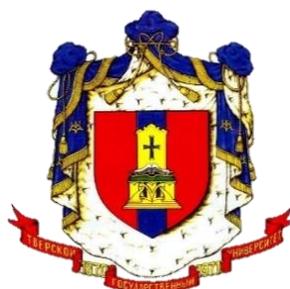


Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»



СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

*Материалы внутривузовской научно-практической конференции
магистрантов факультета психологии
8 декабря 2020 г.*

Тверь 2021

УДК 159.9 (082)
ББК Ю9я431
С56

Редакционная коллегия:

заместитель декана по научной работе, доцент кафедры «Психология»,
кандидат психологических наук, доцент,

И.А. Барияк

магистрант I курса факультета психологии направление «Психология»,
программа подготовки «Психологическое консультирование»

С.С. Константинова

магистрант I курса факультета психологии направление «Психология»,
программа подготовки «Психологическое консультирование»

О.Д. Кудрявцева

магистрант I курса факультета психологии направление «Психология»,
программа подготовки «Психологическое консультирование»

Е.Б. Сиротенко

магистрант II курса факультета психологии направление «Психология»,
программа подготовки «Психология труда и инженерная психология»

К.И. Холина

С56 Современный мир психологии глазами молодого ученого: Материалы
Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов
факультета психологии. 8 декабря 2020 г. / Под общ. ред. И.А. Барияк. –
Тверь: Издательство Тверского государственного университета 2021. – 188 с.

В сборнике содержатся материалы внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии, состоявшейся 8 декабря 2020 г. на факультете психологии Тверского государственного университета.

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

УДК 159.9(082)
ББК Ю9я431

© Авторы статей, 2021

© Тверской государственный университет, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

<i>Сучкова О.В.</i> Как выбрать актуальную тему исследования	5
<i>Бабий Л.В.</i> Модель формирования профессиональной идентичности в контексте развития волевых качеств	12
<i>Сыровая Г.А.</i> Ценностно-смысловые детерминанты навязанного профессионального выбора	23

СЕКЦИЯ 1

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА КА СУБЪЕКТА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

<i>Вихрова А.В.</i> Психологический анализ феномена учебно-профессиональной мотивации студентов – будущих субъектов труда	31
<i>Гаврилова В.А.</i> Тренинг креативности как метод профессионального развития сотрудников	36
<i>Ефимова К.О.</i> Профессиональная идентичность и адаптивность сотрудников организации	40
<i>Тарасова В. А.</i> Профессиональная мотивация, профессиональная идентичность и удовлетворённость трудом педагогических работников в общеобразовательном учреждении	46
<i>Ходжатов Р.Б.</i> Мета-компетенции как надструктурное образование личности	51
<i>Холина К.И.</i> Структурные компоненты профессионального имиджа психолога	56
<i>Шишков Л.В.</i> Модель ключевых компетенций сотрудников строительной организации	64

СЕКЦИЯ 2

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В РАЗВИВАЮЩЕМСЯ МИРЕ: РИСКИ И ВЫЗОВЫ

<i>Боранова К.В.</i> Уровни развития способностей в системе управления талантами	70
<i>Калитина А.В.</i> Профессиональный подбор персонала как условие снижения текучести кадров организации	78
<i>Краснова Н.Е.</i> Конкурентоспособность менеджеров организации	84
<i>Кулькова А.А.</i> Психологические аспекты межличностных конфликтов в организации	91
<i>Курочкина Ю.Г.</i> Исследование психологического контракта у партнеров компании Oriflame, как одной из представителей сетевых организаций	96
<i>Саргсян О.Н.</i> Психологические аспекты исследования внутреннего имиджа организации	101

СЕКЦИЯ 3
СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

<i>Гасова А.А.</i> Факторы, влияющие на психологическое здоровье преподавателей при дистанционной форме работы	106
<i>Зайцева А.А.</i> Специфика синдрома профессионального выгорания у служащих Росгвардии	112
<i>Ковалев А. П.</i> Проблема развития доверия к технике у сотрудников организации	117
<i>Кудрявцева О.Д.</i> Профилактика эмоционального выгорания Военнослужащих	121
<i>Лыса М.В.</i> Профессиональный стресс в педагогической Деятельности	125
<i>Сиротенко Е.Б.</i> Психологические аспекты дистанционной работы менеджеров	130

СЕКЦИЯ 4
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

<i>Аксенова А.Д.</i> Информационный стресс: проблемы диагностики	134
<i>Зыкова Е.Е.</i> Влияние ситуации развода родителей на психоэмоциональное развитие ребенка	140
<i>Константинова С.С.</i> Анализ ревности как психологического феномена и предмета психологического консультирования	150
<i>Кунцевич Н.В.</i> Генезис виктимного поведения	156
<i>Топильская Е.А.</i> Феномен командной спортивной деятельности в контексте анализа предмета консультирования	161
<i>Хрисанхова Е.А.</i> Нарушения онтогенеза материнской сферы женщины как фактор актуализации психологических проблем в период беременности	167

МАСТЕР-КЛАССЫ

<i>Константинова С.С.</i> Анализ опыта обучения группы по применению метафорических ассоциативных карт психологом-консультантом в условиях дистанционной работы	175
<i>Сыровая Г.А.</i> «Взгляд сквозь стекло: монотипия как способ познать себя» в условиях дистанционного формата взаимодействия	184

Сучкова О.В. доцент кафедры «Психология»

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

КАК ВЫБРАТЬ АКТУАЛЬНУЮ ТЕМУ ИССЛЕДОВАНИЯ

Каждый магистр желает знать, где...

Статья посвящена тому, как магистранту определиться с актуальной, востребованной в психологии темой выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации. В статье представлен алгоритм, включающий три этапа: 1. Житейские наблюдения; 2. Поиск грани неизведанного в научной литературе; 3. Самостоятельное определение объекта, предмета и цели следования. Автор ссылается на общепрофессиональные компетенции из образовательного стандарта, которые относятся к категории «Научное исследование и оценка».

Ключевые слова: научная актуальность, социальная актуальность, психологическое исследование, общепрофессиональные компетенции, житейские наблюдения, грубая индукция, социальная психология, организационная психология.

Перед каждым магистрантом встаёт вопрос – на какую тему писать свою выпускную квалификационную работу. Что исследовать? Кого исследовать?

При выполнении выпускной работы магистрантами должны решаться актуальные проблемы. Работа может быть направлена на поиск психологических закономерностей в сфере труда, при этом должна быть решена конкретная задача научной психологии, связанная с изучаемой проблемой. Студенты осваивают и реализуют навыки эмпирической и экспериментальной научно-исследовательской деятельности. Например, детерминанты управления карьерой, факторы снижения организационного стресса, и т. д. у различных профессиональных групп.

Исследовательская работа может быть направлена на решение прикладной задачи и быть практически ориентированной. Студенты реализуют умения в области практической психологии. Работа этого типа заключается в формировании или адаптации методик психодиагностики или психологического консультирования, программ социально-психологического тренинга, психологической профилактики или просвещения. При этом должна быть решена конкретная задача практической психологии. Соответствующая разработка должна обладать новизной. Например, разрабатываются и апробируются тренинги командообразования, противостояния влиянию и манипуляции, поведения в конфликте, тренинги управления временем, коммуникативной компетентности; и т. д.

Обратимся к документу – приказ Минобрнауки от 29 июля 2020 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01. Психология». Здесь представлены типы задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий (администрирование), консультативный тип, экспертно-диагностический и др. и, разумеется, научно-исследовательский.

В требованиях к результатам освоения программы есть универсальные компетенции (УК) – на что должен быть способен, что должен уметь любой выпускник магистратуры вне зависимости от направления подготовки. Например, «УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий» [3]. Каждая компетенция начинается со слова «способен», то есть выпускник не просто знает, как делать, он может, он приходит на работу и делает.

Есть так называемые ОПК – общепрофессиональные компетенции – что может любой выпускник магистратуры по психологии, не привязываясь к профилю, будь то психология труда, психологическое консультирование, этническая психология и т.д. Смотрите, ОПК-1 и ОПК-2 относятся к категории «Научное исследование и оценка»:

«ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии» [3].

«ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ» [3].

Что это значит? Разберём, к примеру, ОПК-2 на составляющие, как их называют – индикаторы. Магистр психологии разрабатывает и реализовывает программы научного исследования, содержащие методологический и процедурный разделы – описывает научный аппарат и план работы. Он решает теоретические и практические задачи в сфере своей профессиональной деятельности. Выпускник магистратуры по психологии оценивает исследовательские и прикладные программы, применяя обоснованные методы.

Этапы выбора темы

Основываясь на реальном практическом опыте своём, ближних коллег, дальних коллег, научного сообщества в целом, хочу предложить схему поиска и выбора актуальной темы для исследования. Схема содержит 3 этапа, они же уровни, идущие от умозрительного рассмотрения тематики, до индивидуальной формулировки исследователем своей темы.

Уровни:

1. Житейские наблюдения

Посмотреть, что происходит в мире, в стране, какие тенденции, что есть сейчас, чего не наблюдалось ранее 5, 10 лет назад. Проявив наблюдательность, можно выявить современные актуальные явления и сделать некоторые умозрительные заключения («тыжпсихолог»!).

Какие проблемы есть? Варианты:

- Инфантилизация населения «мне все должны».
- «Женские» тренинги, которые проводят не профессионалы.
- Размытие границ между рабочим и личным временем.
- Усиленная самопрезентация в социальных сетях.

Инфантилизация населения, в том числе молодёжи. Позиция «мне все должны», подход «они же дети» (при этом речь о совершеннолетних). В разных сферах общественной жизни что-то делается за ученика, за клиента, за нуждающегося в помощи. Наблюдается усиленная опека, вследствие этого опекаемый снимает с себя ответственность и надеется на помогающего. Например, турист обвиняет турагента, что он не напомнил, что у него сегодня вылет и пора ехать в аэропорт.

«Женские» тренинги, которые проводят не профессионалы. Искусственно навязанные гендерные схемы, унифицированные женские образы, игнорируя индивидуальность и потребности конкретных женщин. Например, транслируется норма: «Женщина не должна работать», если ходить в платьях и длинных юбках это обязательно сделает женщину женственной, и она будет счастлива.

Размытие границ между рабочим и личным временем. Начальство, коллеги, клиенты звонят и пишут за пределами рабочего дня 24/7. Высокие темпы работы. Рабочие перегрузки. Стресс. Сокращение должностей, распределение обязанностей среди оставшихся работников. В результате люди переутомляются, полноценно не отдыхают, у них снижается не то что удовлетворённость трудом, а наступает эмоциональное выгорание и ухудшается здоровье.

Усиленная самопрезентация в социальных сетях (особенно Instagram). Расхождение образов Я предьявляемого в Интернете и Я-реального. При этом и зрители видят нереалистичные образы красавиц и красавцев, которые успешны, отлично выглядят и всё успевают. Зрители могут некритично к этому отнестись, сравнить себя с ними не в свою пользу. Вследствие этого у них, особенно у юношества, может снизиться самооценка, они могут стремиться к недостижимому идеалу, ставить перед собой нереалистичные цели.

В общем, на этом уровне исследователь может следовать принципу – идти от конкретной социальной или практической проблемы.

Т.В. Бендас в рамках гендерной психологии говорит о таком методе как: «Грубая индукция. В рамках данного метода анализировались расхожие житейские высказывания о мужчинах и женщинах, полученные, как правило, от знакомых исследователя. Но надежность результатов, основанных на мнениях испытуемых, как правило, невелика» [1, с. 41].

Речь идёт о нескольких частных случаях, которые исследователь наблюдал в окружающей действительности или ему о них рассказали. Наблюдал. Не измерял, не опрашивал, не экспериментировал... В целом, индукция — это переход от частного к общему, можно сказать, что это общенаучный метод, применяемый не только в психологии.

Грубая индукция в виде житейских наблюдений может проявляться примерно так: «мой знакомый сказал, что ему может позвонить начальник и в 23.00 и ночью и писать в 12 ночи в WhatsApp, не ответить нельзя». Другой знакомый говорит: «мне туристы в выходной пишут в мессенджер, просят подобрать тур. Не отвечать? Вроде как клиентов теряю». Вот они, частные случаи, из которых можно сделать вывод о размытии границ между рабочим и личным временем.

Итак, посмотреть вокруг себя, предположить, что явление имеет место быть, а вот действительно ли это так или это субъективное видение и проекции исследователя можно, применив научные методы.

2. Поиск грани неизведанного в научной литературе

Исследователю магистранту нужно найти грань между изученным и неисследованным. Для этого, естественно, надо почитать научные источники: статьи, материалы конференций, диссертации, монографии. «Но в то же время остаётся непонятным...» — это фраза индикатор в статьях, она обычно располагается в конце. Также зачастую в конце статьи можно обнаружить раздел — перспектива исследования. Здесь и смотрим, очень может быть, обозначенная автором перспектива может стать вашей.

Необходимо найти научную проблему, обладающую актуальностью в научном и социальном аспектах. Формулируется научная проблема — это научный вопрос, решение которого представляет практический или теоретический интерес. Проблема фиксирует несоответствие теоретических положений новым научным фактам. Она формулируется в терминах определенной научной отрасли. Например, «какие существуют социально-психологические детерминанты организационных изменений»; «какие существуют социально-психологические детерминанты изменений женщинами своего внешнего облика»; «каким образом телевизионная реклама нарушает информационно-психологическую безопасность зрителей».

Различают социальную актуальность исследования — обусловленность социальным контекстом и научную. Научная — почему именно сейчас в науке стоит взяться за решение этой проблемы, почему какое-либо психическое явление начали изучать именно сейчас, это связано с процессами,

тенденциями в науке. Например, сейчас актуальны исследования психологического контракта в организации, в области психологии безопасности.

Социальная актуальность заключается в соответствии темы исследования современному состоянию общества, процессам, происходящим в нем, экономической, политической ситуации. (Поискать данную информацию можно в социологических публикациях). Например, появление новых профессий, субкультур. Явления: финансовый кризис, мода, отношение ко времени, самопрезентация в социальных сетях.

Рассмотрим пример того, как автор обозначает в статье актуальность. А.Н. Занковский в своей статье «Модель ценностно ориентированного лидерства» пишет:

«Когда лидерство осуществлялось в контексте стабильной и прогнозируемой обстановки, то этот вопрос не был актуальным: привычные алгоритмы действий позволяли эффективно решать большую часть задач, стоящих перед руководителем. Теперь, когда динамика социально-экономических изменений чрезвычайно высока, когда организации действуют в условиях жесткой конкуренции и высокой неопределенности, нередко пренебрегая нравственно-этическими нормами, нравственное содержание и природа целей, которые лидер ставит перед последователями, ценности и личностные смыслы его деятельности оказываются решающими» [2, с. 109].

3. Самостоятельное определение объекта, предмета и цели исследования

Этот этап условно можно назвать «Придумай сам», именно здесь автор определяет объект исследования – что изучать, предмет – какую сторону объекта изучать и формулирует цель – что делать. Основа для всего этого уже должна быть: наблюдения за окружающей средой, анализ научной литературы по проблеме; теперь пора формулировать тему, применяя научную терминологию.

Рассмотрим на примере.

Тема: «Отношение к деньгам во взаимосвязи с локусом контроля у сотрудников организаций с разной формой собственности».

На уровне житейских наблюдений тема может проявляться следующим образом: исследователь неоднократно слышал от людей из своего окружения или по рассказам знакомых фразы, выражающие позицию «мне все должны». Имеются в виду материальные и нематериальные блага, при этом индивиды, высказывающие подобные взгляды сами ничего делать не собираются, чтобы улучшить своё положение. Возможно, они считают, что от них самих ничего не зависит.

Следовательно, мы выходим на следующие психологические понятия: локус контроля, экстернальность, интернальность, ответственности личности, отношение к деньгам, социальные установки. То есть, определяем, какие психологические феномены будем изучать и у кого. Например, у со-

трудников организаций с фиксированным окладом и со стимулирующей частью (бонусы, проценты с продаж), также отдельной группой могут стать фрилансеры, индивидуальные предприниматели.

Приведём примеры формулировок тем для магистратуры «Психология труда и организационная психология». В названии темы, как правило, содержится объект и предмет исследования.

Особенности развития профессионального стресса у юристов разных специализаций.

Становление профессиональной идентичности у работающих студентов (на примере журналистов).

Динамика представлений об эффективности труда на разных этапах становления специалиста.

Методика конструирования методик удовлетворенности трудом с использованием Интернет-технологий.

Коррекция профессиональной деформации сотрудников МЧС.

Следует реалистично оценивать предстоящий объём работы и доступность выборки. Например, интересно изучить психологические особенности музыкантов рок групп, директоров крупных промышленных предприятий, лидеров экологических движений, блогеров... но при этом нужно оценить, насколько сложно будет на них выйти, и что для этого надо сделать. (Не отговариваем! Блогеры, так блогеры. Не сдавайтесь).

Разумеется, хорошо, если Вы решили в рамках своего исследования разработать семантический дифференциал для изучения представлений (например, о празднике или о зависти); или провести фокус-группу на предмет «возможность дружбы между мужчиной и женщиной». Но оцените свои энергетические и временные ресурсы, поскольку для разработки семантического дифференциала по малоизученной теме нужно осуществить пилотаж, а потом и факторный анализ, а фокус-группу надо грамотно провести и потом проделать большую работу по анализу интервью.

Итак, ещё раз перечислим этапы выбора темы, что нужно сделать исследователю, чтобы определиться с темой.

1. Житейские наблюдения.
2. Поиск грани неизведанного в научной литературе.
3. Самостоятельное определение объекта, предмета и цели следования.

Социальные условия постоянно меняются, следовательно, у людей меняется восприятие, интерпретация реальности, меняется поведение. Появляются новые способы коммуникации, профессии, субкультуры и т. д. И возникают новые исследования. И пока будут происходить общественные изменения, у исследователей в области психологии всегда будет работа.

Всем успехов в исследованиях!

«Живите долго и процветайте».

Список литературы

1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 431 с.
2. Занковский А.Н. Модель ценностно ориентированного лидерства // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». – 2012. – № 1. – С. 101-110.
3. Приказ Минобрнауки от 29 июля 2020 года «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01. Психология» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minjust.consultant.ru/documents/-46917> (дата обращения 29.11.2020 г.)

*Suchkova O.V. Associate Professor of the Department of Psychology
Head of the Student Scientific Society of the Faculty of Psychology
Tver, Tver State University*

HOW TO CHOOSE A RELEVANT RESEARCH TOPIC

Annotation. The article is devoted to how a master's student can decide on a topical topic in demand in psychology for his final qualifying work - master's thesis. The article presents an algorithm that includes three stages: 1. Everyday observations; 2. Search for the edge of the unknown in the scientific literature; 3. Independent determination of the object, subject and purpose of following. The author refers to general professional competences from the educational standard, which are categorized as "Research and evaluation".

Key words: scientific relevance, social relevance, psychological research, general professional competencies, everyday observations, rough induction, social psychology, organizational psychology.

*Бабий Л.В., магистрантка II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Короткина Е.Д.*

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ

В данной работе представлена модель формирования профессиональной идентичности через призму развития волевых качеств личности. Обосновывается необходимость такого рода исследований. Проанализирована статусная модель профессиональной идентичности. Разграничены понятия «идентичности», «идентификация» и «идентифицирование». Выделены составляющие компоненты профессиональной идентичности. Также приведён теоретический анализ волевых качеств. Рассмотрена взаимосвязь феноменов на разных возрастных периодах. Проанализированы результаты лонгитюдного и срезового исследований взаимодействия воли и профессиональной идентичности.

Ключевые слова: воля, волевые качества, статус профессиональной идентичности, идентификация, идентифицирование.

Актуальность заявленной темы обусловлена следующим: на данный момент времени в психологии обнаружена взаимосвязь между некоторыми элементами профессиональной идентичности и волевыми составляющими личности (труды Я.С. Сунцовой, А.С. Дерягиной и других). Однако остаётся открытым вопрос о самом процессе формирования профессиональной идентичности на начальном этапе её становления через призму волевой составляющей человека. Значимость данного исследования состоит в том, что, мы попытаемся теоретически рассмотреть данный процесс на основе имеющихся исследований, а также обозначить дефиниции, требующие эмпирической проверки и обоснования.

Современное общество характеризуется высокой динамичностью, особенно в профессиональной среде. По мнению многих отечественных и зарубежных учёных, это обусловлено информационным и технологическим прогрессом. Вследствие этого, современному миру требуются специалисты, обладающие высокой конкурентоспособностью, которая выражается, в том числе, способностью решительно действовать в быстроменяющихся условиях, самостоятельно выбирать цели и средства их достижения, а также нести ответственность за принятые решения. Следовательно, речь идёт о волевой составляющей такого рода профессионала. При этом, важной детерминантой поведенческого, когнитивного и аффективного аспекта эффективной деятельности является профессиональная идентичность. Из этого следует, что важно понять какую роль играют волевые составляющие на начальном этапе формирования профессиональной идентичности. Это

необходимо для того, чтобы на основании результатов вышеупомянутого исследования разработать практические рекомендации по оказанию психологической поддержки лицам, получающим профессиональное образование и находящимся на начальном этапе своей профессионализации. Этим и обусловлена важность подобного рода исследований.

По мнению таких известных учёных, как Л.С. Выготский, Э. Эриксон воля начинает формироваться в человеке в возрасте примерно 2-3 лет. В теории Л.С. Выготского воля относится к высшим психическим функциям. Учёный утверждает, что развитие данной личностной составляющей происходит за счёт овладения ребёнком собственным поведением, которые выражаются в свободном манипулировании различными средствами деятельности, а также свободном выборе этих средств [6]. Исходя из позиции Э. Эриксона, развитие силы воли начинается на 2-ой стадии возрастного развития, посредством освоения общественных норм, самостоятельных действий, а также формировании автономии от родителей. Похожая позиция наблюдается у Л.И. Божович [5, с. 310].

Относительно профессиональной идентичности можно сказать следующее. В современной психологии труда представлено немало исследований, посвященных вопросу зарождения и становления профессиональной идентичности, среди которых работы: Т.М. Буякас, Л. Б. Шнейдер, У.С. Родыгина, А.Е. Сергеева, А.М. Афанасенко, О.Я. Емельянова и другие. Однако, четкое обозначение того, как происходит зарождение данного явления и в каком возрасте это происходит, представлено только в работах А.А. Азбель, при участии А.Г. Грецова. По мнению этих авторов, точкой начала считается подростковый возраст. Опираясь на психосоциальную теорию развития личности Э. Эриксона, авторы обосновывают свою позицию проявлением у подростков кризиса идентичности, появлением вопросов «Кто Я?», «Чего хочу?», то есть желанием примерить на себя различные социальные роли, в том числе, профессиональные [2].

Таким образом, исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что для формирования профессиональной идентичности воля является «первичным феноменом». Также А.А. Азбель и А.Г. Грецов определяют профессиональную идентичность как «осознание себя как профессионала». Учёные выдвинули статусную модель формирования профессиональной идентичности, подкрепляя свою точку зрения исследованиями Дж. Марисиа. Согласно данной модели, профессиональная идентичность может выражаться в 4 статусах:

1. Неопределенная профессиональная идентичность: выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую проблему.

2. Навязанная профессиональная идентичность: человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

3. Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.

4. Сформированная профессиональная идентичность: профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения [1, с. 143].

Авторы данной модели считают, что данные статусы могут также рассматриваться как ступени, которые проходит сформированная идентичность в своём становлении (начало в неопределённой, далее следует мораторий и потом непосредственно сформированная, несформированная при этом статична.). Также учёными была создана методика, измеряющая вышеобозначенные статусы [2].

Следует отметить, что, Я.С. Сунцова и А.С. Дерягина, опираясь на позицию А.А. Азбель и А.Г. Грецова, исследовали статусы профессиональной идентичности на предмет взаимосвязи с волевыми качествами и получили достоверные взаимосвязи. Теоретическая составляющая относительно волевой сферы не была представлена в исследовании, однако авторы пользовались методиками Г.С. Никифорова, В.К. Васильева, С.В. Фирсова, Н. Б. Стамбуловой, а также Н.Н. Обозова. Представим и проанализируем полученные результаты.

Навязанную профессиональную идентичность учёные у испытуемых не обнаружили, достоверных взаимосвязей также обнаружено не было [11].

С неопределённой профессиональной идентичностью не были обнаружены исключительно достоверных взаимосвязи [11].

С сформированной профессиональной идентичностью положительно достоверно коррелировали генерализированность смелости и решительности, выраженность самостоятельности и инициативности [11].

С мораторием профессиональной идентичности достоверно взаимосвязана склонность к эмоциональному самоконтролю [11].

Однако мы не совсем согласны с мнением вышеупомянутых авторов.

Для того, чтобы наиболее полно представить нашу позицию следует рассмотреть определения профессиональная идентичности, а также связанных с ними понятий.

По нашему мнению, следует разграничивать понятия «идентичность», «идентифицирование» и «идентификация». Данный вопрос рассматривали такие авторы как: Д.В. Колесов, Е.А. Володарская, Ю.Ю. Дмитрук, В.С. Мухина, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и другие. Все указанные авторы пришли к общему мнению о том, что понятия «идентификация» и «идентифицирование» можно соотнести с понятием «процесс», а «идентичность» с понятием «состояние» [7].

Например, по мнению Д.В. Колесова, содержание понятий «идентификация» и «идентифицирование» являются во многом схожими, так как

они оба подразумевают процесс, то есть поиск индивидом своей идентичности, а именно некоего постоянного переживания своего единства, сплочённости или общности с кем-то. А идентичность, в свою очередь, выступает в качестве особого психического состояния (устойчивое переживание) индивида, а идентификация и идентифицирование – это процесс его достижения, осознанный или неосознанный поиск индивидом оснований для этого состояния. При этом идентифицирование выступает в качестве средства межличностного самопознания [4].

Анализ исследований указанных авторов позволяет сделать следующие выводы. Идентичность – это относительно устойчивое состояние «конечного результата» личностного или социального самоотождествления. Идентификация, в свою очередь, подразумевает под собой процесс, а также психологические и социальные механизмы, которые ведут к идентичности, как к состоянию. Идентификация выступает в качестве механизма межличностного познания, которое осуществляется через представление и отождествление себя с другими людьми. Немаловажную роль в формировании идентичности играет ближайшее окружение, а также авторитетные лица.

Однако, если опираться на труды В.С. Мухиной, то понимать идентичность как конечный завершённый процесс можно достаточно условно, в виду того, что идентичность, по мнению данного автора, с которым мы солидарны, это состояние относительно конечного результата самоотождествления [7].

По мнению А.В. Брушлинского психическое имеет процессуальный характер, мы с ним солидарны, а идентичность является «относительно конечным результатом» процесса идентификации, который активно влияет на другие психические процессы. А это означает, что состояние идентичности динамично [7].

Также важно определить понятие профессионального самоопределения. Наше мнение совпадает с мнением Н.Н. Старостиной, З. Р. Максимова которые утверждают, что профессиональное самоопределение это процесс и результат ценностно-психологического вхождения личности в определённую профессиональную роль, её самоидентификация с этой ролью [10].

В этом контексте следует обозначить термин «профессиональный выбор». Наше мнение совпадает с мнением Ю.И. Петровой, которая, опираясь на труды В. А. Бодрова, Е.А. Климова и Н.С. Пряжникова, утверждает, что профессиональный выбор — многократный процесс, который осуществляется при изменении личности, а также её макро- и микросоциума [8].

При этом следует привести и результаты нашего исследования, которое проводилось на студентах старших курсов.

Теоретическое обоснование нашего исследования относительно профессиональной идентичности опирается на работы А.Г. Грецова, А.А. Азбель, Л.Б. Шнейдер. По вопросу определений понятий наше мнение совпа-

дает с мнением вышеуказанных авторов. Мы разделяем позицию Л.Б. Шнейдер в вопросе о том, что профессиональная идентичность в своей структуре имеет 3 составляющих компонента:

- когнитивный (профессиональные знания и убеждения);
- эмоциональный (эмоционально-оценочное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям, к самому себе как «деятелю»);
- поведенческий (соответствующая реакция, выражающаяся в поведении, конкретные действия в профессиональной деятельности) [12].

При этом в нашем исследовании мы рассматривали и волевою сферу личности студентов.

В соответствии с теоретическими положениями Л.С. Выготского, считаем, что воля – это высшая психическая функция, которая заключается в волевых качествах и проявляется в способности человека осознанно осуществлять деятельность, посредством выполнения волевых действий и поступков, преодолевая при этом внешние и внутренние трудности [6].

Опираясь на труды известных отечественных психологов А. Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.И. Селиванова, А.И. Высоцкого, П.А. Рудика, А.Ц. Пуни, В. К. Калина, Г. С. Никифорова, Е.П. Ильина, Е.П. Щербакова и др., можно сделать вывод о том, что в основе любого осознанного действия человека лежит волевой акт или по-другому волевое действие. В волевом действии С. Л. Рубинштейн отмечает наличие 4-х основных стадий: возникновение побуждения и предварительная постановка цели; стадия обсуждения и борьба мотивов; решение; исполнение. Похожие стадии проходит профессиональная идентичность в своём становлении, по мнению И.Ю. Хамитовой. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что профессиональная идентичность – это результат, в том числе, осуществления волевого акта. В своем исследовании мы непосредственно рассматривали волевые качества, основываясь на трудах С. Л. Рубинштейна, который определял и выделял следующие:

- инициативность – «умение хорошо и легко взяться за дело по собственному почину, не дожидаясь стимуляции извне»;
- самостоятельность, независимость – «неподверженность чужим влияниям и внушениям»;
- решительность – «выражается в быстроте и, главное, уверенности, с которой принимается решение, и твердости, с которой оно сохраняется»;
- настойчивость – «проявляется в неослабности энергии в течение длительного периода, невзирая на трудности и препятствия»;
- самоконтроль, выдержка, самообладание – «в процессе решения они обеспечивают господство высших мотивов над низшими, общих принципов над мгновенными импульсами и минутными желаниями, в процессе исполнения – необходимое самоограничение, пренебрежение усталостью и прочее ради достижения цели» [9, с. 601–607].

Волевые качества, в свою очередь, являются особенностями волевой регуляции, которые обусловлены характером преодолеваемой трудности [3].

Нами были установлены достоверные взаимосвязи между волевыми качествами и статусами профессиональной идентичности. Были проведены срезное и лонгитюдное исследование, которое длилось 3 года. Волевые качества мы рассматривали по 2-м параметрам: выраженности (наличие и устойчивость проявления основных признаков данного волевого качества) и генерализованности (широта применения в различных жизненных сферах). В ходе работы выяснилось следующие результаты.

Неопределённая профессиональная идентичность имеет отрицательные взаимосвязи с уровнем развития таких волевых качеств как настойчивость и упорство, а также генерализованность целеустремлённости. При этом, с динамикой развития волевых качеств достоверных взаимосвязей обнаружено не было [3].

Навязанная профессиональная идентичность имеет достоверные отрицательные взаимосвязи с выраженностью смелости и решительности и генерализованностью настойчивости и упорства, как при срезном, так и при лонгитюдном исследовании [3].

Сформированная профессиональная идентичность прямо коррелирует с силой воли, уровнем развития целеустремлённости, настойчивости и упорства, генерализованностью самообладания и выдержки, выраженностью смелости и решительности. Однако этим мы обнаружили, что сформированная профессиональная идентичность имеет отрицательные взаимосвязи с динамикой развития таких параметров как: сила воли, выраженность целеустремлённости и выраженность смелости и решительности [3].

Мораторий профессиональной идентичности прямо коррелирует с генерализованностью самостоятельности и инициативности. Также было выявлено, что мораторий профессиональной идентичности имеет прямые взаимосвязи с динамикой развития смелости и решительности, а также выраженностью целеустремлённости [3].

Исходя из вышесказанного можно построить следующую теоретическую модель формирования профессиональной идентичности в контексте волевых составляющих.

Анализ результатов позволяет сделать следующие выводы. Профессиональная идентичность начинает формироваться в подростковом возрасте, однако именно самим понятием «идентичность» её не следует обозначать. Это скорее начало процесса профессиональной идентификации за счёт процесса идентифицирования, то есть отождествления себя с представителями данной профессии. Мы так считаем потому, что для обозначения данного явления как «идентичность» не хватает 2-х компонентов: когнитивного и поведенческого. Однако уже присутствует аффективный. При этом, волевые свойства, такие как самостоятельность и инициативность, а также

смелость и решительность проявляются исключительно у лиц, с сформированной профессиональной идентификацией. Следовательно, примерное представление себя в будущей профессии наблюдается у лиц, быстро и своевременно принимающих решения, менее других подверженных чужим влияниям и внушениям.

Однако у студентов старших курсов, имеющих уже определённые знания и навыки за счёт прохождения производственной практики, отношение к получаемой профессии (значит, что все 3 компонента присутствуют) наблюдается совершенно другая картина. У лиц, с неопределённой профессиональной идентичностью уровень развития волевых качеств, таких как смелость и решительность, а также настойчивость и упорство, достаточно низкий и имеет тенденцию к снижению. У студентов со статусом профессиональной идентичности «навязанная» обнаружен сравнительно низкий и имеющий склонность к снижению уровень развития настойчивости и упорства, а также отсутствию целей в различных жизненных сферах. У лиц с сформированной профессиональной идентичностью уровень развития волевых качеств достаточно высокий, однако он имеет тенденцию к снижению. При этом, у статуса профессиональной идентичности «мораторий» при срезовом исследовании уровень развития низкий, но имеющий склонность к повышению. Это можно объяснить следующим образом: слишком чётко обозначенный жизненный план может привести к ригидности личности, потере потребности к самосовершенствованию. Кризис выбора же способствует личностному росту, стремлению к поиску себя благодаря совершению волевых актов.

Таблица 1

Таблица тенденций к взаимосвязи статусов профессиональной идентичности и волевых составляющих

Возрастной этап	Волевые составляющие	Статус профессиональной идентичности			
		Навязанная	Неопределённая	Сформированная	Мораторий
19 Подростковый возраст (15-18 лет)	Сила Воли	Нет взаимосвязей	Нет взаимосвязей		
	Выраженность Смелости и решительности				
	Генерализованность Смелости и решительности			прямая	
	Выраженность Самостоятельность и инициативность			прямая	
	Генерализованность Самостоятельность и инициативность				
	Выраженность Настойчивости и упорства				
	Генерализованность Настойчивости и упорства				
	Выраженность Целеустремлённости				
	Генерализованность Целеустремлённости				
	Выраженность Самообладания и выдержки				
	Генерализованность Самообладания и выдержки				
Студенческий возраст (19-22 года)	Сила Воли			При срезовом – прямая, при лон- гитюдном - об- ратная	

Выраженность Смелости и решительности	При срезовом и лонгитюдном Исследовании обратная		При срезовом – прямая, при лонгитюдном обратная.	При лонгитюдном прямая.
Генерализованность Смелости и решительности				При лонгитюдном прямая.
Выраженность Самостоятельность и инициативность				
Генерализованность Самостоятельность и инициативность				При срезовом прямая.
Выраженность Настойчивости и упорства		При срезовом исследовании: обратная	При срезовом - прямая	
Генерализованность Настойчивости и упорства	При срезовом и лонгитюдном исследовании: обратная	При срезовом исследовании: обратная	При срезовом - прямая	
Выраженность Целеустремлённости			При срезовом – прямая, при лонгитюдном обратная.	При лонгитюдном прямая.
Генерализованность Целеустремлённости		обратная	При срезовом - прямая	
Выраженность Самообладания и выдержки				
Генерализованность Самообладания и выдержки			При срезовом - прямая	

Но все вышеперечисленные исследования были проведены на сравнительно небольшой выборке (менее 100 человек), следовательно, данная модель требует более точной эмпирической проверки.

Исходя из данной логики рассуждений, можно сделать вывод, что сформированная профессиональная идентичность – это реализованное профессиональная самоопределение.

При этом не исследована специфика взаимосвязи статусов профессиональной идентичности и профессионального выбора.

Профессиональный выбор в течении своей жизни люди могут делать часто, кардинально меняя направления деятельности, в виду изменения внутриличностных, в том числе, волевых качеств. Однако этот вопрос на сегодняшний день не рассмотрен психологами.

Таким образом, можно сделать вывод, что взаимодействии волевых проявлений и компонентов профессиональной идентичности следует изучить на разных этапах становления и в разных возрастно-половых группах с учетом профессиональной направленности, а представленную модель эмпирически проверить.

Список литературы

1. Азбель А.А., Грецов, А.Г. Узнай себя. Психологические тесты для подростков. СПб., 2006. – 176 с.
2. Азбель, А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07: СПб., 2004. – 219 с.
3. Бабий Л.В. Взаимосвязь статуса профессиональной идентичности и волевых качеств студентов-психологов Психологические исследования: Вып. 10 / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенковой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2020. – С. 40-50.
4. Балицкая Н.Н. Формирование самоидентичности у будущих педагогов в процессе профессиональной подготовки // Вопросы психологии. — 1995.- №1. — С. 25-29.
5. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. - М.: Изд-во «Институт Практической Психологии». 1997. 352 с.
6. Джанерьян С.Т. Общая психология: Воля. Методическое пособие для студентов психологического факультета. - Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2006. - 34 с.
7. Патырбаева К.В. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур, Г.М. Конобеев, Д.В. Мазур, К. Марицас, М.И. Патырбаева; науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – 250 с.
8. Петрова, Ю.И. Понятие профессионального выбора в современных психологических исследованиях // Молодой ученый. Казань, — 2016. — № 22 (126). — С. 224-227.

9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер. 2009. – 713 с. 7.
10. Старостина Н.Н. Профессиональное самоопределение как важная составляющая профессиональной социализации личности // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 5. – С. 174-177.
11. Сунцова, Я.С., Дерягина, А.С. Взаимосвязь волевых качеств и статусов профессиональной идентичности у старшеклассников // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2012. – № 1. – С. 76-86.
12. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность. М., 2004. – 600 с. 8. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис. М., 2006. – 352 с.

*Babiy L. V., Master's student of the second year, direction "Psychology", profile "Labor psychology and engineering psychology"
Tver, FGBOU VO "Tver State University"
Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor
Korotkina E. D.*

THE MODEL OF PROFESSIONAL IDENTITY FORMATION IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF STRONG-WILLED QUALITIES

Annotation. This paper presents a model of the formation of professional identity through the prism of the development of volitional qualities of an individual. The necessity of such research is substantiated. The status model of professional identity is analyzed. The concepts of "identity", "identification" and "identification" are delimited. Components of professional identity are highlighted. A theoretical analysis of volitional qualities is given. The relationship of the phenomena is considered at different age periods. The results of longitudinal and cross-sectional studies of the interdetermination of will and professional identity are analyzed.

Key words: volitional qualities, statuses of professional identity, authentication, identification.

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

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ НАВЯЗАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Профессиональный выбор является одним из важнейших этапов в жизни человека. От того, насколько грамотным и адекватным личности он будет, зависит ее дальнейшее развитие. Именно из-за большой ответственности за этот шаг, человек склонен отказываться от выбора либо предпочитать навязанный вариант. В данной статье рассматриваются ценностно-смысловые детерминанты навязанного профессионального выбора.

