

**Ключевые слова:** юношеский возраст, копинг-стратегия, темперамент, тип темперамента

Молодые юноши и девушки испытывают в разы больше стрессового воздействия, чем взрослые. Дома, в учебном заведении и даже наедине с собой на них давит количество учебы, необходимость после школы заниматься дополнительно, им бесконечно напоминают об ответственности, угрозе провала и нарушении ожиданий со стороны взрослых и родных.

Для того, чтобы защитить организм и здоровье психики они выбирают для себя способ совладания с окружающим стрессом, а именно копинг-стратегию. Это стратегия выбора того или иного поведения для разрешения и снижения уровня стрессового переживания. На итоговый выбор влияет множество факторов личности человека, в том числе и темперамент. Соответственно, копинг-стратегия может подойти и быть эффективной для одного типа темперамента и совершенно бесполезной, и не осуществимой для другого.

Несомненно, что универсальной стратегии для всех не существует, именно поэтому важно изучить особенности и закономерности выбора, установить существует ли зависимость от половой принадлежности, возраста или типа темперамента. Именно в этом и состоит актуальность данного исследования, это важно установить для того, чтобы молодым людям было легче найти для себя подходящий.

В целом данная область не слишком изучена, имеются некоторые исследования взаимосвязей психологических особенностей личности и копинг-стратегий [2], исследования особенностей копинг-стратегий в подростковом возрасте [1], исследования когнитивных стилей и совладающего поведения [3], взаимосвязь метакогнитивных ресурсов с механизмами совладающего поведения [4]. Так что можно сделать вывод о том, что в данной области еще много не изучено, и о том, что имеется необходимость в проведении эмпирического исследования копинг-стратегий юношей и девушек с разным типом темперамента.



Данная работа написана на основе возрастной периодизации Э. Эриксона [5] и Л. Выготского [6]. Эриксон выделял в качестве юности возрастной период с 13 до 19 лет, а Выготский, хоть подробно расписал только периоды детства, в дальнейшем продолжил свою периодизацию и указал юность, как возрастной период с 19 до 25 лет. В нашем исследовании приняли участие юноши и девушки 9х и 11х классов школы, такой выбор был сделан исходя из того, что для респондентов актуально нахождение в стрессовом состоянии. Темперамент в качестве критерия выбран на основании отсутствия подобных исследований, а также исходя из его основных характеристик – относительном постоянстве в структуре личности.

Целью исследования было выявление особенностей копинг-стратегий у юношей и девушек с разным типом темперамента. В качестве гипотезы выступали предположение о том, что существует половозрастная специфика взаимосвязей между выбираемыми копинг-стратегиями и типом темперамента в старшем подростковом возрасте.

Таким образом, нами было проведено исследование копинг-стратегий юношей и девушек учащихся 9-х и 11-х классов возрастом от 14 до 18 лет ГБОУ школа № 482 г. Санкт-Петербурга. Для определения типа темперамента были использованы методики: Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса; Опросник формально-динамических свойств индивидуальности В.М.Русалова и Личностный опросник Г. Айзенка. (Тест на темперамент ЕРІ. Диагностика самооценки по Айзенку).

Для определения ведущих копинг-стратегий респондентов были использованы методики:

Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (CISS) (С. Норман, Д.Ф.Эндлер, Д.А.Джеймс, М.И.Паркер, адаптированный вариант Т.А.Крюковой);

Методика «Индикатор копинг-стратегий» Д. Амирхана (адаптация Н.А. Сирота и В.М. Ялтонский).

Данные методики были выбраны, так как удовлетворяют определенным требованиям (валидности, надежности и др.) и представляют собой стандартизированные измерительные процедуры, позволяющие достоверно оценить особенности изучаемого явления.

Результаты корреляционного анализа, с использованием коэффициента корреляции Спирмена, показали следующие взаимосвязи:

Сравнив показатели копинг-стратегий юношей с меланхоличным типом темперамента, можно увидеть, что имеется положительная, сильная, значимая корреляционная связь между уровнем «Нейротизма» и копинг-стратегиями «Разрешение проблем» ( $r=0,973$  при  $p \leq 0,005$ ) и «Решение задачи» ( $r=0,973$  при  $p \leq 0,005$ ), (в таблице 7 отмечены зеленым цветом). Соответственно, чем выше у юноши уровень Нейротизма, тем выше уровень

предпочтения выбора стратегии «Решение задачи» и стремление разрешить существующую проблему.

Далее были отдельно проанализированы показатели копинг-стратегий юношей с сангвиническим типом темперамента. По результатам этого анализа можно увидеть, что:

1) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между уровнем «Нейротизма» и копинг-стратегиями: «Самоконтроль» ( $r=0,941$  при  $p \leq 0,005$ );

2) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Разрешение проблем» и копинг-стратегиями: «Избегание» ( $r=0,963$  при  $p \leq 0,005$ ); «Поиск СП» ( $r=0,943$  при  $p \leq 0,005$ ); «Социальное отвлечение» ( $r=0,889$  при  $p \leq 0,005$ );

3) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Дистанцирование» и копинг-стратегиями: «Самоконтроль» ( $r=0,902$  при  $p \leq 0,005$ ); «Принятие ответственности» ( $r=0,942$  при  $p \leq 0,005$ );

4) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Поиск социальной поддержки» и копинг-стратегиями: «Избегание» ( $r=0,902$  при  $p \leq 0,005$ ); «Социальное отвлечение» ( $r=0,942$  при  $p \leq 0,005$ );

5) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Бегство/Избегание» и стратегией «Положительная переоценка» ( $r=0,963$  при  $p \leq 0,005$ );

6) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Решение задачи» и стратегией «Эмоциональная ориентация» ( $r=0,889$  при  $p \leq 0,005$ );

7) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Отвлечение» и стратегией «Избегание» ( $r=0,889$  при  $p \leq 0,005$ );

На основе полученных результатов можно сделать вывод о том, что юноши сангвиники в большей степени склонны к отрицательным копинг-стратегиям, направленным на избегание, смену деятельности, дистанцирование и т.д в сложной ситуации. Другими словами, чем сильнее они хотят избежать принятия решения, тем вероятнее и не станут его принимать.