Ключевые слова: навязанный профессиональный выбор, отказ от выбора, ценности, смысл деятельности, профессиональная идентичность, эго-идентичность

Столкновение с выбором в жизни человека неизбежно. Любое значительное изменение непосредственно связано с принятием решения о будущем. Деятельность выбора является вектором и движущей силой развития личности. Опираясь на все, что уже существует в нем, человек строит новую систему ценностей, смыслов и взглядов на мир, изменяется, становится более зрелым. И все, что будет дальше, зависит от того, решится ли он сделать свободный выбор или предпочтет отказаться от него.

Д.А. Леонтьев и Н.В. Пилипко определяют выбор как внутреннюю деятельность по конструированию оснований и смысловых критериев для сопоставления имеющихся альтернатив и осуществлению этого сопоставления во внутреннем плане [6, с. 101]. Л.А. Зайцева дополняет это понятие, подчеркивая различную степень осознанности процесса выбора, акцент на результате и динамичность уверенности в итоговом решении [3]. Исходя из вышесказанного, можно увидеть, что процесс выбора не является единичным актом, а имеет тенденцию к повторению в различные промежутки времени. По мере взросления человека его уверенность в принятом решении может колебаться, в связи с чем он вынужден повторять процедуру выбора и либо убеждаться в нем, либо осознанно его изменять. Особенно подобная тенденция заметна в профессиональном выборе. Именно в такие моменты человек наиболее подвержен навязыванию, так как сфера труда является жизненно важной и определяющей многие другие.

Что же заставляет нас отказываться от осознанности и самостоятельности в выборе профессии? Большинство исследователей сходятся в одном – с наибольшими сложностями в осуществлении свободного профессионального выбора сталкиваются люди, непонимающие или непринимаящие свое Я. Испытывая трудности в самопознании, они склоняются к принятию навязанного извне решения, не зная, какие альтернативы имеют и по каким

критериями могут их сравнить. Как отмечает Е.С. Маслова, каждый субъективный выбор основывается на некоторых личностных ценностях, а личностные ценности развиваются на основе совершения этих выборов [8]. Иными словами, совершая профессиональный выбор, человек неминуемо сталкивается с конфликтом ценностей и смыслов. И в подобной ситуации он вынужден принимать решение – совершать выбор и трансформировать их или отказываться от него и оставаться в прежнем состоянии.

Отказ от возможности выбирать – это специфический выбор, имеющий свои последствия, выбор передачи разрешения ситуации под контроль внешних сил или случайности [5]. Как отмечает А.Х. Фам, подобная реакция на ситуацию выбора может быть как зрелой (в таком случае работа по подбору критериев и анализу альтернатив осуществлена, но должных результатов она не дала), так и незрелой [13]. Именно в подобных ситуациях можно наблюдать прямое навязывание профессионального выбора. Будучи неготовым осуществить осознанный выбор, человек перекладывает ответственность за него во внешний мир. Но в таком случае принятия ценностей и присвоения смысла профессиональной деятельности не происходит, так как решение об ее направленности принимается вне субъекта.

Среди незрелых форм отказа от возможности выбирать А.Х. Фам выделяет следующие:

1) «Выбор прошлого» – выбор привычных способ реагирования в проблемных жизненных ситуациях. Подобный вариант предпочитают личности, избегающие неопределенности и дискомфорта. В профессии они существуют по инерции, из раза в раз предпочитая данную сферу деятельности, при этом не испытывая к ней интереса или накопив достаточно негативного опыта, но ничего не изменяя. Потеря смысла деятельности ведет к потере смысла существования и полному отказу от развития не только в профессии, но и в жизни в целом. Подобный вариант может быть связан с навязанным профессиональным выбором в самом начале профессиональной деятельности.

2) Прокрастинация – отсрочивание момента выбора с целью максимально длительного сохранения статус-кво имеющихся альтернатив. В таком случае человек отстраняется от профессионального выбора, постоянно пересматривая варианты и ни на одном из них не останавливаясь. В данном случае смысл профессиональной деятельности также не присваивается, потому что основной ценностью обладает процесс поиска и анализа альтернатив, а не конечный результат выбора. Навязывание может произойти в формате вынужденного временного решения, принятого внешней стороной.

3) Осознаваемая или неосознанная подмена собственного выбора решением другого – человек принимает на себя ответственность за выбор, который сделали за него. В данном случае не происходит соотнесения как самих альтернатив, так и мнения значимых других со своим Я; в результате имеет место выбор без самоопределения, который можно назвать навязанным.

4) Перекладывание частичной или полной ответственности за выбор на другого – в данном случае навязывание происходит на этапе принятия итогового решения, выбора альтернатив. Человек, опасаясь брать на себя ответственность за последствия своего решения, предпочитает склониться к тому варианту, который ему посоветует значимый другой [13].

Таким образом, можно увидеть, что принятие навязанного профессионального выбора напрямую связано со страхом ответственности за собственное решение, неготовностью к изменениям. Ценность безопасности и стабильности стоит выше желания сделать шаг вперед навстречу возможностям. Человек самоустраивается, позволяет другим решать свою профессиональную судьбу, тем самым, не наделяя свою деятельность личностно-значимым смыслом.

Быстрые темпы жизни и существование в постоянной неопределенности склоняет многих молодых людей к спонтанному выбору профессии, навязанному извне. Но, как отмечает Е.В. Снегова, профессиональный выбор включает в себя три стадии: стадию предварительных намерений (15-17 лет), стадию первичной корректировки профессиональных ожиданий (18-25 лет) и стадию вторичной коррекции представлений о желаемой профессиональной сфере деятельности (25-30 лет) [10]. Иными словами, у молодых субъектов труда есть три важных точки, преодолевая которые можно изменить свой выбор и сделать его соответствующим собственной ценностной структуре. Но по неопределенным причинам этого не происходит, и люди остаются в той сфере деятельности, которую им навязали.

Подобная ситуация может быть связана со слабой осознанностью собственных ценностей, затруднениями в смыслопорождении и переживании осмысленности жизни. Человек, не понимающий, что для него ценно, не наделяющий смыслами свою деятельность, склонен либо оставаться в таком состоянии неопределенности и спутанности идентичности, либо принимать систему взглядов на мир от значимых других: родителей, друзей, учителей и т.д. Профессиональный выбор тогда навязывается через сценарии окружающих, принимается формально. Смысл труда не осознается самим человеком, а заимствуется из внешней среды. В таком случае профессиональная деятельность не становится источником развития личности, а, наоборот, ведет к ее деформации. Человек будто замирает в состоянии кризиса профессиональной и эго-идентичности и продолжает существовать в нем.

Как отмечает Е.Л. Солдатова, достижение эмоциональной зрелости является критерием окончания кризиса перехода к взрослости и новообразованием первого кризиса взрослости. Период ранней взрослости является центральным в логике развития эго-идентичности, а критерием окончания кризиса перехода к средней взрослости является сформированная идентичность и осознание собственной системы ценностей [11, с. 28]. Иными словами, в момент осуществления профессионального выбора молодой человек эмоционально настроен на самопознание и не всегда способен отследить,

когда его нестабильное состояние становится предлогом для навязывания. Подходя к более зрелому возрасту, он уже может скорректировать свое решение, исходя из собственных ценностей и смыслов. Но это возможно только в том случае, когда человек проходит кризис идентичности, а не фиксируется в нем. С точки зрения сформированности эго-идентичности можно предположить, что навязанному профессиональному выбору соответствует предрешенный статус, а диффузный статус и мораторий являются сенситивными периодами для навязывания.

Переживание осмысления своего существования может рождать неустойчивость и несамостоятельность в принятии решений. Страх потерять стабильность оказывается сильнее желания обрести свободу деятельности, и тогда человек склоняется к навязанному выбору. Так как осуществление профессионального выбора требует принятия на себя ответственности за него, долгой и выматывающей внутренней работы, возникает соблазн переложить ее на другого [7]. Н.В. Носкова отмечает, что сам выбор есть рефлексивная пауза в жизнедеятельности человека, где внутренняя созерцательность направлена на самопознание, оценку своих возможностей и приоритетов [9]. Недостаточная зрелость системы ценностей способствует тому, что, выбирая профессиональную деятельность, молодой человек не стремится сам ограничить себя и сконцентрироваться на конкретной альтернативе. Навязанный выбор в данном случае является выходом из ситуации неопределенности и одновременно с этим возможностью отложить момент взятия ответственности за решение на себя.

Немаловажным фактором при принятии решения о профессиональном будущем является его мотивация. Т.П. Коваленок пишет, что за внешне свободным выбором жизненной судьбы часто стоит влияние целого ряда не осознаваемых человеком факторов, модулируемых индивидуальными особенностями структуры инстинктов, влиянием условий окружающей социальной ситуации, типом социокультурного мировоззрения. Все эти факторы определяют собой «относительно навязанный» профессиональный выбор [4]. Здесь важно разделять два выбора, с которыми сталкиваются современные молодые люди, – выбор направления в вузе и выбор профессии как таковой. Первый осуществляют выпускники школы, система ценностей и смыслов которых еще недостаточно зрелая. Е.А. Гуськова и И.В. Шавырина обращают внимание на то, что при выборе профессии у молодых людей преобладает инструментальное отношение к высшему образованию, так как основным критерием является рыночная востребованность профессии [1]. То есть, выбирая вуз, абитуриенты фокусируются не на внутренних мотивах, а на внешних. Здесь открывается еще один канал для навязывания – СМИ и интернет. Представления о том, какой выбор необходимо совершить, чтобы быть успешным, формируются под воздействием информационного потока. В таком случае молодой человек поддается навязыванию, не осознавая этого. Он принимает транслируемые образцы представлений о профессии и

формулирует, как собственные. Закончив вуз, он снова столкнется с выбором – существовать в той профессии, которой он обучился, или изменить свое первоначальное решение. Навязанный выбор в данном случае либо закрепится, либо подвергнется пересмотру. Подобная дилемма встанет перед молодым человеком еще не раз, только он будет подходить к этому моменту с разным набором ценностно-смысловых характеристик.

Вопросы профессионального выбора обычно рассматриваются в контексте именно выбора вуза у выпускников школ, но на самом деле с фактом профессионального самоопределения в полной мере сталкиваются студенты бакалавриата, специалитета и магистратуры. Обучение в университете подразумевает подготовку будущих субъектов труда, формирование у них первичной профессиональной идентичности, готовности к осуществлению профессиональной деятельности. И здесь молодые люди снова сталкиваются с навязанным профессиональным выбором. На этот раз с двух возможных сторон: с его последствиями или его повторением (или первичным принятием, если решение о вузе было осознанным). Можно предположить, что навязанный выбор должен мешать формированию профессиональной готовности и идентичности, так как истинной удовлетворенности принятым решением и ответственности за него нет.

В работах Шнейдер Л. Б. профессиональная идентичность определяется, как не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и её оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определенности. Как отмечают О.В. Теняева и О.А. Тоболевич, на первых этапах формирования профессиональной идентичности внешние детерминанты играют приоритетную роль, в то время как основой дальнейшего развития профессиональной идентичности становятся внутренние условия и детерминанты, что может и должно быть сформировано в процессе получения профессионального образования в вузе [12]. Иными словами, в случае навязанного профессионального выбора с внешней стороны компоненты профессиональной идентичности принимаются, но переводятся во внутренний план, согласовываться с особенностями личности они не будут. Можно предположить, что формирование навязанной профессиональной идентичности напрямую связано с навязанным профессиональным выбором. Принимая решение о своей будущей деятельности от других, человек фиксируется на нем и повторяет его далее, пока ценностно-смысловые структуры не созреют.

Можно провести интересную аналогию: профессиональный выбор переживается, как личностный, точно, как и профессиональный кризис. Е.П. Ермолаева обращает внимание на то, что настоящие профессионалы способны совершать личностный выбор на основе устойчивой идентичности,

преобразуя в сознании ситуацию по собственным правилам. Напротив, для людей с несформированной или утраченной идентичностью (профессиональных маргиналов) профессиональные кризисы не становятся личностно-значимыми, но объективно усугубляют условия, препятствующие их самоопределению и самореализации [2]. Таким образом, можно отметить, что принятие смыслов своей профессиональной деятельности невозможно без такового в плане существования человека вообще. Навязанный выбор является адекватным вариантом для того, кто морально не готов к принятию ответственности за свою жизнь, но только в том случае, когда со временем заменяется зрелым.

В итоге можно сказать следующее:

1) Навязанный профессиональный выбор является примером незрелого отказа от возможности выбирать. Неготовность брать ответственность за свою жизнь, вызванная сложностями в самопознании и самопринятии, ведет к тому, что человек вынужден отложить момент принятия решения о профессиональном будущем на неопределенный срок.

2) Совершение навязанного профессионального выбора может быть связано со слабой осознанностью собственных ценностей, затруднениями в смыслопорождении и переживании осмысленности жизни. Подобные и другие компоненты эго-идентичности формируются со временем и в результате переживания кризиса. Застревание на одном из них открывает пространство для навязывания выбора извне.

3) Навязанный профессиональный выбор может нести компенсаторную функцию в случае неготовности нести ответственность за себя, неустойчивости и несамостоятельности в принятии решений. Человек предпочитает взять готовый сценарий действий, чтобы не преодолевать себя, что лишает его возможности присвоить смысл своей деятельности и трансформировать ценности до более зрелого уровня.

4) Можно предположить, что статус навязанной профессиональной идентичности и неготовность развиваться в рамках своей профессии связаны с навязанным профессиональным выбором. Так как человек не несет ответственности за свой выбор и не придает внутренний смысл деятельности, он не стремится развиваться в профессии, что останавливает его личностный рост.

Список литературы

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Неэффективность самореализации обучения в вузе как результат немотивированного выбора профессии // ПНиО. – 2014. – №1 (7). – С. 153-157. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/neeffektivnost-samorealizatsii-obucheniya-v-vuze-kak-rezultat-nemotivirovannogo-vybora-professii> (дата обращения – 05.12.2020).

2. Ермолаева Е.П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек – профессия – общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – Т. 2. № 1. – С. 3-22. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28911352> (дата обращения – 05.12.2020)
3. Зайцева Л.А. Понятие выбора в современной психологической науке // Российский психологический журнал. – 2011. – Т. 8. – № 1. – С. 48-56. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=17021661> (дата обращения – 02.04.2020)
4. Коваленок Т.П. Неосознаваемые детерминанты профессионального выбора // Агроинженерия. – 2009. – №5. – С. 17-19. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/neosoznavaemye-determinanty-professionalnogo-vybora> (дата обращения – 05.12.2020).
5. Леонтьев Д.А. Психология выбора. Часть II. Личностные предпосылки и личностные последствия выбора // Психологический журнал. – 2014. – Т.35. №6. – С. 56-68. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22754024> (дата обращения – 05.12.2020).
6. Леонтьев, Д.А., Пилипко, Н.В. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования // Вопросы психологии. — 1995. — № 1. — С. 97 – 110.
7. Личностный потенциал в ситуации неопределенности и выбора / Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.И. Рассказова, А.Х. Фам // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. — Смысл М, 2011. — С. 511–546. Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2013/03/10/1293613146/Леонтьев%20Мандрикова%20Рассказова%20Фам%202011%20..уации%20неопределенности%20и%20выбора.pdf> (дата обращения – 02.04.2020)
8. Маслова Е.С. Исследовательские различия трактовок детерминант и механизмов поведенческих и жизненных выборов субъектов жизнедеятельности // Гуманизация образования. – 2016. – №3. – С. 24-30. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovatelnskie-razlichiya-traktovok-determinant-i-mehanizmov-povedencheskih-i-zhiznennyh-vyborov-subektov-zhiznedeyatelno-sti> (дата обращения – 05.12.2020).
9. Носкова Н.В. Психология выбора в контексте возрастного развития человека // СПЖ. – 2004. – №19. – С. 24-29. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-vybora-v-kontekste-vozzrastnogo-razvitiya-cheloveka> (дата обращения – 05.12.2020).
10. Снегова, Е.В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: специальность 19.00.03 / Снегова Е.В.; С.-Петербург. гос. ун-т. – Санкт-Петербург, 2006. – 21 с.: ил.

11. Солдатова Е.Л. Нормативные кризисы развития личности взрослого человека: автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.01 / Солдатова Елена Леонидовна; [Место защиты: Ур. гос. ун-т им. А.М. Горького]. – Екатеринбург, 2007. – 43 с.
12. Теняева О.В., Тоболевич О.А. Особенности профессиональной идентичности студентов разных уровней образования // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2018. – №4. – С. 107-115. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnoy-identichnosti-studentov-raznyh-urovney-obrazovaniya> (дата обращения – 05.12.2020).
13. Фам А.Х. Выбор не выбирать: бегство от ответственности или зрелая личностная позиция // ЧЕЛОВЕК. – М: Российская академия наук. – 2018. – №2. – С. 110-112. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32826899> (дата обращения – 05.12.2020).

*Syrovaja G.A., second-year master's student, psychology, profile «Labor Psychology and Engineering Psychology»
Tver, Tver State University
Research supervisor - candidate of psychological sciences, associate Professor
Barilyak I.A.*

VALUE-SEMANTIC DETERMINANTS OF IMPOSED PROFESSIONAL CHOICE

Professional choice is one of the most important stages in a human's life. Further individual development depends on, how competent and adequate to the personality it will be. A person is inclined to refuse a choice or prefer an imposed version because of the great responsibility for this step. This article addresses the value-semantic determinants of imposed professional choice.

Keywords: imposed professional choice, refusal of choice, values, meaning of activity, professional identity, ego-identity

СЕКЦИЯ 1
ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДА
И УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

*Вихрова А.В., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент
Демиденко Н.Н.*

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФЕНОМЕНА
УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ
СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ СУБЪЕКТОВ ТРУДА**

В данной статье представлен психологический анализ феномена учебно-профессиональной мотивации и смежных явлений. Определены мотивы учебно-профессиональной деятельности студентов. Выделены факторы, которые влияют на этот вид мотивации.

Ключевые слова: факторы мотивации, учебно-профессиональные потребности; учебная-профессиональная деятельность студентов; мотивация учебно-профессиональной деятельности, будущий субъект труда, ведущая деятельность.

В современном мире все больший интерес уделяется проблеме учебно-профессиональной мотивации студентов. Обусловливается это тем, что требования, которые предъявляются к специалистам, с каждым годом возрастают, соответственно студенты, как будущие профессионалы должны формировать те компетенции, которые требует от них профессия, рынок труда и запросы работодателей.

Многими исследователями, такими как А.Г. Сукиязов, С.О. Крамаров, Ю.В. Карякин, И.Г. Захарова и другие, было доказано, что мотивация является движущей силой, которая влияет как на поведение человека в целом, так и становление его как профессионала. Система мотивов является достаточно динамичным образованием и меняется с течением времени, соответственно задает вектор развития личности и способствует профессиональному становлению.

Проблема заключается еще и в том, что человек реализует себя на основании размытых представлений о мотивационных компонентах психики, которые включают в себя эмоционально-волевою, ценностно-смысловую, и потребностную сферы. Вопрос заключается в том, что именно побуждает человека учиться и получать профессиональное образование? [5].

Кряжева Е.В. определяет учебно-профессиональную деятельность как ту форму труда, которая формирует в человеке базу профессиональных зна-

ний, умений и навыков, а также развивает те личностные качества и способности, которые присущи специалисту определенной области, поэтому есть основания рассматривать обучающегося в вузе как будущего субъекта профессионального труда [10].

Учебно-профессиональная деятельность актуализируется в юношеском возрасте и является ведущей, поскольку приходится на этапы профессионального самоопределения и профессиональной подготовки. Структура учебно-профессиональной деятельности включает четыре звена: мотивационное — «Зачем я это делаю?», ориентировочно-планирующее — «Что я изучаю?», исполнительное — «Как я изучаю?» и контрольно-оценочное [8].

В основе учебно-профессиональной деятельности лежит учебно-профессиональная мотивация.

Изотова Е.Г. определяет учебно-профессиональную мотивацию как частный вид мотивации, который включен в деятельность учения. Мотивация учения развивается в самой учебной деятельности студента и способна усилить изначальные установки, касающиеся получения профессиональных знаний, сформировать новые мотивы и жизненные цели. Мотивация, помимо того, что является одной из важнейших характеристик самого субъекта труда, также входит в структуру основополагающих компонентов учебной деятельности [7].

Рокицкая Ю.А., Семенова Е.С. определяют учебно-профессиональную мотивацию как нацеленность и включенность студента в процесс освоение особых знаний, которые формируют его профессиональную компетентность. Данный вид мотивации, помимо побудительной и регуляторной функции, также способствует развитию тех профессиональных качеств, которых не хватает индивиду, за счет использования личностных и средовых ресурсов [13].

Под мотивом учебно-профессиональной деятельности понимается направленность активности студента на те или иные стороны учебной деятельности [12].

Согласно А.К. Марковой, структура учебно-профессиональной мотивации включает:

1. Непосредственно-побуждающие мотивы, основанные на эмоциональных проявлениях личности;
2. Перспективно-побуждающие мотивы учебной деятельности, которые основываются на понимании значимости знания и учебного предмета в частности;
3. Интеллектуально-побуждающие мотивы, основанные на получении удовлетворения от самого процесса познания [11].

Помимо этого, А.К. Маркова также выделяет познавательные и социальные мотивы. Познавательные мотивы направлены на сам процесс получения знаний, формирования умений и навыков, а также повышение эффективности методов и способов познания. Познавательные мотивы

подразделяются на три уровня: широкие познавательные — направленность на знания; учебно-познавательные — направленность на способы добывания знаний; мотивы самообразования — направленность на способы самостоятельного пополнения знаний. Социальные мотивы определяются взаимодействием с другими людьми в ходе обучения. Они разделяются на три уровня: широкие социальные мотивы — ответственность, долг; позиционные мотивы — стремление к одобрению окружающих, признанию своих заслуг; мотивы социального сотрудничества — желание овладеть способами взаимодействия с окружающими людьми [11].

Бугрименко А.Г. разделяет мотивы учебно-профессиональной деятельности на мотивы учения и профессиональные мотивы. Мотивы учения подразумевают направленность деятельности студента на отдельные стороны учебной деятельности. Профессиональные мотивы провоцируют студента к совершенствованию, росту и реализации себя в профессиональной сфере [3].

Таким образом, можно сказать, что каждый мотив в структуре мотивации учебно-профессиональной деятельности играет значимую роль и занимает определенное место: он может быть ведущим, доминирующим или сопутствующим.

Психологический анализ современной научной литературы позволяет выделить факторы, влияющие на учебно-профессиональную мотивацию студентов: внешние факторы и внутренние факторы. Внешними факторами являются те условия, в которых оказывается студент на момент его профессионального обучения. К ним относятся: образовательная система; образовательное учреждение; организация образовательного процесса; личностные и профессиональные качества педагога; специфика учебного материала. Это те факторы, которые воздействуют на студента извне, определяя его внешнюю мотивацию [4]. Внутренние факторы основываются на личностных особенностях самого студента. Ими могут выступать: способность к усваиванию знаний; самооценка; показатели «оптимизма — пессимизма»; стремления; потребности; интересы; убеждения и другие. Данные факторы придают поступкам студента значимость и направленность, образуя его внутреннюю мотивацию [6].

Внутренним фактором, оказывающим значительное влияние на учебно-профессиональную мотивацию, является потребность в успехе. Человек, желающий достичь успеха и признания в сфере своей профессиональной деятельности, будет проявлять инициативу, ставить для себя новые и более сложные задачи, стремиться к развитию и раскрытию личностного потенциала. Несмотря на то, что данная потребность присуща для большинства, степень ее развития может быть разной, и чем большую нужду индивид в ней ощущает, тем выше будет уровень мотивации и как следствие, эффективности учебной деятельности [2].

Еще одним важным внутренним фактором выступает потребность в профессиональной самореализации, под которым понимается стремление к самосовершенствованию, проявлению своих потенциальных способностей и развитию их в будущей профессиональной деятельности [1].

Основополагающим является то, насколько студент удовлетворен выбором профессионального направления. Ключевым моментом становится понимание, что «профессию я выбрал сам». Задумываясь над вопросами «кем быть?» и «каким быть?», человек имеет возможность понять свои желания, соотнести имеющиеся цели с идеалами, к которым он хочет стремиться [9].

Выбор сферы профессионального развития, который согласуется с интересами, потенциалами и способностями индивида, будет способствовать удовлетворению потребности в познавательной деятельности, подкрепляя мотивацию к дальнейшему обучению. Человек, отождествляющий себя с профессией, понимает, какую ценность представляют знания, получаемые рамках обучения, имеет более четкое понимание своих перспектив, ставит цели, касающиеся его дальнейшего развития как профессионала.

Анализ научной литературы показывает, что тема учебно-профессиональной мотивации остается актуальной и востребованной в современном, быстроразвивающемся мире. Учебно-профессиональная мотивация оказывает важнейшее влияние на эффективность обучения и, как следствие, становление специалиста, который должен владеть теми компетенциями, которые требует профессия. Кроме того, мотивация к профессиональному обучению способствует личностному развитию, формированию профессиональной идентичности, человек имеет возможность реализовать свои потенциалы, что ведет к удовлетворенности трудом и профессиональной жизнью.

Список литературы

1. Бакиева Э.В. Формирование потребности в профессиональной самореализации у студентов технического вуза: автореферат диссертации кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Шуйский гос. пед. Ун-т. – Шуя, 2012. – 193 с.
2. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодёжи: учеб. пособие/ А.В. Батаршев. – М.: Академия, 2009. – 192 с.
3. Бугирменко А.Г. Внутренняя и внешняя мотивация студентов педагогического вуза // Журнал: Психологическая наука и образование. – 2006. – №4. – С. 51-60.
4. Воронина Т.Н., Лукьянов А.С. Особенности мотивации учебно-профессиональной деятельности современных студентов // Журнал: Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 11-1. – С. 82-85.
5. Демиденко Н.Н. Социальное познание, ментальная реконструкция и мотивационные характеристики субъекта труда// Сборник статей: Тверской государственный университет. – 2014. – С. 25-41.
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. – 480 с.

7. Изотова Е.Г. Психологическая структура учебной деятельности студентов 1-5 курсов высших учебных заведений: автореферат диссертации кандидата психологических наук: 19.00.07 / Ярослав. гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского. – Ярославль, 2009. – 269 с.
8. Кагермазова Л.Ц. Возрастная психология. – Нальчик: КБГУ, 2005. – 276 с.
9. Канаева Н. А. Мотивация учебно-профессиональной деятельности и её влияние на становление будущих специалистов// Журнал: Молодой ученый. – 2010. – № 4 (15). – С. 271-273.
10. Кряжева Е.В. Развитие технического мышления у будущих специалистов: автореферат диссертации кандидата психологических наук: 19.00.07 / Ярослав. гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского. – Ярославль, 2009. – 181 с.
11. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: Пособие для учителя. – М.: Просвещение, 1983. – 96 с.
12. Меламед Д.А. Социально-психологические особенности учебно-профессиональной мотивации студентов [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование. – 2011. – Том 3. – № 2. – С. 1–16. – Режим доступа: <http://psyedu.ru/journal/2011/2/2116.phtml> (дата обращения 06.12.2020 г.).
13. Рокицкая Ю.А., Семенова Е.С. Психологическая безопасность и учебно-профессиональная мотивация студентов вуза: монография / Ю.А. Рокицкая. – Челябинск: ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 184 с.

Vikhrova A.V., first-year master's student, psychology, profile "Labor Psychology and Engineering Psychology"
Tver, Tver State University
Research supervisor – candidate of psychological Sciences, associate Professor
Demidenko N.N.

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL MOTIVATION OF STUDENTS

Annotation. This article presents a psychological analysis of the phenomenon of educational and professional motivation and related phenomena. The motives of educational and professional activity of students are determined. The factors that influence this type of motivation are highlighted.

Keywords: motivation; motive; motivation factors; needs; educational and professional activity of students; motivation of educational and professional activities.

*Гаврилова В.А., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Короткина Е.Д.*

ТРЕНИНГ КРЕАТИВНОСТИ КАК МЕТОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

Цель исследования - определить основную роль обучения творчества для повышения профессионального уровня сотрудников организации. Креативность в этой работе определяется как важная и неотъемлемая характеристика профессионального развития. В исследовании описаны основные явления, роль творческой подготовки в повышении профессионального уровня сотрудников, а также представлены примерные результаты эмпирического исследования.

Ключевые слова: творческий тренинг, тренинг как технология, креативность, профессиональное развитие.

Тема нашего исследования является актуальной, так как в современном мире, по данным аналитиков, наблюдается резкий скачок конкуренции между различными организациями, что, в свою очередь, повышает заинтересованность руководителей в профессиональном развитии сотрудников.

Для осуществления повышения профессионального развития специалистам должна помочь та фирма, в которой они выполняют свои трудовые обязанности. Данный процесс может проходить с помощью различных методов: от повышения квалификации, которая осуществляется раз в несколько лет, до поддержки своих работников дополнительными выплатами, с целью повышения мотивации к трудовой деятельности.

Все более востребованной личностной характеристикой становится креативность, благодаря которой сотрудники могут помочь организации выйти на более высокий уровень производительности. Во многих случаях руководство старается использовать такую технологию как тренинг, при помощи которой можно развить нужные предприятию компетенции своих работников.

Профессиональное развитие необходимо для того, чтобы приобрести те знания, умения и навыки, которые требуются организации для выполнения организационных целей и задач.

Использование тренинга как способа развития профессиональных компетенций позволяет добиться существенных результатов за короткое время и при небольших затратах, что подтверждает практическую значимость и актуальность данной темы в современных условиях.

Практическая значимость нашего исследования заключается еще и в том, что с помощью реализации разработанного нами тренинга, руководители различных организаций смогут повысить профессиональные качества

своих специалистов через развитие творческого мышления. А также эти данные помогут психологам выявить работников, которые нуждаются в помощи при освоении новых для них компетенций.

При выполнении работы мы опираемся на такие ключевые понятия, как психологический тренинг, креативность, а также профессиональное развитие сотрудников.

Быть творческим специалистом в наше время может быть не каждый, поэтому в организациях высоко ценят таких сотрудников, так как они могут предоставить различные варианты решения поставленных перед ними целей, а также сделать грамотную рекламу для продвижения своей компании. Отечественные ученые пишут, что креативность является основой и механизмом для развития психики человека (А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарёв, И.Н. Семёнов и др.), также она связана с изучением закономерностей мышления (В.С. Библер, О.К. Тихомиров, Э.Г. Юдин).

За рубежом проводились теоретические и практические исследования в области психологии творчества такими учеными, как Д. Гилфорд, В. Смит, П. Торренс и др., но, как пишут Я.А. Пономарёв, Э.Г. Юдин, М.Г. Ярошевский, данные разработки нельзя считать высокопродуктивными. Зарубежные ученые больше опираются на специфику и качества личности.

Таким образом, можно сказать, что креативность определяется многими психологическими свойствами личности, например, эмпатией, эмоциональной подвижностью, а также способностью к творчеству.

Как мы указывали, наиболее быстрым и эффективным методом развития определенных способностей является тренинг. Творческие способности благодаря данному методу можно развить благодаря активным упражнениям по определенной тематике. А. Журавлев писал, что тренинг способствует развитию продуктивной для деятельности установки, потому что иногда правильному подходу к работе мешает не столько недостаточность профессиональных компетенций, сколько непродуктивные установки [4, с.50].

Таким образом, тренинг – это апробированный и эффективный способ развития знаний, умений и навыков, а также определенных личностных свойств.

Успех в трудовой деятельности человека осуществляется при помощи его профессиональных умений и качеств. Со временем они ослабевают, что приводит к потребности в профессиональной переподготовке. Следовательно, профессиональное развитие есть не что иное, как изменение личностных характеристик в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности. Ангеловский А.А. писал, что профессиональное развитие нужно для становления и развития профессионального самопознания человека [1, с.515]. Зарубежные и отечественные ученые занимались изучением данного феномена (Ф. Херцберг, А. Роу, Д. А. Андреева, О. И. Золотова, А. А. Прохвятилов и др.). Исследования в области профессио-

нальной аттестации и экспертизы принадлежат таким ученым как Т. С. Порошина, Ж. Т. Тощенко. Изучением проблем психологического анализа профессионального развития занимались В. Д. Шадриков, Г. В. Суходольский, А. В. Карпов и др. [5, с.7].

На основании изученной нами литературы, мы планируем разработать авторский тренинг креативности, включив в него упражнения для профессионального развития сотрудников. На основании полученных результатов будут составлены рекомендации руководителям для стимулирования профессионального развития и карьерного роста сотрудников.

В качестве гипотезы исследования выдвигается предположение о влиянии тренинга креативности на профессиональное развитие сотрудников, а также на повышение мотивации и удовлетворенности трудом.

Выборка исследования: планируется подобрать сотрудников на базе сетевых компаний и в виртуальных организациях.

Цель нашего тренинга: развить креативность у сотрудников организации.

Планируемые результаты: развитие способности участников находить новые нестандартные решения профессиональных задач.

Примерными результатами нашего исследования будет являться достоверное повышение креативности в обеих организациях. По нашему предположению, развитие творческих способностей будет выше у сотрудников виртуальной организации, так как им необходимо постоянно обновлять свою рекламу для продвижения продукции. А показатели развития профессиональных качеств, скорее всего, будут выше у сотрудников сетевых компаний, так как там идет конкуренция между самими сотрудниками.

Так же хотелось бы отметить, важную роль организационных факторов в профессиональном развитии работников. Это объясняется тем, что организация может вводить новые паттерны, которые не все берут во внимание, поэтому некоторые сотрудники игнорируют даже такой важный фактор, как психологическая атмосфера в самом коллективе. Мы предполагаем, что основное влияние на развитие профессиональных компетенций сотрудников организации будут оказывать такие факторы, как привлекательность труда, мотивация к успеху и собственная самооценка. Это можно объяснить тем, что сотрудникам важно выбирать профессию и работать на той должности, которая наиболее интересна и помогает реализовать свой потенциал. Ведь, работа не на той должности, может сулить преждевременное выгорание или же стресс, поэтому очень важно найти работу «по душе».

Наблюдая за многими людьми, работающими уже по несколько лет, можно сказать, что для них важен успех, потому что, выполняя определенные цели и задачи, поставленные руководством, они вкладывают все свои силы для более точного их выполнения. Если же организация не будет поощрять инновационные идеи своих подчиненных, то сами работники перестанут добросовестно выполнять свои трудовые обязанности.

Следует отметить, что самооценка играет важную роль в процессе профессионального развития, так как не уверенные в собственных силах работники не могут развивать свои качества как специалисты своего дела. Повышая самооценку, сотрудники способны выполнять сложные, неординарные задания, поставленные начальством.

Итак, исходя из вышесказанного, можно предположить, что все полученные результаты будут в большой степени достоверны.

Список литературы

1. Ангеловский А.А. Профессиональное развитие личности: психолого-педагогические и социально-философские факторы становления профессионала // Психологические науки – 2011. - №2(3) – с. 512 -521
2. Журавлёв Алексей. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. – 2013. – №1. – с.49-53.
3. Чемякина А.В. Психология профессионального развития: учебное пособие / А. В. Чемякина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2015. — 100 с., с. 7

Gavrilova V.A., 2nd year master student, 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, associate professor Korotkina E.D.

CREATIVITY TRAINING AS A TECHNOLOGY FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES

Annotation. The purpose of the research is to determine the main role of creativity training for improving the professional development of employees of the organization. Creativity in this work is defined as an important and integral characteristic in professional development. The study describes the main phenomena, the role of creativity training in improving the professional development of employees, and also presents the approximate results of an empirical study.

Key words: creativity training, training as a technology, creativity, professional development.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И АДАПТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье раскрывается понятие адаптивности индивида, анализируется вопрос взаимоотношения профессиональной идентичности и адаптивности сотрудников внутренних сил. Исследуется структура профессиональной адаптации, а также выделяются компоненты адаптивности сотрудников, взаимосвязь указанных элементов с профессиональной идентичностью.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональная адаптация, адаптивность, профессиональная деятельность.

Работа государственного служащего, состоящего на военной службе, всегда являлась очень важным, а также опасным занятием. Однако без развития и поддержки нормального функционирования системы военного аппарата невозможно обеспечить высокий уровень безопасности страны. И в прошлом можно было заметить тенденцию, состоящую в том, что основной упор приходится на развитие материально-технического фактора, а основным способом взаимодействия являлось беспрекословное подчинение, командование. Внимание командиров военных частей, академий, училищ в первую было направлено на выполнение приказов и задач вышестоящего руководства, но при этом зачастую из вида упускалась личность тех, кто нес данную службу и содействовал достижению целей, поставленных высшими чинами.

В последнее время, однако, мы можем наблюдать тенденцию повышения внимания к личности отдельного военнослужащего, и осознания её важности в выполнении поставленных задач. Отправной точкой и довольно ярким знаковым событием можно считать учреждение С. К. Шойгу психологической службы Вооруженных сил Российской Федерации в 2015 году [11]. Обращая внимание на содержание положения, регламентирующего работу психологической службы Вооруженных сил Российской Федерации, можно прийти к заключению, что в нем поднимаются такие важные темы, как изучение личных качеств военнослужащих; исследование социальных процессов, протекающих в военных учреждениях; психологическая помощь служащим и их семьям, профилактика и коррекция отклоняющегося поведения; рассмотрение вопросов адаптации к военной службе служащих по призыву, контракту, в условиях мирных и боевых действий и по их завершению; профессиональный психологический отбор кандидатов на военную службу.

Исследование перечисленных проблем и по сей день остается актуальным ввиду сравнительно недолгого существования психологической службы. Конечно, невозможно сразу охватить и детально проработать до-

вольно большой пласт проблем, касающихся психологического здоровья военнослужащих. Вместе с этим, работа над некоторыми вопросами уже велась ранее, к примеру, профессиональным отбором уже долгое время занимается военный комиссариат. При этом этапу, следующему за профессиональным отбором, уделялось меньше внимания, и в настоящий момент проработка проблемы психологической профессиональной адаптации военнослужащих и ее детерминант, вопросы взаимовлияния этого процесса и других факторов, остается актуальным.

Адаптация в целом, как психологический процесс, понимается как приспособление человека к группе и взаимоотношениям в ней, выработка собственного стиля поведения [12]. Помимо приспособления к группе, важным аспектом является установления такого динамического состояния, при котором человек будет иметь возможность удовлетворять свои актуальные потребности, реализовывать значимые цели и сохранять оптимальный уровень психического и физического здоровья [5].

Факторы, которые обуславливают протекание процесса адаптации, могут быть социально детерминированными (к ним можем отнести особенности трудового коллектива, наличие/отсутствие наставника, грамотность составленной программы адаптации и т.д.), или же, наоборот, личностно детерминированными. Подобные личностные характеристики составляют, в совокупности, сущность понятия адаптивности, как способности личности приспособляться к изменяющимся условиям окружающей среды. С. Ю. Добряк выделяет в качестве синонимичного понятию «адаптивность» термин «адаптивный потенциал» и понимает под ними свойство, обозначающее возможность личности адаптироваться к окружающей среде и ее изменениям [2]. Мнение ученого подтверждает и другой деятель, Л. Н. Коновалова, которая также считает адаптивность интегральным свойством личности, совокупностью факторов, детерминирующих протекание процесса адаптации [4].

Маклаков А. Г., создавший концепцию адаптационного потенциала личности, обозначает следующие качества личности, составляющие структуру адаптивности субъекта [8]: нервно-психическая устойчивость; самооценка личности; ощущение социальной поддержки; уровень конфликтности личности; опыт социального общения. В.А. Кулганов, Л.С. Шенберг и Л.А. Короткова выделяют уже другие компоненты данного феномена: 1) уровень развития мотивации; 2) характер и содержание психологических проблем; 3) адекватность самооценки; 4) уровень социальной интеграции; 5) отношение к противоположному полу; 6) развитие общего и социального интеллекта [6].

Интересен вопрос и о том, какие составляющие образуют адаптивность военнослужащих, и на данную тему было проведено масштабное теоретическое исследование О. К. Белецкой. Автор считает, что адаптивность военнослужащих – это свойство личности, проявляющееся в готовности интегрировать и соотносить индивидуально-психологические возможности военнослужащего и нормативные требования военно-профессиональной деятельности, конструктивные межличностные отношения, самореализацию в профессии [1].

Таким образом, рассмотрев различные подходы к определению понятия адаптивности, можно отметить, что в её структуре неизменно выделяют такие параметры, как самооценка личности, особенности общения с окружающими, степень принятия ими субъекта, принятие ценностей и норм того сообщества, в которое субъект интегрируется. Данные параметры характеризуют такой аспект жизни субъекта, как идентичность, а так как мы говорим в первую очередь про профессиональную деятельность человека, то и идентичность мы подразумеваем профессиональную. Ю. П. Поваренков определяет профидентичность как критерий профессионального развития, принятие человеком себя как профессионала, конкретной деятельности как способа самореализации, удовлетворения потребностей, системы ценностных норм [10].

Для понимания феномена профессиональной идентичности, следует обратиться к более подробному рассмотрению структуры идентичности индивида. Идентичность субъекта разделяют на личную и социальную идентичность. Про личную идентичность субъекта мы говорим тогда, когда затрагиваем соответствие субъекта самому себе, ощущение непрерывности своего существования, деятельности. Социальная же идентичность соотносит субъекта с различными социальными группами, поэтому можно обозначить такие виды социальной идентичности: религиозная, этническая, половая, возрастная, а также профессиональная. Социальная идентичность обозначает не только внешнее соответствие группе и внешнее согласие с ее правилами, но и внутреннее принятие ценностей и норм сообщества, позиционирование себя как члена этой группы. Помимо этого, признание другими профессионалами субъекта является неотъемлемой частью, характеризующей профессиональную идентичность. Хотя, по мнению некоторых авторов, профессиональная идентичность является включенной в структуру именно личной, а не социальной идентичности. С этим согласна и Е. П. Ермолаева, которая считает, что профидентичность является компонентом, обеспечивающим профессиональное развитие человека, регулируя и стабилизируя его поведение. [3]

Профессиональная идентичность имеет особенность, состоящую в том, что она развивается на протяжении всей жизни субъекта. Начиная формироваться на этапе обучения в школе или образовательном учреждении, изменение данного явления происходит и после окончания трудовой деятельности. При этом факторы, влияющие на профидентичность, совершенно разнообразны: от факторов микроуровня, к которым относят и особенности самой личности, и особенности ближнего окружения (семьи, друзей, рабочего коллектива), уровень образования, а также такие макрофакторы, как востребованность на рынке труда, государственная идеология, степень престижности профессии, профессиональное сообщество, экономическая ситуация в целом [9].

При этом трудно сказать, какой из факторов, социального или личного характера, будет оказывать наибольшее воздействие на формирование идентичности субъекта, и какой характер это воздействие будет носить. Ведь зачастую, приходя в новое учебное заведение или место работы, человек не знает на все сто, с чем ему предстоит столкнуться, не знает, оправдаются ли

его ожидания, подходит ли он для выполнения требований выбранной специальности, не может предсказать, как будет воспринят профессиональным сообществом. Такие важные для каждого профессионала вопросы неминуемо несут изменение статуса профессиональной идентичности.

Ввиду всего вышесказанного можно сделать вывод, который подводит нас к тому, что нельзя однозначно сказать, какой из двух интересующих нас феноменов детерминирует возникновение и развитие другого явления. Ведь факторы, которые опосредуют тот и иной феномены, находятся в тесной взаимосвязи, поэтому, выдвигая гипотезу предстоящего исследования, предполагаем, что профессиональная идентичность сотрудника находится в тесной взаимосвязи с его адаптивностью. Также можно предположить то, что субъекты, находящиеся в определенном статусе профессиональной идентичности, будут иметь соответствующие уровни развития адаптивных качеств. При этом свойства адаптивного потенциала сотрудника могут помочь или наоборот воспрепятствовать изменению статуса профессиональной идентичности на более позитивный.

Проверка вышеописанных гипотез планируется в ходе проведения формирующего эксперимента, в котором примут участие военнослужащие по контракту в возрасте от 18 до 35 лет. Эксперимент будет осуществлен в несколько этапов, на первом из которых осуществляются замеры адаптивности и статуса профессиональной идентичности сотрудников.

С помощью разработанного авторского тренинга идентичности планируется оказать воздействие на состояние профессиональной идентичности военнослужащих, что, как следствие, согласно нашей гипотезе, повлечет за собой повышение уровня адаптивности, улучшит процесс вхождения в профессиональную среду, поспособствует развитию необходимых психологических качеств. На завершающем этапе будут также проведены заключительные замеры выделенных феноменов, что и позволит сделать вывод о том, подтвердились ли поставленные ранее гипотезы или же наоборот, нет.

Список литературы

1. Белецкая О. К. Психологические особенности адаптивности военнослужащих контрактной службы // Вестник ВГТУ. 2012. №10-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-adaptivnosti-voennosluzhaschih-kontraktnoy-sluzhby> (дата обращения: 02.12.2020).
2. Добряк С. Ю. Динамика психологической адаптации курсантов на первом и втором году обучения в военном вузе: автореф. дис. ... канд. психол. наук — СПб, 2004. — 22 с.
3. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая)/ Е. П. Ермолаева// Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — № 4. — С. 51–59.
4. Коновалова Н. Л. Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников. — СПб., 2000.
5. Кузнецова Л. Э., Золотарева Н. Н. Роль личности в процессе психической адаптации к профессиональной деятельности сотрудников Министерства

Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий / Журнал «Молодой учёный», № 15 (149), ч.6, 2017. — С. 528.

6. Кулганов В.А., Шенберг Л.С., Короткова И.А. Исследования адаптационного потенциала личности у подростков и молодежи // Ананьевские чтения – 2005: материалы науч.-практ. конф., 25–27 окт. 2005 г. / под ред. И.А. Цветковой, Л.М. Шипицыной. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005. – С. 578–580.

7. Маклаков А. Г. Сидорова А. А. Формирование адаптационного потенциала личности и его развитие в процессе обучения в вузе // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2011. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-adaptatsionnogo-potentsiala-lichnosti-i-ego-razvitie-v-protsesse-obucheniya-v-vuze> (дата обращения: 02.12.2020).

8. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. – №1. – С. 16–24

9. Нор-Аревян О. А., Шаповалова А. М. Факторы формирования профессиональной идентичности // Гуманитарий Юга России. 2016. №5. — С. 45-57.

10. Поварёнков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества / Ю. П. Поварёнков // Сборник научных трудов. – Ярославль: ЯГПУ, 2003. – С. 154–163.

11. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 28.09.2015 №1093 «Об утверждении Положения о психологической службе Вооруженных сил Российской Федерации»

12. Хаустова А. И. Социально-психологическая адаптация / Молодой учёный, №26 (130), ч. 6, 2016. — С. 614.

Efimova K. O., second-year Master's student, direction "Psychology", profile "Labor Psychology and engineering Psychology"

Tver, Tver State University

Research supervisor-Doctor of Psychological Sciences, Professor Kopylova N. V.

PROFESSIONAL IDENTITY AND ADAPTABILITY OF EMPLOYEES OF ORGANIZATION

Annotation: In the article to studied the concept of individual adaptability, to analysis the question of relationship of professional identity and adaptability of members of armed forces. Explores structure of professional adaptation, also highlighted the components of adaptability of workers, relationship of the specified elements with professional identity.

Keywords: professional identity, professional adaptation, adaptability, professional activity.

*Тарасова В. А., магистрант I 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.*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ ТРУДОМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В данной статье рассматриваются проблемы профессиональной мотивации, профессиональной идентичности и удовлетворённости трудом педагогических работников. С точки зрения различных исследователей выделены понятия, уровни и факторы, как профессиональной мотивации, так и профессиональной идентичности и удовлетворённости трудом. В статье обосновывается идея о том, что профессиональная мотивация, профессиональная идентичность и удовлетворённости трудом педагогических работников тесно связаны между собой.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, профессиональная идентичность, удовлетворённость трудом, педагогические работники.

С каждым годом в Российской Федерации происходят массовые изменения во всех сферах общественной жизни. Данные модернизационные процессы и социальные трансформации безусловно затронули систему образования. В результате это приводит к тому, что требования к педагогическим работникам с каждым годом возрастают, а именно, повышается требование к непрерывному профессиональному совершенствованию педагогов, требуются новые подходы к организации педагогической деятельности. Одной из центральных проблем данного уровня является проблема профессиональной мотивации. Модернизация образовательного процесса непосредственно зависит от того насколько педагогические работники готовы повышать свой профессиональный уровень, готовы внедрять инновационные технологии, применять новые формы и методы в образовательном процессе – именно это будет сопутствовать положительной динамике модернизации образовательного процесса.

Профессиональная мотивация – это действие определённых оснований, которые определяют выбор профессии и непрерывное выполнение задач, которые связаны с какой-либо профессией.

В.В. Лукашевич отмечает, что профессиональная мотивация – это побуждение индивида к действию, в ходе которого достигаются как личные цели индивида, так и цели организации [11].

А.И. Турчинов рассматривает профессиональную мотивацию, как процесс побуждения индивида при помощи внутриличностных и внешних

факторов по отношению к определённой деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей [13].

В.И. Герчиков рассматривает профессиональную мотивацию как основную составляющую самосознания работника, которое в свою очередь определяет отношение и поведение работника в труде, а также реакцию на определённые условия труда [4].

По мнению В. Н. Федосеевой, профессиональная мотивация – это совокупность внутренних и внешних мотивов, которые побуждают индивида к деятельности для достижения поставленных целей [14].

Э.С. Чугунова выделяет три типа профессиональной мотивации [7]:

Первый тип – это доминантный. Данный тип профессиональной мотивации подразумевает устойчивый интерес индивида как к профессиональной деятельности, так и непосредственно к самой профессии. Интересы индивида субъективно проявляются в позитивном эмоциональном тоне, приобретающим процесс познания, в желании радикально ознакомиться с объектом, который приобрёл некую значимость для индивида, желание понять и узнать о данной объекте больше информации. Необходимой предпосылкой, исходя из профессиональных интересов индивида, является выбор профессии [7].

Второй тип – это ситуативный. Данный тип профессиональной мотивации подразумевает преобладание влияния жизненных обстоятельств, которые в свою очередь не всегда соответствуют интересам индивида. Ситуативная мотивация может быть основана на экономических и семейных обстоятельствах, что в свою очередь, характеризуется современной действительностью. Например, в период экономического кризиса или во время массовой безработицы у индивида может отсутствовать выбор профессиональной деятельности, что в конечном итоге может привести к тому, что индивиду придётся выбирать ту профессию, которая актуальна на данный момент на рынке труда и которая обеспечит его необходимыми денежными средствами для возможности существования. Аналогичный пример при семейных обстоятельствах: «Индивиду необходимо содержать семью, что побуждает его искать работу не в той сфере деятельности, которая у него была до этого, а в совершенно другой сфере» [7].

Третий тип – это конформистский. Данный тип профессиональной мотивации подразумевает, что индивид под влиянием социального окружения выбирает профессиональную деятельность не по своим интересам. В социальное окружение индивида входят наставления родственников, советы друзей и знакомых [7].

Таким образом, профессиональная мотивация отражает внутреннюю структуру субъекта профессиональной деятельности, а именно, желание и готовность индивида совершать определённые действия для достижения поставленных целей, а также для удовлетворения профессиональных потребностей.

Следует отметить, что профессиональная мотивация связана с профессиональной идентичностью педагогических работников. Данное утверждение говорит о том, что эффективность профессиональной деятельности педагогического работника во многом зависит от того насколько педагогический работник комфортно ощущает себя в рамках своей профессиональной идентичности. Именно от этого зависит компетентность педагогического работника в соответствующей предметной области, организация учебной, научной, а также воспитательной работы, гуманная педагогическая позиция, установление деловых и доверительных отношений с учениками и коллегами по работе в общеобразовательном учреждении.

Профессиональная идентичность – это результат осознания индивидом своей тождественности с выбранной профессией (общностью), а также ощущение себя как профессионала в определённой профессиональной деятельности.

О.Я. Романишина рассматривает профессиональную идентичность, как понимание и видение индивидом себя в выбранной профессиональной деятельности, осознание своей принадлежности к определенной профессии, а также возможность индивида адекватно оценить своё соответствие или же несоответствие с выбранной профессией [2], [9].

По мнению Е. П. Ермолаевой, профессиональная идентичность – это продукт длительного личностного и профессионального развития, который формируется только на высоких уровнях овладения профессиональной деятельностью и выступает как стабильная координация основных элементов профессионального процесса, что в свою очередь говорит о сбалансированности идеальных профессиональных представлений индивида о самом себе [5].

Л.Б. Шнейдер отмечает, что профессиональная идентичность – это «психологическая категория, которая относится к осознанию индивидом принадлежности к той или иной профессии, к определенному сообществу и рассматривает профессиональную идентичность как элемент профессионального самосознания» [15], [16].

В статусной модели Дж. Марсиа выделяются четыре статуса профессиональной идентичности [15], [16]:

Первый статус – это диффузная идентичность. Данный статус говорит о том, что у индивида отсутствует определённая, связанная идентичность, что свидетельствует о том, что индивид поиск и выбор решений не осуществлял [15], [16].

Второй статус – это предреши́нная идентичность. Данный статус говорит о том, что решение в выборе профессиональной деятельности было осуществлено внешними обстоятельствами, другими словами, будущие планы индивида были составлены окружающими его людьми (родственники, друзья, знакомые) [15], [16].

Третий статус – это мораторий идентичности. Данный статус говорит о том, что индивид на данный момент находится в активном поиске будущей профессиональной деятельности, однако, решение не принято [15], [16].

Четвёртый статус – это достигнутая идентичность. Данный статус свидетельствует о том, что индивид самостоятельно осуществляет активный поиск и самостоятельно принимает решения. Индивид самостоятельно структурирует собственную жизнь и его планы не зависят от окружающих его личностей [15], [16].

Таким образом, профессиональная идентичность – это чувство принадлежности индивида к определённой профессиональной деятельности, степень принятия избранной профессии в качестве средства самореализации и развития, а также оценка индивидом значимости нахождения в избранной профессиональной среде.

Необходимо также подчеркнуть, что профессиональная мотивация и профессиональная идентичность педагогических работников связаны с удовлетворённостью трудом в общеобразовательной организации. Данное утверждение свидетельствует о том, что если индивид осознаёт принадлежность к данной профессии и у него существует смысл в профессиональной деятельности, то труд будет эффективен. Другими словами, если труд радует индивида, то возникает удовлетворённость в своей профессиональной деятельности.

Удовлетворённость трудом – это показатель отношения индивида к труду в определённой организации, то есть удовлетворённость индивида профессиональной сферой своей жизни.

По мнению Н.Ф. Наумовой, удовлетворённость трудом – это оценка индивида своего положения в организации, а также в системе общественного разделения труда [3], [12].

В.А. Ядов утверждает, что удовлетворённость трудом – это отношение индивида к процессу труда, его удовлетворённость существующей атмосферой в команде и собственное эмоциональное состояние индивида [17].

Е.П. Ильин отмечает, что удовлетворённость трудом можно рассматривать с двух позиций: общепсихологическая позиция (состояние или мотив) и социально-психологическая позиция (оценка результатов деятельности, как один из аспектов проблемы отношений) [6].

Ф. Герцберг отмечает, что удовлетворённость трудом связана с внутренними факторами труда, а именно, с факторами окружающей среды, где непосредственно осуществляется работа, а неудовлетворённость трудом связана с внешними факторами, другими словами, с содержанием работы, сущностью осуществляемой профессиональной деятельностью [8].

М. Аргайл выделяет несколько факторов удовлетворённости трудом [1]:

- 1) заработная плата (высокое материальное поощрение);
- 2) отношения с коллективом (материальная и социальная поддержка, коллективное содействие к достижению совместных целей);

3) отношения с руководителем организации (справедливость при поощрении/наказании, улучшение условий труда);

4) возможность продвижения по карьерной лестнице (достижение, признание);

5) другие факторы удовлетворённости трудом (удовлетворённость условиями трудовой деятельности, чувство общности деятельности, организация времени и так далее).

Аналогично автор выделяет факторы неудовлетворённости трудом [1]:

1) уход (поиск новой работы, увольнение по собственному желанию/не по собственному желанию);

2) пренебрежение (спад производительности труда, прогулы и опоздания);

3) выражение протеста (забастовки, переговоры с вышестоящим начальством, написание письма заменяет личную встречу);

4) лояльность (трудности переносятся терпеливо).

Таким образом, удовлетворённость трудом – это эмоционально-оценочное отношение индивида к условиям протекания выполняемой работы, а также моральное и психологическое удовлетворение, которое испытывает индивид в процессе трудовой деятельности.

Результаты теоретического анализа научной литературы по проблемам профессиональной мотивации, профессиональной идентичности и удовлетворённости трудом позволяют предположить о наличии взаимосвязи между уровнем профессиональной мотивации, уровнем сформированности профессиональной идентичности и уровнем удовлетворённости трудом педагогических работников.

В эмпирической части нашего исследования данная гипотеза будет подтверждена или опровергнута, что позволит разработать практические рекомендации по повышению уровня профессиональной мотивации, повышению уровня профессиональной идентичности и повышению уровня удовлетворённости трудом.

Список литературы

1. Аргайл М. Психология счастья. – 2-е изд. – Питер, 2003. – 271 с.
2. Ахметшина Е.Р. Профессиональная идентичность преподавателей вузов в условиях стратификации высших учебных заведениях. Диссертация по социологии. – У.: УГТУ, 2013. – 185 с.
3. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций. – Ж: Высшей школы экономики. – Т. 8. – № 2. – 2011. – С. 96 – 111.
4. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании: учеб, пособие / В.И. Герчиков. — М.: ИНФРА-М, 2008. - 282 с.
5. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. – Психологический журнал. – Т. 22. – № 4. – 2001. – С. 51 – 59.

6. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб: Издательство «Питер», 2002. – 512 с.
8. Костененко Е.П. Особенности управленческой концепции Ф. Герцберга: проблемы взаимодействия в сфере услуг. – Ж: Terra Economicus. – Т. 10. – №2. – 2012. – С. 115 – 119.
9. Кузембаева А.М. Профессиональная идентичность преподавателя ВУЗа: анализ отечественных и зарубежных статей. – Балтийский гуманитарный журнал. – Т. 7. – №3 (24). – 2018. – С. 245 – 248.
10. Куприянов Е.А. Взаимозависимость личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий. Автореферат диссертации, МГУ, 2007. – 140 с.
11. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учеб, пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – КноРус, 2010. - 240 с.
12. Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. – М.: Проспект, 1970. – 15 с.
13. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
14. Федосеев В.Н. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ИКЦ «МарТ» Ростов н/Д; Издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
15. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.
16. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления. Автореферат дис., Москва, 2001. – 42 с.
17. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. – 1974.– № 1. – С. 78–88.

Tarasova V. A., first-year master's student, psychology, profile "The psychology of labor and engineering psychology»

Tver, Tver state University

Research 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

This article deals with the problems of professional motivation, professional identity and satisfaction with the work of teachers. From the point of view of various researchers, the concepts, levels and factors of both professional motivation and professional identity and job satisfaction are highlighted. The article substantiates the idea that professional motivation, professional identity and satisfaction with the work of teachers are closely linked.

Keywords: professional motivation, professional identity, job satisfaction, teaching staff.

*Ходжатов Р.Б., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Демиденко Н.Н.*

МЕТА-КОМПЕТЕНЦИИ КАК НАДСТРУКТУРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ

В данной статье рассматриваются такие понятия как мета-компетенции и «soft skills», а также произведён анализ, имеющихся исследований, на основе которого выделены определённые «soft skills», структурированные по блокам. Благодаря произведенному анализу феномена мета-компетенций выдвинуто предположение о надструктурном новообразовании личности.

Ключевые слова: «soft skills», мета-компетенции, навыки, компетенции, способности, профессиональная деятельность, личность

Раскрытие и представление психологического содержания понятия «soft skills» и мета-компетенций возможно благодаря детальному анализу различных подходов (отечественных и зарубежных) к определению данных феноменов.

Л.К. Раицкая и Е. В. Тихонова на основе проведенного исследования определяют soft skills как «совокупность непрофессиональных навыков, качеств и атрибутов личности, востребованных на рынке труда для эффективной реализации профессиональных компетенций» [5].

В. Шпилов рассматривает «soft skills» через социально-психологические характеристики, т. е он определяет «soft skills» как социально-психологические навыки, которые необходимы и могут пригодиться человеку в большинстве жизненных ситуаций, а не только в профессиональной деятельности [11].

Т.А. Яркова и И.И. Черкасова характеризуют «soft skills» в виде универсальных навыков, которые важны и необходимы для успешного профессионального и жизненного самоопределения людей независимо от профессиональной сферы или профессии [13].

«Soft skills» понимаются как личные качества, универсальные навыки, непрофессиональные и приобретенные навыки, которые влияют на эффективность деятельности человека. Они не зависят от специфики профессиональной деятельности, то есть «Soft skills» являются общими для разных видов профессиональной деятельности.

Зарубежные исследователи (L.H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, A. Kristin) в своей работе рассматривают «soft skills» через несколько другую, более обширную совокупность компонентов личности, т. е как широкий набор навыков, компетенций, поведения, установок, личных качеств, которые позволяют людям эффективно ориентироваться в их среде, в работе с другими,

эффективно выполнять свою работу, а также достигать своих целей. Авторы отмечают и то, что «soft skills» широко применяются и дополняют остальные навыки, такие как технические, карьерные и академические [10].

Таким образом, можно сделать вывод, что «Soft skills» – это гибкие или мягкие навыки, несвязанные с конкретной предметной деятельностью, которые помогают успешно разрешать, возникающие проблемы и выполнять различные задачи.

Исследование мета-компетенций в отечественной науке впервые было рассмотрено в русле компетентностного подхода, как компетенции, обеспечивающие приобретение новых компетенций, управление и применение компетенций.

Первые попытки описать суть феномена мета-компетенций в отечественной психологии предприняла М.А. Холодная через описание интеллектуальной компетенции, утверждая, что произвольный интеллектуальный контроль является составляющей метакогнитивного опыта, обеспечивающая оперативную избирательную регуляцию процесса переработки информации на субсознательном уровне. Самойличенко А.К., Малахова В.Р, основываясь на исследования французских ученых, определяют мета-компетенции как «надструктурный вход», облегчающий приобретение профессиональных компетенций и обеспечивающий способность к эффективному переходу на новую ступень познания, образования или профессионального мастерства [8].

Согласно Резчиковой Е.В., мета-компетенции – это группа универсальных компетенций, обеспечивающих эффективную реализацию всех профессиональных компетенций. Также автор замечает, что метакомпетенции являются надсистемными, надпредметными и могут быть позиционированы как компетенции высшего (творческого, креативного) уровня [6].

Демиденко Н.Н. обращается к мета-компетенциям в аспекте профессионализма субъекта труда, следовательно, мета-компетенции – это совокупность универсальных компетенций субъекта труда, помогающие не только адаптироваться к возникающим проблемам в профессиональной среде, но и приобретать новейшие способы их решения [1].

Для рассмотрения определенных Soft skills обратимся к ряду работ отечественных исследователей. Панкова и Лифенко включает в мета-компетенции: управленческие коммуникативные навыки, где включены следующие soft skills: формирование отношений, командная работа, внимание к собеседнику, проведение переговоров, умение убеждать, ораторское искусство, ведение и поддержание дискуссий, умение найти решение проблемы, принятие взвешенных решений, умение мотивировать, создание команд с культурными различиями, разрешение конфликтов, творческое мышление, трудолюбие, принятие решений, тайм-менеджмент, мотивация [4].

Сальная Л.К. в виде компонентов мета-компетенций выделила следующие soft skills: умение убеждать, эффективно осуществлять межличностное общение, работать в команде, вести переговорные процессы, стремление к личностному и профессиональному развитию [7].

Семенюк Е.А. распределила к soft skills коммуникационные навыки, умение работать в команде, тайм-менеджмент, ораторское мастерство, предрасположенность к сферам продаж, ярко выраженные лидерские черты, стремление к личностному развитию и росту, самоконтроль, ответственность, инициативность, прогнозирование [9].

Мартынова М.Д. подразделяет мета-компетенции на два блока: первый – ценностные форматы, к которым относятся следующие soft skills: эффективное межличностное общение, межкультурное общение (мультикультурность), эмоциональную компетентность, понимание системы ценностей и умение с ней работать, лидерство, способность достигать взаимопонимание и согласие в коммуникативном действии self-менеджмент, стресс-менеджмент. Второй – поведенческие атрибуты в него автор включает: умение применять знания и навыки, инициативность, энтузиазм, профессиональная этика, стремление, надежность, честность и искренность, культура поведения, коммуникативные навыки, умение работать в команде, лидерство [3].

Шрайбер А.Н. в качестве примеров soft skills приводит такие компетенции как управление личностными резервами, умение убеждать, тайм-менеджмент, лидерство, ораторское искусство. Основными компонентами soft skills являются три группы компетенций: коммуникативные навыки, личностное развитие, управленческие навыки [12].

Пара зарубежных исследователей E. Dall'Amico и S. Verona утверждают, что soft skills неспецифичны и тесно связаны с личностными чертами и установками (уверенность, дисциплина, самоуправление), социальными (коммуникация, работа в команде, эмоциональный интеллект) и управленческими способностями (тайм-менеджмент, решение проблем, критическое мышление). Таким образом, на основе их утверждения, мы видим подразделение и систематизирование soft skills на блоки [10].

На основе проведенного анализа ряда научных работ в сфере мета-компетенций и soft skills, мы можем выделить следующие блоки мета-компетенций:

1. Коммуникативный блок: умение слушать, умение убеждать и аргументировать, ведение переговоров, проведение презентаций, самопрезентация, публичные выступления, умение работать в команде, умение коммуницировать в межкультурной среде, использование принципа обратной связи.

2. Блок саморегуляции: управление эмоциями, управление невербальными средствами, планирование и целеполагание, тайм-менеджмент.

3. Блок мышления: критическое мышление, креативное мышление, творческое мышление, эмоциональный интеллект, логическое мышление, аналитическое мышление, стратегическое мышление, видение.

4. Блок мета-состояний: экзальтация (эйфория), фанатизм, энтузиазм, азарт.

Стоит отметить, что в данные блоки входят компоненты структуры личности, к которым относятся психологические состояния, свойства и процессы. Таким образом, рассматривая гибкие навыки и мета-компетенции в структуре личности, мы можем сделать вывод, что мета-компетенции и гибкие навыки – это своеобразное надструктурное образование личности, которое включает в себя различные компоненты структуры личности.

Список литературы

1. Демиденко Н.Н. Мотивационно-компетентностный подход к профессионализму научно-педагогического труда преподавателя высшей школы. - Автореферат диссерт. доктора психол. наук. Тверь, ООО «ТФП», 2020. - 53 с.
2. Лашкевич Е.К. Психологическая школа формирования метакомпетенций в профессиональной деятельности психолога / Е.К. Лашкевич, Ю.М. Ротэрян, П.М. Трепачев, Е.В. Шакирзянова, О.В. Бубновская // «Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса». - 2015; № 4. - С. 214-219
3. Мартынова М. Д. Современные требования к модели компетенций выпускников вузов: Soft skills -психолого-педагогические основания и ценностный потенциал/ М.Д. Мартынова// Primo Aspectu. 2018. №4 (36). С. 107-112.
4. Панкова Т.Н., Лифенко Ю.Р. Качества современного профессионального мобильного специалиста в поле понятий "Soft skills" и "Hard skills"/ Т.Н. Панкова, Ю.Р. Лифенко//Наука сегодня: вызовы и решения. 2018. С.103-104.
5. Раицкая Л. К. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта [Текст] / Л. К. Раицкая, Е. В. Тихонова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2018. - Т. 15. - № 3. - С. 350-363.
6. Резчикова Е. В. Дидактические основы формирования метакомпетенций // Материалы IV конференции «ТРИЗ. Практика применения методических инструментов». – [Электронный ресурс] URL: <http://www.metodolog.ru/node/1618>
7. Сальная Л.К. Soft skills в компетентностной модели выпускника вуза/ Л.К. Сальная// Наука. Образование. Культура. Вклад молодых исследователей. 2016. С. 331 - 334.
8. Самойличенко А.К., Малахова В.Р. Развитие метакомпетенций студентов как психологическая основа будущей востребованности рынком труда// Современные исследования социальных проблем.
9. Семенюк Е.А. Роль soft skills и hard skills в современных тенденциях HR-менеджмента/ Е.А. Семенюк//Derzhavin forum. 2018. №7 (2). С. 23-29
10. Цымбалюк А. Э., Виноградова В. О. Психологическое содержание soft skills // Ярославский педагогический вестник. - 2019. - № 6 (111). - С. 120-127.

11. Шипилов В. Перечень навыков «soft-skills» и способы их развития [Электронный ресурс] / В. Шипилов. - URL: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills
12. Шрайбер А.Н. Методика формирования soft skills (мягких навыков) у студентов вузов через систему дополнительного профессионального образования/А.Н. Шрайбер// МНКО. 2018. №2 (69). С. 145-147.
13. Яркова Т.А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога [Текст] / Т. А. Яркова, И. И. Черкасова // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. - 2016. - Т. 2. - № 4. - С. 222-231
14. Chernjavskaja VS., Malahova V.R. METACOMPETENCE OF THE PERSONALITY OF THE POTENTIAL OF INNOVATIVE ECONOMY

Khojatov Resul Batyrovich, 1st year master student, direction "Psychology", profile "Psychological counseling"

Tver, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Tver State University"

Scientific adviser – candidate of psychological sciences, associate professor
Demidenko N.N.

META-COMPETENCIES AS A SUPRASTRUCTURAL PERSONALITY FORMATION

Annotation. This article examines such concepts as meta-competencies and "soft skills", as well as an analysis of available research, on the basis of which certain "soft skills" are identified, systematized on blocks. Thanks to the analysis of the phenomenon of meta-competencies, an assumption was made about the superstructural new formation of the personality.

Key words: "soft skills", meta-competencies, skills, competencies, abilities, professional activity, personality

*Холина К.И., магистрант 2 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.
Консультант – кандидат психологических наук, доцент Становова Л.А.*

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА ПСИХОЛОГА

За психологической помощью обращаются с различными проблемами как личного, так и профессионального характера. До сих пор остается проблема недоверия граждан к деятельности психолога, поэтому важно создавать положительный имидж профессии, формировать адекватное представление о целях, задачах, методах и техниках работы психологической помощи. Знания о структурных компонентах имиджа психолога позволяют сформировать представление о положительном имидже психолога, а также повысят престиж данной профессии.

Ключевые слова: имидж, профессиональный имидж, структурные компоненты имиджа психолога.

В связи со стремительными изменениями в экономико-социальной среде, повышается тенденция обращаемости лиц за психологической помощью. За психологической помощью обращаются с различными проблемами как личного, так и профессионального характера. Это могут быть проблемы в бизнесе, в образовании, в семейной жизни, стрессы, экзистенциальные кризисы, определение готовности ребенка к школе, психологическая характеристика членов рабочих коллективов и прогноз их совместимости и другие. Работа специалиста-психолога предполагает постоянный контакт с разными людьми, следовательно, у данных людей складывается впечатление об образе, как конкретного психолога, так и ко всему профессиональному сообществу в целом.

Современные реалии показывают, что в сознании людей пока еще нет четкого представления о профессии психолога-консультанта. Потенциальным клиентам сложно назвать цели и задачи, которые преследует данный специалист.

Так как до сих пор остается проблема недоверия граждан к деятельности психолога, очень важно создавать положительный имидж профессии, формировать адекватное представление о целях, задачах, методах и техниках работы психологической помощи. Статистические данные показывают, что людям, побывавшим на консультации у психолога, а также потенциальным клиентам небезразлично к кому обращаться за консультацией.

В связи с этим возрастают и требования к специалистам в области психологии. Вопросы о качественной подготовке психологов, а также профес-

сиональном имидже, становятся все более актуальными. Анализ психологических исследований (О.О. Елисеева, Л.Н. Ожигова) показывает, что для успешной деятельности психолога недостаточно иметь только теоретические и практические знания, необходимо уделять внимание и профессиональному имиджу.

Профессиональный имидж психолога – это сложный многофакторный феномен, формирование которого необходимо детально изучать. Исследования В.М. Шепель, Л.П. Качаловой, С.Ю. Рыжковой и других ученых показали, что для людей важен внешний облик, коммуникативные навыки, опыт, профессионализм психолога.

Термин «имидж» используется в различных областях, поэтому в научных трудах можно встретить множество толкований данного феномена. Часто под имиджем подразумевают [2]:

1. внешний облик (Л. Браун, М. Спилчейн);
2. психический образ (Л.К. Аверченко);
3. стереотип (И. Нефедова, Е. Власова);
4. совокупность внешних и внутренних характеристик личности (П. Берд, Т.В. Климова, И. Крискунова, Е.А. Петрова);
5. умение манипулировать, изменять впечатление и мнение о себе (И. Гоффманн, Дж. Тедеша, М. Риес).

В своем исследовании в качестве рабочего определения мы будем использовать определение Е.Б. Перельгиной. Она пишет, что имидж – это какой-либо символический образ субъекта, целенаправленно сформированный благодаря профессиональным усилиям. А определять феномен «профессиональный имидж» как обобщенное представление о специалисте, которое возникает посредством восприятия его личностных, профессиональных качеств, манеры поведения, вербальных и невербальных проявлений, а также внешнего вида. Другими словами, как систему образов, призванных оправдать ожидания клиента [4].

Цель имиджа – это создание условий для эффективной и успешной деятельности, достижение положительного психологического эффекта о субъекте в социальной группе.

Главная функция имиджа специалиста в области психологии – это создание благоприятной обстановки, основанной на доверительных отношениях между консультантом и клиентом.

Имидж позволяет продемонстрировать профессионализм, свои знания и умения, раскрыть профессиональные и личностные качества психолога.

Имидж направлен на выполнение таких функций, как [1]:

- функция символического отождествления с субъектом, «опознавания» субъекта;
- функция самопрезентации личностных, деловых и других наиболее значимых качеств;

- манипуляторная функция, создание социального влияния, необходимой репутации;
- креативная функция, актуализация творческих способностей;
- эстетическая функция;
- познавательная функция;
- информационная функция;
- функция психологической поддержки, комфортизация межличностных и деловых отношений.

Также все функции можно разделить на явные, и неявные (скрытые). Первые открыто способствуют достижению реальным целям и задачам субъекта. Скрытые носят манипуляторный характер, цели достигаются благодаря специально созданной благоприятной обстановки. Это искусственно созданный имидж [1].

Можно выделить следующие структурные компоненты профессионального имиджа [5]:

- внутренний компонент: совокупность знаний и умений, способности, ценности, мировоззрения, установки, самооценка и др.);
- внешний компонент: внешний вид, вербальные и невербальные проявления и др.);
- процессуальный компонент: стиль руководства, стиль общения, стиль деятельности и др.).

В.М. Шепель выделяет такие компоненты «имиджа», как [6]:

- природные качества, условное название «желание нравиться» (эмпатия, рефлексия, коммунибельность, красноречие и др.);
- личностные характеристики, сформированные в процессе образования и воспитания (нравственные ценности, мировоззрение, интересы, установки, психическое здоровье и др.);
- жизненный и профессиональный опыт личности (интуиция, межличностное общение, адекватный уровень самооценки и т.д.).

Работы О.О. Елисеевой посвящены влиянию имиджа на доверие психологу, в качестве структурных компонентов она выделяет [3]:

- внешний облик психолога (габитус, экспрессивное поведение, голос),
- запахи и социальное оформление личности (одежда и аксессуары),
- предметная среда (фон восприятия),
- индивидуально-психологические особенности,
- особенности профессионального общения, профессиональной деятельности психолога.

В своем исследовании мы решили проанализировать требования, которые предъявляет работодатель психологу в своих объявлениях. Мы изучили 42 объявления, основная часть которых – это работа психолога в Твери.

Мы использовали контент-анализ и получили следующие результаты:

1. Все объявления (42 шт.) содержат требование о высшем психологическом образовании.

2. В 95% случаях, что составляет 40 объявлений, в требованиях пишут желаемый опыт работы (подробнее на рисунке 1).

Мы видим, что чаще всего, для того чтобы устроиться на работу психологом достаточно стажа от 1 года (33%). В 25% случаях опыт желательно, но не обязателен. Если Вы соответствуете другим требованиям, то Вас с радостью примут на работу и без опыта.

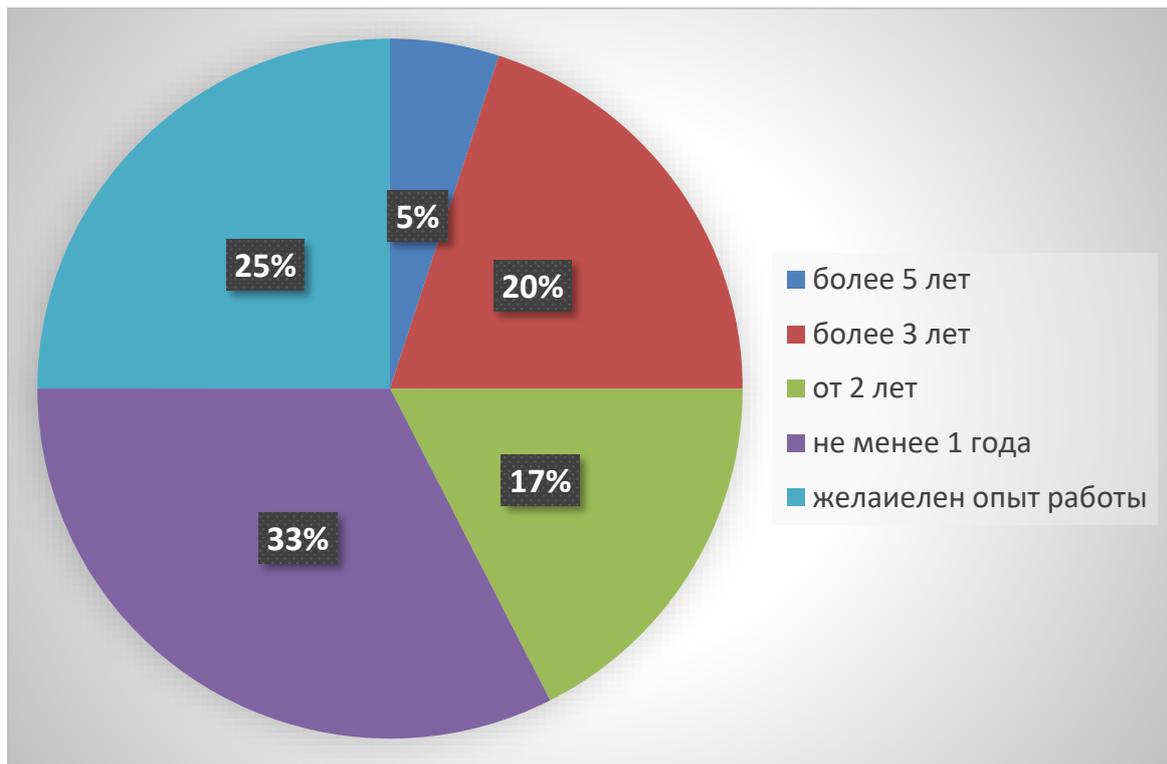


Рис. 1. Частотный анализ категории «Опыт работы»

3. В 90,5% объявлениях указано хотя бы одно профессиональное или личностное качество психолога (подробнее на рисунке 2).