Далее были отдельно проанализированы показатели копинг-стратегий юношей с холеричным типом темперамента. По результатам этого анализа можно увидеть, что:

1) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Конфронтация» и стратегией «Поиск социальной поддержки» ( $r=0,915$  при  $p \leq 0,005$ );

2) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Поиск социальной поддержки» и стратегиями: «Поиск соц. поддержки» ( $r=0,845$  при  $p \leq 0,005$ ); «Конфронтация» ( $r=0,957$  при  $p \leq 0,005$ ); «Планирование решения» ( $r=0,849$  при  $p \leq 0,005$ );

3) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Решение задач» и стратегией «Положительная переоценка» ( $r=0,852$  при  $p \leq 0,005$ );

4) положительная, сильная, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Отвлечение» и стратегией «Избегание» ( $r=0,976$  при  $p \leq 0,005$ ).

В данном случае непродуктивные стратегии применяются в паре с продуктивными, так же присутствует стратегия «Конфронтация», которая отсутствует в других группах.

Далее были отдельно проанализированы показатели копинг-стратегий юношей с флегматичным типом темперамента, но завершить анализ не удалось, т. к. количество юношей в выборке с данным типом темперамента меньше 5.

Далее были отдельно проанализированы показатели копинг-стратегий девушек с сангвиническим типом темперамента. По результатам этого анализа можно увидеть, что имеется положительная, сильная, значимая корреляционная связь между уровнем «Нейротизма» и копинг стратегией направленной на «Самоконтроль» ( $r=0,939$  при  $p \leq 0,005$ ); копинг-стратегии «Избегание» и стратегией «Самоконтроля» ( $r=0,956$  при  $p \leq 0,005$ ); стратегией «Поиска социальной поддержки» и «Принятия ответственности» ( $r=0,940$  при  $p \leq 0,005$ ); стратегии «Планирование решения» и «Отвлечением» ( $r=0,986$  при  $p \leq 0,005$ ).

Соответственно можно сделать вывод, что девушки сангвиники в юношеском возрасте склонны выбирать копинг-стратегии более продуктивного характера, не стремятся к избеганию, скорее, чем выше необходимость найти решение, тем вероятнее, что они это сделают.

Далее были отдельно проанализированы показатели копинг-стратегий девушек с флегматичным и меланхоличным типами темперамента, но завершить анализ не удалось, т. к количество девушек в выборке с данным типом темперамента меньше 5.

В завершении был проведен корреляционный анализ копинг-стратегий девушек с холеричным типом темперамента. По результатам этого анализа можно увидеть, что:

1) положительная, средней силы, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Избегание» и стратегия «Решение задачи» ( $r=0,748$  при  $p \leq 0,005$ ); сильная со стратегией «Социальное отвлечение» ( $r=0,917$  при  $p \leq 0,005$ )

2) положительная, средней силы, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Конфронтация» и стратегией «Положительная переоценка» ( $r=0,758$  при  $p \leq 0,005$ );

3) положительная, средней силы, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Бегство/Избегание» и стратегиями «Избегание» ( $r=0,745$  при  $p \leq 0,005$ ); и стратегией «Социальное отвлечение» ( $r=0,761$  при  $p \leq 0,005$ );

4) положительная, средней силы, значимая корреляционная связь между копинг-стратегией «Отвлечение» и стратегией «Социальное отвлечение» ( $r=0,753$  при  $p \leq 0,005$ ).

Соответственно, можно предположить, что девушки юношеского возраста с холеричным типом темперамента предпочитают непродуктивные копинг-стратегии, с акцентом на избегание и отвлечение. Другими словами, чем труднее задача, стоящая перед ними, тем вероятнее, что они избегут встречи с ней и поиском решения.

К сожалению, нам не удалось в полном объеме сравнить показатели юношей и девушек с некоторыми типами темперамента, что оставляет еще возможность для расширения подобного исследования и продолжения изучения данного направления.

### Список литературы:

1. Азимова Сада Фуад Кызы «копинг-стратегии» и «копинг-поведение» подростков // Academy. 2020. №12 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/koping-strategii-i-koping-povedenie-podrostkov> (дата обращения: 19.12.2021).

2. Борисова Н.М. Связь личностных характеристик и копинга во взрослости // МНКО. 2017. №4 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-lichnostnyh-harakteristik-i-kopinga-vo-vzroslosti> (дата обращения: 19.12.2021).

3. Дудникова Татьяна Александровна Когнитивные стили и совладающее поведение // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnye-stili-i-sovladayuschee-povedenie> (дата обращения: 19.12.2021).

4. Ничипоренко Н.П. МЕТАКОГНИТИВНЫЕ РЕСУРСЫ И МЕХАНИЗМЫ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ // КПЖ. 2020. №5 (142). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metakognitivnye-resursy-i-mehanizmy-sovladayuschego-povedeniya-lichnosti-v-yunosheskom-vovraste> (дата обращения: 19.12.2021).

5. [http://ido.samgtu.ru/images/TeacherFiles/Programms/Dist/Health\\_4.pdf](http://ido.samgtu.ru/images/TeacherFiles/Programms/Dist/Health_4.pdf) (измайлов)

6. <https://psiho.guru/tipologiya-i-harakter/tablica-voznrastnoy-periodizacii-vygotskogo.html> (психогурпу)

*Znamenskaya A.N., master's student of the III course, direction "Psychology" profile "Personality Psychology"*

*St. Petersburg, GAOU IN LO "LSU named after A.S. Pushkin"*

*Supervisor – Candidate of Psychological Sciences,*

*Associate Professor Anderson Maria Nikolaevna*

**COPING STRATEGIES OF BOYS AND GIRLS WITH  
DIFFERENT TYPES OF TEMPERAMENT**

Abstract: The article reveals the relevance of the problem under study. The results of a comparative analysis of the indicators of coping strategies of boys and girls with different types of temperament are presented. The features characteristic of each type of temperament of the subjects are considered as an argument in favor of the revealed differences.