Самым главным качеством для психолога работодатель считает «Ответственность». Оно встречается почти в половине просмотренных объявлений. В 9 объявлениях от всей выборки (21,4%) встречается «дисциплинированность и пунктуальность».

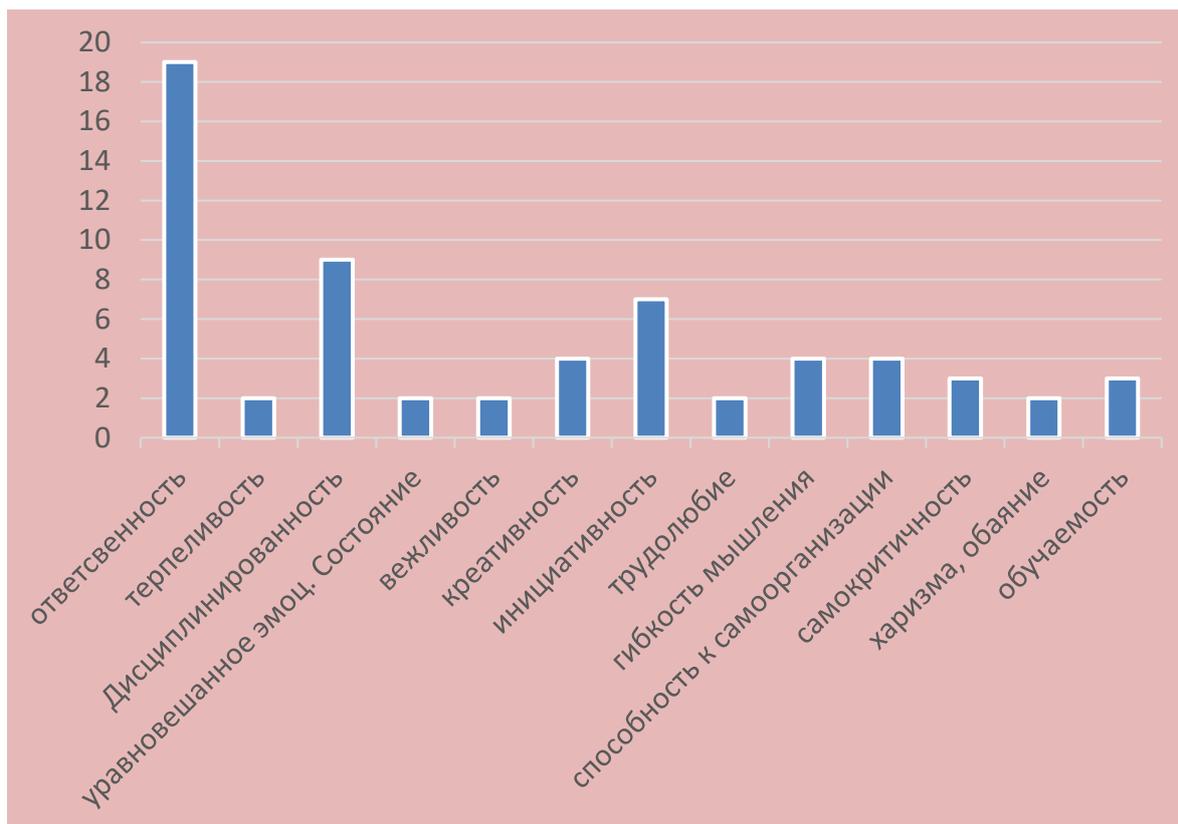


Рис. 2 Частотный анализ категории «Профессиональные и личностные качества психолога»

4. В 38% работодатели указывают такую категорию как «отношение к жизни» (подробнее на рисунке 3).



Рис. 3. Частотный анализ категории «Отношение к жизни»

5. В 3 объявлениях встречается категория «отношение к людям» (доброжелательность – 2, эмпатия – 1).

6. В 57,1% объявлений работодатель указывает хотя бы одну компетенцию психолога (подробнее в таблице 1). Самыми распространенными являются «Уверенное обращение с компьютером» (42,8%), «Коммуникативные навыки» (31%), но встречаются и более узкоспециализированные, например, «Умение сочетать разные модальности (подходы) в работе» – 6 раз, «Знание и соблюдение требований профессиональной этики психолога» - 2 раза.

Таблица 1.

Частотный анализ категории «Компетенции»

Категория	Единица анализа (Индикатор)	Частота встречаемости индикатора	Процент встречаемости индикатора от общего числа объявлений
Компетенции	— Хорошие коммуникативные навыки, коммуникабельность	13	31%
	— Способность эффективно работать в условиях многозадачности и большой нагрузки	2	4,8%
	— Знание английского языка желательно	3	7,1%
	— Наличие супервизии	1	2,4%
	— Умение сочетать разные модальности (подходы) в работе	6	14,3%
	— Грамотный русский язык	5	11,9%
	— Уверенное обращение с компьютером	18	42,8%
	— Четкая дикция	3	7,1%
	— Опыт разработки методических материалов	3	7,1%
	— Знание и соблюдение требований профессиональной этики психолога	2	4,8%

7. В 10 объявлениях (23,8% от общего количества) указываются «знания теоретических основ психологии и умение применять их на практике» (подробнее в таблице 2). 6 из них содержат такую единицу как «Навыки разработки обучающих программ, программ развития, адаптации и ведения тренингов», а в 9,5% объявлений встречаются «Знания в области человеческих отношений».

Таким образом, можно сделать вывод, что главное для работодателя – это образование и опыт работы. Личные и профессиональные качества указываются, но чаще всего они общие, характерные для многих профессий, а не только для психолога. Профессиональные знания, умения и навыки встречаются в половине случаев, но также несут в себе общую направленность. Довольно редко встречаются компетенции, раскрывающие суть профессии психолога.

Хочется верить, что данные результаты связаны с тем, что после всегда следует личное собеседование, на котором работодатель сможет разглядеть нужные качества кандидата, оценить его компетентность. В противном же случае это означает, что работодатель слабо представляет трудовые обязанности психолога, не понимает какие качества, знания, умения и навыки раскроют потенциал кандидата, покажут его профессионализм.

Таблица 2

Частотный анализ категории «Знание теоретических основ психологии и умение применять их на практике»

Категория	Единица анализа (Индикатор)	Частота встречаемости индикатора	Процент встречаемости индикатора от общего числа объявлений
Знание теоретических основ психологии и умение применять их на практике	— Знания в области семейной практики	3	7,1%
	— Знания в области человеческих отношений	4	9,5%
	— Навыки оказания психологической помощи при приеме телефонных звонков	2	4,8%
	— Владение навыками коррекционной работы с семьями в трудной жизненной ситуации	2	4,8%
	— Навыки разработки обучающих программ, программ развития, адаптации и ведения тренингов	6	14,3%
	— Оказание психологической помощи (индивидуальные консультации, тренинги, психопрофилактические занятия) Covid - пациентам	1	2,4%
	— Знания социокультурных, социально-психологических, социально-педагогических основ	1	2,4%

Данное исследование показало, что гипотеза, что в профессиональный имидж психолога входят компетенции, имеет место быть. Формирование профессионального имиджа достигается в результате целенаправленной работы психолога над собой, постоянного развития психологических качеств и свойств, повышения профессиональных знаний, умений и т.д.

Дальнейшее исследование мы видим в более углубленном анализе научной литературы о феномене «профессиональный имидж» и его формирование, выделение структурных компонентов, основанных на специфике профессиональной деятельности психолога.

Данное исследование будет полезно как практикующим психологам, так и студентам психологического факультета. Результаты исследования помогут еще в процессе обучения сформировать представление о положительном имидже психолога, а также повысят престиж данной профессии.

Также полученные данные пригодятся в работе имиджмейкера, специалистам в области имиджпросвещения.

Список литературы

1. Белобрагин В.В. Имидж педагога как феномен социального восприятия и стереотипа // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 7. – С. 167-170.
2. Зубова В. А. Изучение сущности и трактовок понятия имиджа // Молодой ученый. — 2019. — №23. — С. 207-209.
3. Ожигова Л.Н., Барышева Н.А. Имидж психолога как основа доверия клиента [Электронный ресурс] // Общество: социология, психология, педагогика. – 2018. – №7. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/imidzh-psihologa-kak-osnova-doveriya-klienta> (дата обращения: 06.12.2020).
4. Перелыгина Е.Б. Психология имиджа: учебное пособие. – М.: Аспект Пресс. – 2002. – 223 с.
5. Федосова И.В. Формирование профессионального имиджа в контексте личностно-профессиональной подготовки будущих специалистов сферы образования // АНИ: педагогика и психология. – 2016. – Т.5. – №2(15). – С.162-166.
6. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям: учебное пособие. – М.: Народное образование. – 2002. – 576 с.

Kholina K. I., 2nd year master's student, direction "Psychology", profile "labor Psychology and engineering psychology"
Tver, Tver state University
Research supervisor-doctor of psychological Sciences, Professor Kopylova N.V.
Consultant-candidate of psychological Sciences, associate Professor of the Department "Psychology" Stanovova L.A.

STRUCTURAL COMPONENTS OF THE PROFESSIONAL IMAGE OF A PSYCHOLOGIST

Abstract. psychological help is sought with various problems of both personal and professional nature. There is still a problem of citizens' distrust of the work of a psychologist, so it is important to create a positive image of the profession, to form an adequate idea of the goals, tasks, methods and techniques of psychological assistance. Knowledge about the structural components of the image of a psychologist allows you to form an idea of a positive image of a psychologist, as well as increase the prestige of this profession.

Keywords: image, professional image, structural components of the psychologist's image.

*Шишков Л.В., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Ключева О.А.*

МОДЕЛЬ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье анализируется эмпирико-познавательная работа по формированию модели ключевых компетенций у сотрудников строительной организации на примере профессионально значимых личностных и деловых качеств. Проведен анализ моделей компетенций, предъявляемых работодателями, и выделены требования к основным профессиональным качествам сотрудников строительных организаций.

Ключевые слова: ключевые компетенции, компетенции, конкурентоспособность, способности, личностные качества и свойства, мотивация, ценности.

В условиях возрастания конкуренции становления рыночных отношений подготовка работников строительных специальностей, способных развивать высокотехнологичные отрасли производства, обеспечивать конкурентоспособность, приобретает актуальное значение. Ключевые компетенции играют важную роль в системе управления человеческими ресурсами строительной отрасли. В разных компаниях компетенциям отводятся различные функции: они могут являться ключевыми в работе с кадрами или использоваться в качестве прикладных инструментов. Грамотное формирование и использование компетенций при оценке персонала позволяет HR-менеджерам анализировать не только результаты, достигнутые сотрудником за прошедший период, но и способы достижения таких результатов.

В задачи компании входит обеспечить организации конкурентное преимущество на рынке. Для этого руководству важно иметь четкое представление о том, что каждый сотрудник должен уметь делать, какими знаниями и практическими навыками обладать, чтобы продвигать компанию вперед. Для решения этой задачи необходимо использовать модели ключевых компетенций.

В настоящее время корпоративным моделям компетенций отводится немаловажная роль в политике управления персоналом. Очень распространено использование компетенций при оценке персонала, т. к. применение этого инструмента позволит менеджерам по персоналу, оценивать исполнение работы, анализировать не только то, что было достигнуто сотрудником за прошедший период, но и то, как это было сделано.

В настоящее время растущее значение инноваций и маркетинга приводят к глубоким организационным изменениям, призванным повысить инновационный потенциал и эффективность организаций, способность к удовлетворению спроса. Новые организационные принципы в большей степени ориентированы на компетенции организаций и на постоянное повышение качества продукции, эффективности производственных процессов.

Идея, что внутренние способности организации являются важным компонентом конкурентного преимущества, разрабатывается в экономической теории около полувека. Еще в 1957 году Селзник отметил, что именно внутренние факторы организации, такие как кадры или накопленный опыт определяют вероятность успеха в реализации выработанной политики.

В этом случае, для разработки модели ключевых компетенций с целью достижения, поставленных задач организациям необходимо не только использовать профессиональный потенциал сотрудников, но и формировать корпоративные, личностные и управленческие критерии, которые повышают уровень стабильности и без которых полноценная база знаний профессионала невозможна:

1. корпоративные компетенции – стратегия, общее видение, прозрачность целей и задач, корпоративная культура, этика бизнеса;
2. управленческие компетенции – стратегическое видение, управление бизнесом, работа с людьми, лидерство, коммуникации;
3. личностные компетенции - ориентация на результат и эффективность, межличностная компетентность, воздействие и влияние на других людей, саморегуляция и личностная эффективность.

Компетенция компании - набор взаимосвязанных навыков и способностей, обеспечивающий компании эффективное решение определенных задач и ситуаций. Ключевая компетенция — это набор преимуществ, способностей, знаний и умений, позволяющий компании решать типичные для данного рынка задачи.

Понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как: совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объем навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств; вектор профессионализации; единство теоретической и практической готовности к труду и др. Разнообразие и разноплановость трактовки понятия «профессиональная компетентность» обусловлены различием научных подходов: личностно-деятельностного, системно-структурного, информационного, культурологического и других к решаемым исследователями научным задачам.

Петровская Л. А., Растянников П. В. дают свое определение компетентности [1]: «компетентность — это уровень умения личности, отражающий степень соответствия определенной компетенции и позволяющий действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях». Автор выделяет особо общекультурную компетентность как основу профессиональной компетентности, считая, что основными направлениями общекультурной компетентности обучающегося при личностно-ориентированном подходе являются личностные потенциалы.

Автор Зимняя И.А. считает, что компетенция — это «единство знаний, навыков и отношений в процессе профессиональной деятельности, определяемых требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации» [1].

Формирование профессиональной компетентности - процесс воздействия, предполагающий некий стандарт, на который ориентируется субъект воздействия; процесс, подразумевающий некую законченность, достижение определенного уровня стандарта, на основании которой мы можем говорить о формировании модели ключевых компетенций.

Формирование модели ключевых компетенций - управляемый процесс становления профессионализма, т.е. это образование и самообразование специалиста.

По мнению Е.Н. Огарева, компетентность — это категория оценочная, она характеризует человека как субъекта специализированной деятельности в системе общественного труда; и предполагает [3]:

- глубокое понимание существа выполняемых задач и проблем;
- хорошее знание опыта, имеющегося в данной области, активное овладение его лучшими достижениями;
- умение выбирать средства и способы действия, адекватные конкретным обстоятельствам места и времени;
- чувство ответственности за достигнутые результаты;
- способность учиться на ошибках и вносить коррективы в процесс достижения целей.

Достаточно интересной представляется и формула компетентности, разработанная М.А. Чошановым [6]. Она выглядит следующим образом: компетентность — это мобильность знания + гибкость метода + критичность мышления.

Под компетенцией в общем смысле понимают личные возможности должностного лица, его квалификацию (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому благодаря наличию у него определенных знаний, навыков.

Модель компетенций является содержательным ядром оценки персонала, а конкретные методы (тесты, интервью, деловые игры (ассесмент-центр)), используемые для ее проведения, - технологическим обеспечением. Выбор последнего зависит от финансовых и временных ресурсов, которые вы готовы потратить на получение необходимой информации. Модель должна быть четко связана со стратегией бизнеса.

Варианты модели компетенций:

1. Корпоративная модель компетенций.
2. Модель для функциональных блоков и подразделений.
3. Модель для различных должностных уровней.
4. Модель для отдельных должностных позиций.

Заказчиком разработки модели, по логике должны выступать руководители, так как они первые заинтересованы в повышении эффективности производства, а также имеют возможности распоряжаться ресурсами организации и оценивать трудовые затраты и эффективность вложений в тот или иной процесс. Администратором процесса разработки модели выступает блок по управлению персоналом.

Современный специалист-строитель должен:

- обладать высокопрофессиональными знаниями;
- уметь трансформировать приобретаемые знания в инновационные технологии;
- знать, как получить доступ к глобальным источникам знаний, владеть современными информационными технологиями;
- иметь мотивацию к обучению на протяжении всей жизни, обладать навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации, одним словом, уметь учиться;
- владеть методологией и аналитическими навыками;
- знать и уметь применять методы проведения научных исследований;
- обладать коммуникативными способностями, уметь работать в команде, адаптироваться к переменам, способствовать социальной сплоченности;
- разделять ценности, необходимые для того, чтобы жить в условиях сложного демократического общества, быть его ответственным гражданином, обладать необходимыми гражданскими и социальными компетенциями.

При найме технического персонала требования производства более разнообразны:

- наличие высшего образования;
- навыки на уровне не ниже уверенного пользователя ПК;
- знание, как минимум, одного иностранного языка;
- наличие опыта работы по специальности (в среднем от двух лет).

Итак, мы с вами узнали, о том, что организация, должна иметь четкое представление о том, какие сотрудники являются для нее правильными. Для этого необходимо иметь объективный портрет на основе компетенций и компетентностей, а инструмент, который позволяет все зафиксировать и описать - называется модель компетенций.

Здесь необходимо отметить перечень разновидностей моделей компетенций:

1. Корпоративные или ключевые компетенции. Эти качества применимы к любым должностям в организации. Они зависят от ценностей компании: стратегии, Кодекса корпоративной этики и т.д. Их разработка — часть работы с корпоративной культурой, ее совершенствованием. Эксперты рекомендуют включать в модель минимум 5-7 качеств:

- командность или способность к индивидуальной работе;
- способность к исполнительской деятельности или лидерство;
- ориентацию на результат; способность работать по конкретной технологии или креативность;
- коммуникативность, позитивность, неконфликтность;
- уважение к личности;
- клиентоориентированность.

2. Профессионально-технические компетенции Компетенции применимы в отношении групп должностей. Их составление — трудоемкий и долгий процесс. Использовать модели, разработанные другими компаниями,

нерационально, так как качества и навыки должны подбираться с учетом специфики деятельности.

3. Компетенции личной эффективности Личная эффективность проявляется в наличии у сотрудника способностей, которые связаны с личностными качествами, косвенно влияющими на профессиональную успешность. К наиболее важным относят: зрелость, стремление к личностному росту, например, планирование жизни и карьеры, поиск внутренних ценностей, способность к творчеству и т.д.; адекватную самооценку, уверенность в себе; гибкость, стремление меняться; знание правил бизнес-этикета; анти-стрессовую саморегуляцию; деловой имидж, внешнюю привлекательность.

4. Лидерские компетенции Лидерские — это управленческие способности, без которых невозможна работа управленцев. К ним относят лидерство, командную работу, сотрудничество, командное лидерство, наставничество, директивность, применение должностных полномочий и т. д. Вы можете включить в список любые качества и навыки, которые вам кажутся необходимыми для достижения поставленных целей, выполнения должностных обязанностей.

Рассмотрим последовательность разработки модели компетенций. Планирование проекта: описание желаемого результата и областей его применения, сроков исполнения. Нужно для того, чтобы представить руководству и линейным менеджерам объективную информацию о предстоящем проекте: зачем разрабатывается модель компетенций, что предстоит для этого сделать, к каким последствиям это приведет, какую информацию и как руководителям нужно донести до сотрудников. Формирование проектной группы. Привлечение сотрудников в состав рабочей группы позволит снизить возможное сопротивление, которое может быть вызвано чувством того, что им навязывают компетенции как новую шкалу оценки деятельности. Проектирование модели компетенций. Цель этапа — собрать максимум информации о той работе, которую выполняют сотрудники, чтобы выделить те стандарты поведения, которые обуславливают максимальный результат.

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать следующую модель компетентностей, присущую сотруднику строительной организации.

Модель компетентностей:

1. Мыслительные: дивергентность мышления, аналитичность мышления, динамичность мышления
2. Организаторские: навык целеполагания, навык планирования, навык контроля
3. Коммуникативные: коммуникативная гибкость, коммуникабельность, аргументированность
4. Личностные: способность к саморазвитию, ориентация на результат, стрессоустойчивость.

Для эффективной строительной деятельности многим специалистам не хватает ряда компетенций различного уровня. Максимальная концентрация компании на всех видах компетенций, начиная от профессиональных и заканчивая личностными, дает больший результат, нежели получение исключительно профессионального багажа знаний.

Полученный набор компетенций персонала с учетом факторов его формирования, – это именно то, что должно служить основным критерием при оценке персонала и последующем принятии кадрово-организационных решений.

Список литературы

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования / Высшее образование сегодня, 2009 г. – № 5.
2. Калюжная Н.В. Разработка модели компетенций организации / Н. В. Калюжная. // Молодой ученый. — 2016. — № 6 (110). — С. 447-455.
3. Огарев Е.И. Компетентность образования: социальный аспект. –СПб.: Изд. РАО ИОВ, 2005. – 170 с.
4. Петровская Л.А., Растяжников П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении. – М.: Издательство Московского университета, 2000.
5. Сучков В. Модель инженера-строителя: компетентностный подход / В. Сучков, В. Иванов, Е. Корчагин // Высшее образование в России. – 2006. – №2. –С. 110-115.
6. Чошанов М. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. – М.: Нар. образование, 2004. – 157 с.

Shishkov L. V., second year master's student, Psychology, profile "labor Psychology and engineering psychology"

Tver, Tver state University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor Klyueva O. A.

MODEL OF KEY COMPETENCIES OF CONSTRUCTION COMPANY EMPLOYEES

Annotation. The article analyzes the empirical and cognitive work on the formation of a model of key competencies for employees of a construction organization on the example of professionally significant personal and business qualities. The analysis of the models of competencies presented by employers is carried out, and the requirements for the main professional qualities of employees of construction organizations are highlighted.

Keywords: key competencies, competencies, competitiveness, abilities, personal qualities and properties, motivation, values.

СЕКЦИЯ 2 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В РАЗВИВАЮЩЕМСЯ МИРЕ: РИСКИ И ВЫЗОВЫ

*Боранова К.В., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Клюева О.А.*

УРОВНИ РАЗВИТИЯ СПОСОБНОСТЕЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

В статье рассматриваются основные уровни развития способностей: одаренность, талант, гениальность. На основании анализа работ отечественных и зарубежных ученых выделены основные характеристики, отличающие талантливую личность. Раскрывается вопрос о практике управления талантами как одной из актуальных тенденций в области управления человеческими ресурсами в организации.

Ключевые слова: задатки, способности, одаренность, талант, гениальность, организация.

В современном обществе одним из основных факторов развития организации становится разнообразие человеческих ресурсов и внимательное и грамотное управление ими. Для компаний, которые находятся в постоянной ситуации конкурентной борьбы, данный аспект является актуальной проблемой. В центре внимания руководителей все чаще оказываются не только организационные факторы, но и эмоциональное состояние сотрудников компании. На сегодняшний день практика управления талантами, которая заключается в прогнозировании потребности человеческих ресурсов, необходимых организации и создании условий для их своевременного привлечения и удержания, является одним из основных направлений работы в данной области [12]. Управление талантами отличается от подхода к управлению персоналом тем, что способствует выявлению сотрудников с наиболее высоким потенциалом и созданию индивидуальных программ карьерного развития.

Следовательно, возникает вопрос: на каких психологических закономерностях строятся программы управления талантами в современной организации и как выявить талантливого сотрудника в целом? Для ответа на него необходимо обратиться к накопленным в психологии знаниям об уровнях развития способностей человека, выражающихся в триаде «одаренность-талант-гениальность». В настоящее время в психологии имеется значительный объем работ и различных подходов, посвященных данной тематике. Тем не менее, плюрализм научных взглядов ведет к отсутствию единого категориального аппарата данных понятий.

Способности человека имеют сложную структуру, которая, в свою очередь, зависит от развития личности. Выделяют два уровня развития способностей:

1) Репродуктивный (человек, находясь на данном уровне, обнаруживает у себя умение усваивать знания и овладевать деятельностью, но осуществляет ее по данному образцу).

2) Творческий (человек создает новое, оригинальное) [6, с. 154].

Тем не менее, если бы человек не обладал репродуктивными способностями, он не имел бы возможности развиваться. Поэтому ученые называют их общими способностями, а творческие – специальными, которые определяют успех творчества. Эти уровни взаимосвязаны и динамичны. В процессе овладения новым знанием человек переходит с одного уровня на другой, меняется структура его способности.

Развитие способностей проходит такие стадии как: задатки, способности, одаренность, талант, гениальность.

Задатки являются генетически заложенной предрасположенностью человека к какому-либо виду деятельности (быстрота мыслительных реакций, выразительная мимика, хорошо развитый вестибулярный аппарат, высокая чувствительность обонятельного анализатора и т.д.). Это лишь своеобразные анатомо-физиологические предпосылки к развитию способностей, которое произойдет только во время деятельности и при благоприятных условиях. Кроме того, при различных условиях из каждого задатка могут сформироваться различные способности.

Однако способности не определяются только врожденными свойствами. Каждый человек обладает своим уникальным набором способностей, которые формируются и развиваются на протяжении всей его жизни. К проблеме способностей обращались многие ученые. Все теории способностей можно свести к трем группам:

1) Наследуемость способностей.

2) Приобретенность способностей.

3) Соотношение природного и приобретенного.

Советский психолог С.Л. Рубинштейн определял способности как сложное, синтетическое образование, включающее в себя целый ряд данных, без которых человек не был бы способен к какой-либо конкретной деятельности, и свойств, которые лишь в процессе определенным образом организованной деятельности вырабатываются [10]. Он говорил, что развитие способностей происходит по спирали, т.е. реализующиеся возможности, которые представляют способности одного уровня, дают возможность для дальнейшего развития способностей более высокого уровня.

Интересно определение понятия способность Б.М. Теплова. Он пишет, что это «индивидуальные свойства личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности» [11, с. 26].

Выделяют такие виды способностей как:

1) Природные (естественные) – биологически обусловлены, связаны с врожденными задатками (повышенная гибкость суставов, гибкий слух). Они формируются через механизмы научения типа условно-рефлекторных связей.

2) Общие интеллектуальные способности (развитая память, воображение, логическое мышление).

3) Специальные – имеют общественно-историческое происхождение, обеспечивают развитие в социуме. Они определяют успех человека в специфических видах деятельности (теоретические и практические, учебные и творческие, способности к взаимодействию с людьми).

Способности определяют вид деятельности человека, уровень его образования, профессию, круг общения, образ жизни, психическое и физическое здоровье, т.е. – всю его жизнь. Развитие способностей позволяет повысить социальный статус, самооценку и уровень жизни в целом.

Одаренность составляет первый уровень развития способностей, которым обладают многие дети в начале развития благодаря своим индивидуально-психологическим особенностям и задаткам.

Понятие одаренности не имеет единого общепризнанного определения. Наиболее распространенным является определение немецкого психолога и философа В. Штерна: «одаренность – это общая способность индивида сознательно ориентировать свое мышление на новые требования; это общая способность психики приспосабливаться к новым задачам и условиям жизни» [13, с. 29]. Иначе говоря, это общая способность психики, которая заключается в принятии и приспособлении к ситуации неопределенности.

Советский психолог Л.С. Выготский определял одаренность как «генетически обусловленный компонент способностей, развивающийся в соответствующей деятельности или деградирующий при ее отсутствии» [2, с.64].

Б.М. Теплов в своих работах писал, что одаренность – это не просто сумма способностей, а новое качество. Ее нужно изучать через понятие «способность», которое включает в себя такие признаки как:

1) Индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого;

2) Индивидуальные особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности;

3) Способность, не сводящаяся к выработанным у человека знаниям, умениям или навыкам [11, с.9].

Классификация одаренности наиболее полно изложена в «Рабочей концепции одаренности» [9, с. 17]. Ее основу составляют такие критерии как: вид деятельности и обеспечивающие ее факторы психики, степень сформированности, форма проявления, широта проявления в различных видах деятельности и особенности возрастного развития.

Виды одаренности выделяются в рамках видов деятельности с учетом разных психических сфер (интеллектуальная, эмоциональная и мотивационно-волевая):

1) Практическая деятельность – одаренность в ремеслах, спортивная одаренность, организационная одаренность.

2) Познавательная деятельность – одаренность в области науки, одаренность в области интеллектуальных игр и др.

3) Художественно-эстетическая деятельность – хореографическая, сценическая, музыкальная, изобразительная и литературно-поэтическая одаренности.

4) Коммуникация – аттрактивная одаренность, лидерская одаренность.

5) Духовно-ценностная деятельность – служение людям, создание новых духовных ценностей.

По степени сформированности одаренности выделяют:

1) Актуальную одаренность (психологическая характеристика, которая достигла показателя психического развития и проявляется в более высоком уровне выполнения какой-либо деятельности в конкретной предметной области по сравнению с возрастной и социальными нормами).

2) Потенциальную одаренность (психологическая характеристика личности, у которой имеются определенные психические возможности для достижения высокого уровня, но в силу функциональной недостаточности она не может их реализовать (отсутствие мотивации, семейные обстоятельства, недостаточный уровень саморегуляции, отсутствие образовательной среды соответствующего уровня).

По форме проявления:

1) Явная одаренность (обнаруживается в любых условиях ясно и отчетливо).

2) Скрытая одаренность (не заметна окружающим, проявляется скрытно).

По широте проявлений в различных видах деятельности:

1) Общая одаренность (основа продуктивности, характеризуется умственной активностью и ее саморегуляцией).

2) Специальная одаренность (выступает в отношении конкретных видов деятельности).

В связи с особенностями возрастного развития выделяются:

1) Ранняя одаренность (вундеркинды, возможности которых проявляются в крайне высоком опережающем темпе развития умственных способностей).

2) Поздняя одаренность.

Ведутся споры о необходимости выделения творческой одаренности как ее отдельного вида. Так, российский психолог А.М. Матюшкин настаивает, что существует лишь один вид одаренности – творческая, так как если нет творчества, говорить об одаренности бессмысленно [9]. Другие авторы говорят о правомерности существования творческой одаренности как самостоятельного вида.

Говоря об особенностях одаренной личности, говорят о таких характеристиках как: внимательность, собранность, трудолюбие, высокую продуктивность умственной деятельности, логическое мышление, сочетание

яркого воображения с вниманием к деталям при объективной проверке идей, нестандартность подходов, интуиция, смелость, эстетическая чувствительность. М.А. Холодная выделяет шесть типов интеллектуально одаренных людей:

- 1) С показателем общего интеллекта более 135-140 единиц.
- 2) С высоким уровнем академической успешности.
- 3) С высоким уровнем развития творческих способностей, быстроты рождения идей и их оригинальности.
- 4) С высокой степенью успешности в выполнении какого-либо вида деятельности.
- 5) С экстраординарными интеллектуальными достижениями.
- 6) С экстраординарными интеллектуальными способностями, которые связаны с анализом, оценкой и прогнозированием событий повседневной жизни людей [4, с. 102].

Таким образом, одаренностью можно назвать системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, по сравнению с другими людьми, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности. Когда говорят об одаренности, чаще всего имеют в виду ребенка, т.к. говорить об имеющихся возможностях применительно к деятельности взрослого уже поздно, пора превращать их в талант.

Следующим уровнем выраженности способностей называют талант – высокий уровень способностей человека к определенной деятельности. Некоторые психологи отождествляют данное понятие с понятием «одаренности», другие рассматривают его как сочетание способностей, которое дает человеку возможность успешно самостоятельно и оригинально выполнять определенную сложную трудовую деятельность.

Талант может проявляться в различных сферах труда. Для его развития большое значение имеют такие качества личности как трудолюбие и настойчивость. Как и в ситуации с одаренностью, сочетание способностей, которые лежат в основе таланта, в каждом случае особенно и свойственно только определенному человеку.

Талант определяется как высокий уровень развития способностей, которые проявляются в творческих достижениях, важных в контексте развития культуры, прежде всего – специальных способностей. В различных областях талант может проявляться в разные возрастные периоды. Так, в музыке, рисовании, лингвистике он обычно проявляется в раннем возрасте, в то время как в научной или организаторской деятельности обнаруживается в более позднем возрасте.

С.Л. Рубинштейн считает, что талант характеризуется способностью к достижениям высокого порядка, в рамках достигнутого, а вот создание чего-то принципиально нового уже предполагает наличие гениальности [10].

В основном ученые считают, что талант присущ от рождения, но раскрывается постепенно, в процессе приобретения определенных навыков и

опыта. Американский психолог Г. Гарднер в своей книге «Рамки ума» определяет восемь типов таланта (интеллекта): вербально-лингвистический (способность писать и читать – журналисты, писатели, юристы); цифровой (математики, программисты); слуховой (музыканты, лингвисты); пространственный (дизайнеры, художники); физический (спортсмены, танцоры); личностный или эмоциональный (лидеры); межличностный (политики, продавцы, актеры); природный (дрессировщики, фермеры, экологи) [3].

Талант проявляется в конкретной деятельности и возникает у той доли одаренных детей, которые активно обучаются и занимаются этой деятельностью, которая способствует раскрытию таланта. Если в таланте задатки соединяются со склонностями, у ребенка возникает желание продолжать заниматься этой деятельностью и развиваться в ней самому, тогда возникает высший уровень проявления способностей – гениальность.

Гениальность рассматривается как высшая степень одаренности и творческих проявлений человека, которая выражается в создании продукта, имеющего историческое значение для общества, науки и культуры. А.В. Либин отмечает, что гений – это не просто результат сложения одаренности и талантливости, его можно понять только обратившись к интегральному анализу ее носителя, т.е. индивидуальности человека, который считается гением [5, с. 347].

Данный термин употребляется как для обозначения способности человека к творчеству, так и для оценки результатов его деятельности, предполагая врожденную предрасположенность к продуктивной деятельности в той или иной области и достижение выдающегося результата. Гений связан с созданием уникального, качественно нового, это исключительно высокие интеллектуальные способности. Главными в феномене гениальности являются такие характеристики как повышенный тонус, способность к концентрации и мощностные жизненные силы, творческая продуктивность, владение определенной методологией, готовность к преодолению стереотипов.

Выделяются четыре основных подхода к объяснению феномена гениальности:

1) Патологические теории (связывают гениальность с безумием, слабоумием, упадком физиологических функций гениев, что повышает уровень креативности).

2) Психоаналитические теории (внимание к мотивационным компонентам творчества, рассматривая его в качестве психологической защиты (сублимации)).

3) Теории качественного превосходства (гений изначально отличается от других, обладает креативным интеллектом).

4) Теории количественного превосходства (гениальность как достижение верхнего предела способностей, которые изначально присущи многим, но не получают должного мотивационного или образовательного подкрепления) [1, с. 101].

На основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что способности формируются и развиваются в процессе деятельности на основе задатков – врожденных психологических качеств человека.

Одаренность является целенаправленным процессом развития определенных задатков, способностей и качеств личности. Они могут протекать как явно, так и латентно, и раскрыть их в организации можно благодаря созданию благоприятной среды для сотрудника и включения его в деятельность. Напротив, отсутствие мотивации, низкий уровень саморегуляции, трудности в семье могут привести к задержкам в развитии.

Талант выступает ключевым понятием в системе управления человеческими ресурсами в любой организации. Понимание того, кто является талантливим сотрудником в дальнейшем ложится в основу всех управленческих решений и применяется при определении практики и планирования мероприятий, которые направлены на создание и развитие системы управления талантами в организации.

Талант и гений отличают, прежде всего, по объективной значимости и оригинальности того, что они производят. Талант характеризуется способностью к достижениям высокого порядка, но таким, которые остаются в рамках того, что уже достигнуто. Гениальность же предполагает создание принципиально нового, прокладывает новые пути развития и характеризуется некоторой универсальностью способностей.

Проблема таланта и гениальности стоит перед психологами уже давно, но в настоящее время не существует единой концепции, которая бы объяснила ее в полном объеме. Тем не менее, изучение данного вопроса имеет большое значение как для общей теории психологии, так и для решения конкретных практических задач в области организационной психологии. Талант в организации проявляется как некая «планка», на которую равняются сотрудники. Талантливые сотрудники повышают эффективность компании и ее конкурентоспособность, они являются самими яркими и лучшими работниками. 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, то же время, может отличаться низким уровнем стрессоустойчивости и иметь свое мнение по поводу любой ситуации. Таланты являются наиболее ценным активом организации, поэтому для них должны создаваться специальные системы коучинга и наставничества.

Список литературы

1. Анастаси А. Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия в поведении / Пер. с англ. – М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 752 с.

2. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л.С. Выготский. – СПб.: СОЮЗ, 1997. – 96 с.
3. Гарднер Г. Структура разума: теория множественного интеллекта / Пер. с англ. – М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2007. – 512 с.
4. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е.П. Ильин. – Москва [и др.] : Питер, 2009 (СПб.: Печатный двор им. А.М. Горького). – 444 с.
5. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций / А.В. Либин. – М.: Смысл, 1999. – 532 с.
6. Лурия А.Р. Лекции по общей психологии / А.Р. Лурия. – СПб.: Питер, 2006. – 320 с.
7. Маклаков А.Г. Общая психология: Учеб. Пособие / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2001. – 592с.
8. Матюшкин А.М. Концепция творческой одарённости / А.М. Матюшкин // Вопросы психологии. – 1989 – №6. – С. 29-33.
9. Рабочая концепция одаренности / ред. Д.Б. Богоявленская. – 2-е изд., расш. и перераб. – М., 2003. – 90 с.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: Учеб. Пособие / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 720 с.
11. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М.: Наука, 1961. – 312 с.
12. Управление талантами. Западная блажь или будущее российского бизнеса // Психология и бизнес. – Электрон. текст. дан. – 2014. Режим доступа: <http://www.psychology.ru/library/2608> (дата обращения 3.12.2020).
13. Штерн В. Умственная одаренность: Психологические методы испытания умственной одаренности в их применении к детям школьного возраста / пер. с нем. А. П. Болтунова. – изд-во Водолей, 1997. – 126 с.

Boranova K. V., first-year master's student, direction "Psychology", profile "labor Psychology and engineering psychology"

Tver, Tver state University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor

Klyueva O. A.

THE LEVELS OF DEVELOPMENT OF ABILITIES IN THE TALENT MANAGEMENT SYSTEM

Annotation. The article discusses the main levels of development of abilities: giftedness, talent, genius. Based on the analysis of the works of domestic and foreign scientists, the main characteristics that distinguish a talented person are identified. The article discusses the practice of talent management as one of the current trends in the field of human resource management in the organization.

Keywords: makings, abilities, giftedness, talent, genius, organization.

*Калитина А.В., студент 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.*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ СНИЖЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В материале рассматривается процесс профессионального подбора кадров как одна из причин, влияющих на сокращение текучести кадров. Автор статьи рассмотрел необходимость и важность изучения данного вопроса. Выявлено, что эффективная работа на конкретных этапах процесса профессионального подбора персонала ответственного за это сотрудника (менеджера по персоналу или психолога) позволяет нанимать тех людей, которые максимально отвечают требованиям вакантной должности. Даны рекомендации для усовершенствования процесса подбора кадров.

Ключевые слова: текучесть кадров, подбор персонала, управление персоналом, процесс подбора кадров, вакантная должность.

В процессе управления персоналом можно столкнуться с различными трудностями: начиная от процесса найма и заканчивая увольнением нанятых работников. Проблема удержания ценных кадров стоит перед каждым руководителем, поскольку с уходом людей из компании теряется не только их знания и опыт, но и вложения, направленные на их поиск, привлечение и т.д. Однако кадровый состав организации непрерывно обновляется, и это является неотъемлемым условием ее существования, искоренить который полностью невозможно. Даже в Японии, которая известна своей системой пожизненного найма, неизбежно происходит смена кадрового состава как минимум из-за болезней или смерти их сотрудников.

Причины увольнения могут сильно различаться у разных сотрудников одной и той же организации: один не увидел перспектив своего развития на этой должности, второй «выгорел», а третий не смог успешно пройти адаптацию и наладить отношения в коллективе. Однако каждый из них может являться профессионалом своего дела и успешно справляться со своими обязанностями, получая при этом хороший доход. По итогу человек принимает решение о смене места работы и покидает компанию. В других случаях руководитель, при наличии оснований, имеет право сам увольнять сотрудников, тем самым обновляя коллектив, с которым будет взаимодействовать на протяжении всего рабочего времени. Этот процесс получил название «текучесть» кадров» и широко используется среди специалистов в области управления персоналом.

Профессор Государственного Университета Управления А. Я. Кибанов в своих научных трудах дает определение понятию текучести кадров, говоря, что это движение работников в результате их неудовлетворенности рабочим

местом. Это может касаться микроклимата в коллективе, игнорирование идей специалиста или отсутствие признания его заслуг и результатов и т.д. Каждый человек имеет потребность в признании и внимании со стороны руководства и коллег, следовательно, депривация этих потребностей значительно, если не совсем, снижают не только мотивацию сотрудника эффективно выполнять свою работу, но и желание оставаться в подобной организации. Такой вид текучести он называет «активным» [5, с. 636-637].

Также автор различает «пассивную» текучесть. К ней относят увольнения по причине недобросовестной работы сотрудника. Недисциплинированность, безответственность, невнимательность, высокий уровень конфликтности и другие качества, не соотносящиеся с продуктивной деятельностью и качественным результатом, приводят к возникновению неудовлетворенности сотрудником со стороны компании [там же].

Горелов Н. А. не разделяет на подвиды процесс текучести. Он считает, что теоретически под текучестью рабочей силы стоит понимать выбытие сотрудников из организации по собственному желанию, однако на практике к этому также добавляется увольнение за нарушение трудовой дисциплины. Всё верно, ведь в движение персонала должны входить увольнения по любой причине, как и при найме на работу (при найме нет деления на причины, по которым человека приняли на вакантную должность). Также, по мнению автора, текучесть кадров может носить не только отрицательный характер для работы предприятия. Все зависит от ситуации на рынке труда и экономического положения конкретной компании [1, с. 237].

Уровень текучести кадров характеризуется таким показателем, как коэффициент текучести персонала. Данный показатель может существовать как в нормальном диапазоне, так и отклоняющемся от нормы. В последнем случае это как правило повышенное значение. Высокий уровень текучести говорит о том, что выбытие персонала превышает число нанятых сотрудников за конкретный период времени. Чем больше это число, тем сильнее обновляется кадровый состав организации (иногда показатель может превышать отметку в 100%, что говорит о полном обновлении коллектива). Если при систематическом вычислении этого показателя число не уменьшается, а стоит на месте или того хуже, растет, следует искать причины в системе управления персоналом, поскольку задача именно кадровой службы заключается в надлежащем контроле за соответствием уровня каждого сотрудника тем задачам, которые ставятся перед ними производственным процессом организации [3, с. 92].

В данной статье предлагается рассмотреть одно из условий, влияющих на сокращение текучести, которая относится к начальному этапу формирования кадрового состава, а именно подбор персонала.

Довольно часто можно столкнуться с подменой понятия «подбор» на понятие «отбор» персонала. Действительно, эти два термина схожи на первый взгляд, однако, если подробно рассматривать сущность каждого из них,

можно понять и отследить большую разницу между ними. Автор А. Я. Кибанов отмечал, что отождествление этих понятий неправильно даже с точки зрения их лексического значения. Отбор – это процесс выбора одного из многих. Подбор же является деятельностью менеджера по персоналу или организационного психолога по сравнению качеств кандидата с требованиями вакантной должности [5, с. 330].

Профессор Н. А. Горелов определяет подбор персонала как распределение кандидатов по рабочим местам в соответствии с принятой в организации системой разделения и кооперации труда с одной стороны, и способностями, психофизиологическими и деловыми качествами работников, отвечающих требованиям открытой вакансии, с другой стороны [1, с. 122]. Данная процедура направлена на формирование эффективно взаимодействующего коллектива для достижения поставленных целей организации, а также чтобы каждый отдельно взятый сотрудник не только максимально мог проявить свой профессионализм, но и видел перспективы своего карьерного роста и не желал уходить из этой компании.

Поскольку подбор кадров включает изучение кандидатов, а точнее их необходимых качеств для выполнения работы на той или иной должности, необходимо учитывать то, через какой источник этот человек был привлечен. Известно два основных источника: внешний и внутренний. Существуют такие должности, на которые необходим человек, знающий организацию, как говорится, изнутри. Скорее всего, он должен проработать в ней определенное количество лет. Как правило, это касается руководящих должностей, для которых важен авторитет сотрудника среди других коллег, а также уже установленные социальные связи между ними и налаженная коммуникация. Поэтому внутренний источник для таких вакансий предпочтительнее. Если поставить на руководящую должность уже знакомого человека, при этом учитывая микроклимат коллектива и отношение других к предполагаемому кандидату, есть возможность избежать не только конфликтов и, что еще хуже, увольнений, но и не затрачивать больше времени на адаптацию нового сотрудника. Однако, не всегда есть возможность использовать внутренние источники привлечения персонала, поэтому успешно применяются внешние.

Н. А. Горелов выделил следующие этапы подбора персонала [1, с. 122]:

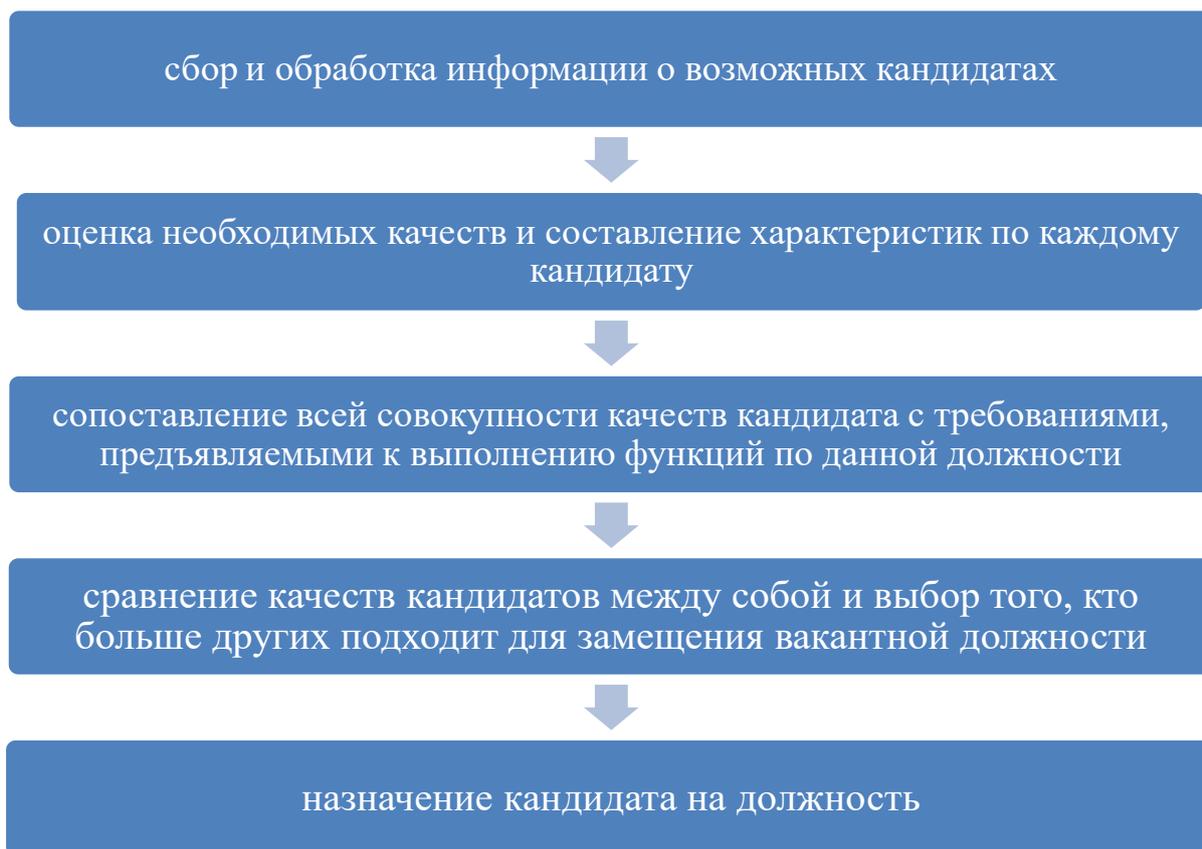


Рис. 1. Этапы подбора персонала

Поскольку данный процесс состоит из нескольких этапов, можно говорить о том, что он позволяет учитывать многие нюансы, связанные с соответствием кандидата той должности, на которую он претендует. От наличия грамотного процесса подбора человека на правильную должность зависит не только продуктивность выполнения сотрудником его рабочих обязанностей, но и то, насколько он будет удовлетворен своей работой и положением в компании. В противном случае высока вероятность его ухода или же элементарная неспособность справиться с возлагаемыми на него задачами. Поэтому есть смысл отобразить важность каждого этапа, что за ним стоит.

На первом этапе требуется собрать необходимую информацию о кандидатах на должность и обработать её. Это позволяет легче выстраивать коммуникацию с кандидатом, выявить недостающую информацию и в последствии распределить его на ту вакансию, на которой он будет приносить больше результата, чем на какой-либо другой.

Второй этап предполагает оценить те качества личности, которые необходимы для открытой вакансии. Предположим, необходимо подобрать новых водителей в службу такси. Как известно, людям в данной профессии необходимо иметь высокий уровень стрессоустойчивости и внимательности, поскольку ситуации на дорогах не всегда и не только зависят от самого водителя. Кроме того, это работа каждый раз с новыми клиентами, которые могут вести себя непредсказуемо. Если не выявлять у потенциального претендента на должность уровень этих качеств самостоятельно, а полагаться

исключительно на информацию в резюме, которая не всегда отражает действительное наличие качеств и умений специалиста, то можно подвергнуть опасности жизни людей или подпортить репутацию компании инцидентами с перепалками водитель/клиент. Такого человека придется уволить, что снова отразится на текучести персонала.

Третий этап предполагает внимательное соотношение требований вакансии к кандидату и его непосредственно выявленными на втором этапе качествами. Действительно, процесс подбора помогает отсеять тех кандидатов, которые абсолютно не подходят по конкретным параметрам. Например, при выборе руководителей подразделений очень важно понимать специфику руководящей должности, и не каждый человек справится с ней: это большой уровень ответственности и стрессогенных факторов, с которыми нужно уметь справляться. При сопоставлении личностных и профессиональных качеств сотрудника с требованиями вакансии менеджер по персоналу не ошибется в выборе и избежит дальнейшей текучести кадров в связи с низкой эффективностью работы неправильно подобранных сотрудников.

На четвертом этапе также идет сравнение, однако теперь сравниваются кандидаты между собой. Здесь необходимо иметь четкий перечень характеристик, которые требуются для работы на вакантной должности, желательного с указанием наиболее приоритетных и их уровень для более точного сравнения.

Заключительным этапом является назначение на должность самого подходящего кандидата, т.е. подбор под вакансию человека, отвечающим всем требованиям нового рабочего места. Если не учтены все нюансы предыдущих этапов, т.е. процесс подбора не был организован нужным образом или вообще отсутствует, то такая ошибка будет стоить организации повышением текучести и как следствие, больших денежных затрат. Конечно, могут возникать проблемы на других этапах, например, этапе адаптации сотрудника или по причине его низкой мотивированностью, однако эти факторы могут быть учтены еще на этапе подбора. Помимо профессиональных качеств там выявляются такие характеристики личности, которые должны способствовать легкому и быстрому вхождению в коллектив, а также при необходимости выявляется уровень замотивированности человека. Организация подбирает сотрудников, так сказать, под свои нужды и особенности, поэтому этот процесс с учетом всех необходимых нюансов способствует снижению текучести кадров.

Для того, чтобы усовершенствовать процесс подбора, следует учитывать следующие детали:

- Не стоит жалеть времени на уточнение информации о кандидате на собеседовании. Иногда неиспользованные минуты времени выльются в часы проблем после назначения кандидата на должность;
- Предпочтительнее использовать только те методики при работе с соискателем, которые понятны лично Вам и обработка их результатов не вызывает трудностей. Кроме того, они должны быть направлены на всестороннюю оценку кандидатов;

- Составление четкого портрета должностей, на которые производится подбор, либо адаптация уже имеющиеся четко под нужды компании убережет от возникновения двойных трактовок при сопоставлении качеств кандидата и требуемых качеств вакансией;
- Следует учитывать баланс между старыми опытными руководителями и молодыми кадрами, чтобы соблюдалось сочетание опыта и активных действий на основе современной науки.

В данной статье был рассмотрен такой процесс управления персоналом, как профессиональный подбор и его влияние на изменение текучести кадров в организации. Важность и пользу данного процесса трудно переоценить, поскольку он включает в себя те процедуры, которые позволяют найти максимально подходящего человека для той или иной должности, избежав потери ценных работников или времени на их частый поиск.

Список литературы

1. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под ред. Н.А. Горелова. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.
2. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]: учебное пособие. В 2 ч. Ч. 1. Профессиональный стресс. — Тверь: Тверской государственной университет, 2018а. — 1 электрон. опт. диск
3. Управление персоналом: учебник для студ. Учреждений сред. Проф. Образования / Т.Ю. Базаров. — 13-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2015. — 320с.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
5. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 695 с. — (Высшее образование).

Kalitina A.V., 2nd year student, direction "Psychology", profile "Labor Psychology and engineering Psychology"

Tver, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Tver State University"

Scientific supervisor - Doctor of Psychology Sciences, Professor Zhalagina T.A.

PROFESSIONAL RECRUITMENT AS A CONDITION FOR REDUCING EMPLOYEE TURNOVER IN AN ORGANIZATION

Annotation. The article deals with the process of professional recruitment as one of the reasons for reducing staff turnover. The author of the article considered the necessity and importance of studying this issue. It was revealed that effective work at specific stages of the professional recruitment process of the employee responsible for this (HR manager or psychologist) allows hiring those people who meet the requirements of the vacant position as much as possible. Recommendations are given for improving the recruitment process.

Keywords: staff turnover, personnel selection, personnel management, personnel selection process, vacant position

*Краснова Н.Е., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Ключева О.А.*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлен краткий теоретический обзор проблемы конкуренции и конкурентоспособности менеджеров организации в психологии. Рассмотрены подходы разных авторов к определению данных феноменов, а также три группы качеств необходимых руководителю, которые влияют на успешность его работы.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, конкурентоспособность личности, менеджер, качества успешного менеджера.

В настоящее время практически все создаваемые в России компании заинтересованы в грамотных, профессионально подготовленных менеджерах, способных к конкуренции и при принятии решений учитывать не только специфику самой организации, но и особенности взаимоотношений между людьми. Принимая во внимание, что многие менеджеры являются одним из ключевых звеньев в системе управления организацией, изучение эффективности управленческой деятельности данных менеджеров становится одним из главных вопросов в оптимизации работы всей компании. Это определяет изучение деятельности менеджеров с учетом социально - психологических способностей к управленческой деятельности и качеств, а также степень конкурентоспособности данных специалистов.

В современных условиях развития мира одно из центральных мест в поисках резервов повышения эффективности деятельности по праву занимают исследования, посвященные конкуренции и конкурентоспособности специалистов разного уровня. В связи с этим, возникает необходимость анализа многообразия подходов, тактик и стратегий, которые реализуются в рамках организаций, изучении внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности, как самой компании, так и её отдельных специалистов.

Прежде чем перейти к рассмотрению проблемы конкурентоспособности менеджеров, необходимо для начала рассмотреть такие понятия как «конкуренция» и «конкурентоспособность». Стоит отметить, что понятие «конкурентоспособность» достаточно разработано в экономике, маркетинге, но этого нельзя сказать о психологии.

Важность определения понятия «конкурентоспособность» обусловлена её междисциплинарностью, многоаспектностью, а также отсутствием устоявшейся точки зрения на его сущность, структуру и содержание. Понятие «конкурентоспособность» стоит на стыке таких областей знаний как:

экономическая, управленческая, философская, социологическая и психологическая - каждая из них формирует свои индивидуальные признаки при определении этого понятия. В настоящее время возрастает интерес к человеку, его личности, возможностям и его адаптации к быстро меняющейся социально-экономической и культурной среде. Изменения и преобразования, происходящие в современности, затрагивают всех без исключения людей и, как следствие, предъявляют особые требования к специалистам различного профиля во многих сферах деятельности.

Понятие «конкурентоспособность» трактуется в научной литературе неоднозначно. J.M. Houston, S.A. McIntire, J. Kinnie, C. Terry [15] рассматривают конкурентоспособность как многоаспектное образование с двумя главными составляющими: «самовозвышение» («Self-Aggrandizement») и «межличностная успешность» («Interpersonal Success»). В отечественной психологии конкурентоспособность определяется как интегральное качество личности, которое представляет собой совокупность профессионально и социально значимых личностных характеристик [14], способность личности к самоорганизации [6]. В. И. Андреева в своей модели объединяет качества конкурентоспособной личности в восемь блоков: мотивы и ценностные ориентации, нравственные качества, гражданские качества, интеллектуальные и деловые качества, особенности характера и поведения, коммуникативные способности, организаторские способности, «само»- способности и «само»-процессы [2]. Наряду с актуальной конкурентоспособностью А.Л. Журавлев и Д.В. Ушаков предлагают учитывать и потенциальную конкурентоспособность, которая определяется как совокупность индивидуально-психологических свойств, способствующих выработке актуальной конкурентоспособности личности [5].

Проблема терминообразования «конкурентоспособность» заключается в том, что само исходное понятие «конкуренция» также предполагает несколько вариантов толкования. Так, например, конкуренцией считают: 1) один из элементов рыночной экономики, 2) конкурирующую способность экономического субъекта, 3) конкурентоспособность работников на рынке труда и т. д. По мнению ряда авторов [2; 3; 4], конкуренцией называют цивилизованную форму борьбы за существование; стимул экономического прогресса. Большинство толкований конкурентоспособности базируются на стержневом понятии «состязательности», т.е. обязательном соревновательном процессе, борьбе, в исходе которой и определяется победитель (конкурентоспособный товар, работник и т.д.).

Так, Н.Д. Эриашвили, К. Ховард, Ю.А. Ципкин, Б.А. Соловьев, В.В. Федосеев также определяют конкуренцию как «соперничество на каком-либо поприще между отдельными лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели каждый для себя лично» [13].

По мнению В.А. Алексунина, конкуренция - это «экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы собственников товаров и услуг

за наиболее выгодные условия производства и реализации» [1]. Как утверждает Р. А. Фатхутдинов, данное понятие рассматривается в литературе узко и не охватывает все многообразие процесса. Поэтому он предлагает следующее определение: «конкуренция - процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами на конкретном рынке (территории) для одержания победы или достижения других целей в борьбе с конкурентами за удовлетворение объективных или субъективных потребностей в рамках законодательства либо в естественных условиях» [12, с. 30].

Важно отметить, что если «конкуренция», по мнению Р.А. Фатхутдинова, - «процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами», то «конкурентоспособность», как считают Н.Д. Эриашвили, К. Ховард, Ю.А. Ципкин, Б.А. Соловьев, В.В. Федосеев, — это «совокупность преимуществ», которые «способствуют успешной реализации (в том числе и товара) в условиях конкуренции» [13, с. 597-598].

Если говорить о менеджерах, то в современном профессиональном мире, как отечественном, так и зарубежном, данная профессия относится к самым новым и в то же время самым распространенным. В России же её появление связано с политико-экономическими изменениями в государстве в начале 90-х годов XX в., способствующими распространению торговли в рамках свободной конкуренции.

В настоящее время специалисты этой профессии весьма востребованы на рынке труда. Но после значительного насыщения рынка за прошедший период сегодня предпочтение по найму отдается профессионалам менеджмента высокого уровня. Таким образом, в среде менеджмента среди специалистов в настоящее время высок уровень профессиональной конкуренции, что в свою очередь повышает интерес компаний именно к конкурентоспособным специалистам. Поэтому объектом современных исследований в области психологии развития и труда, психологии и социологии управления, профессионального образования достаточно часто является проблема конкурентоспособности менеджера.

Выдвинутая проблема в настоящее время является чрезвычайно актуальной, так как многие выпускники ВУЗов стали проявлять огромное желание стать менеджерами и, конечно же, хотят возглавлять крупное предприятие. Но далеко не всем удастся преуспеть в этой серьезной профессии, т.к. не все осознают, какими именно качествами должен обладать полноценный, готовый трудиться менеджер [8].

Чтобы понять, в чем заключаются особенности профессии менеджера, необходимо разобраться в определении этого слова. Итак, менеджер — это управляющий, руководитель, начальник, директор, основной задачей которого является не только управление всем производством, но и планирование, организация, мотивация и контроль.

Современный менеджер на данный момент должен быть не просто руководителем какой-либо организации, он должен выступать в нескольких

лицах. Во-первых, это управляющий, в руках которого имеется власть, именно он руководит большим коллективом людей. Во-вторых, это лидер, способный вести за собой подчиненных, имеющий значительный авторитет и высокий профессионализм. В-третьих, менеджера можно назвать дипломатом, который устанавливает контакты, умеет расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения. В-четвертых, управленец должен выступать грамотным наставником и воспитателем, способным передать свои знания и умения подчиненным, а также направить их в нужное русло. В-пятых, менеджер — это новатор, стремящийся к преобразованиям, нововведениям, готовый идти на риск.

Изучением данной проблемой занимались многие ученые и исследователи такие как: А. И. Орлова, Е. П. Логинова, Д. Е. Слуцкого, П. Ф. Друкера и многих других. Среди работ данных ученых можно увидеть исследования, посвященные вопросам управления и основам лидерства, методам организации и планированию производства. Так же прослеживаются научные труды и в других сферах - предпринимательство, экономика и политика. В то время как образовательный аспект данного феномена затронут крайне слабо [9].

В ходе некоторых исследований ученые выявили более 200 качеств необходимых руководителю, которые также существенно влияют на успешность работы руководителя. Большинство ученых-специалистов разделяют эти качества на 3 группы: профессиональные, личностные и деловые.

Главным критерием профессиональных качеств считается высокий уровень образования и производственного опыта, но немаловажными являются и сопутствующие качества: широта взглядов, эрудиция, глубокое знание не только своей, но и смежных сфер деятельности.

Отсутствие таких качеств ведет как к организационной, так и к экономической неэффективности управленца [7]. Большой частью, психологическими особенностями современного менеджера можно назвать понимание целей фирмы, умение видеть проблемы, быть восприимчивым к новизне и изменениям. А такие организаторские качества как: стремление к постоянному самосовершенствованию, поиск новых форм и методов работы, помощь окружающим и их обучение, умение планировать свою работу и т. п. поможет не только в профессиональной деятельности менеджера, но и даст крепкую опору в жизни. Соответственно, снизит риски управленческой некомпетентности [10].

Другая группа качеств, которые необходимы любому менеджеру - личностные качества. Прежде всего, к личностным качествам можем отнести - высокие моральные стандарты. Другими словами, менеджер - это лидер, грамотно управляющий своими подчиненными, сотрудничающий с ними на благо всего производства. Отличительной чертой хорошего руководителя есть развитая внутренняя и внешняя культура. Его всегда заботят интересы коллег и фирмы в целом, он выступает неким психологом для своих подчиненных, помогая им и обучая их. Отсюда вытекают такие пси-

психологические особенности данной профессии, как: отзывчивость, заботливость и доброжелательность к людям, справедливость и честность, управленец должен быть оптимистом, который, достаточно, уверен в себе. Оптимизм настраивает обе стороны (начальника и подчиненного) на позитивное обсуждение новых идей, вместе с тем, оптимист всегда ожидает только хороших новостей и готов слушать своих подчиненных долгое время, что дает, опять-таки, только плюс - бесконечное терпение. Чтобы обладать такими качествами руководителю требуется много энергии, а, следовательно, наличие как физического, так и психологического здоровья [10].

Следующая группа качеств менеджера - деловые качества, они являются самыми важными для руководителя. Одним из главных качеств можно считать целеустремленность. Если управляющий какой-либо организации не будет ставить четких и ясных целей, то вся компания будет страдать от нехватки твердости и решимости руководителя. Поскольку современный менеджмент, да и мир в целом, не стоят на месте, то знающий менеджер в соответствии со временем и потребностями будет корректировать свои цели. Но этого мало, нужно не только ставить цели, но и достигать их - это и есть главное отличие руководителя от прочих сотрудников. Достигая поставленных целей, управленец должен быть смел, решителен, тверд, напоист, требователен [11].

В связи с вышесказанным встает проблема поиска диагностических методов, которые позволили бы оценить конкурентоспособность именно менеджеров. В настоящее время необходимо создание комплексного метода для оценки конкурентоспособности менеджеров, позволяющих учесть все внешние и внутренние факторы, влияющие на их конкуренцию. В связи с этим была сформулирована основная цель исследования.

Цель работы: разработка и апробация опросника, предназначенного для оценки конкурентоспособности менеджера.

В связи с этим были поставлены следующие задачи:

1. Провести анализ литературы для выявления определения и структуры конкурентоспособности, а также определения понятия «менеджер» и основных качеств, которые влияют на его конкурентоспособность.
2. Разработать и апробировать опросник оценки конкурентоспособности менеджеров организации.
3. Разработать рекомендации по использованию опросника.

Предметом исследования является конкурентоспособность сотрудников организации.

Объект исследования – менеджеры организации.

Гипотеза исследования: разработанный опросник, основанный на данных стандартизированного самоотчета, является валидным и надежным инструментом диагностики конкурентоспособности менеджеров организации.

Список литературы

1. Алексунин В.А. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности / Под ред. В.А. Алексунина, А.Л. Абаева, М.Т. Гуриевой. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков ИК», 2019. - 433 с.
2. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. - 468 с.
3. Бунимович Н.Т. Формирование конкурентоспособности в условиях образовательных реформ / Н.Т. Бунимович, С.Н. Табунов // Педагогика. - 2007. - № 6. – С.16-26.
4. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь: Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. - М.: НМЦСПО, 1999. – 538 с.
5. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: психологические аспекты // Психологический журнал, Российская академия наук. - 2009. - № 1.- С.5-13.
6. Королева Л.Ю., Хайруллина Э.Р. Формирование конкурентоспособности студентов-дизайнеров технических вузов // Вестник Оренбургского государственного университета. - 2014. - № 5 (166). - С. 245–250.
7. Лазарева В.Н., Перезовова О.В. Экономическая неэффективность менеджеров / In Situ. - 2015. - № 2. - С. 10 -13.
8. Логинов Е. П. Неустойчивое положение равновесия (о сути задачи управления) // Заметки о менеджменте «LOYR AGENCY». - 2012. - С. 2 – 5.
9. Перезовова О.В. Экономика и образование: тест на совместимость / Новейшие достижения в науке и образования: отечественный и зарубежный опыт. Сборник научных трудов по материалам Международной практической конференции 31 октября 2015 г. В 2-х частях. Часть 1. Смоленск: ООО «НОВАЛЕНСО». - 2015. - 151 с.
10. Перезовова О.В., Возилова Е.В. Риски управленческой некомпетентности: источники и причины / Инновационная наука. - 2015.- Т.1. - № 3. - С. 40 – 42.
11. Сайфуллина К.В. Организационно-психологические особенности профессии менеджера [Электронный ресурс] // Символ науки. 2016. №8-1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-psihologicheskie-osobennosti-professii-menedzhera> (дата обращения: 25.11.2020 г.)
12. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебник. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 544 с.
13. Эриашвили Н.Д., Ховард К., Цыпкин Ю.А. и др. Маркетинг: Учебник для вузов / Н.Д. Эриашвили, К. Ховард, Ю.А. Цыпкин и др.; Под ред. Н.Д. Эриашвили. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 623 с.
14. Ярошенко С.Н. Моделирование конкурентоспособности выпускников вуза // Вестник Южноуральского университета. Серия: Образование. - 2012. - № 26. - С. 77–81.

15. Houston J.M., Mcintire S.A., Kinnie J., Terry C. A Factorial Analysis of Scales Measuring Competitiveness [Электронный ресурс] // Educational and Psychological Measurement. - 2002. - № 5. - P. 284 - 298. – Режим доступа: <http://mls.sagepub.com/content/36/4/319> (дата обращения: 29.11. 2020 г.).

Krasnova N. E., undergraduate of 2 course, directions «Psychology», profile "labor Psychology and engineering psychology"

Tver, Tver State University

*Scientific supervisor-Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor
Kliueva O. A.*

COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION'S MANAGERS

Abstract. The article presents a theoretical overview of the problem of competition and competitiveness of organization managers in psychology. The approaches of different authors to the definition of these phenomena are considered, as well as three groups of qualities necessary for a manager, which affect the success of his work.

Key words: competition, competitiveness, competitiveness personality, manager, qualities of a successful manager.

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

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 психологические аспекты причин конфликтов в коллективе, типы конфликтов, их последствия, а также предлагаются навыки, необходимые для разрешения конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, межличностный конфликт, типы конфликтов, организация, коллектив, группа.

Сегодня во всех формах общественных организаций используются методы работы в социальных группах - как в четко закрепленных иерархических единицах, так и в «мобильных» командах, работающих над проектом [8, с. 22–30]. Кроме того, Л.А. Нечипоренко подчеркивает, что основная цель такого общественного объединения, независимо от того, являются ли члены данной команды лидерами или аутсайдерами, «игроками» команды или, наоборот, независимыми экспертами, основная цель подобного социального объединения — это повышение продуктивности, креативности (творческой стороны), и эффективности всей группы [2, с. 160-177].

Следуя из этого, актуальность данной темы заключается в том, что взаимодействие в коллективе — это проверенный подход к организации деятельности, каждый раз, когда объединяются люди с разными характеристиками (социальный класс, опыт, жизненные позиции, образование, темперамент и т.д.), неминуемо возникают различные типы конфликтов. И не становится исключением разногласия в организации.

Стоит отметить, что большинство исследователей, а именно В.Н. Кузнецов, Т.А. Полозова, Л.А. Худорошко рассматривают конфликт как негативную реакцию или сокрушительный процесс, которого следует избегать [1, с.10-16; 4, с. 232-249; 6, с. 19-36]. Например, в отечественной психологии наиболее распространенным определением конфликта является столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании одного взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или в межличностных отношениях отдельных лиц или групп людей, связанное с острыми негативными эмоциональными переживаниями. Тогда межличностный конфликт можно понимать, как конфликт несовместимых желаний, стремлений, установок партнеров по общению. И в то же время с психологической точки зрения межличностный конфликт может быть обусловлен

как ситуация противостояния участников, воспринимаемая или переживаемая ими, как важная психологическая проблема, требующая решения и вызывающая партийную активность, которая направлена на преодоление противоречий и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон.

Однако можно сказать, что конфликт по своей природе является естественным результатом совместной работы людей и возникает из-за столкновения восприятий и представлений, целей или ценностей в социальной группе, члены которой заботятся о результате деятельности этой группы. А.С. Прутченков указывает на то, что успешное управление конфликтом может принести пользу социальной группе. При отсутствии конфликтов в коллективе персонал организации регрессирует до уровня апатии, эмоционального и профессионального выгорания, которое в дальнейшем будет способствовать значительному снижению качественных и количественных показателей его деятельности [5, с. 146-158].

Исходя из вышесказанного, разберем типы конфликтов. Прежде всего, можно выделить функциональный и дисфункциональный конфликт. Функциональный конфликт означает уровень, который позволяет команде повысить свою производительность и результаты деятельности. В умеренной степени данный тип конфликта желателен для поддержания общего, так называемого психологического тона коллектива. И в то же время по мере того, как данный тип конфликта разрастается до уровня, который разрушает социальную группу и препятствует достижению ее целей, он превращается в конфликт дисфункционального типа, который может привести к дальнейшему распаду коллектива. Следует отметить, что процесс управления балансом между функциональным и дисфункциональным конфликтом является одной из основ эффективного управления коллективом в целом, а также поддержания здорового психоэмоционального состояния всех сотрудников.

Можно выделить следующие основные функциональные (позитивные), дисфункциональные (негативные) последствия конфликтов для организации в таблице 1.

В свою очередь, А.С. Шохов в своем исследовании предлагает следующую классификацию разделения конфликтов по их происхождению, причинам [9, с. 21-33]. Значит, при выявлении причин конфликта можно сделать прогноз о его развитии в будущем и определить степень его влияния на результаты деятельности группы. Среди основных причин межличностных конфликтов в коллективе можно выделить:

- ценности членов команды;
- личные и профессиональные отношения членов команды;
- цели и ожидания членов группы от результатов совместной деятельности;
- отношение к распределению ролей и ответственности в коллективе;
- чрезмерное давление, стресс сотрудников.

Последствия конфликтов в организации

Функциональные	Дисфункциональные
1. Решить проблему так, чтобы это устраивало все стороны, чтобы люди чувствовали себя причастными к решению важной для них задачи	1. Непродуктивные, конкурентные отношения между людьми
2. Совместные решения будут реализовываться быстрее и лучше	2. Отсутствие желания сотрудничать, утрачивается стремление иметь добрые отношения со своими коллегами
3. Стороны приобретают опыт сотрудничества при разрешении спорных вопросов и могут использовать его в будущем	3. Представление о противоположной стороне как о «враге», о своей позиции как исключительно положительной, о позиции оппонента только как отрицательной
4. Эффективное разрешение конфликтов между руководителем и подчиненными разрушает «синдром покорности» - боязнь открытого выражения своего мнения, отличного от мнения старших должностей в организации	4. Полное прекращение взаимодействия с противоположной стороной, что препятствует решению производственных задач
5. Улучшаются отношения между людьми, изменяется к лучшему их эмоциональное и психическое состояние	5. Остается ложное убеждение, что «победа» в конфликте важнее, чем решение реальной проблемы
6. Люди перестают воспринимать наличие несогласий в различных вопросах как негатив	6. Возникает чувство обиды, неудовлетворенности, плохого настроения, текучести кадров, стресса

Коллектив — это мощная сила в социальной группе, так как он предназначен для решения сложных и стратегических задач, компетенция которых превышает навыки одного человека, указывает В.Н. Шаленко [7, с. 292–317]. Таким образом, членство в команде представляет собой вступление человека в закрытую социальную группу, каждый член которой обладает определенными чертами характера, способностями, личными навыками и талантами для решения определенных проблем и задач.

Однако при наличии значительных профессиональных качеств, членам коллектива, как правило, не хватает навыков работы в команде, поддержания командного духа [3, с. 139–144].

Хочется отметить, что эффективность управленческой деятельности организации, тактика тех или иных действий зависят от определенных навыков поведения в конфликтной ситуации:

- Способность управлять эмоциями в конфликте. Побочный эффект эмоций должен быть направлен в другую плоскость. Необходимо помнить о положительной роли эмоций в конфликте (эмоциональная саморегуляция в конфликте, перевод конфликтных эмоций с личной плоскости в деловую);

- Умение слушать и понимать оппонента по конфликту (приемы эмпатии в конфликте, приемы определения конфликтного типа личности оппонента);
- Навык осмысления конфликта в целом (техники рефлексивного мышления, создание целостной картины конфликта, подбор разных вариантов поведения в конфликте);
- Навык противодействия в конфликте (сопротивление сильному давлению со стороны оппонента, противодействие манипуляциям);
- Способность вести переговоры (способы подготовки к переговорам, приемы начала переговоров, диалог).

Таковы базовые навыки поведения в конфликте и составляющие их техники. Они необходимы для успешного поведения практически во всех возникающих конфликтах. Скорее всего, каждому сотруднику потребуется серьезная работа по овладению этими навыками и умениями, преодоление каких-то внутренних препятствий, регулярные упражнения в повседневной жизни, превращение некоторых из них в повседневные ритуалы, а также органичное слияние их со складом личности человека и его внутренним миром.

Кроме того, В.Н. Кузнецов подчеркивает, что в случае возникновения межличностного конфликта в коллективе нельзя проигнорировать его или решать проблему позднее, то есть отложить проблему на более поздний срок. [1, с. 25-26]. На начальном этапе возникшей конфликтной ситуации наиболее эффективным решением будет, когда важность основной проблемы (причины) конфликта невелика. Следует отметить, что межличностный конфликт в коллективе может быть симптомом более серьезных проблем для членов этой группы.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что жизненная практика людей показывает, что межличностные отношения часто протекают в условиях конфликта, которые являются неотъемлемой частью человеческих взаимоотношений. Конфликты в организациях занимают особое место во многих кризисных ситуациях. Конфликт в организации представляет собой открытую форму существования противоречий, интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов личного и производственного порядка. В то же время межличностные конфликты в коллективе основаны на несовпадении различных характеристик индивидов, входящих в ту или иную социальную группу, и поэтому неизбежны. Они являются естественной частью развития всего общества и групповой работы, если рассматривать частные случаи. Следовательно, эффективное управление конфликтами необходимо для снижения индивидуального и группового стресса, для создания благоприятной среды всем сотрудникам организации, также для управления всплеском эмоций. И тогда, благодаря созданию конструктивного общения между людьми с противоположными взглядами оно может явиться источником творчества и «толчком» в достижении амбициозных целей, поставленных для коллектива организации.