Keywords: adolescence, coping strategy, temperament, type of temperament

*Кунцевич Н.В., студент 1курса, направление 37.04.01 «Психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Короткина Е.Д.*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ ЧУВСТВА ВИНЫ В СОВРЕМЕННЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЯХ**

**Аннотация.** В статье изложен обзор существующих в психологии точек зрения на чувство вины. Освещаются мнения отечественных и зарубежных специалистов, принадлежащих к разным психологическим направлениям (гештальтпсихология, когнитивная, экзистенциальная психология, психоанализ и пр.).

Цель статьи - обобщить позиции авторов и сделать вывод о том, какие основные взгляды существуют на данную проблему, и что актуального появилось в исследовании чувства вины в современной науке.

**Ключевые слова:** вина, чувство вины, психологические подходы, психоаналитические теории.

Актуальность этой темы состоит в том, что понимание природы чувства вины дает ключ к поведению многих людей. Вина является мощным фактором регуляции поступков людей, как правило, негативных. Исследователи отмечают, что под воздействием преувеличенных, навязчивых мыслей о своей вине у человека возникает склонность к экстернальности, повышаются обидчивость, ведомость, подозрительность, проявляется неприятие себя и других и, как следствие, враждебность [1].

Обращение к этой теме своевременно еще и потому, что нет единого мнения по поводу того, что же представляет собой чувство вины, т.к. представители разных подходов выделяют свои нюансы. Также есть необходимость разграничивать такие понятия, как вина и стыд, которые часто сопутствуют друг другу, но должны быть отделены, т.к. имеют некоторые расхождения в трактовке и проявлениях. Первым отечественным исследователем, который предпринял попытку такой дифференциации, был К. Муздыбаев [3].

Среди исследователей нет единства по поводу природы чувства вины. Некоторые исследователи, например, приверженцы гештальттерапии, считают, что вина возникает как внутреннее качество для выполнения охранной, сберегающей функции психики. Она является сигналом о том, что нарушены границы личности - собственной или других людей – и отсутствие действий по воспрепятствованию этому пагубному процессу.

В рамках гештальттерапии существует чёткое разделение между нормальным, здоровым чувством вины и патологическим чувством того же порядка. Исследователи говорят о том, что первое исходит от самого человека как свойственное ему от природы стремление к гармонии. Второе является результатом столкновения с неблагоприятной социальной средой,

в результате чего произошло смещение акцентов и искажение восприятия себя и своей гармоничной природы.

Необходимо заметить, что психологи других направлений также видят в чувстве вины регулятивный механизм социального контроля. Такой взгляд свойственен, в частности, представителям антропологических теорий.

При рассмотрении чувства вины с точки зрения психоаналитических теорий, мы можем сказать, что в данном подходе смещается акцент на внешнюю среду человека (З. Фрейд, Э. Нойман) [6]. Авторы выделяют у личности такую структуру как «Сверх-Я», которая отвечает за усвоение норм и правил поведения и формируется под воздействием приобретенных знаний о них. В этом случае чувство вины рассматривается ими как результат интерперсонального конфликта.

Взгляды на чувство вины отечественных исследователей также разнятся. Некоторые психологи также считают, что вина является врожденным качеством и служит для регулирования поведения с точки зрения этики и морали: это чувство призвано тормозить чувства и желания, идущие вразрез с нравственными критериями личности (В. Столин, Е. Ильин) [2], а другие добавляют социальную составляющую и говорят о чувстве вины как о мере социального контроля, формирующегося с течением времени под воздействием социальных контактов.

Самые современные взгляды (первые десятилетия 21 века) указывают на то, что концепции, высказанные еще в середине века 20-го, нашли поддержку среди ученых. Сохранился взгляд на то, что чувство вины бывает конструктивным и деструктивным. Конструктивное чувство вины является неким регулятором, присущим человеку как социальному существу, и выступает в роли сдерживающего фактора от совершения аморальных поступков (Р. Поттер-Эфрон) [5]. В этом случае возникшее чувство вины служит скорее для дальнейшего возвращения в спокойное, комфортное состояние (при условии, что человек исправит свою линию поведения), ведет к чувству принятости, т.к. в социуме одобряется именно соответствие социальным нормам.

Деструктивное чувство вины в первую очередь характеризуется своей повышенной степенью. Оно формируется под воздействием завышенных требований со стороны окружающих, которые не проявляют внимания к индивидуальным особенностям человека. Чаще такая ситуация характерна для ребенка, потому что такое чувство начинает закладываться еще в детском возрасте в результате педагогических ошибок взрослых. На основе такого воспитания уже у взрослого человека может развиваться неуверенность, инертность, агрессивность и прочие негативные качества.

Современные исследователи к этой традиционной точке зрения добавляют еще и понятие экзистенциальной (онтологической) вины (Р. Мэй) [4]. Это чувство также свойственно человеку и является указателем на

то, что он не реализует заложенный в нем потенциал, не раскрывает свои таланты, живет по «сценариям», навязанным ему извне, без учета его желаний. Таким образом, по мнению некоторых исследователей, чувство вины сродни инстинкту самосохранения, оно помогает сберечь целостность личности, удержать ее от деградации, помогает стать человеку успешным членом человеческого сообщества.

Таким образом, среди ученых нет единства в трактовке понятия «чувство вины». Некоторые считают ее изначально присущим человеку свойством, некоей врожденной способностью распознавать неверные поступки и регулировать поведение с точки зрения этического кодекса, тогда вина тесно связана с совестью и выступает как положительное переживание.