Список литературы

1. Кузнецов В.Н. Повышение психологической готовности кадров к деятельности в стрессовых ситуациях // *Личность. Деятельность. Коллектив.* – 2018. – № 3. – с. 10–16.
2. Нечипоренко Л.А. Буржуазная «социология конфликта» // *Актуальные проблемы психологии управления.* – 2018. – № 2 (1). – С.160–177.
3. Петровский В.Н. Активность различных коллективов в конфликтных ситуациях // *Личность и группа.* – 2016. – № 10. – С. 139–144.
4. Полозова Т.А. Межличностный конфликт в группе // *Теоретические принципы и опыт экспериментального исследования.* – С. 232–249.
5. Прутченков А.С. Социально психологический тренинг межличностного общения // *Вопросы психологии.* – 2018. – № 4 (140). – С. 146–158.
6. Худорошко Л.А. Психологический механизм деструктивных вертикальных конфликтов // *Вопросы истории и теории психологии.* – 2016. — № 12. – С.19–36.
7. Шаленко В.Н. Исследование конфликтных ситуаций в коллективах и пути их разрешения // *Актуальные проблемы психологии управления.* – 2017. –№ 22 (11). – С. 292–317.
8. Шипилов А.И. Социально-психологические особенности конфликтов в группе // *Вопросы истории и теории психологии.* – 2016. –№ 9 (68). – С. 22–30.
9. Шохов А.С. Социальная организация как феномен // *Новые исследования в психологии.* – 2017. – № 11. – С. 21–33.

Kulkova A.A., first-year master student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver State University

*Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor
Suchkova O.V.*

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF INTERPERSONAL CONFLICTS IN THE ORGANIZATION

Annotation. Every individual has the right to a personal opinion, and it often differs from the opinion of others, and this can cause a conflict situation between these people. The article discusses the psychological aspects of the causes of conflicts in the work collective, the types of conflicts, their consequences, and also offers the skills necessary for resolving conflict situations.

Key words: conflict, conflict situation, interpersonal conflict, types of conflicts, organization, team, and group.

*Курочкина Ю.Г., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Ребрилова Е.С.*

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА У ПАРТНЕРОВ КОМПАНИИ ORIFLAME, КАК ОДНОЙ ИЗ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СЕТЕВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Сетевые организации в последнее время приобретают все большую распространенность на рынке труда. Недостаточная изученность сотрудников организаций данного типа определяет актуальность исследования. В данной статье представлены результаты пилотажного исследования партнеров компании Oriflame, как одной из представителей сетевых организаций: выявлены ожидания и обязательства сторон организационного взаимодействия, названы основные организационные детерминанты психологического контракта.

Ключевые слова: сетевые организации, психологический контракт, ожидания и обязательства, Oriflame, сотрудники, партнеры

В настоящее время информационные технологии все больше охватывают мировой рынок труда, определяют специфику ведения хозяйственной деятельности организаций, вносят коррективы в профессиональную деятельность субъекта труда, в результате чего вся организационная действительность претерпевает существенные трансформации и формируются организации нового типа, в частности сетевые организации. Недостаточная изученность психологического контекста таких организаций, отношение к работе, мотивация, ценности и установки, ожидания от организации и обязательства перед ней и т.п., определяет научный интерес к выборкам подобного рода и особенностям организационного взаимодействия в них.

Современные представления о сетевой организации определяют ее как совокупность предприятий или специализированных единиц, координируемых рыночными механизмами, и характеризующуюся устойчивыми и относительно замкнутыми связями между постоянными партнерами [2, с. 48-51].

Существенный вклад в анализ сетевых организаций в конце XX – начале XXI вв. внесли представители международного сообщества IMP Group (Industrial Marketing and Purchasing Group) – Л. Маттсон, И. Снехота, П. Тернбулл, Д. Форд, Х. Хоканссон и другие. Они заложили основу сетевого подхода в организации деятельности компании. В России исследования сетевых организаций активно ведутся в первую очередь в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики», в Высшей школе менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета, на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова. Свой вклад в исследования, посвященные вопросам формирования и функционирования различных межфирменных связей между субъектами российской экономики,

внесли Н. Бек, С. Гуриева, В. Дементьева, В. Катькало, Р. Качалова, Г. Клейнер, Б. Мильнер, В. Радаева, В. Ребязиной, А. Стерлиговой, О. Третьяк, Я. Паппэ, М. Шерешевой, О. Юлдашева, А. Яковлева и другие [1, с.48-52].

Одним из ярких представителей сетевых организаций является компания Oriflame. Oriflame — шведская бьюти-компания, существующая на рынке более 60 лет. Компания специализируется на разработке, производстве и продаже средств по уходу за кожей, средств личной гигиены, парфюмерии и декоративной косметики, продукции здорового питания и аксессуаров. Данная компания осуществляет свою деятельность с помощью сетевого маркетинга, т.е. товары реализуются на основе создания сети независимых агентов (партнеров компании). Продукция данного бренда поступает клиенту напрямую (через партнеров) или посредством онлайн-заказов [3].

Чтобы стать партнером бренда Oriflame, кандидату требуется рекомендация уже зарегистрированного партнера Oriflame (спонсора). Как только спонсор произведет регистрацию, новый партнер может приступить к обучению. Обучение в данной компании происходит на регулярной основе, так как Oriflame заинтересована в постоянном росте и развитии своих партнеров [3].

Суть деятельности в компании Oriflame заключается в приглашении кандидатов стать партнерами бренда. В результате чего создается «спонсорская цепочка», которая включает в себя партнера бренда Oriflame, его спонсора и всех вышестоящих спонсоров. Доход каждого Партнера в компании зависит от его личного вклада, т.е. его навыков, времени, затраченного на процесс продаж, усилий и т.д.

Специфика ведения бизнеса в компании Oriflame определяет особенности множества организационных переменных, в частности особенности организационного взаимодействия сотрудников таких организаций по горизонтали и вертикали, что определяет научный интерес к изучению множества психологических и организационных переменных, а также переменных личностного характера, а именно ожиданий сотрудников компании Oriflame от организации и обязательств перед ней. Данный факт позволит определить структурные элементы психологического контракта – интегральной характеристики субъекта труда, приобретаемой во взаимодействии с социальными условиями производственной среды. Психологический контракт представляет собой мотивационно-когнитивную систему и интерпретационный процесс, отражает адаптацию субъекта к условиям производственной среды, качественно характеризует включенность субъекта в организационную культуру в процессе профессиональной деятельности [4]. Что позволит получить обширную фактическую информацию об имплицитном соглашении субъектов и расширит научные представления современной психологии труда о феномене «психологический контракт».

В пилотажном исследовании психологического контракта у сотрудников компании Oriflame и его детерминант приняли участие 10 респондентов женского пола со стажем работы от 1 месяца до 3 лет.

По результатам исследования установлено, что большинство сотрудников (90%) считают, что в данной компании можно получить повышение в должности за первый год работы в ней и данный факт может рассматриваться в качестве ожиданий карьерного развития в компании. Однако 60% респондентов считают, что при продвижении по службе возможны препятствия и в качестве причин называют недостаточное развитие умений и навыков (38%), отсутствие времени и желания занимать более высокую должность (25%), плохие отношения с коллективом (12%), недостаточное развитие лидерских качеств (12%) и неуверенность в себе (12%) (рисунок 1). Выявленные причины могут быть рассмотрены в качестве детерминант имплицитного соглашения респондентов, манипуляция с которыми может привести к формированию более адекватных ожиданий от организации с учетом индивидуальных особенностей субъектов труда и возможностей самой организации.

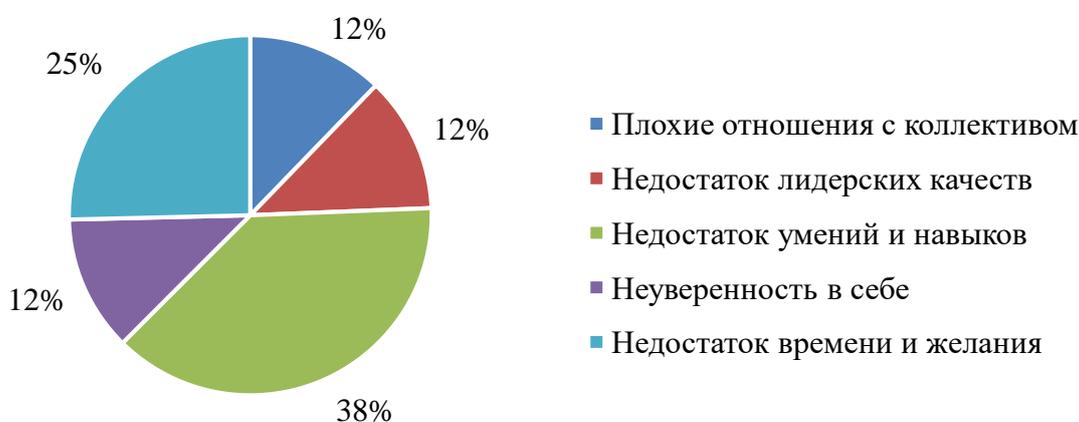


Рис. 1. Распределение мнений респондентов о причинах не продвижения по карьерной лестнице, (%)

Установлено, что 40% сотрудников компании Oriflame ожидают профессионального развития путем повышения своей квалификации за счет компании, причем 30% респондентов считают, что у компании есть возможность только частичной оплаты обучения и 30% опрошенных считают, что в компании есть возможность повысить свою квалификацию, но только за свой счет (рисунок 2).

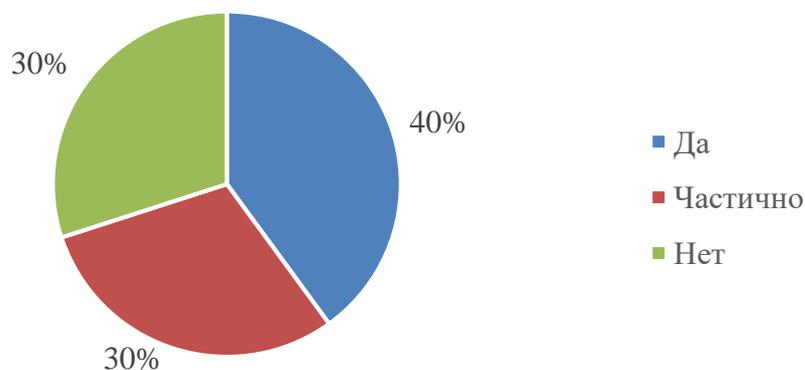


Рис. 2. Распределение мнений респондентов относительно ожиданий повышения своей квалификации за счет компании, (%)

Установлено, что большинство сотрудников (70%) полностью устраивает их график работы, что также может рассматриваться в качестве фактора, формирующего позитивный психологический контракт сотрудников.

Большинство опрошенных (80%) готовы пожертвовать своим личным временем для того, чтобы выполнить задачи своего приглашающего спонсора в поставленные сроки (рисунок 3), вероятно в надежде на справедливую оценку собственных усилий, вложенных в решение поставленной задачи и потраченного личного времени (характеристика ожиданий справедливости организационного взаимодействия).

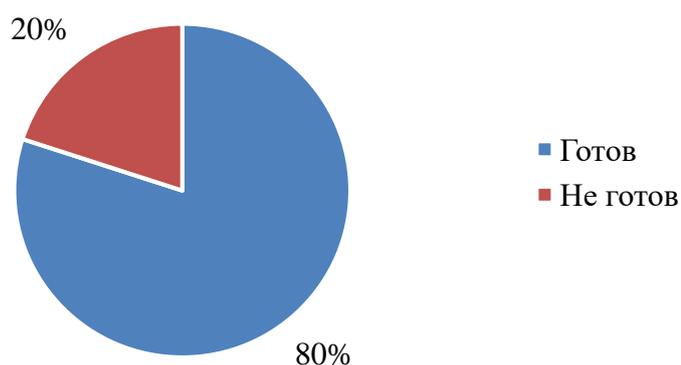


Рис. 3. Распределение мнений респондентов относительно личного времени при решении производственных задач, (%)

Выявлено, что ожидания хороших отношений в коллективе характеризуются отношениями с коллегами и приглашающим спонсором. 70% респондентов отметили, что они ожидали, что в компании у них появятся приятельские отношения, которые будут длиться и после их ухода из нее. И у 90% респондентов такие приятельские отношения сформированы, что позволяет в процессе работы сотрудникам общаться неформально. Все без исключения сотрудники (100%) отметили, что ожидают хороших отношений с приглашающим спонсором.

Таким образом, можно отметить, что сотрудники сетевой компании ожидают от нее прежде всего карьерного и профессионального развития, справедливости протекания организационных процессов и хороших отношений в коллективе. В качестве основных организационных детерминант психологического контракта названы график работы и отношения с коллективом, среди личностных факторов определены умения и навыки сотрудников компании, недостаток времени и желания, лидерские качества и уверенность в себе.

В заключение хотелось бы отметить, что исследование психологического контракта сотрудников сетевых организаций необходимо продолжить на большей выборке, изучить обязательства сторон организационного взаимодействия, что с одной стороны расширит научные представления об этом феномене, с другой стороны полученные результаты имеют очевидную

практическую значимость, поскольку позволят установить особенности взаимодействия и в рабочих диадах для повышения адаптированности сотрудников к организационной и рыночной действительности.

Список литературы

1. Бек М. А. Методология исследования сетевых форм организации бизнеса [Текст]: коллект. моногр. / М.А. Бек, Н.Н. Бек, Е.В. Бузулукова и др.; под науч. ред. М.Ю. Шерешевой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. — 446 с.
2. Карлина Е.П. Объединяясь в сети: две модели сетевой организации бизнес-процессов // Рос. предпринимательство. – 2004. – № 1. – С. 48-51.
3. Работа в Oriflame [Электронный ресурс] // Oriflame. – Режим доступа: <https://www.oriflame.ru/> (дата обращения: 03.12.2020).
4. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды.: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03: защищена 28.04.09: утв. 17.06.09 / Ребрилова Елена Сергеевна. – Тверь, 2009. – 231 с.

Kurochkina Yu. G., second-year master's student, Psychology, profile "Psychology of work and engineering psychology"

Tver, Tver state University

Research supervisor – candidate of psychological Sciences, associate Professor Rebrilova E. S.

RESEARCH OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT WITH ORIFLAME PARTNERS, AS ONE OF THE REPRESENTATIVES OF NETWORK ORGANIZATIONS

Annotation. Network organizations have recently become increasingly common in the labor market. Insufficient knowledge of employees of this type of organization determines the relevance of the study. This article presents the results of a pilot study of Oriflame partners as one of the representatives of network organizations: the expectations and obligations of the parties to organizational interaction are identified, and the main organizational determinants of the psychological contract are named.

Keywords: network organizations, psychological contract, expectations and obligations, Oriflame, employees, partners

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ

Повышение эффективности деятельности организации во многом связано с тем, как сотрудники воспринимают место своей работы, в целом их отношение к компании. Особенности внутренней политики и распорядка организаций существенным образом влияют на процессы, касающиеся взаимодействия сотрудников и отношения их к организации.

В связи с вышеперечисленными тезисами, в настоящее время перспективным является исследование внутреннего имиджа организации, выделение и анализ структурных компонентов данного феномена, а также разработка и определение технологий и методов его исследования. В результате чего, организации смогут создать положительный имидж на рынке товаров и услуг, сохранить свою позицию на данном рынке, повысить свой статус и увеличить свою конкурентоспособность.

Ключевые слова: имидж организации, внутренний имидж организации, структурные компоненты внутреннего имиджа организации, ценности сотрудников, организационная приверженности, психологический климат в коллективе.

Современный период времени требует от организаций быстрой адаптации к изменяющимся условиям в стране, в мире. Изменения, влияющие на эффективность деятельности организации, могут быть связаны как с вопросами экономики, психологии, политики и так далее.

Для разнообразных организаций актуальными, и наиболее важными, в современном мире выступают вопросы преодоления многочисленных преобразований и трудностей, связанных с развитием экономики, повышения своего статуса относительно других организаций, формирование стабильного состава сотрудников, верных своей организации и заинтересованных в её процветании, а также привлечение высококвалифицированных специалистов.

Решить трудности, обозначенные выше, возможно посредством создания положительного имиджа организации.

В существующем на сегодняшний день мировом научном сообществе имеется достаточное количество теоретических и практических материалов и знаний по исследованию данного феномена. Теоретико-методологическую базу по исследованию вопроса имиджа организации составляют труды как зарубежных, так и отечественных учёных, таких как: Абашкина Е.Б., Гринберг Т.Э., Егорова-Гантман Е., Почепцов Г.Г., Фуре Р.Ф., Белобрагин В.В., Горбаткин Д.А., Зазыкин В.Г., Иваненко Ю.А., Карпов А.В., Перельгина Е.Б., Ромашкина Р.Ф., Спиллейн М., Федоркина А.П., Бердинских С.А., Шепель В.М. и многие другие. В отечественной науке вопросы формирования

имиджа организации обрели статус актуальных со времён развития рыночных отношений. Эти отношения определили для организации важность создания отличного от других организаций образа, как для внешнего общественного окружения, так и для самих сотрудников данной организации.

Повышение продуктивности деятельности компании зачастую связано с тем, как сотрудники воспринимают место своей работы, в целом их отношение к организации. Таким образом, особенности внутренней политики и распорядка организаций существенным образом влияют на процессы, касающиеся взаимодействия сотрудников и отношения их к организации.

Вследствие чего, можно заключить, что перечисленные выше положения относятся к особенностям внутреннего имиджа организации.

В настоящий момент для организаций нашей страны исследование особенностей создания внутреннего имиджа является актуальным, как на теоретическом, так и на практическом уровнях. Данное обстоятельство объясняется спецификой процесса становления и развития российской экономики (в частности, развитие кризисов в организациях, увеличение требований работников к работодателям и условиям труда, высокий уровень конкуренции между организациями и многое другое). Всё вышеперечисленное приводит к тому, что руководители организации всё более на сегодняшний день заинтересованы в создании положительного внутреннего имиджа организации.

Изучением и исследованием внутреннего имиджа организации занимались такие учёные как: Бинецкий А.Е., Депенян Р.А., Спичак И.В., Тхориков Б.А., Шагжина С.А. и другие.

Подходы к определению понятия «внутренний имидж организации» практически отсутствуют из-за недостаточности эмпирических исследований данного феномена. Рассмотрим определения данного понятия, которые выделяют авторы (таблица 1).

Таким образом, для определения сущности внутреннего имиджа организации важно изучить специфику самой организации. Отечественные психологи характеризуют организацию как субъект, который является компонентом психологического типа. В настоящий период времени развивается направление, занимающееся анализом и исследованием особенностей познания персоналом своей организации, а также влияния этих особенностей на специфику деятельности. Д. Катц и Р. Канн говорят о том, что организация — это открытая система, оказывающая воздействие на собственный внутренний состав и испытывающая влияние с его стороны [4, с. 31].

Перед нами как исследователями стоит задача разработки, на теоретическом уровне, модели структурных компонентов феномена внутреннего имиджа организации. Решение данной задачи позволит нам ввести рабочее определение данного феномена для дальнейшего прикладного исследования. Результаты исследования позволят определить стратегии и технологии для формирования положительного образа организации, как для внешней аудитории, так и для внутреннего состава.

Понятие «внутренний имидж организации» с позиций различных авторов

Автор	Определение понятия «внутренний имидж организации»
А.Э. Бинецкий	это восприятие и психологическое отношение к компании ее сотрудников, менеджеров, собственников, акционеров, правления и материнских организаций, составляющих внутреннюю среду компании [1, с.15].
С.А. Шагжина	образ, сформированный целенаправленно или естественно посредством представлений. Данный образ воспроизводит специфические элементы организации в сознании или подсознании работников, которые могут говорить либо о привлекательности, либо о непривлекательности вхождения в данную организацию, а также особенности этого образа могут существенно влиять на поведение членов организации [4, с. 18].
Р.А. Депенян	не меняющийся со временем, единый образ организации, который выражается в аффективно окрашенных оценочных мнениях, которые формируются сотрудниками организации в процессе перцепции особенностей организационного устройства, разнообразных процессов и отличительных параметров организации [2, с. 268-269].

При этом по результатам теоретического анализа научных работ по данной проблематике можно заключить, что наблюдается отсутствие необходимого психодиагностического инструментария, позволяющего исследовать сущность феномена «внутренний имидж организации». Таким образом, на сегодняшний день перед нами как исследователями стоит ещё одна задача, а именно: определение методов и методик, адаптация существующих методик под особенности организации, возможная разработка авторского инструментария для более глубокого и полного изучения на эмпирическом уровне феномена «внутренний имидж организации».

Проведя теоретический анализ исследований специфики внутреннего имиджа организации, можно заключить, что в настоящее время учёными не выделена чёткая структура элементов, из которых состоит данный феномен. Так, определение структурных компонентов внутреннего имиджа организации позволит исследовать данный феномен с различных сторон, вследствие чего психологическая служба организации сможет предоставить руководящему составу полное описание уровня, на котором находится развитие внутреннего имиджа организации на данный момент. Также многие исследователи говорят о факте пересечения многих характеристик внешнего имиджа организации с характеристиками внутреннего имиджа [3, с. 6].

Данные проблемы зачастую связаны с трудностями выделения однозначных понятий «имидж», «имидж организации», «внутренний имидж организации», «положительный имидж организации». В связи с этим цель исследования феномена «внутренний имидж организации» заключается в решении и изучении вышеперечисленных вопросов.

В рамках эмпирического исследования данной проблематики мы делаем акцент на изучении внутреннего имиджа образовательной организации, в частности высшего учебного заведения. Актуальность исследования имиджа именно данного вида организации будет рассмотрено нами в следующих работах.

Одним из этапов исследования данного феномена выступало теоретическое изучение его специфики, посредством анализа точек зрения различных авторов, занимающихся исследованием данной проблематики. Затем мы использовали метод контент-анализ для выделения структурных компонентов внутреннего имиджа организации.

Таким образом, нами было проведено исследование, позволяющее выделить структурные компоненты данного феномена. С помощью метода контент-анализ мы проанализировали множество научных публикаций, посвящённых изучению внутреннего имиджа организации. Вследствие чего нами были выделены три смысловых единицы, которые могут выступать структурными компонентами изучаемого феномена, а именно: ценности сотрудников ($\Sigma=10$), организационная приверженность ($\Sigma=9$) и психологический климат в коллективе ($\Sigma=9$) (рис. 1).



Рис. 1. Схема структурных компонентов внутреннего имиджа организации

Следующий этап нашего исследования будет заключаться в подборе адекватного психодиагностического инструментария, который бы позволил исследовать выделенные нами на теоретическом уровне структурные компоненты внутреннего имиджа организации.

При этом необходимо более точно обозначить специфику первого структурного компонента: «ценности сотрудников». Внутренний имидж организации возможно охарактеризовать определив степень совпадения профессиональных ценностей внутреннего состава с ценностями самой организации. Таким образом, для исследования данного структурного компонента

необходимо провести исследование ценностей сотрудников организации, посредством анализа нормативных документов организации выделить ценности организации, затем провести сравнительный анализ полученных данных. Также для исследования организационной приверженности и психологического климата в трудовом коллективе необходимо подобрать соответствующий психодиагностический инструментарий.

В настоящее время в области психологии труда и организационной психологии перспективным является вопрос исследования внутреннего имиджа организации, а также разработка и определение технологий и методов его исследования. В результате чего, организации смогут создать положительный имидж на рынке товаров и услуг, сохранить свою позицию на данном рынке, повысить свой статус и увеличить свою конкурентоспособность.

Список литературы

1. Бинецкий А.Э. Внутренний имидж компании // Центр дистанционного образования «Элитариум» [Электронный ресурс] / А.Э. Бинецкий // Режим доступа: http://www.elitarium.ru/vnutrennij_imidzh_kompanii/ (дата обращения: 28.03.2020).
2. Депенян Р.А. Современная практика формирования внутреннего имиджа организации // Государственное управление. Электронный вестник. – 2018. - №69. – С. 264-284.
3. Социальные сети [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://internet-reklama.by/c/термины/все-термины/социальные-сети> (дата обращения: 29.03.2020).
4. Шагжина С.А. Взаимосвязь внутреннего имиджа организации и организационной приверженности сотрудников: дисс... канд. психол. наук: 19.00.05, 2008.

Sargsyan O.N., second year master's student, Psychology, profile "Psychology of labor and engineering psychology"

Tver, Tver state University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor Lavrova L.G.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE STUDY OF THE INTERNAL IMAGE OF THE ORGANIZATION

Annotation. Raising the efficiency of a company's performance is linked to it's employee's image of their workplace, and their whole opinion on the company. Characteristics of the inner policy and structure of the company have a greater impact on the processes, that involves interactions between employee's and their opinion on the company.

In connection with the mentioned above theses, nowadays, studies of the inner image of the organisation, selection and analysis of the structural components, and development of researching technologies for this phenomenon are considered perspective. In the result, organisations can create a positive image on the market, keep its position within said market, evaluate its status and competitiveness.

Keywords: image of organization, inner image of organization, structural components of the organization's internal image, employee values, organizational commitment, psychological climate in the team.

СЕКЦИЯ 3

СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Гасова А.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Короткина Е.Д.*

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЕ РАБОТЫ

В статье осуществлен теоретико-методологический анализ феномена «психологическое здоровье», рассмотрены характеристики дистанционной формы работы преподавателя. Представлены результаты исследования отдельных аспектов психологического здоровья сотрудников образовательной организации в период дистанционной работы.

Ключевые слова: психологическое здоровье, дистанционная форма работы, форма организации труда, преподаватели, внутренние и внешние факторы.

Настоящее время и условия развития современного общества, можно охарактеризовать такими чертами как чрезмерная нестабильность, быстро нарастающий темп жизни, наличие возникающих угроз и новых опасностей.

На здоровье современного человека оказывает влияние большое количество факторов, и воздействие психологических факторов является достаточно значимым. Подтверждение этому отражено в большом количестве исследований психосоматических заболеваний и практической психотерапии. Психологическое здоровье служит обязательным условием не только для полноценной жизни и жизнедеятельности человека в социуме, но и для его личного благополучия. В случае, если личность является психологически здоровой, то она способна на поиск и мобилизацию внутренних ресурсов, направленных на преодоление возникающих стрессовых ситуаций.

Г.С. Никифоров выделил уровни здоровья. Им описаны биологический, психологический и социальный уровни. Биологический уровень здоровья подразумевает под собой динамическое равновесие всех внутренних органов и включает в себя их адекватное реагирование на воздействия окружающей среды. По мнению учёного на психологический уровень здоровья оказывают влияние личностные особенности человека, так как он рассматривается как психическое целое. Выявлены наиболее значимые критерии психического здоровья. К ним относятся интегрированность личности, её гармоничность, уравновешенность, духовность, ориентация на саморазвитие. Автор говорит о том, что существующий переход от психологического к социальному уровню является достаточно условным. На этом уровне человек представлен как общественное существо, следовательно, наиболее

значимыми аспектами являются те, которые связаны с влиянием социума на личность и её здоровье. Так же влияние оказывают социальные функции, которые выполняет человек. Социальное здоровье личности складывается из количества и качества интеракций и степенью участия человека в жизни общества. К критериям социального здоровья относятся: адекватное восприятие социальной действительности, интерес к окружающему миру, адаптация к общественной среде, эмпатия, альтруизм, направленность на общественно полезное дело, ответственность, культура потребления, демократизм в поведении [4].

И.В. Дубровина одна из первых начала вводить понятие психологического здоровья в научный оборот. Она трактовала психологическое здоровье как психологические аспекты психического здоровья, то есть совокупность личностных характеристик, которые являются предпосылками стрессоустойчивости, социальной адаптации, успешной самореализации [3].

Психологическое здоровье человека связано с индивидуальным набором качеств личности и способами их проявления во внешней среде. Так же психологическое здоровье служит очень значимым аспектом социального самочувствия человека. Так как личность проводит на рабочем месте достаточное количество времени, то независимо от квалификации и занимаемой должности сотрудником можно сделать вывод о том, что осуществление профессиональной деятельности оказывает воздействие на психологическое здоровье сотрудника.

В настоящее время уделяется большое внимание профессиональному здоровью сотрудников организации. Изучаются не только психологические и социальные, но и организационные аспекты непрерывного взаимодействия между здоровьем человека и его должностными обязанностями. Новое научно – практическое направление имеет гуманистический характер, который связан с обеспечением достаточного уровня безопасности и надёжности профессиональной деятельности, повышением её эффективности, созданием благоприятных условий для работы, повышением качества профессиональной жизни и обеспечением профессионального долголетия сотрудников в организации [5].

Следует отметить, что в последнее время возросло внимание к проблематике психологического здоровья личности, в частности педагогов. Разрабатываются и внедряются новые технологии, которые направлены на сбережение и укрепление психологического здоровья сотрудников образовательных организаций. На психологическое здоровье сотрудников образовательной организации оказывает воздействие умение координировать не только свои действия, но и действия обучающихся, а также возможность высказываться, проявлять свои эмоции. Так как деятельность, осуществляемая преподавателем, является ведущей в образовательном процессе, то эффективность сотрудника зависит от физического, психического и социального благополучия.

На данный момент общество претерпевает колоссальные изменения во всех областях. Существенным образом это отражается на образовательных организациях, которые в условиях ускоренного режима вынуждены перейти от привычной очной формы работы в дистанционную (удалённую). Это происходит для того, чтобы организация могла осуществлять свою функциональную деятельность без потери квалифицированных кадров с наибольшей эффективностью [2].

Понятие дистанционной формы работы закреплено на законодательном уровне в Трудовом кодексе Российской Федерации. Дистанционная работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ст. 312.1 ТК РФ). Отличительной чертой данной формы работы в образовательной организации является способ взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети Интернет [6].

Резкий переход на дистанционную форму работы может являться экстренной и вынужденной мерой. Образовательное учреждение может быть не готово к переходу от привычного способа работы. Переход на дистанционную форму работы без специальной подготовки непосредственно отражается на психологическом здоровье преподавателей образовательной организации. Все факторы воздействия можно объединить в две группы: внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся условия труда и техническое оснащение для выполнения своих должностных обязанностей. При дистанционной форме обучения преподавателю требуется компьютер или ноутбук, веб-камера, микрофон, наличие высокой скорости передачи сети Интернет. Как показало исследование НИУ ВШЭ, проведенное в 2019 году, сами преподаватели вузов с ученой степенью невысоко (3,2 балла из 5) оценивают свой уровень владения дистанционными технологиями, а каждый 4-й из них ни разу за последние 3 года не использовал сервисы удаленной видеосвязи для участия в вебинарах и видео-конференциях или проведения аналогичных мероприятий.

Внутренние факторы включают в себя: готовность преподавателей к использованию цифровых платформ и сервисов в образовательном процессе, наличие у преподавателей навыков работы с персональным компьютером и программой, через которую осуществляется образовательный процесс, личностные характеристики.

В рамках подготовки своей выпускной квалификационной работы было проведено исследование психологического здоровья преподавателей

образовательной организации. В исследовании приняли участие 43 сотрудника ГБП ОУ «Тверской колледж им. П. А. Кайкова» в возрасте 24 – 57 лет, со стажем работы от двух до 36 лет. Полученные данные свидетельствуют о том, что типом темперамента «Сангвиник», в соответствии с данной методикой, обладают 14 респондентов, что соответствует 32,6 % всех опрошенных (Рис. 1). Сотрудники, относящиеся к этой категории, характеризуются быстротой приспособления к новым условиям, коммуникабельностью, выразительностью мимики и речи. У сотрудников с таким типом могут возникать трудности при выполнении монотонной, однотипной работы, а при отсутствии регулярной постановки и достижения определенных целей у сотрудников, обладающих этим типом темперамента, может сформироваться непостоянство и поверхностность.

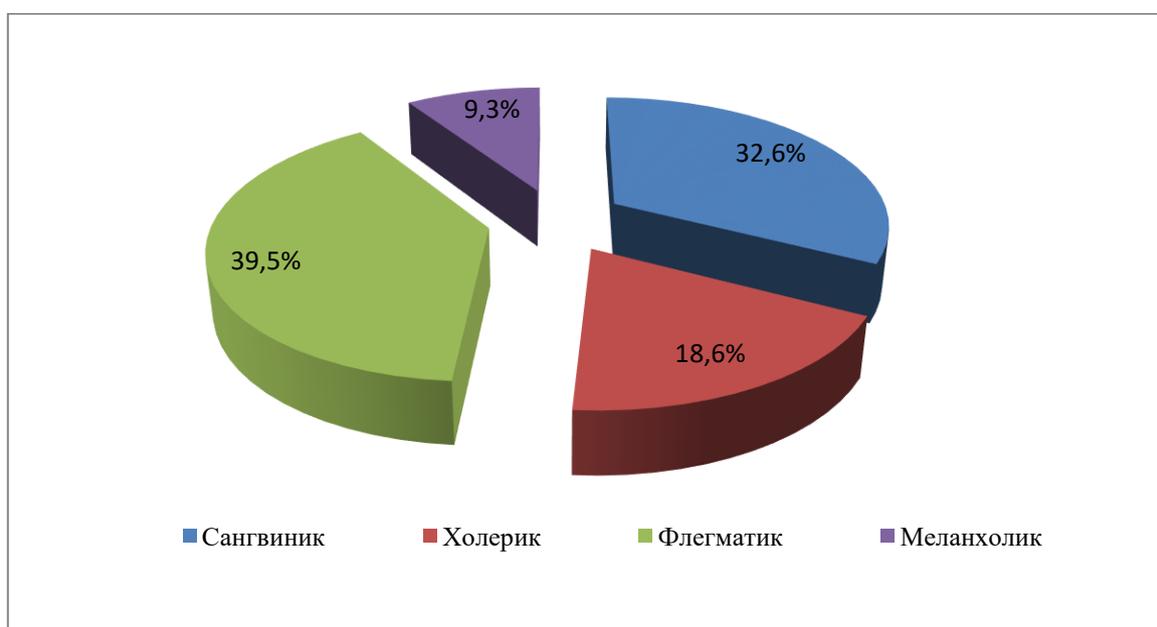


Рис. 1. Результаты исследования по методике «Личностный опросник»

17 респондентов (39,5 %) имеют флегматический тип темперамента, что свидетельствует о склонности сотрудников образовательной организации проявлять спокойствие и обдуманность своих поступков. Преподаватель с флегматическим типом темперамента в меру общителен, как правило, доводит начатые дела до конца, проявляет выдержку, глубину мыслей и основательность. 8 респондентов (18,6 %), принявших участие в исследовании, по типу темперамента являются холериками, что свидетельствует о наличии у субъектов повышенной возбудимости, резкости, импульсивности и яркости выражения эмоциональных переживаний.

4 респондента, что составляет 9,3% от общей выборки, по типу темперамента являются меланхоликами. Сотрудники, относящиеся к этой категории, отличаются особой глубиной эмоциональных переживаний, которые внешне проявляются очень слабо.

Также были получены данные по методике «Самооценка состояния здоровья» (В.П. Войтенко). По результатам исследования выявлено, что идеальным самочувствием, в соответствии с данной методикой, обладают 6 респондентов, что соответствует 14 % всех опрошенных (Рис. 2). Это может свидетельствовать о том, что сотрудники образовательной организации отлично себя чувствуют и их не беспокоят проблемы со здоровьем, если таковые имеются.

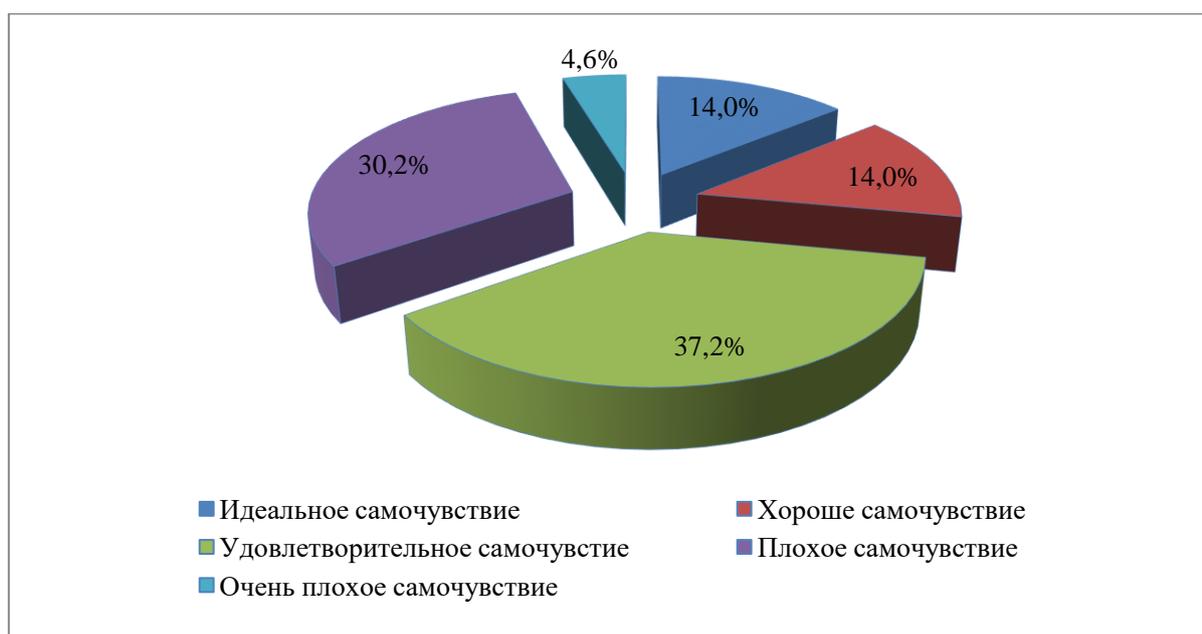


Рис. 2. Результаты исследования по методике «Самооценка состояния здоровья»

6 респондентов (14 %) чувствуют себя достаточно хорошо, но иногда испытывают ухудшения состояния своего здоровья, которые могут быть обоснованы внешними факторами, такими как усталость, стрессы, высокая нагрузка и т.п. У 16 респондентов (37,2 %) отмечается удовлетворительное состояние соматического здоровья, что может свидетельствовать о наличии у сотрудников образовательной организации каких-либо хронических заболеваний.

13 респондентов (30,2 %) характеризуют состояние своего здоровья как плохое. Это свидетельствует о том, что сотрудники организации, относящиеся к этой категории, регулярно испытывают боли, которые оказывают влияние на самочувствие испытуемого, эффективность выполнения профессиональных обязанностей и качество жизни в целом. 3 респондента (4,6 %) охарактеризовали состояние своего соматического здоровья как очень плохое. Это может свидетельствовать о низком уровне иммунной защиты орга-

низма, о плохом функциональном состоянии, развитии имеющихся заболеваний, отражающихся на текущем состоянии органов и систем органов сотрудников образовательной организации, попавших в эту категорию.

Теоретико–методологический анализ феномена психологического здоровья позволяет сделать вывод о том, что в процессе выполнения своих должностных обязанностей сотрудник образовательной организации испытывает на себе воздействие факторов, которые влияют на его психологическое здоровье. Резкий переход на дистанционную форму работы не является исключением и последствия вынужденной смены формы работы также влияют на психологическое здоровье преподавателей образовательной организации.

Список литературы

1. Гебриаль В.Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений // Государственное управление. Электронный вестник. 2008. № 17. С. 3.
2. Гурова И. М. Дистанционная работа как перспективная форма организации труда для российских предпринимательских структур //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. №1. С. 151-155.
3. Дубровина И.В. Психологическое здоровье личности в контексте возрастного развития / И. В. Дубровина. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-zdorovie-lichnostiv-kontekste-voznrastnogo-razvitiya> - Загл. с крана.
4. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Критерии здоровья / Г.С. Никифоров, Л. И. Августова // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. - 2009. - № 1. – С. 4-12.
5. Печеркина, А.А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы / А.А. Печеркина. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 82-84.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ

Gasova A. A., first-year Master's student, direction "Psychology", profile "Labor Psychology and engineering Psychology"

Tver, Tver State University»

Scientific supervisor-Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Korotkina E.D.

FACTORS AFFECTING THE PSYCHOLOGICAL HEALTH OF TEACHERS IN THE REMOTE FORM OF WORK

Annotation. The article provides a theoretical and methodological analysis of the phenomenon of "psychological health" and the study of the concept of distance work. The results of a study of individual aspects of psychological health of employees of an educational organization during the period of remote work are presented.

Key words: psychological health, remote form of work, form of work organization, teachers, internal and external factors.

*Зайцева А.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 Жалагина Т.А.*

СПЕЦИФИКА СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СЛУЖАЩИХ РОСГВАРДИИ

Статья знакомит с понятием профессионального выгорания, с возможными причинами его возникновения, а также с научными подходами к пониманию данного феномена. Приводится специфика деятельности служащих Росгвардии, а также затрагивается проблема исследования профессионального выгорания в данном виде деятельности.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессиональный стресс, стрессогенные факторы, эмоциональные нагрузки, профессиональная деформация, служащие Росгвардии.

Впервые термин профессионального выгорания был введен в 70-х гг. XX в. Американским психологом Х. Фрейденбергером. Данное понятие трактовалось как ухудшение физического и психического самочувствия людей, чья профессиональная деятельность относится к системе «человек – человек» [3]. Обобщенное определение для явления профессионального выгорания выявили американские психологи К. Маслач и М. П. Лейтер. По их мнению, выгорание является диапазоном определения несоответствия между возможностями человека и условиями, которые предъявляются компанией-работодателем [5]. Первое упоминание в отечественной науке о данном феномене появилось в трудах Б.Г. Ананьева [1; 2].

Некоторые авторы, такие как Е.И. Лозинская и Е.А. Березенцева [4] рассматривают профессиональное выгорание как разновидность стресса. Но в противовес большее число исследователей рассматривают данный феномен как результат влияния комплекса стрессогенных факторов.

Актуальность изучения проблемы профессионального выгорания объясняется тем, что данный синдром становится все более массовым явлением. Риск проявления профессионального выгорания подвержены медицинские работники, педагоги, руководители, а также сотрудники правоохранительных органов.

Профессиональная деятельность служащих Росгвардии связана с повышенной степенью нравственных и эмоциональных нагрузок. Основными особенностями профессиональной деятельности служащих Росгвардии являются:

- экстремальный характер правоохранительной деятельности;
- нормативность (правовая регламентация) профессионального поведения;
- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц;

- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность;
- нестандартный, творческий характер труда.

Выделяется два вида этих особенностей. К первому виду можно отнести характеристики данной профессии, определяющие специфику коммуникативного аспекта их деятельности. Ко второму виду относятся те особенности, связанные с действием фактора опасности и виктимологическими аспектами службы

Рассматривая первую группу особенностей, можно выделить параметр общения сотрудников, таких как широта и многопричинность коммуникаций [8]. Служащие Росгвардии, независимо от их служебного положения, ежедневно встречаются с самыми различными категориями населения по различным причинам.

Самой характерной особенностью общения и деятельности служащих Росгвардии является также то, что они вынуждены иметь дело, в большинстве случаев, с особым контингентом людей, преступивших закон. Частое негативное общение с преступниками, нарушителями общественного порядка оказывает сильное психотравмирующее влияние на самочувствие служащего. Каждый день, сталкиваясь со множеством явлений антиобщественного порядка, служащий подвержен воздействию отрицательных эмоций, значительные психологические перегрузки.

Также, существенной особенностью деятельности служащего Росгвардии является конфликтный характер ситуаций. Конфликтность деятельности может проявляться в самых разных формах. При вступлении в взаимодействие с преступным элементом, служащий испытывает активное сопротивление с его стороны. Он должен преодолевать попытки нарушителя замаскировать свои действия, ввести в заблуждение.

Антиобщественные элементы пренебрегают всеми социальными нормами, а служащие Росгвардии, при столкновении с ними, обязаны строго соблюдать законность. В таких ситуациях общения, служащий обязан сохранять самоконтроль, обладать повышенной психологической устойчивостью для того, чтобы не поддаваться на провокации и противостоять психическому заражению потерявшего над собой контроль человека. Все эти требования предъявляются к личности служащего, его педагогическому такту и психологической культуре.

Ко второй группе особенностей деятельности служащих Росгвардии относится специфика, связанная с фактором опасности и риска. Служащий на протяжении всего времени находится в состоянии стресса. Это объясняется тем, что даже придя домой после окончания служебного времени, служащий в любой момент может ожидать экстренного вызова и подсознательно находится в постоянном напряжении.

Виктимная предрасположенность является существенной особенностью служащих Росгвардии, так как велика вероятность агрессивного напа-

дения нарушителей общественного порядка на служащего. Осознание служащим повышенной виктимности своей деятельности также может стать одной из причин психотравмирующего фактора, приводящего к чрезвычайной эмоциональной напряженности службы. Сотрудники в сфере своей деятельности осуществляют многочисленные и высокоинтенсивные контакты с людьми, которым характерно ассоциальное поведение. Это может являться одной из причин возникновения профессионального стресса, за которым следует появление личностных деформаций, что в итоге приводит к профессиональному выгоранию сотрудника.

К основным проявлениям выгорания относятся физическая и эмоциональная слабость, неуверенность в своих способностях, болезненно критическое отношение к работе и ее результатам, а также неудовлетворенность ими [3]. Причины и характер проявления синдрома профессионального выгорания у разных профессиональных групп в большинстве случаев побуждают сверхурочная работа, повышенные нагрузки и увеличенная продолжительность рабочего дня.

Явление профессионального выгорания в исследованиях оценивается по двум основным группам критериев как составляющих синдрома. Первое – модель синдрома – уровень развития эмоционального истощения, деперсонализация и редукция персональных достижений. Второе – объективно регистрируемые критерии выгорания – степень развития фаз синдрома, такие как напряжение, сопротивление и истощение.

Исследование проблемы профессионального выгорания проходит в рамках разных научных подходов. Долгое время основой для исследования был описательный подход. Но в ходе изучения проблемы профессионального выгорания выделилось несколько научных подходов [5] (таблица 1).

Синдром профессионального выгорания может формироваться, когда на первое место выходит повышенная степень ответственности за выполняемую работу. Данное явление может образовываться у лиц, которые испытывают умственное и нервно-эмоциональное напряжение на работе. Синдром возникает при развитии перенапряжения, что свойственно для длительного неразрешенного профессионального стресса.

На развитие синдрома профессионального выгорания могут влиять как личностные качества сотрудника, так и организационные факторы.

Анализируя литературу по проблеме причин возникновения профессионального выгорания у служащих Росгвардии, можно сказать, что она представлена недостаточно раскрыто.

Научные подходы профессионального выгорания

Ситуационный подход	Профессиональное выгорание проявляется при состоянии эмоционального, физического и психического истощения, вызываемый длительной включенностью в ситуации, которые требуют эмоционального напряжения [7].
Системный подход	Основывается на целостном характере феномена профессионального выгорания. Данное явление касается всех уровней функционирования человека.
Личностный подход	Профессиональное выгорание является следствием деформации ценностно-смысловой сферы личности.
Ресурсный подход	Основой профессионального выгорания является истощение эмоционально-энергических и личностных ресурсов человека.
Субъектно-деятельностный подход	Для развития синдрома профессионального выгорания основными факторами являются особенности взаимовлияний профессиональной деятельности и субъекта труда [9].
Процессуальный подход	Профессиональное выгорание представляется как процесс, происходящий во времени и включающий в себя несколько уровней формирования [6].

В связи с этим, данная тема требует конкретного и детального изучения, так как синдром профессионального выгорания является общепризнанным явлением.

Список литературы

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекопознания. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2001. – 265 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Питер, 2010. – 288 с.
3. Бахтияров И.В., Рубцов М.Ю. Профессиональное выгорание, его проявления и критерии оценки. Аналитический обзор// Вестник национального медико-хирургического центра им. Н.И. Пирогова. – 2014. – №2(т.9). – С. 106-111.
4. Березенцева Е.А. Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания // Управление образованием: теория и практика. – 2014. – №4(16). – С.162-170.
5. Блинков А.Н. Лебединцева О.И. Профессиональное выгорание как следствие дефицита профессиональной готовности // Акмеология. – 2018. – №1. – С. 27-31.
6. Бойко В.В. Энергия эмоций – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 473с.
7. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъектно-субъектных профессий): Дис. д-ра психолог. наук. – СПб., 2014. – 554 с.

8. Жалагина Т.А. Психолого-социальное сопровождение управления трудовым процессом – залог успешности профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2017. – №2 (т.2). – С.185-200.

9. Китаев-Смык Л.А. Сознание и стресс: творчество, совладение, выгорание, невроз. – М.: Смысл, 2015. – 767с.

Zaitseva A.A., 2nd year master's student, psychology, profile "Psychology of labor and engineering psychology"

Tver, Tver State University

Research supervisor - Doctor of Psychology, Professor Zhalagina T.A.

THE SPECIFICS OF THE SYNDROME OF PROFESSIONAL BURN- OUT IN EMPLOYEES OF THE RUSSIAN GUARD

Annotation. The article introduces the concept of professional burnout, the possible causes of its occurrence, as well as scientific approaches to understanding this phenomenon. The specifics of the activities of Rosgvardia employees are given, and the problem of researching professional burnout in this type of activity is also touched upon.

Keywords: professional burnout, occupational stress, stress factors, emotional stress, occupational deformation, officers of the National Guard.

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

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ДОВЕРИЯ К ТЕХНИКЕ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассматривается феномен доверие человека к технике, его определение, основанное на общепсихологическом понимании феномена доверия как психологического отношения, типология доверия к технике; выделяются ряд условий, при которых доверия человека к технике возможно изменить.

Ключевые слова: доверие человека к технике, типы доверия к технике, условия изменения доверия к технике.

Современный мир стал настолько технологически сложным, что один человек уже не имеет возможности в полной мере контролировать и влиять на все технологические процессы, что непосредственно может привести к некоторым неопределенностям в процессе получения результата.

Поэтому важным фактором регуляции деятельности в условиях, когда ситуация обладает свойствами неопределенности или возможного риска, является доверие человека к технике.

Вместе с тем существует относительно мало исследовательских работ, посвященных данной проблеме. Отсутствует единый подход к изучению данного феномена, что в значительной степени обусловлено его сложностью и многоаспектностью проявления, не определены его основные характеристики, особенности проявления в различных условиях. В силу отмеченных обстоятельств, изучение функций, свойств, условий формирования доверия к технике является актуальной научной проблемой.

В основном доверие к технике изучалось в рамках исследований процессов автоматизации и компьютерной информатизации [6; 7; 8].

Проблема данного феномена были рассмотрены в ряде отечественных и зарубежных работах [1; 4; 5]. В них обсуждались вопросы сущности, структуры и факторов возникновения доверия к технике, влияния характеристик техники и профессионального опыта человека на проявления доверия к ней. Исследования, результаты которых представлены в этих работах, в большинстве опирались на психологические и социологические модели и предполагали принципиальное сходство подходов к изучению доверия между людьми и доверия человека к технике.

В данной статье мы предлагаем определение доверия к технике основанной на общепсихологическом понимании феномена доверия как психологического отношения, включающего «интерес и уважение к объекту или

партнеру; представление о потребностях, которые могут быть удовлетворены в результате взаимодействия с ним; эмоции от предвкушения их удовлетворения и позитивные эмоциональные оценки объекта или партнера; расслабленность и безусловную готовность проявлять по отношению к нему добрую волю, а также совершать определенные действия, способствующие успешному взаимодействию» [2, с. 56-57].

Опираясь на такое понимание доверия, мы определяем доверие к технике как специфическое психологическое отношение человека, выражающее его представления, эмоциональные реакции и готовность к выполнению профессиональных задач с помощью техники.

Если говорить о типах доверия к технике, то на основе имеющихся работ, посвящённых исследованию феномена «доверие человека к технике». Обозновым А.А. и Акимовой А.Ю. [3] были выделены типология доверия работников технике. Выделенная ими типология основывается на оценках работниками, во-первых, ее надежности и, во-вторых, освоенности техники. Оценки надежности отражали сложившиеся мнения работников о стабильности и исправности работы техники, а оценки освоенности — о собственной способности управлять ею.

Выделяются высокие, средние и низкие оценки работниками надежности и освоенности техники. В зависимости от их соотношения были выделены девять типов доверия к технике. По три типа к каждому уровню (высокий, средний, низкий).

К типам, описывающие высокий уровень доверия работников к технике относятся:

- тип ВНВО (высокая оценка надежности и высокая оценка освоенности техники). Работника данного типа можно охарактеризовать, как человека, хорошо разбирающегося в эксплуатации данной техники и готового к использованию техники в любых условиях;
- тип ВНСО (высокая оценка надежности и средняя оценка освоенности техники). Работники с этим типом доверия, не сомневаются в безотказности техники, но не вполне уверены в своих возможностях управлять ею;
- тип СНВО (средняя оценка надежности и высокая оценка освоенности техники). Работники данного типа хорошо осведомлены об особенностях эксплуатации техники, но у них присутствуют сомнения по поводу ее безотказности в критических ситуациях.

К типам, описывающие средний уровень доверия работников к технике относятся:

- тип СНСО (средняя оценка надежности и средняя оценка освоенности техники). Работники с таким типом доверия не на среднем уровне оценивают свои знания по эксплуатации техники и сомневаются в безотказности техники, собственных возможностях управления ее при возникновении критических ситуаций;

- тип ВННО (высокая оценка надежности и низкая оценка освоенности техники). Работники с этим типом доверия высоко оценивают стабильность и исправность работы техники, но низко оценивают свои знания о ней;
- тип ННВО (низкая оценка надежности и высокая оценка освоенности техники). Работники с этим типом доверия отличаются высокой оценкой своего знания эксплуатируемой техники, уверены в собственных возможностях управлять техникой при одновременном переживании чувства неуверенности в ее безотказности.

К типам, описывающие низкий уровень доверия работников к технике относятся:

- тип НННО (низкая оценка надежности и низкая оценка освоенности техники). Работники с этим типом доверия отличаются невысокой оценкой своего знания эксплуатируемой техники. Они испытывают неуверенность в собственных возможностях в управлении техникой и в ее надежности в критических ситуациях;
- тип СННО (средняя оценка надежности и низкая оценка освоенности техники). Работники с этим типом доверия отличаются низкой оценкой своих знаний эксплуатируемой техники; переживают выраженные сомнения в собственных возможностях управлять техникой и ее безотказности в критических;
- тип ННСО (низкая оценка надежности и средняя оценка освоенности техники). Работники с данным типом доверия оценивают свои знания по эксплуатации техники на среднем уровне, переживают неуверенность в безотказности эксплуатируемой техники и сомнения в собственных возможностях успешно управлять ею.

Основываясь на вышесказанном и на проведенном анализе научных работ по данной проблеме, можно выделить ряд условий, при которых доверия человека к технике возможно изменить в лучшую сторону. К таким условиям можно отнести:

Во-первых, доверие к технике возникает, когда человек взаимодействует с ней в ситуации неопределенности.

Во-вторых, данное взаимодействие должно происходить на добровольной основе.

В-третьих, оно должно обуславливаться ожиданием получения позитивного результата поставленной задачи.

В-четвертых, специалист должен быть уверен в своих эксплуатационных знаниях техники.

Список литературы

1. Купрейченко А. Б. Доверие и недоверие к технике и социотехническим системам: обоснование методического подхода // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2012. С. 331-350.

2. Купрейченко А. Б. Психология доверия и не доверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. 564 с.
3. Обознов А. А., Акимова А. Ю. Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 2. С. 225–231;
4. De Vries P. Trust in systems: Effects of Direct and indirect information: Doctoral Thesis. Eindhoven: University of Technology, 2004. P. 158.
5. Lee J. D., Moray N. Trust, Control strategies and allocation of function in human-machine systems // Ergonomics. 1992. Vol. 35. P. 1243-1270.
6. Madsen M. and Gregor S. Measuring human computer trust, In Proceedings of the 11 Australasian Conference on Information Systems, December, Brisbane, 2000.
7. Muir B. M., & Moray N. Trust in automation: Part II. Experimental studies of trust and human intervention in a process control simulation. Ergonomics, 39, 1996. P. 429 – 460.
8. Muir B.M. Trust in automation. Part I. Theoretical issues in the study of trust and human intervention in automated systems. Ergonomics, 37, 1994. P. 1905 – 1922.

THE PROBLEM OF DEVELOPING CONFIDENCE IN TECHNOLOGY AMONG EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

Annotation. The article examines the phenomenon of human trust in technology, its definition based on a general psychological understanding of the phenomenon of trust as a psychological relationship, the typology of trust in technology; a number of conditions are distinguished under which a person's confidence in technology can be changed.

Keywords: human trust in technology, types of trust in technology, conditions for changing confidence in technology.

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

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

В статье рассматривается теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания. Описаны симптомы и типы людей, которые наиболее подвержены проявлению синдрома. Рассмотрены факторы, влияющие на развитие эмоционального выгорания военнослужащих. Определены способы профилактики данного синдрома, а также рассмотрены направления психологической помощи военнослужащим.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, военнослужащие, симптомы, характерные для синдрома эмоционального выгорания, типы людей, наиболее подверженных эмоциональному выгоранию, профилактика синдрома эмоционального выгорания, психологическая помощь военнослужащим.

Проблема эмоционального выгорания довольно продолжительное время находится в фокусе исследовательского внимания, что обуславливается сложным характером феномена, неоднородностью объяснения его причин и проявлений. Установлено, что эмоциональное выгорание крайне негативно влияет на личность, нарушает ее целостность, снижает ее адаптивность и устойчивость, и тем самым отрицательно сказывается на продуктивности любой деятельности.

Особенную актуальность приобретает изучение синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих, поскольку они подвержены регулярному воздействию негативных факторов, которые в свою очередь влияют на психику, это может быть и психологическое давление со стороны руководства и сослуживцев, а также характер организации труда (выездные учения, боевые дежурства), ненормированность 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].

Проблема выгорания привлекает к себе пристальное внимание ученых в разных областях, таких как: общая, педагогическая, социальная и инженерная психология.

Множество работ по исследованию синдрома эмоционального выгорания представлено в зарубежной психологии (К. Армстронг, Дж. Фрейденбергер, С. Ларсон, К. Маслач, Б. Перлман, Е. Хартман и другие). Синдром определяется большинством авторов как симптомокомплекс физического, эмоционального истощения и негативного профессионального самовосприятия сотрудника.

В России данный феномен привлек к себе пристальное внимание таких ученых, как В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Т.В. Форманюк, В.Е. Орел, Д. Шульц, С. Шульц и другие [2]. В отечественной психологии синдром эмоционального выгорания определяется как комплекс психических переживаний и поведения, которые проявляются в психоэмоциональном истощении, развитии дисфункциональных профессиональных установок и снижении профессиональной мотивации.

Важно отметить, что синдром эмоционального выгорания наиболее характерен для представителей профессий типа «человек–человек». В.В. Бойко под эмоциональным выгоранием понимает выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Автор выделяет три фазы формирования выгорания: фаза напряжения (нервное напряжение, которое служит механизмом для формирования эмоционального выгорания), фаза резистенции (формирование защиты с участием эмоционального выгорания) и фаза истощения (падение общего энергетического тонуса, ослабление нервной системы) [1].

S. Kahill (1988) выделил 5 групп симптомов, характерных для синдрома эмоционального выгорания:

- 1) эмоциональные
- 2) физические
- 3) поведенческие
- 4) когнитивные
- 5) социальные

1. Эмоциональные симптомы: недостаток эмоций, безразличие, усталость, раздражительность, агрессивность, пессимизм, цинизм, черствость в работе и личной жизни, состояние повышенной тревожности, фрустрации, депрессия, чувство вины, потеря профессиональных перспектив.

2. Физические симптомы: физическое утомление, усталость, истощение, бессонница, снижение или увеличение массы тела, затрудненное дыхание, тошнота, головокружение, тремор, артериальная гипертензия.

3. Поведенческие симптомы: рабочее время больше 45 часов в неделю, во время рабочего дня появляется усталость и желание прерваться, безразличие к еде, оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств, малая физическая нагрузка, импульсивное эмоциональное поведение.

4. Когнитивные симптомы: уменьшение интереса к новым идеям в работе, скука, тоска, апатия или потеря интереса к жизни, безразличие к новшествам, формальное выполнение работы, предпочтение стандартных шаблонов, рутины творческому подходу.

5. Социальные симптомы: уменьшение активности и интереса к досугу, хобби, социальные контакты ограничиваются работой, отсутствие времени и энергии для социальной активности, ощущение изоляции и недостатка поддержки со стороны семьи, друзей [6].

В литературе выделяют три типа людей, которые наиболее подвержены синдрому эмоционального выгорания [5].

Первый тип: педантичный, симптомы — апатия, добросовестность, болезненность аккуратностью, чрезмерная привязанность к прошлому, стремление в любой деятельности добиться образцового порядка.

Второй тип: демонстративный, симптомы — переутомление, которое выражается в сильной раздражительности и гневе, стремление быть лучшим во всем, высокая степень истощаемости при выполнении рутинной работы.

И третий тип: эмотивный, симптомы — чувствительность, склонность воспринимать чужую боль, чрезмерная впечатлительность.

Из этого следует, что необходим обязательный учет индивидуальности каждой личности, как для начинающих свой профессиональный военный путь, так и для тех, кто со стажем [4].

При этом стоит отметить, что одних внутренних предпосылок бывает недостаточно, чтобы вызвать эмоциональное выгорание. К ним должны добавиться внешние факторы, которые связаны с организацией работы и социально–культурными условиями общества. Н.Е. Водопьянова выделяет три внешних фактора эмоционального выгорания, связанных с организацией работы: личностный фактор, ролевой фактор и организационный фактор [2].

На основании всего вышесказанного возникает вопрос о профилактике данного явления. Кроме того, важно отметить, что эмоциональное выгорание является крайне коварным процессом, так как человек, который подвержен данному синдрому часто мало осознает его симптомы. И в связи с этим должны быть предприняты профилактические шаги, которые смогут предотвратить, ослабить или исключить его возникновение. Вместе с тем, стоит отметить, что многие из причин эмоционального выгорания содержатся не только в личностных особенностях людей, но и так же, в определенных социальных и ситуативных факторах [3].

На данный момент используются различные подходы в разрешении обозначенных выше трудностей. Наиболее распространенным является непрерывное психолого–педагогическое образование военнослужащего, повышение его квалификации, со стороны начальства нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на службе. Важным аспектом в профессиональной деятельности военнослужащего является саморегуляция. Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями.

Важно рассмотреть возможность организации службы психологической помощи военнослужащим.

Основными направлениями реализации могут быть:

- Постоянное психологическое просвещение по вопросам психического здоровья и психопрофилактики нервно-психической неустойчивости в условиях воинской деятельности;
- Внесение соответствующей тематики в учебные планы подготовки офицеров в военных училищах, институтах и академиях;
- Издание методической литературы, памяток в помощь командно-воспитательному составу по рассматриваемой проблеме;

- Выделение в распорядке дня времени для оказания психологической помощи нуждающимся военнослужащим;
- Обучение военнослужащих методам и приемам психической саморегуляции в ходе проведения с ними занятий по боевой и специальной подготовке.

Таким образом, рассматриваемая проблема представляется актуальной, так как эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих военнослужащих, их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом. Поэтому, представляется необходимым в коллективе военнослужащих проводить своевременную диагностику синдрома эмоционального выгорания, коррекцию негативных последствий данного явления и, что особенно важно его профилактику.

Список литературы

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Филин, 1996. – 472 с.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания диагностика и профилактика. – 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
3. Маклаков, Г.А. Психология и педагогика. Военная психология: учебник для вузов / под ред. Г.А. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005 – 464 с.
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. Никифоров Г.С. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г С. Никифорова. – СПб. Питер, 2006. – 607 с.
6. Чутко Л.С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л.С. Чутко, Н.В. Козина. – М.; МЕДпрессинформ, 2013. – 256 с.

Kudryavtseva O.D., first-year master's student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver state University

Research supervisor- candidate of psychological Sciences, associate Professor Rebrilova E.S.

PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT IN MILITARY PERSONNEL

Annotation. The article discusses a theoretical analysis of the problem of emotional burnout. The symptoms and types of people who are most susceptible to the manifestation of the syndrome are described. The factors influencing the development of emotional burnout in servicemen are considered. The methods of prevention of this syndrome have been determined, and the directions of psychological assistance to servicemen have been considered.

Keywords: burnout syndrome, servicemen, symptoms characteristic of burnout syndrome, types of people most susceptible to emotional burnout, prevention of burnout syndrome, psychological assistance to servicemen.

*Лыса М.В., магистрант I 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.*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В данной статье рассматриваются такие понятия как: «стресс», «психологическое здоровье», «профессиональный стресс», а также определения этих понятий в профессиональной деятельности педагога. Особое внимание уделено последствиям чрезмерного стресса и способам снятия напряжения. В заключении говорится о необходимости предотвращения развития профессионального стресса с целью сохранения психологического здоровья педагога.

Ключевые слова: стресс, эустресс, дистресс, профессиональный стресс, профессиональное здоровье, психологическое здоровье.

На педагога-учителя в профессиональной деятельности влияет достаточно большое количество факторов, способствующих развитию стресса у педагога: индивидуальные особенности человека, препятствующие установлению общения с учащимися и коллегами, недостаток опыта работы, неудовлетворенность профессиональным ростом и др.

Профессиональная деятельность учителя связана с необходимостью достойно выполнять профессиональные обязанности, нормы и должностные функции, уважая честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса, соблюдая правовые, нравственные и этические нормы, следуя требованиям профессиональной этики.

В результате на качество профессиональной деятельности и самочувствие педагога влияют стрессовые ситуации, сказывающиеся на здоровье субъекта труда.

Если длительность состояния стресса будет продолжительной, то это повлияет на отношение к работе и своим обязанностям. Постоянная усталость будет вызывать рассеянность, снижая результат труда.

Понятие «стресс» впервые ввел Г. Селье - канадский эндокринолог австро-венгерского происхождения.

Г. Селье считает, что стресс — это совокупность неспецифических адаптационных реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов – стрессоров [9, с.13].

Многие ученые по-разному трактуют понятие «стресс». Приведем некоторые определения данного понятия:

Д. Фонтана, Д.Л. Гибсон, Дж. Гринберг считают, что стресс — это требования к адаптивным способностям человека [5].

Стресс — это естественный процесс взаимодействия между человеком и внешней средой. Такое определение дают: Р. Лазарус, С. Фолкнам, К. Купер [9].

Л.А. Китаев-Смык, Ю.И. Александров, А.М. Колман говорят о том, что стресс — это психическое или физическое напряжение, которое является причиной ухудшения физического и психического здоровья [2].

По определению Р.С. Немова, Н.П. Фетискина, А.Г. Маклакова: стресс — это особое функциональное, психологическое, физиологическое состояние организма [9, с.24].

Существует достаточно много исследований на тему «стресс», и каждый ученый имеет свои видения этого феномена и определения.

Г. Селье, Ж. Годфруа, О.Н. Полякова считают, что стресс — это реакция на раздражители [7].

Таким образом, стресс - широчайшее во всех отношениях понятие, которое затрагивает различные стороны жизни человека. С помощью стресса организм мобилизует себя целиком на самозащиту, на приспособление к новой ситуации, приводя в действие защитные механизмы, которые обеспечивают сопротивление воздействию стресса.

Если мы говорим про стресс, то это не значит, что можем его рассматривать только с отрицательной стороны, потому что существует и положительный стресс. Г. Селье выделяет два вида стресса: дистресс и эустресс [9].

Рассмотрим эти виды стресса более подробно.

Эустресс - стресс, вызванный положительными эмоциями, или несильный стресс, мобилизирующий организм. Г. Селье утверждал, что *эустресс* помогает укрепить иммунную систему, увеличить продолжительность жизни. Данный вид стресса тренирует и укрепляет адаптационные системы организма, т. е. необходим для поддержания высокого уровня здоровья [9, с.14].

Для наглядности можно привести пример из жизни влияния эустресса на педагога.

Например, педагог, путешествуя с учениками по Золотому кольцу, может испытывать стресс. С одной стороны, это неизвестная местность, незнакомые люди и огромная ответственность за детей. С другой стороны, педагогом управляет любопытство, которое помогает расширить мировосприятие, что является положительным фактором или эустрессом.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что наблюдается положительное влияние эустресса на педагога. В этом случае учитель чувствует себя более позитивно, стресс присутствует, но в минимальном объеме.

В основном, рассмотренные виды стресса, по определению Г. Селье, являются дистрессом.

Дистресс — это негативный вид стресса, с которым организм справляется с трудом, и серьезно влияет на состояние педагога [9, с.14].

Можно привести следующий пример. У педагога произошел конфликт с родителями обучающегося. Соответственно, в этой ситуации можно

наблюдать напряжение, дискомфорт, волнение, учащенное дыхание. Все это влияет на здоровье педагога. После такой ситуации достаточно тяжело выйти из состояния стресса, прийти в себя. Необходимо применять такие методы саморегуляции как аутогенная тренировка, нервно-мышечная релаксация, идеомоторная тренировка и др.

Г. Селье указывает на то, что сильные стрессы ускоряют процессы старения, достаточно серьезно изнашивая организм [7]. Из этого следует, что чрезмерный стресс может привести к таким психосоматическим заболеваниям как язва желудка, гастрит, сердечно-сосудистые заболевания и др. Происходят нарушения работы внутренних органов. Болезни щитовидной железы связаны с усиленной гормональной регуляцией организма. Это может привести к возникновению бронхиальной астмы, гипертонии, инсульта. Все это отрицательно сказывается на показателях здоровья учителя. Для того чтобы состояние педагога не ухудшалось с каждым днем, необходимо прибегать к помощи медитации и релаксации.

По определению таких авторов как Л.М. Аболин, Г.Ф. Заремба, Л.М. Митина, С.В. Субботин, профессиональная деятельность педагога является одной из наиболее напряжённых в психологическом плане видов социальной деятельности и входит в группу профессий с основательным присутствием стресс-факторов [2].

Из этого следует, что каждый фактор по-своему влияет на личность и профессиональную деятельность учителя.

Н.В. Самоукина считает, что профессиональный стресс — это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью [9].

Автор выделяет следующие виды профессионального стресса и причины его появления:

1. Информационный стресс возникает в результате информационных перегрузок [9, с.81]. Причинами информационного стресса может быть дефицит информации, изменение информационных параметров профессиональной деятельности. У человека, имеющего высокую степень ответственности, возникает усиление напряженности во время принятия какого-либо решения.

2. Эмоциональный стресс в профессиональной деятельности возникает в результате переживания, унижения, вины, гнева, конфликта с руководством, разрыва деловых отношений с коллегами по работе [9, с.81]. Переживания эмоционального стресса достаточно сильно воздействуют на человека, в результате чего разрушаются глубинные установки и ценности, связанные с профессией. Формирование эмоционального стресса происходит в условиях длительных и непрерывных конфликтных ситуаций, в которых субъекты трудовой деятельности лишены возможности удовлетворять

свои ведущие потребности, т.е. достигать полезных для них приспособительных результатов.

3. Коммуникативный стресс связан с реальными проблемами делового общения [9, с.81]. Данный стресс может проявляться в разговоре на повышенных тонах, в раздражительности, что может способствовать пониженной самооценке. Сильно повышенная раздражительность может перейти в коммуникативную агрессию, которая проявляется в стремлении унижить другого человека, в желании исключить определенного человека из коммуникативных контактов.

Коммуникативная агрессия может быть как способом защиты, так и средством нападения в ситуации конфликта, а иногда способом снять психологическое напряжение.

Коммуникативный стресс часто является причиной неблагоприятного психологического климата в трудовом коллективе, его низкой сплоченности. Важными факторами, улучшающими психическую адаптацию в профессиональных группах, являются социальная сплоченность, способность строить межличностные отношения, возможность открытой коммуникации.

Успешность учителя может быть раскрыта через его психологическое здоровье. Обозначая его значимость, Л.М. Митина говорит о том, что профессиональное здоровье учителя - основа эффективной работы современной школы и ее стратегическая проблема [5].

Психологическое здоровье педагога — это залог эффективной работы его учеников [5]. Если психологическое здоровье снизится, то соответственно будет повышаться конфликтность во взаимоотношениях с педагогами, родителями, снизится эффективность труда и обучаемости. Психологическое здоровье является необходимостью сохранения и укрепления своего психологического здоровья, овладения различными способами саморегуляции и умения контролировать свои эмоции и поведение.

Существует достаточно много определений психологического здоровья.

В.Э. Пахальян считает, что психологическое здоровье — это состояние субъективного, внутреннего благополучия личности, обеспечивающее оптимальный выбор действий, поступков и поведения в ситуациях ее взаимодействия с окружающими объективными условиями, другими людьми и позволяющее ей свободно актуализировать свои индивидуальные и возрастно-психологические возможности [8, с.109].

Н.К. Смирнов определяет психологическое здоровье как высокий уровень социально-психологического приспособления, который проявляется в равномерных, гармоничных отношениях с окружающими, что позволяет чувствовать психологический комфорт и высокий потенциал достижения благополучия в жизни. [5].

В заключение хотелось бы сказать о том, что от профессионального стресса невозможно избавиться, но его можно контролировать различными методами саморегуляции, такими как дыхательные упражнения, медитация,

релаксация и др., которые необходимы каждому человеку. Необходимо контролировать свое поведение, эмоции в различных ситуациях. С целью сохранения психологического здоровья необходимо применять способы предотвращения развития профессионального стресса и борьбы с ним в случае возникновения.

Список литературы

1. Бодров, В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ, 2016. — 352 с.
2. Васягина Н. Н. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации (на примере юридического вуза): монография / Н. Н. Васягина, О. В. Лозгачева. — Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2009. — 112 с.
3. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности: учебное пособие в 2 ч. Ч.2. Профессиональная деформация личности. — Тверь: Тверской государственный университет, 2018.
4. Митина, Л. М. Психология труда учителя: учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 337 с.
5. Митина, Л. М. Профессиональное здоровье педагога: учебное пособие для вузов / Л. М. Митина, Г. В. Митин, О. А. Анисимова. — 2-е изд., доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 379 с.
6. Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / Е. Ю. Пряжникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2016. — 520 с.
7. Селье Г. Стресс без дистресса/ Г. Селье. — Москва.: Прогресс, 1982. — 123 с.
8. Фролова Ю.Г. Психология здоровья: пособие / Ю.Г. Фролова. — Минск: Выш. школа, 2014. — 255 с.
9. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб., 2012. — 330 с.

Lysa M.V., first-year master's student, psychology, profile "Psychology of labor and engineering psychology"

Tver, Tver State University

Research supervisor - Doctor of Psychological Sciences, Professor Zhalagina T.A.

PROFESSIONAL STRESS IN PEDAGOGICAL ACTIVITIES

Annotation. This article discusses such concepts as: "stress", "psychological health", "professional stress", as well as definitions of these concepts in the professional activity of a teacher. Special attention is paid to the consequences of excessive stress and ways to relieve tension. The conclusion States that it is necessary to prevent the development of professional stress in order to preserve psychological health of a teacher.

Keywords: stress, eustress, distress, professional stress, professional health, psychological health.

Сиротенко Е.Б., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»

г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Бариляк И.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье предпринята попытка раскрыть психологический аспект дистанционной работы и разъездного характера трудовой деятельности в соответствии с рядом критериев. Представлен анализ имеющихся исследований психологического аспекта дистанционной работы.

Ключевые слова: дистанционная работа, менеджеры, дистанционный менеджмент, управление персоналом, психологическая работа в организации, профессиональная деятельность.

Актуальность выбранной тематики определяется тем, что общество на данный момент находится в условиях модернизации. Данный процесс происходит одновременно во всех областях экономики, трансформируя управленческие и технологические стороны труда и занятости. Что в свою очередь привело к изменениям в части предметов и уровней стандарта организации (СТО). Изменения СТО — это возникновение новых нетрадиционных форм организации труда, повышение в занятом населении численности и доли работников, трудовые отношения которых имеют, неординарный, атипичный характер, индивидуализация труда в трудовом процессе, активная реструктуризация рабочих мест: разбавление традиционных социальных позиций альтернативными. А именно прослеживается тенденция все большей дифференциации профессиональных категорий, обусловленная пространственно-временной дистанцией, как между отдельными структурными подразделениями в организации, так и психологической дистанции между коллективом и отдельными работниками, выполняющими трудовые задачи различного спектра, отчетливо отличающиеся по содержанию и месту в трудовом процессе.

Понятие дистанционной работы, по нашему мнению, справедливым будет воспринимать не только как синонимичное к термину «телеработа», но и как всевозможную работу, выполняемую сотрудником на расстоянии от субъекта управления, его офисов и филиалов. Заметим, что ключевое для нас понятие времени подавляющее большинство воспринимает как абсолютное новаторство. В то время как к настоящему времени можно найти десятки интерпретаций феномена «дистанционная занятость».

Приведем несколько определений, которые легли в основу нашей работы.

И. Шендрик дает следующее определение дистанционной работе — это форма трудовых отношений, характеризующаяся выполнением работником своих обязанностей вне офиса [4, с. 25].

А.В. Слепов рассматривает ее как трудовую функцию, определенную трудовым договором, для осуществления которой, необходимо использование информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет":

а) вне места нахождения работодателя, филиала компании, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности),

б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя [3, с. 15].

В основу для построения первого определения автор вкладывает предположение о местоположении сотрудника, не беря во внимание вопросы его взаимодействия с непосредственным руководителем и работодателем. В то время как второе определение учитывает и отражает в себе основные аспекты удаленной работой.

В особенности злободневным нам видится значение психологических и социальных факторов и успешность их использования в поддержании достаточного уровня результативности деятельности менеджеров вынужденных осуществлять профессиональную деятельность в формате дистанционного коллектива.

Исследуя альтернативную форму трудового процесса перед психологами, работающими с организациями и отдельными коллективами сотрудников, в первую очередь встает вопрос о психологической готовности к переходу на дистанционную форму работы. Данная проблематика должна быть исследуема на всех структурных уровнях организации (от рядовых сотрудников, до руководства компании).

Для целостного представления о психологическом аспекте деятельности дистанционного менеджера на предприятии, необходимо подробное рассмотрение его психологического портрета, как субъекта управления.