Другие говорят о вине как о приобретенном в течение социализации чувстве и связывают вину с переживанием несоответствия своих поступков требованиям и ожиданиям окружающих. Тогда чувство вины может стать деструктивным, нарушающим гармоническое развитие личности, потому что внешние установки нередко бывают травмирующими, негативно-ограничительными.

На основе изученного материала можно сделать вывод о том, что вина – это некое состояние человека, в котором он переживает чувство несоответствия своих мыслей и поступков заложенному в него образцу. Не всегда переживание этого состояния носит осознанный характер. Некоторые исследователи говорят о том, что, чем сильнее чувство вины, чем более значимые для человека моменты оно затрагивает, тем более бессознательным оно будет, прорываясь в сознание как тревога, беспокойство и пр., но без осознания причины этих негативных переживаний. А нормальное (конструктивное) чувство вины связано у человека с конкретным поступком и вызывает только желание исправить его последствия, тогда можно говорить о том, что человек впускает мысль о своей вине в сознание [1].

Разбирая структуру чувства вины, обратимся к мнению Д. Ангера, который выделял у чувства вины два компонента (вербально-оценочная реакция человека, или раскаяние; вегетативно-висцеральная реакция). Это было в середине прошлого века. В 2006 г. более современный автор И. А. Белик рассматривала вину уже как четырехкомпонентное образование, включая в это понятие эмоциональный, когнитивный, мотивационный и психосоматический компоненты.

Дальнейшее углубленное изучение феномена вины представляется очень важным и актуальным в своем практическом применении. Опираясь на уже существующие мнения и добавляя к ним новые данные, можно с большим успехом оказывать помощь клиентам с поведенческими нарушениями, повышенным уровнем конфликтности и даже склонностью к



криминальному поведению, которые также могут быть следствием гипертрофированного чувства вины.

#### Список литературы:

1. Бубер М. Вина и чувство вины // Вестник РАТЭПП. 1994. № 2. С. 7 - 34.
2. Ильин Е.П. Психология совести. Вина, стыд, раскаяние. – СПб.: Питер, 2016. – 288 с.
3. Муздыбаев К. Переживание вины и стыда. СПб.: Институт социологии РАН, 1995. – 39 с.
4. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. - М.: Класс, 2004. - 93 с.
5. Роналд Т. Поттер-Эфрон.- М-: Институт общегуманитарных исследований, 2002.- 416 с.
6. Э.Нойманн. Глубинная психология и новая этика / Э.Нойманн - Санкт-Петербург: Азбука-классика, 2008. – 253с.

*Kuntsevich N.V., 1st year student, direction 37.04.01 "Psychology"  
Tver, Tver State University  
Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences,  
Associate Professor E.D. Korotkina.*

#### **THEORETICAL ANALYSIS OF THE CONCEPT OF GUILT IN MODERN PSYCHOLOGICAL DIRECTIONS**

Annotation. The article presents an overview of the existing points of view on guilt in psychology. The opinions of domestic and foreign specialists belonging to different psychological fields (gestalt psychology, cognitive, existential psychology, psychoanalysis, etc.) are highlighted.

The purpose of the article is to summarize the positions of the authors and draw a conclusion about what basic views exist on this problem, and what is relevant in the study of guilt in modern science.

**Keywords:** guilt, guilt, psychological approaches, psychoanalytic theories.

*Салихова С.М., магистрант III курса, направление «Психология», профиль «Психология личности»  
г. Санкт-Петербург, Пушкин, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент  
Голенищева Е.Л.*

## **УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ СУПРУЖЕСКИМИ ОТНОШЕНИЯМИ В СЕМЬЯХ РУССКИХ ЭМИГРАНТОВ**

**Аннотация:** Семья является основой любого общества. От отношений внутри семьи зависят благополучие, здоровье, уровень удовлетворённости жизнью каждого члена семьи. Несмотря на начальные воодушевляющие мотивы, эмиграция не всегда положительным образом сказывается на отношениях внутри семьи. В данной работе проводится сравнение удовлетворённости супружескими отношениями в семьях русских эмигрантов и в семьях, проживающих в России.

**Ключевые слова:** *эмигранты, удовлетворённость браком, адаптация, новая социокультурная среда*

Люди всегда стремятся к спокойствию, комфорту, достатку и свободе. Сложно не согласиться с тем, что вполне нормально иметь такие стремления. Некоторые наши сограждане в поиске своего места в жизни обращают внимание на зарубежные страны. Уезжают за границу не только по экономическим причинам или из-за политических убеждений, но и в целом в поисках лучшей жизни.

Особенно привлекательной эмиграция становится в последние годы благодаря развитию технологий. Существует много профессий, позволяющих работать удалённо из любой точки мира, где есть подключение к сети Интернет. Период 2020-2021 года показал, что список таких профессий обширен. Сегодня многие работодатели пересматривают организацию труда таким образом, чтобы сотрудники не были жёстко привязаны к офису, и компания могла бы функционировать даже в такие сложные времена.

По данным Левада-Центра (один из крупных центров социологических исследований) 22% опрошенных россиян хотят переехать жить за границу, а 1% готовил документы к эмиграции на момент опроса [1].

Во все времена семья является основой любого общества. И от внутрисемейных отношений зависят как благополучие, так и здоровье, уровень удовлетворённости жизнью каждого члена семьи. Но несмотря на начальные воодушевляющие мотивы, эмиграция не всегда положительным образом сказывается на отношениях внутри семьи. В данной работе была поставлена цель изучить, так ли хорошо живётся семьям за границей, с какими трудностями сталкиваются их семейная система при постоянном

проживании в другой стране, насколько они удовлетворены личной и семейной жизнью.

В исследовании приняли участие 52 человека (26 семей), из них 26 мужчин (50%) и 26 женщин (50%). Половина респондентов, т.е. 26 человек (13 семей) - русские эмигранты, проживающие в различных странах (Турция, США, Болгария), другие 26 человек (13 семей) постоянно проживают на территории РФ и образуют контрольную группу. Возраст респондентов составил от 24 до 57 лет, возраст мужчин - от 28 до 57 лет, женщин - от 24 до 55 лет.

В рамках исследования был проведён сравнительный анализ значений показателей по различным шкалам методик, и были получены следующие результаты:

- не было выявлено существенных различий по показателям удовлетворённости жизнью и удовлетворённости браком между семьями, проживающими в России и за рубежом. Это позволяет сделать вывод о том, что как проживающие в России, так и эмигранты, в целом удовлетворены условиями проживания (жизнью и браком). По этим данным нельзя судить, влияет ли переезд за границу на отношения внутри семьи.

- были выявлены существенные различия значений по шкалам Независимость (Н) и Интеллектуально-культурная ориентация (ИКО) методики ШСО между семьями, проживающими в России, и эмигрантами. Полученные данные говорят о том, что после эмиграции независимость и самостоятельность супругов усиливаются. Это можно объяснить повышением уровня ответственности, а также повышенным уровнем стресса. Увеличение показателя по шкале ИКО у эмигрантов можно объяснить более высоким уровнем любознательности, любопытства, интереса к новой среде, культуре, окружению - то есть теми же самыми причинами, которые привели семью к эмиграции.

В ходе изучения взаимосвязи различных признаков друг с другом была рассмотрена подгруппа эмигрантов и было выявлено наличие 43 сильных корреляционных связей (на уровне значимости  $p=0,0005$ ) между шкалами использованных методик. В частности:

- коэффициент корреляции значений шкалы «Сплоченность» методики ШСО со значениями шкалы «Удовлетворённость браком» составил 0,77. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что уровень удовлетворённости браком прямо пропорционально зависит от того, в какой мере члены семьи заботятся друг о друге, помогают друг другу.

- коэффициент корреляции значений шкалы «Депрессивность» методики «Адаптация личности к новой социокультурной среде» со значениями шкалы «Удовлетворённость браком» составил -0,72. Полученные данные говорят о том, что чем в большей мере респонденты считают брак удачным, тем меньше проявляются депрессивные состояния при адаптации семьи за рубежом.

- коэффициент корреляции значений шкалы «Ностальгия» методики «Адаптация личности к новой социокультурной среде» со значениями шкалы «Интеллектуально-культурная ориентация» (ИКО) методики ШСО составил -0,70. Это можно интерпретировать следующим образом: чем выше степень активности членов семьи в социальной, интеллектуальной, культурной и политической сферах деятельности, тем слабее проявляются ностальгические настроения при адаптации семьи за рубежом.

Полученные данные свидетельствуют о том, что эмиграция приводит к заметным изменениям в семейной системе, в частности могут измениться роли супругов. Тип адаптации к новым условиям жизни в большой мере зависит в том числе от сплочённости семьи, от совместной активности в социальной, интеллектуальной, культурной и политической сферах деятельности. Изменения в семейных отношениях при эмиграции неизбежны. И поэтому в целях смягчения этапов адаптации к условиям жизни в новой стране семьям эмигрантов рекомендуется получать психологическую поддержку, обращаясь к семейным психологам.

#### Список литературы:

1. Эмиграция [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М.: АНО Левада-Центр, 2021. — Режим доступа: <https://www.levada.ru/2021/06/09/emigratsiya-2/> свободный. — Загл. с экрана.

*Salikhova S.M., third-year master's student, psychology, profile «Psychology of Personality»*

*St. Petersburg, Pushkin Leningrad State University*

*Research supervisor - candidate of psychological sciences, associate Professor Golenischeva E.L.*

#### MARITAL SATISFACTION AMONG THE FAMILIES OF RUSSIAN EMIGRANTS

The family is the foundation of any society. The well-being, health, and the level of life satisfaction of each family member depend on relationships within the family. Despite the initial encouraging motives, emigration does not always lead to positive changes in family relationships. This article sets a goal to compare marital satisfaction among the families of Russian emigrants and among families living in Russia.

*Keywords: emigrants, marriage satisfaction, adaptation, new socio-cultural environment*

*Степанова К.А. магистрант III курса, направление «Психология», профиль «Психология личности»  
г. Санкт-Петербург, Пушкин, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент  
Куницына И.А.*

## **ЛИЧНОСТНЫЕ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ С РАЗНЫМИ ВИДАМИ ОДАРЕННОСТИ**

**Аннотация.** В данной статье представлены результаты эмпирического исследования личностных и интеллектуальных характеристик младших школьников с разными видами одаренности. Проведен анализ доли детей с разными видами одаренности среди младших школьников. Описаны различия в уровне мотивации учебной деятельности, школьной тревожности, самооценки и интеллекта у младших школьников с разными видами одаренностей. Раскрыты особенности взаимосвязи личностных и интеллектуальных характеристик у одаренных детей в период обучения в 1-4 классах.

**Ключевые слова:** одаренность, интеллектуальная одаренность, гуманитарная одаренность, художественно-изобразительная одаренность, спортивная одаренность, коммуникативная одаренность, естественно-научная одаренность, трудовая одаренность, младшие школьники, учебная мотивация, школьная тревожность, самооценка, интеллект.

В настоящее время чрезвычайно велик интерес общества к воспитанию одаренных детей. Это объясняется потребностями в неординарной творческой личности. Современная окружающая среда требует высокой активности человека, его умений, способности нестандартного мышления и поведения.

Одаренность – это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких (необычных, незаурядных) результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

Психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей требует знания их психологических особенностей. Данное эмпирическое исследование посвящено изучению личностных и интеллектуальных характеристик одаренных детей младшего школьного возраста.

**Цель исследования:** выявление личностных и интеллектуальных особенностей младших школьников с разными видами одаренности.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать распределение значений показателей разных видов одаренности в выборке младших школьников.

2. Провести сравнительный анализ значений показателей личностных и интеллектуальных характеристик у младших школьников с разными видами одаренности.

3. Проанализировать результаты корреляционного анализа значений показателей одаренности с личностными и интеллектуальными характеристиками детей младшего школьного возраста.

**Объект исследования:** младшие школьники.

**Предмет исследования:** личностные и интеллектуальные особенности одаренных детей младшего школьного возраста.

**Гипотеза исследования:** существуют личностные и интеллектуальные особенности у детей младшего школьного возраста с разными видами одаренности.

**Методы исследования:**

- организационные методы (метод поперечных срезов);
- эмпирические методы (тестирование как психодиагностический метод);
- методы обработки данных (математико-статистические методы);
- интерпретационные методы (анализ результатов эмпирического исследования).

**Методики исследования:**

1. Методика «Карта одаренности» (Савенкова А.И.)
2. Анкета для оценки уровня школьной мотивации (1-4 класс) Методика (Лусканова Н.Г.)
3. Диагностика самооценки «Лестницы» (1-5 класс) (Якобсон С.Г., Щур В.Г.)
4. Модификация экспресс-диагностики школьной тревожности (1-5 класс) Методика диагностики школьной тревожности (Филлипа Б.)
5. Цветные прогрессивные матрицы Равена исследование интеллекта (детский вариант).

**Практическая значимость** работы состоит в том, что проведенное исследование позволит выделить личностные и интеллектуальные особенности младших школьников с разными видами одаренности, которые могут быть положены в основу программы психолого-педагогического сопровождения одаренных детей в условиях образовательной организации.

**База исследования:** Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4 города Кызыла Республики Тыва».

**Характеристика выборки исследования:** 60 младших школьников. Из них: 1 класс – 13 человек (6 девочек, 7 мальчиков); 2 класс – 10 человек (5 девочек, 5 мальчиков); 3 класс – 16 человек (10 девочек, 6 мальчиков); 4 класс – 21 человек (10 девочек, 11 мальчиков).

**Результаты частотного анализа.** В образовательной организации, на базе которой проводилось исследование, обучается 449 детей младшего школьного возраста. Изначально все они были протестированы с помощью методики «Карта одаренности» (автор Савенкова А.И.). Данная методика позволяет количественно оценить степень выраженности у каждого ребенка различных видов одаренности. Среди младших школьников, принимавших участие в исследовании, выявлено 60 одаренных детей. Из них: 55 школьников с интеллектуальной одаренностью, 52 – с гуманитарной, 54 – с художественно-изобразительной, 28 – со спортивной, 32 – с коммуникативной, 31 – с естественно-научной, 38 – с трудовой. Большинство одаренных детей обладают несколькими видами одаренности.

**Результаты сравнительного анализа.** Сравнительный анализ проводился только на выборке одаренных детей. Для его проведения все одаренные дети были разделены на две группы: имеющие и не имеющие одаренность данного вида. Поскольку в выборках эмпирические распределения существенно отличались от нормального распределения, то использовался непараметрический критерий U-критерий Манна-Уитни.

При сравнении значений показателей личностных и интеллектуальных характеристик у детей младшего школьного возраста со спортивной одаренностью и без спортивной одаренности были выявлены существенные различия значений показателя школьной тревожности. Дети со спортивной одаренностью по сравнению со сверстниками с другими видами одаренности обладают существенно более высоким уровнем школьной тревожности, то есть у них более выражены фрустрация потребности достижения, проблемы и страхи в общении с учителем, страхи проверки знаний. Полученные результаты могут быть обусловлены тем, что дети со спортивной одаренностью вынуждены много времени тратить на занятия спортом, пропуская занятия в школе, не всегда успевая выполнить школьные домашние задания в полном объеме. Это приводит к тому, что с каждым годом детям-спортсменам учиться в школе сложнее, а ситуации проверки знаний сопровождаются страхами и тревогами. Значения показателей мотивации учебной деятельности, самооценки и интеллекта у младших школьников со спортивной одаренностью и другими видами одаренности существенно не различаются.

У детей младшего школьного возраста с гуманитарной одаренностью по сравнению со сверстниками без гуманитарной одаренности были выявлены существенно более высокие значения показателей мотивации обучения и самооценки и более низкие - школьной тревожности и интеллекта. Дети с гуманитарной одаренностью скорее всего обладают более высоким уровнем речевого развития. Этот факт выступает залогом успешности обучения в начальной школе. Поэтому у них выше самооценка и мотивация обучения, ниже школьная тревожность. То, что у детей с гуманитарной одаренностью выявлен более низкий уровень интеллекта,

связано с тем, что в исследовании использовалась методика Равена, которая позволяет оценить невербальные способности.

У детей младшего школьного возраста с художественно-эстетической одаренностью по сравнению со сверстниками без данного вида одаренности были выявлены существенно более низкие значения показателей мотивации обучения и самооценки, но более высокие - школьной тревожности и интеллекта. Дети с художественно-эстетической одаренностью, как правило, обучаются в художественных школах, которые так же, как и спортшколы, предполагают регулярные длительные занятия. Эти дети активно заняты внеурочной деятельностью. Более высокий уровень невербального интеллекта связан со способностью подмечать детали, мелкие элементы, их взаимное расположение.

У детей младшего школьного возраста с интеллектуальной одаренностью по сравнению со сверстниками без данного вида одаренности были выявлены существенно более низкие значения показателей мотивации обучения и школьной тревожности, но более высокие - самооценки и интеллекта. Дети с интеллектуальной одаренностью меньше замотивированы на обучение, им в школе не интересно, все кажется просто и понятно. Поскольку учатся они легко, то школьная тревожность у них не выражена. При этом интеллект и самооценка у них выше, чем у сверстников.

Младшие школьники с коммуникативной, естественно-научной и трудовой одаренностью значимо не отличаются от сверстников с другими видами одаренности по уровню мотивации учебной деятельности, самооценки, школьной тревожности и интеллекта.

**Результаты корреляционного анализа.** Для изучения взаимосвязи значений показателей личностных и интеллектуальных характеристик у младших школьников с высокой одаренностью проводился корреляционный анализ. Он был выполнен отдельно в 1, 2, 3 и 4 классах. Изначально было выдвинуто предположение, что взаимосвязь личностных и интеллектуальных характеристик у одаренных детей на разных этапах обучения в начальной школе различна.

Были получены следующие результаты корреляционного анализа:

- у одаренных детей, обучающихся в 1 классе, значимая корреляционная связь значений показателей мотивации учебной деятельности, школьной тревожности, самооценки и интеллекта отсутствует;

- у одаренных детей, обучающихся во 2 классе, наблюдается тенденция к значимой отрицательной корреляционной связи значений показателей мотивации учебной деятельности и школьной тревожности;

- у одаренных детей, обучающихся в 3 классе, выявлена значимая отрицательная корреляционная связь значений показателей тревожности и мотивации учебной деятельности третьеклассников ( $r=-0,513$ ,  $p<0,05$ ). Чем выше тревожность детей, тем ниже их мотивация учебной деятельности;



- у одаренных детей, обучающихся в 4 классе, также выявлена значимая отрицательная корреляционная связь значений показателей тревожности и мотивации учебной деятельности ( $r=-0,437$ ,  $p < 0,05$ ).

Полученные результаты можно объяснить следующим образом: в первом классе школьная тревожность не связана с показателями мотивации учебной деятельности из-за отсутствия оценок. Постепенное увеличение нагрузки и появление оценок, начиная со второго класса, приводит к повышению тревожности, что отражается на уровне учебной мотивации.

### **Выводы:**

1. Одаренные дети составляют примерно 13% от общего числа детей младшего школьного возраста. При этом выявлено, что у одаренных детей существует сразу несколько видов одаренности. Ведущими видами одаренностей для данной возрастной группы являются: интеллектуальная, гуманитарная и художественно-изобразительная одаренность.

2. Различия личностных и интеллектуальных характеристик у младших школьников с разными видами одаренности заключаются в следующем:

- младшие школьники со спортивной одаренностью обладают существенно более высоким уровнем школьной тревожности по сравнению с детьми без спортивной одаренности;

- дети с гуманитарной одаренностью обладают существенно более высоким уровнем мотивации учебной деятельности и самооценки, но более низким уровнем школьной тревожности и интеллекта;

- дети с художественно-эстетической одаренностью отличаются значимо более высоким уровнем школьной тревожности и интеллекта, но более низким уровнем самооценки и мотивации учебной деятельности;

- дети с интеллектуальной одаренностью отличаются более высоким уровнем самооценки и интеллекта, но более низким уровнем школьной тревожности и мотивации учебной деятельности.

У младших школьников с коммуникативной, естественно-научной, трудовой одаренностью значения показателей мотивации учебной деятельности, самооценки, школьной тревожности и интеллекта существенно не отличаются от сверстников, у которых данные виды одаренности отсутствуют.

3. В выборке одаренных детей младшего школьного возраста выявлены следующие корреляционные связи значений показателей личностных и интеллектуальных характеристик: отрицательная корреляционная связь значений показателей школьной тревожности и мотивации учебной деятельности отсутствует в 1 классе, наблюдается на уровне тенденции во 2 классе и выявлена на уровне значимости  $p < 0,05$  в 3 и 4 классах. Взаимосвязь самооценки и интеллекта со школьной тревожностью и мотивацией учебной деятельности отсутствует.

**Перспективы исследования:** полученные результаты целесообразно уточнить путем сопоставления с данными неодаренных детей младшего школьного возраста, а также через анализ динамики личностных и интеллектуальных характеристик у одаренных детей в период обучения в начальной школе.

#### **Список литературы:**

1. Богоявленская Д.Б. Богоявленская М.Е. Психология одаренности: понятие, виды, проблемы. Выпуск 1 – М.: МИОО, 2005. – 176 с.
2. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2002. – 320 с.
3. Богоявленская Д.Б. Рабочая концепция одаренности. - М.: Магистр, 1998. - 68 с.
4. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб.: Питер, 2012. – 434 с.
5. Шадриков В.Д. Способности и одаренность человека: монография. – М.: Институт психологии РАН, 2019. – 274 с.

*Stepanova K.A. Master's student of the III course, direction "Psychology", profile "Personality Psychology"*

*St. Petersburg, Pushkin, Leningrad State University named after A.S. Pushkin  
Scientific supervisor – Candidate of Psychological Sciences, Associate  
Professor Kunitsyna I.A.*

### **PERSONAL AND INTELLECTUAL FEETURES OF YOUNGER SCHOOLCHILDREN WITH DIFFERENT TYPES OF GIFTEDNESS**

**Abstract.** This article presents the results of an empirical study of the personal and intellectual characteristics of younger schoolchildren with different types of giftedness. The analysis of the proportion of children with different types of giftedness among younger schoolchildren was carried out. The differences in the level of motivation of educational activity, school anxiety, self-esteem and intelligence in younger students with different types of talents are described. The features of the relationship between personal and intellectual characteristics of gifted children during the period of study in grades 1-4 are revealed.

**Keywords:** *giftedness, intellectual giftedness, humanitarian giftedness, artistic and visual giftedness, sports giftedness, communicative giftedness, natural science giftedness, labor giftedness, junior schoolchildren, educational motivation, school anxiety, self-esteem, intelligence.*

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

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ПРОБЛЕМЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

**Аннотация.** В данной статье подчеркивается важность психологического консультирования по проблеме эмоционального выгорания. Отмечается негативное влияние СЭВ. Описывается специфика деятельности военнослужащих. Рассматриваются основные подходы к психологическому консультированию.

**Ключевые слова:** психологическое консультирование, эмоциональное выгорание, военнослужащие, подходы к психологическому консультированию.

В современном мире психологическая работа с синдромом эмоционального выгорания является важной частью поддержания высокого уровня функциональности, а также обеспечения эффективности профессиональной деятельности человека.

Актуальность темы обусловлена тем, что эмоциональное выгорание крайне негативно влияет как на самого человека, так и на окружающую социальную среду. Его отрицательные последствия несут в себе общественно - опасный потенциал.

На сегодняшний день синдром рассматривается как симптомокомплекс, который включает в себя: психоэмоциональное истощение, отрицательные установки по отношению к близким, коллегам, окружающему миру, а также снижение эффективности работы [1].

Принято считать, что эмоциональное выгорание возникает на фоне хронического стресса и ведет к истощению ресурсов человека. Отсутствие «разрядки» и внутреннее накопление отрицательных эмоций приводит к возникновению синдрома [5].

При этом важно отметить, что эмоциональное выгорание довольно часто развивается и возникает у военнослужащих, деятельность которых можно отнести к профессиям с высоким стрессогенным воздействием.

Они подвержены влиянию негативных факторов, которые в свою очередь воздействуют на психику, к ним можно отнести: психологическое давление со стороны руководства и сослуживцев, характер организации труда (выездные учения, боевые дежурства), ненормированность и продолжительность рабочего дня, а также длительное напряженное общение с другими людьми. Военнослужащие большую часть времени пребывают в ситуациях, которые связаны с эмоциональными и физическими перегрузками, из-за этого у них довольно часто возникают

усталость и переутомление, которые в свою очередь со временем переходят в разочарование и утрату интереса к своей профессии. [4].

Необходимо отметить, что своевременное обнаружение проявлений выгорания и оказание психологической помощи даст возможность военнослужащим остаться в своей профессии, сохранить или восстановить утраченный потенциал психического здоровья.

На наш взгляд, наиболее важным видом психологической помощи является психологическое консультирование. Его цель – помощь человеку в разрешении или поиске путей разрешения возникающих у него проблем психологического характера.

Вместе с тем А. Н. Елизаров выделяет три основных подхода к психологическому консультированию.

1. Проблемно-ориентированное консультирование, которое фокусируется на анализе сущности и внешних причин проблемы, поиске путей разрешения. Главный акцент в данном подходе делается на модификации поведения. Цель работы – формирование и укрепление способности клиента к адекватным ситуации действиям, овладение техниками, позволяющими повысить самоконтроль. Отметим, что множество приемов, данного направления, взято из поведенческой терапии.

2. Личностно-ориентированное консультирование, которое направлено на анализ индивидуальных причин возникновения конфликтных ситуаций и путей преодоления подобных проблем в будущем. Консультант здесь принципиально избегает советов и организационной помощи, так как это может увести клиента в сторону от внутренних, глубинных причин проблемы.

3. Консультирование, ориентированное на выявление ресурсов для решения проблемы. В данном направлении делается акцент на активизацию ресурсов клиента для решения проблемы. Вместе с тем сторонники этого подхода отмечают тот факт, что анализ причин проблемы неизбежно приводит к усилению чувства вины у клиента, что является преградой к сотрудничеству психолога-консультанта и клиента. Несколько приемов, которые используются в рамках данного подхода, взяты из краткосрочной позитивной терапии [2].

По мнению Ю. Н. Куценко и И. Н. Ярославцевой, процесс консультирования должен выстраиваться с учетом экзистенциальной традиции в психологии. Они отмечают, что именно экзистенциальное консультирование позволит психологу эффективно осуществлять психологическую помощь по вопросам эмоционального выгорания [3].

Все вышесказанное дает нам возможность сделать вывод о том, что психологическая работа при эмоциональном выгорании будет направлена в первую очередь на переработку стресса, вызванного работой или службой, на поиск путей «сбрасывания» эмоционального напряжения, возникшего при длительном контакте с людьми. Помимо этого, взаимодействие с

психологом-консультантом будет направлено на расстановку приоритетов и прояснение значения различных сфер деятельности в жизни человека.

### Список литературы:

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Дом Филип. 1996. - 210 с.
2. Елизаров А. Н. Основы индивидуального и семейного психологического консультирования. М.: Ось-89, 2003. 336 с.
3. Куценко Н. Ю. Структурно-содержательный анализ экзистенциальной теории в ее значении для практики психологического консультирования/ Н. Ю. Куценко, И. В. Ярославцева // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2020. – Т. 22, № 1. – С. 152–162.
4. Мачульская И.А. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности / И.А. Мачульская, Р. В. Беляев, В.Н. Машин // Территория науки. – 2015.– № 5. – С. 63-68
5. Сунгаева А. С. Психологическое консультирование педагогов детских домов с синдромом эмоционального выгорания /А.С.Сунгаева, И. В. Ярославцева // Проблемы теории и практики современной психологии: сб. ст. XIV Всерос. (с междунар. участием) науч.-практ. конф. Иркутск. – 2015. – С. 673–675.

*Cherepanova O.D., second-year undergraduate, direction «Psychology», profile “Psychological counseling”*

*Tver, FSBEI HE «Tver State University»*

*Research supervisor- candidate of psychological Sciences,  
associate Professor Rebrilova E.S.*

### PSYCHOLOGICAL COUNSELING ON THE PROBLEM OF EMOTIONAL BURNOUT OF SERVICEMEN

**Annotation.** This article highlights the importance of psychological counseling on burnout. The negative influence of the CMEA is noted. The specifics of the activities of military personnel are described. The main approaches to psychological counseling are considered.

**Keywords:** *psychological counseling, emotional burnout, military personnel, approaches to psychological counseling.*

*Научное издание*

**СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ  
ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО**

*Материалы межвузовской научно-практической конференции  
магистрантов факультета психологии*

*14 декабря 2021 г.*

Подписано к использованию: 05.08.2022. Заказ № 173.  
Электронный образовательный ресурс.  
Издательство Тверского государственного университета.  
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.  
Тел. (4822) 35-60-63.