Портрет «Успешного руководителя» может быть представлен как перечень критериев для его оценки, которые в свою очередь можно подразделить на две группы: Психологические и непсихологические. К группе психологических критериев можно отнести следующие:

- удовлетворённость членов коллектива различными аспектами членства в нём (психологический климат, условия труда, заработная плата и т.д.);
- мотивация сотрудников подшефного подразделения (речь идёт об их желании трудиться и стремлении сохранить членство в коллективе);
- авторитетная позиция среди сотрудников подшефного подразделения;
- самооценка коллектива (оценка эффективности доверенного в руководство подразделения).

Руководитель считается эффективным, только тогда, когда коллектив, которым он руководит, демонстрирует высокие показатели по всем перечисленным психологическим и плановым критериям. Рассматривая лич-

ность управленца (менеджера) в отдельности, мы воспользовались классификацией, американского психолога Марка Шоу разработанной ещё 1971 году. Исходя из логики его рассуждений, личность руководителя можно «разложить» на три класса составляющих:

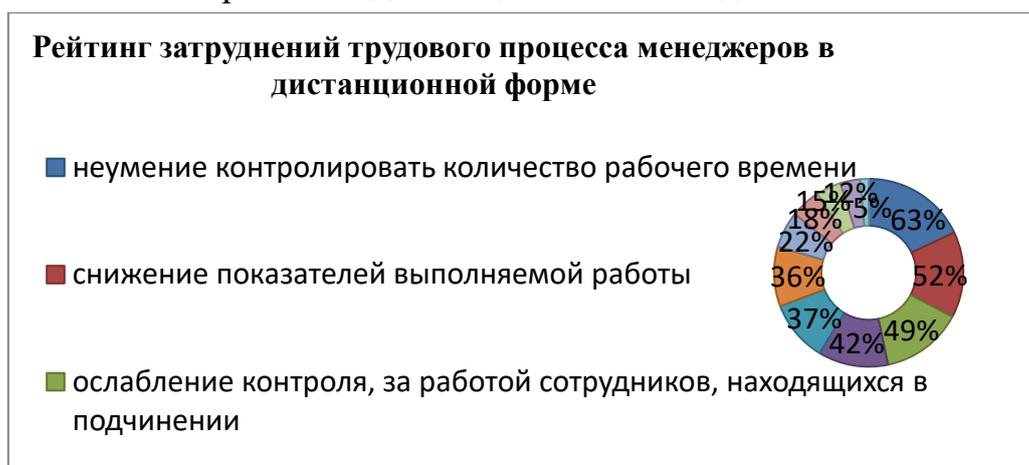
- биографические характеристики;
- способности;
- черты личности.

Представленные ранее классификации рассматривают психологические аспекты менеджмента в традиционном формате работы, но изменяющиеся условия современной экономики побуждают психологов к повторному возвращению к изучению данного аспекта, с обязательным учётом изменений в форме организации труда.

Анализ исследований отечественных и зарубежных авторов по рассматриваемой теме позволяет нам составить рейтинг наиболее часто встречаемых затруднений, которые может испытывать менеджер при осуществлении трудовой деятельности в дистанционном формате (от самого распространённого, до самого редкого):

График 1

Проблемы дистанционного менеджмента



Таким образом, обобщая вышесказанное, мы пришли к выводу о том, что дистанционный менеджмент основывается на лидерстве и испытывает ряд проблем, включенных в психологический аспект, в связи с переходом на удаленную форму работы. Проблемы, выделенные в ходе опросов, проведенных среди менеджеров трудящихся вне офисов, актуализируют направления работы психолога. Одним из направлений его работы может стать помощь в формировании эффективной для данной ситуации корпоративной культуры, определении сфер ответственности работников, становлении новых форм отношений в коллективе. Несмотря на то, что коллектив остается прежним и работает на благо все той же организации, происходят существенные изменения коммуникации внутри коллектива и всей организации в целом.

Теоретическое исследование психологического аспекта дистанционной работы менеджеров способствовало получению целостного представления о закономерностях функционирования дистанционного менеджмента и дистанционных коллективов, направлениях психологической работы в новых условиях организации труда, организации и координации трудовой деятельности сотрудников, в целях сохранения высокого уровня эффективности персонала в интересах организации.

Список литературы

1. Бжассо А.А., Пивень И.Г. Особенности оценки эффективности управления бизнес-структурами в рамках государственно-частного партнерства в современных условиях / Экономика и предпринимательство. – 2020. – №1 (114). – С. 51-55.
2. Меркулов М. М. Дистанционный персонал - мифы и реальность // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2005. – № 7. – С. 12.
3. Слепов А. В. Дистанционный труд. Как перевести офисных сотрудников на удаленную работу/А. В. Слепов // Трудовые споры. – 2013. – № 6.
4. Шендрик И. Удаленная работа - мечта или наказание? [Текст] / И. Шендрик // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – № 10.

Sirotenko E.B., first-year master's student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver state University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor Barylak I.A.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF TELECOMMUTING FOR MANAGERS

Annotation. In this article, an attempt is made to reveal the psychological aspect of telecommuting and itinerant employment according to a number of criteria. The article presents an analysis of available researches of telecommuting psychological aspect.

Keywords: telecommuting, managers, remote management, personnel management, psychological work in organization, professional activity.

СЕКЦИЯ 4
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ
И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

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

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СТРЕСС:
ПРОБЛЕМЫ ДИАГНОСТИКИ**

В статье рассматриваются имеющиеся понятия информационного стресса, его классификация, проведенные исследования. Основной проблемой обозначается отсутствие методики для измерения информационного стресса и актуального на сегодняшний день понятия феномена. Предметом исследования является информационный стресс как фактор, влияющий на физическое, эмоциональное, поведенческое и интеллектуальное состояние. Новизна исследования состоит в акцентировании внимания на особенностях проявления информационного стресса и попытке по-новому дать описание данного явления. Практическая значимость заключается в предложении по разработке методики диагностики информационного стресса для дальнейшего ее использования в работе психолога, психотерапевта.

Ключевые слова: информационный стресс, классификация стресса, измерение информационного стресса, психическое здоровье.

В современной жизни человек ежедневно сталкивается с огромным количеством самой разнообразной информации, с которой мозг и психика справляются далеко не всегда.

Информация сегодня играет одну из важнейших ролей в обществе, становясь неотъемлемой частью материального мира. Информация превратилась в конкретный материальный феномен. Исследователи говорят об информационном взрыве, переживаемом человечеством. В наш обиход вошли такие понятия как «информационный стресс», «информационная перегрузка» и даже «информационный паралич» [3].

Если говорить в общем о хроническом или остром стрессе, он может вызывать многие психические расстройства. Стресс в наше время приобретает масштабы эпидемии и представляет собой основную социальную проблему современного общества [1, с. 2-3].

Среди специалистов даже появился новый термин «цифровое слабоумие», который обозначает нарушение мозговой деятельности, проявляю-

щееся в ухудшении когнитивных процессов (снижение внимания, концентрации, ухудшение памяти в связи с частым или постоянным использованием электронных устройств) [9].

Вышесказанные положения обуславливают актуальность подробного рассмотрения феномена информационного стресса.

Стресс изучен достаточно широко. Однако нам видится проблемой то, что информационный стресс, его влияние на здоровье человека и меры профилактики не изучены в полной мере. Также проблемой является то, что на данный момент отсутствует диагностический инструмент для измерения информационного стресса [3]. Как правило, информационный стресс рассматривается в контексте общего недифференцированного стресса. Исходя из этого, нами были определены цель, задачи и гипотезы нашей работы.

Цель. В данной научной статье мы хотим обосновать необходимость разработки методики измерения информационного стресса.

Задачей исследования является анализ имеющейся теоретической информации и исследований, посвященных информационному стрессу.

Нами выделено две основных гипотезы. 1. Информационный стресс — это особый вид стресса, который в современной действительности должен рассматриваться отдельно от других видов, а не как незначительная составляющая. 2. Диагностика информационного стресса является полезным инструментом в работе психолога, психотерапевта.

Несмотря на имеющиеся многочисленные работы по изучению стресса и стрессовых реакций, до сих пор нет общепринятой их классификации.

Согласно типологии, предложенной Р. Лазарусом, стресс может быть:

1. Биологический (физиологический стресс), который характеризуется нарушением гомеостаза и вызывается непосредственным действием неблагоприятного стимула на организм.

2. Психологический (реакция человека на особенности взаимодействия между личностью и окружающим миром).

Позднее психологический стресс стал интерпретироваться не только как реакция, но как процесс, в котором требования среды рассматриваются личностью исходя из её ресурсов и вероятности разрешения возникающей проблемной ситуации [4].

Уточним, что нами будет рассматриваться информационный стресс как разновидность психологического.

Авторы Кузнецова Е.В., Петровская В.Г., Рязанцева С.А. различают следующие виды психологического стресса:

Эмоциональный - состояние ярко выраженного психоэмоционального переживания человеком конфликтных жизненных ситуаций, которые остро или длительно ограничивают удовлетворение его социальных или биологических потребностей.

Информационный - источником которого служат следующие факторы:

- внешние сообщения, информация о реальном или вероятном воздействии неблагоприятных событий, их угрозе;
- «внутренняя» информация в форме представлений, извлекаемых из памяти сведений о событиях, ситуациях и их последствиях, травмирующих психику;
- ситуация информационных перегрузок, когда субъект не справляется с задачей, не успевает принимать решения в требуемом темпе, при высокой ответственности за последствия решений.

Организационный – проявляется в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определенную организационно-производственную ситуацию (ролевые конфликты, высокие профессиональные требования, экстремальные условия деятельности и др.). [4]

Согласно Бодрову В.А. в современной психологии информационный стресс определяется как состояние, формирующееся под воздействием экстремальных значений информационных факторов. Любая разновидность стресса является в своей основе информационной. [1]

Рассмотрим несколько исследований, посвященных информационному стрессу. В исследовании Ковтунович М.Г. и Маркачева К.Е. описывается разработка австралийскими учеными шкалы, позволяющей оценивать информационные перегрузки («Шкала оценки информационной перегрузки»). На одном конце шкалы – информационные «охотники», которые жадно ищут новую информацию. На другом – «жертвы», которые собирают большой объем информации, но никогда ее не используют.

На настоящий момент нет публикации о представленном австралийскими учеными исследовании, а названные российские исследователи считают полученные в своей работе результаты предварительными и не выделяют четких закономерностей [3].

Интересным представляется экспериментальное исследование влияния информационного и эмоционального стресса на животных. В ходе изучения экспериментальных физиологических исследований на крысах, можно сделать вывод о том, что у испытуемых крыс в результате сформированного информационно-эмоционального стресса отмечалось ухудшение когнитивных показателей, угнетение исследовательского компонента поведения, увеличение уровня тревожности, увеличение «времени для принятия решений», увеличение времени посещения безопасной зоны лабиринта, учащение актов кратковременного груминга [7].

Таким образом, экспериментальное исследование на крысах подтвердило изменение поведенческих и когнитивных факторов при воздействии информационного стресса.

Как отмечается в исследовательской работе Мухамедьяновой А.Р. и Ширяева В.Б. информационный стресс проявляется на трех уровнях:

Физиологический уровень (тошнота, изжога, сухость во рту, повышенное давление).

Эмоциональный уровень (опустошенность, усталость, напряжение, беспокойство, страх от негативных новостей).

Поведенческий уровень (рассеянность, безразличие к поведению окружающих людей, затруднения сосредоточиться на важных вещах, невозможность объективно оценивать себя и окружающих, тяга к вредным привычкам, скованность движений, трудно сконцентрироваться и принять решение) [5, с. 204].

Щербатых Ю.В. отмечает также интеллектуальный уровень проявления информационного стресса (снижение мыслительного потенциала в целом: трудности сосредоточения, повышенная отвлекаемость, сужение поля внимания, снижение емкости оперативной памяти) [8].

Желнин А.И. в своей научной работе дает описание специфических особенностей информационного стресса. «Информационный стресс способен вызывать специфические «информационные» патологии, которые являются безлокальными и в которых функциональные нарушения превалируют над явными структурными повреждениями. Обусловленная информационным стрессом психологическая дезориентация порождает круг таких феноменов, как алекситимия, агнозия, ангедония, апатия, дисфория и т.д. Это вызвано постепенной атрофией эмоциональных центров под влиянием информационной гипертрофии. Последнее отличает современный информационный стресс от классического эмоционального, пусковым механизмом которого является конкретная отрицательная эмоция, связанная с ощущением угрозы, фрустрацией и тревогой. Избыток же информации влечет за собой эмоциональную депривацию, когда человек постепенно теряет способность даже отрицательного реагирования на потоки данных... человек утрачивает способность рефлексировать поступающую информацию, выстраивать к ней субъективное отношение. Теряется функция избирательности, когда поток данных начинает потребляться механически, что более разрушительно для психики, чем отрицательные переживания. Такая эмоциональная индифферентность способна привести к общей девитализации, так как любые эмоции, несмотря на их модальность, являются существенным катализатором активности и психики, и физиологических процессов» [2, с. 51-56].

Нам кажется необходимым на основе рассмотренных определений ввести новое определение информационного стресса, являющееся актуальным на сегодняшний день. Информационный стресс – это состояние, возникающее в результате осознанного или неосознанного потребления и хранения субъективно большого потока информации, при котором наблюдается «информационный ступор», «цифровое слабоумие», состояние «информационной жертвы». То есть это такое психическое состояние, при котором поглощаемая информация перестает использоваться и перерабатываться, и начинает работать как «информационный мусор», негативно воздействуя на личность, даже если является при этом объективно ценной. Нам близок термин «цифровое слабоумие» как результат воздействия информационного стресса,

так как основным источником информации на данный момент являются средства массовой информации и коммуникации, размещенные на цифровых носителях. Остается неисследованным механизм формирования зависимости от информации: не смотря на проявления информационного стресса, современному человеку постоянно хочется получать все новую информацию.

Парадокс состоит в том, что информация является эволюционно ценным ресурсом [2, с. 53]. Существуют общие рекомендации по снижению информационной перегрузки. Однако, многие профилактические программы, направленные на поддержание психического здоровья, имеют негативные последствия: ухудшение качества жизни и физиологических показателей, замещение менее опасного фактора риска на более опасный. К причинам неудач профилактических программ относится абсолютизация точки зрения, согласно которой традиционные факторы риска рассматриваются исключительно в отрицательном ключе. Суть нового подхода к формированию здорового образа жизни состоит в том, что рекомендации по здоровому поведению не могут быть одинаковыми для всех, нельзя бесконтрольно снижать уровень факторов риска у различных индивидуумов [6].

Таким образом, мы видим, что информационный стресс отличается от другого вида следующими особенностями проявления: ухудшение когнитивных процессов, атрофия эмоциональных центров, эмоциональная депривация, изменение поведения. Информационный стресс отличается конкретным источником возникновения (информация). Также особенностью является механизм формирования зависимости от информации.

Данные выводы обосновывают рассмотрение информационного стресса как явления, требующего диагностики.

Зная источник негативного воздействия (субъективно большой информационный поток) специалисту легче осуществлять коррекционную программу по снижению уровня стресса и давать рекомендации по дальнейшей психогигиене. Если использовать имеющиеся методики диагностики стрессовых состояний, во-первых, у человека не будет полной картины своего состояния, а именно объективного подтверждения того, что привело его в состояние стресса. Во-вторых, у человека не будет мотивации на дальнейшую профилактику и самоконтроль потребляемых информационных потоков.

Имея в арсенале метод диагностики информационного стресса, психолог или психотерапевт может дать клиенту рекомендации, разработанные исходя из его образа жизни, личностных характеристик, индивидуальных особенностей. Потому как просто убрать или снизить количество потребляемой информации без анализа конкретного случая представляется нецелесообразным, малоэффективным и даже опасным.

Список литературы

1. Бодров В. А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с. – (Современное образование)
2. Желнин А.И. Проблема информационного кризиса: стрессовые аспекты воздействия информации на психику человека// Информационное общество, 2017. - вып. 4-5. - с. 51-56.
3. Ковтунович М.Г., Маркачев К.Е. Информационный стресс// Психологическая наука и образование, 2008. - № 5. – с. 83-91
4. Кузнецова Е.В., Петровская В.Г., Рязанцева С.А. Психология стресса и эмоциональное выгорание: Учебное пособие, 2012. – 95 с.
5. Мухамедьянова А.Р., Ширяев В.Б. Выраженность информационного стресса и способы его оптимизации// Символ науки, 2017. - №03-3. – с. 203-204
6. Никифорова Г.С. Психология здоровья: Учебник для ВУЗов, - ПИТЕР, 2006. – 609 с.
7. Самотруева М.А., Сергалиева М.У., Ясенявская А.Л., Мажитова М.В., Теплый Д.Л., Кантемирова Б.И. Информационный стресс: причины, экспериментальные модели, влияние на организм //Астраханский медицинский журнал, 2015г. - с. 26-30.
8. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. - Москва [и др.]: Питер, 2008. - 255 с.
9. Шпитцер М. Антимозг: цифровые технологии и мозг. – Москва: АСТ, 2014. – 288 с.

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

Tver, Tver state University

Research supervisor - doctor of psychology, Professor Kopylova N.V.

INFORMATION STRESS: A MODERN VIEW

Annotation. The article discusses the existing concepts of information stress, its classification, and research. The main problem is the lack of methods for measuring information stress and the current concept of the phenomenon. The subject of the study is information stress as a factor affecting the physical, emotional, behavioral and intellectual state. The novelty of the research consists in focusing on the features of information stress and trying to describe this phenomenon in a new way. The practical significance lies in the proposal to develop a method for diagnosing information stress for its further use in the work of a psychologist, psychotherapist.

Keywords: information stress, classification of stress, measurement of information stress, mental health.

*Зыкова Е.Е., магистрант 1 курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель - кандидат психологических наук, доцент Сучкова О.В.*

ВЛИЯНИЕ СИТУАЦИИ РАЗВОДА РОДИТЕЛЕЙ НА ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РЕБЕНКА

В данной статье идет речь о психоэмоциональных проблемах детей, которые пережили развод родителей. Зарубежными учеными были проведены многолетние наблюдения и исследования о том, как формируется личность ребенка после развода. В большинстве случаев это формирует травму у детей. Так же в данной статье речь идет и о том, что если ребенок все-таки будет поддерживать хорошие отношения с обоими родителями, то вероятность благополучного развития значительно возрастает. Отечественными психологами в данной статье была выдвинута теория, о том, что если супругам необходим развод, то и ребенку он необходим, так как после развода, родители вновь обретут гармонию с самими собой.

Ключевые слова: родители, развод, психоэмоциональное развитие, ребенок, травма, отец, мать, неполная семья, неврозы, воспитание, трудности воспитания.

Последние десятилетия зарубежные и отечественные ученые активно занимаются исследованием данной проблемы.

Известный психоаналитик Юдифь Валлерштейн на основе своего пятнадцатилетнего наблюдения за определенной группой детей, переживших развод родителей, утверждает, что продолжение агрессивных разногласий между родителями порождает у детей не только мучительный «конфликт лояльности», но, прежде всего, это складывается печальным образом на их отношении на своей собственной персоне. Ребенок, становясь взрослым, продолжает чувствовать себя нежеланным, своего рода несчастным случаем, плодом ненависти, а не любви. Такие дети не любят себя, не находят радости в жизни и не видят в ней смысла, вплоть до того, что их посещают мысли о самоистреблении.

Валлерштейн отмечает, что, прежде всего, несмотря на разрыв супружеских отношений, родители должны предпринять все возможное, чтобы дать ребенку возможность поддерживать добрые отношения с ними обоими. «Они должны также приложить все силы и мужество, чтобы побыстрее избавиться от своих собственных страданий. Заботясь о своем собственном душевном благополучии, родители заботятся и о душевном благополучии детей, поскольку тогда они в состоянии гораздо успешнее выступать в своей родительской роли». Чрезвычайно важно то, что родители должны научиться отличать свои собственные потребности от потребностей детей. Поэтому матери не мешало бы задаться вопросом, а хотелось бы мне самой на месте ребенка, чтобы мой папа навсегда исчез из моей жизни? Поэтому родители должны быть в состоянии извиниться перед своим ребенком за развод, вне зависимости от его обстоятельств. И родители

должны вселить в детей уверенность, что с настоящего момента они будут предпринимать все, что в их силах, чтобы облегчить детям их страдания. И ребенок должен знать, что он имеет право продолжать любить обоих родителей. Родители должны помочь детям пережить боль разлуки. Дети должны быть своевременно и подробно проинформированы о предстоящих событиях и им должно быть позволено, проявить свои эмоции, потому что с одной стороны, проявление горя уже в большой степени облегчает само горе, а с другой - ведь утешить человека можно лишь тогда, когда он показывает, что он нуждается в утешении.

Австрийский психоаналитик Гельмут Фигдор является одним из ведущих специалистов в области проблем развода, он рассматривает трудности детей не оторвано от душевной жизни родителей, а видит весь комплекс взаимосвязанных переживаний и ставит своей задачей помочь одновременно тем и другим. Он убежден, что хорошее самочувствие детей неразрывно с хорошим самочувствием родителей.

Обширный опыт привел Гельмута Фигдора к заключению, если ребенок поддерживает хорошие отношения с обоими родителями, шансы благополучного развития его психики значительно возрастают. Важна не столько частота встреч, сколько доброта и доверие. Для того у ребенка должна быть свобода, т.е. родители должны стараться поддерживать отношения друг с другом, чтобы не обременять детей своими конфликтами и не требовать от них так называемой «верности». Иначе ребенок живет среди двух огней, когда хорошие отношения с мамой зачеркивают его отношения с отцом, и наоборот.

Гельмут Фигдор считает, что такие сложные условия развития до, во время и после развода повышают вероятность нарушения развития и способствуют предрасположенности к будущим невротическим заболеваниям. Дети, пережившие развод родителей, продолжают страдать и много лет спустя, уже став взрослыми. И если родителям удастся создать приемлемые условия для развития ребенка, то шансы его будущего здоровья возрастают.

Гельмут Фигдор обращает внимание на еще очень значимую проблему, которую влечет за собой развод. Это то, что бывшие дети развода в большинстве случаев стремятся к счастливому браку и не повторяют ошибки своих родителей. Однако сталкиваются с рядом трудностей, помех, и они часто терпят крах, прежде всего потому, что им неизвестна модель нормального функционирующего партнерства.

Эвелин Сюллеро – известный французский социолог, автор трудов по проблемам демографии, семьи и женского движения. Одна из ее последних книг «Каков отец? Каков сын?» посвящена роли отца в семье и его участию в воспитании детей после развода родителей. Эвелин Сюллеро выступает в защиту отцов, что разрушение патриархальной системе отношений между мужчиной и женщиной, изменение «соотношения сил» в семье привели к

тому, что монополярная власть мужчины в семье сменилось властью женщины, которая фактически стала «главным родителем» в то время, как мужчина перешел на вторые роли. Ни к чему хорошему это не привело. Когда женщина в семье «побеждает» мужчину, за это расплачивается ребенок, считает Эвелин Сьюллеро.

В обществе распространено мнение, что психоэмоциональное благополучие ребенка возможно только рядом с матерью. В глазах общества любовь отца внушает меньше доверия и менее трогательна, чем любовь матери. Эвелин Сьюллеро подчеркивает, что функция отца отличается от материнской: отец дает ребенку свое имя, являет собой модель того, кем станет мальчик, когда вырастет. Ребенок, выросший без отца и лишенный социальных ориентиров, которые обычно мужчина передает потомкам, более склонен к совершению импульсивных, необдуманных действий.

Некоторые эксперты полагают, что после развода родителей на смену биологическому отцовству может прийти духовное. Они считают, что «настоящий отец – тот, который любит».

Эвелин Сьюллеро считает, что любой взрослый способен полюбить не своего ребенка, найдя его очаровательным, умным или забавным. «Я никогда не устану повторять, что у ребенка – один биологический отец на всю жизнь, и никто не может изменить этой реальности. Между родным отцом и ребенком, независимо от любви, всегда существует нечто другое – более сильное и менее сентиментальное. Это глубинная связь, привязанность, действующая на глубоком – физическом, архаическом уровне. Ее когда-то называли «кровной».

Психоаналитик Анри Биллер, в результате многолетних наблюдений пришел к выводу, что мальчики, не имевшие рядом с собой отца в первые два года жизни «находятся в менее выгодной ситуации для формирования их личности, чем те, которые лишились отца в более старшем возрасте. Они недоверчивы, не так активны и изобретательны». Анри Биллер утверждает, что отец занимается ребенком иначе, чем мать. Его отличают от матери не только запах, голос, прикосновение («колючие щеки»), но и то, как он обнимает ребенка, игры, которые он придумывает: подбрасывая ребенка в воздух, сажая на плечи, качая его, заставляя ощутить движение, пространство. И если мальчик никогда не получал от отца подобных физических знаков привязанности, это может привести к появлению у него страхов и даже тяги к гомосексуальности. Сыновья, не получившие должной отеческой опеки, по мнению Анри Биллера:

- неуверенные в себе;
- испытывают трудности с определением моральных ценностей, взятием на себя ответственности, развитием чувства долга и принятием на себя обязанность по отношению к ближним;
- им тяжело дается подчинение и уважение к авторитетам, а также завоевание собственного авторитета;

- у них чаще развиваются психологические комплексы, которые в худшем случае могут привести к алкоголизму, токсикомании, правонарушениям;
- чаще, чем сыновья, имеющие отцов, проявляют склонность к гомосексуализму

Доктор Валют из Квебекского университета пишет: «Отсутствие отца и стереотипа мужского поведения у ребенка объясняет трудности в его поведении, связанные с утверждением принадлежности к мужскому полу».

По данным американских исследователей, дети разведенных родителей составляют группу повышенного риска. До пяти лет они чаще испытывают страх, смущение, склонны к самообвинению, им свойственна бедность в выражении чувств. В шесть лет и далее они часто становятся стеснительными, их охватывает чувство одиночества, покинутости. В последствии эти чувства усиливаются с каждым изменением, происходящим в жизни ребенка, подпитываются озлобленностью. Для многих детей, разлученных с отцами, юношеский возраст является периодом повышенного риска. Для молодых людей из неполных семей, уже совершивших правонарушение по достижении двадцати одного года, намного превышает процент правонарушителей из полных семей. Девушки, живущие только с матерями, гораздо раньше и намного чаще вступают в интимные отношения с мужчинами, чем те, что живут с обоими родителями. Они чаще нарушают запреты матери: курить, пить алкогольные напитки и т. д.

Итак, многие зарубежные исследователи сходятся в едином мнении: отец играет большую роль в социальной адаптации ребенка, особенно сына, и наоборот – его отсутствие может повлиять на возникновение у ребенка девиантного поведения. Исходя из этого, ученые говорят о необходимости участия отца в воспитании ребенка после развода.

Что думают по данной проблеме отечественные ученые?

Отечественный философ Зацепин В.И. считает, что неполная семья, при всей жертвенности и хронических условиях матери не может обеспечить полноценных условий социализации ребенка. Под которой психологи понимают весь процесс вхождения его в социальную среду, приспособление к ней, освоение социальных ролей и функций. Процесс социализации ребенка из неполной семьи усложняется и деформируется.

В неполной семье мать стремится своим влиянием, своей любовью, своей заботой компенсировать то, что, по ее мнению, дети не получают из-за отсутствия отца. По отношению к детям такая мать занимает опекающую, охранительную контролирующую инициативу ребенка позицию. А это способствует формированию эмоционально ранимой, безынициативной, несамостоятельной, поддающейся внешним влияниям, «извне управляемой» эгоистической личности. Нельзя забывать и о влиянии внешней среды. Ребенок из неполной семьи чаще оказывается объектом нравственно – психологического давления со стороны детей из благополучных семей, что ведет к формированию чувства неполноценности, агрессивности.

Формирование личности ребенка еще более осложняется в том случае, если он был свидетелем или участником семейных конфликтов и скандалов, которые привели его родителей к разводу. Сохраняющаяся привязанность к отцу при враждебном отношении к нему, матери стать причиной раздвоения психической жизни ребенка, его личности.

Отсутствие мужчины в семье особенно деформирует процесс социализации мальчиков, для которых в ней не оказывается естественной социальной модели для подражания.

Еще сложнее социализации детей происходит там, где мать настойчиво пытается «устроить» свою судьбу. В семье часто появляются новые «дяди». Некоторые из них поселяются в квартире, перестраивают на свой лад их семейный быт, требует от ребенка определенного отношения к себе, а потом уходят. Их место занимают другие, и все начинается сначала. Ребенок заброшен, он чувствует себя никому не нужным.

Хоментаскас Т.Г. говорит о том, что многие родители из благих соображений считают, что любая полная семья для ребенка лучше, чем развод. И такая позиция представляет собой достаточно распространенное заблуждение. Иногда она обосновывается теми исследованиями, в которых показаны недостатки социального приспособления детей из разведенных семей, выявлены: повышенная нервная раздражительность, эмоциональные проблемы у детей после развода. Конечно, так тоже бывает, но считать причиной бед растущего ребенка то, что его родители разведены, и теоретически, и жизненно неоправданно.

По мнению Хоментаскаса Т.Г. ссоры, частые разногласия между родителями, их конфликтные отношения более пагубно действуют на ребенка, чем сам развод и последующая жизнь с одним из родителей. На это особо обратили внимание психологи, которые показали, что наибольший вред детям приносит не сам развод, а ссоры между супругами, предшествующие расторжению брака. Ребенок чутко воспринимает межличностную дистанцию, образовавшуюся вследствие их ссор. Ребенок чувствует психологический дискомфорт, но не видит, в чем его причина, не знает средств, как избежать таких негативных переживаний. При этом они чрезвычайно чутки к изменению эмоциональной атмосфере в семье и склонны ее изменения связывать либо с происходящими внешними событиями, либо с собственным поведением.

Конечно же, часто истинная причина ссор родителей остается ребенку неизвестной.

Не находя удовлетворительного объяснения разногласиям между родителями, дети часто воспринимают в качестве их причины самих себя. Конечно, ребенок, определяющий причину ссоры как следствие собственной «плохости», испытывает сильное чувство вины, что еще углубляет и без того тяжелое эмоциональное состояние и может стать причиной серьезных психических травм.

Развод, по мнению Хоментausкаса Т.Г., самый простой, но далеко не самый лучший вариант. Во-первых, расторжение семейных связей травмирует и супругов, и детей. Дети привыкли и любят обоих, им необходимы и отец, и мать. Во-вторых, сам факт развода не снимает раздраженности, неудовлетворенности у супругов. Часто, даже наоборот: неудовлетворенность, отягощенная чувством одиночества, повышается. Таким образом, негативное эмоциональное состояние, возникающее из-за переменных личностных проблем, часто продолжает свое существование в каждой «половинке» семьи. В таких случаях усугубляется соответствующее влияние на детей. Если раньше неудовлетворенность, раздраженность частично «разряжались» в супружеских отношениях, то теперь они могут быть целиком обращены на ребенка.

Случается так, что мать или отец пытаются «вышибить» из ребенка любые признаки бывшего супруга, они тем самым еще более осложняют и так очень психологически сложное положение ребенка после развода, делают его еще более шатким – ребенок теряет еще одну точку опоры: под угрозой ставится положительный образ, или его элементы, недостающего родителя. Поступая так, разведенные родители сильнее увеличивают риск психологического «срыва» ребенка.

Хоментausкас утверждает, что помочь ребенку часто просто невозможно без коррекции отношений бывших супругов.

Захаров А.И. в своей книге «Дневные и ночные страхи у детей» говорит о том, что на количество страхов оказывает влияние состав семьи. У девочек и мальчиков старшего дошкольного возраста часто страхов заметно выше в неполных семьях, что подчеркивает особую чувствительность этого возраста к разрыву отношений между родителями.

Именно в пять – семь лет дети в наибольшей степени стремятся идентифицировать себя с родителями того же пола, то есть мальчики хотят быть во всем похожими на наиболее авторитетного для них в эти годы отца как представителя мужского пола, а девочки на свою мать, что придает им уверенность в общении со сверстниками своего пола. Если у мальчиков отсутствие отца и защиты с его стороны, как и чрезмерно опекающее, замещающее отношение матери, ведет к несамостоятельности, инфантильности и страхам, то у девочек нарастание страхов зависит, скорее, от самого факта общения с беспокойной, лишенной опоры матери. Девочки более эмоционально ранимы, чем мальчики, воспринимают отношения в семье. При конфликтной ситуации в семье девочки чаще, чем мальчики отказываются выбирать роль родителя того же пола в воображаемой игре «Семья», предпочитая оставаться сами собой. Мать может надолго потерять свой авторитет у дочери.

Заслуживает внимание обнаружение у детей – дошкольников из конфликтных семей более частых страхов перед животными (у девочек), стихий, заболеваний, заражением и смертью, а также страхов кошмарных снов (у мальчиков).

Все эти страхи являются своеобразными эмоциональными откликами на конфликтные отношения родителей.

Захаров Л.И. в своем труде «Происхождение детских неврозов и психотерапии» рассмотрел влияние неполной семьи на возникновение неврозов у детей. Исследование показывает, что у мальчиков – дошкольников в неполных семьях достоверно чаще встречаются: капризность и истеричность, в поведении беспричинное упрямство и негативизм, онанизм, тики. У девочек в неполных семьях достоверно более частым будет заикание.

При неврозах у детей, как уже намечалось, развод у родителей происходит достоверно чаще, когда он встречается в прародительской семье и один из супругов жил в детстве в неполной семье.

Захаров заметил, что средний возраст матери при разводе – тридцать лет. При этом она обычно имеет детей дошкольного возраста.

Инициатором развода, считает он, почти всегда является мать, часто не удовлетворимая мягким характером отца, его «неумение жить» или повышенной возбудимости, эгоцентризм, стремлением доминировать, а также отсутствием поддержки в психологически сложные периоды жизни (народнение ребенка и т. д.). Значительно меньшую роль играет алкоголизм, который встречается, скорее, как исключение, а не, как правило, в семье, где дети больны неврозом.

Существенно, что развод отмечается достоверно чаще, если дети походят внешне на отца. У мальчиков это «роковое» обстоятельство выражено в большей степени, чем у девочек. Найденная закономерность означает большую нетерпимость матерей к общим с отцами чертам у детей в случае предшествующих конфликтных отношений в семье. Но и после развода мальчик остается с матерью, которая ревниво относится к его встречам с отцом, испытывает по отношению к сыну постоянное чувство эмоциональной неудовлетворенности и недовольства.

Больше всего неполных семей у детей с истерическим неврозом, у мальчиков достоверно чаще, чем при остальных клинических формах неврозов.

Истерический невроз у мальчиков в немалой мере следствие отсутствия мужского влияния и недостаточной эмоциональной отзывчивости со стороны матери.

Ситуация развода может быть драматичной для девочек, если они привязаны к отцам и имеют много общего с ними. Возникающие реактивные наслоения нередко усугубляются беспокойством по поводу возможной потери матери, т.е. тревогой одиночества и социальной изоляции. Нередко девочки и мальчики, похожие на отца не отпускают мать от себя, испытывая каждый раз острое беспокойство при ее уходе. Им кажется, что мать может не вернуться, что с ней может что-то случиться. Нарастает общая боязливость, усиливаются страхи, идущие из более раннего возраста, и частым диагнозом в этом случае будут: невроз страха и истерический невроз, нередко перерастающие в подростковом возрасте в невроз навязчивых состояний.

Результаты исследований показали, что неврозы возникают у детей не до, а после развода, у мальчиков – в среднем спустя два года, у девочек – около года. Возникновение невроза у мальчиков более чем у девочек, отодвинуто по времени от момента разрыва отношений между родителями. Соответственно, невроз у мальчиков в большей степени обусловлен уже появившейся после развода конфликтной ситуацией во взаимоотношениях с матерью, крайностями ее отношения.

Спиваковская А.С. пишет: «Если развод необходим родителям, то он необходим и ребенку, поскольку после развода появляется возможность гармонизации жизни каждого из супругов. В семье, где постоянно царит напряжение, бесконечно воспроизводятся конфликты, ребенок чувствует себя вдвойне несчастным. Вместе с тем необходимо помнить, что для ребенка даже самый оправданный развод может стать сильнейшим потрясением, вызвать неблагоприятные последствия, проявление которых иногда продолжаются значительное время».

Спиваковская А.С. считает, что правильному поведению с ребенком во время развода помогает хороший контакт с ним. Если мать всегда заботилась о взаимопонимании со своим ребенком, если внушила ему чувство любви, то развод, всякая иная жизненная трудность может повлиять на правильное развитие, но, наоборот, стать средством укрепления личности ребенка, утвердить все позитивные стороны его души.

Спиваковская А.С. в своем труде описывает трудности воспитания ребенка после развода. «Трудность воспитания, прежде всего, связана с тем, что при относительно редких встречах ушедшему родителю из семьи трудно видеть изменения, происходящие с ребенком, трудно поддерживать глубокий душевный контакт с ребенком». И все же, несмотря на это, она утверждает, что родители «на выходные дни» могут обеспечить ребенку такое же полноценное воспитание, могут вызвать в детях чувство глубокой любви и уважения. Первым условием правильного воспитания она считает, согласованность и обдуманность действий взрослых. Если тот родитель, с которым живет ребенок, будет постоянно внушать, что отец или мать его бросили, что он им безразличен, контакту будет нанесен непоправимый ущерб.

Ушедшему из семьи супругу Спиваковская А.С. советует, несмотря на отдаленность ребенка, постараться жить его заботами, быть искренне заинтересованным в его детской жизни. Такой неподдельный интерес поможет родителю найти правильные формы организации встреч с ребенком. «Это может быть и запланированный поход в театр, но обязательно с подготовкой к нему. Можно просто погулять, беседуя на интересующие ребенка темы».

Нартова – Бочавер С.К. в своей книге «Ребенок в карусели развода» пишет: «Развод родителей – всегда травма для ребенка. Сколько бы ни прошло лет, даже взрослые называют развод родителей одним из самых

тяжелых воспоминаний детства. Развод для ребенка – разрушение среды обитания. Переживания детей в ситуации развода родителей изменяются в диапазоне от вялой депрессии, апатии до резкого негативизма и демонстрирования несогласия с мнением родителей».

Нартова – Бочавер С.К. считает одним из самых ближайших последствий послеразводного стресса для детей – нарушение их адаптации к повседневной жизни. А также указывает на существование дальних последствий, касающихся глубоких изменений личности ребенка, представлений о любви и верности, о том, какой должна быть семья.

Таким образом, зарубежные и отечественные ученые единодушно признают, что развод родителей для ребенка в большинстве случаев – психотравмирующая ситуация, которая оказывает негативное влияние и мешает в дальнейшем полноценному психоэмоциональному и социальному развитию личности ребенка. Но если ребенок поддерживает хорошие отношения с обоими родителями, шансы благополучного развития значительно возрастают. А также ученые подчеркивают значимость участия отца в воспитании ребенка после развода.

Список литературы

1. Аронс К. Развод: крах или новая жизнь? Пер. с англ. – М.: Мирт: фирма «Настя», 2000.
2. Балакирев В.П. Отрицательные переживания у детей // Журнал практического психолога. –1996. – №1.
3. Буянов М.И. Ребенку нужна родительская любовь. – М.: Знание, 1984.
4. Видра Д. Помощь разведенным родителям и их детям: от трагедии к надежде. – М., 2000.
5. Захаров А.И. Дневные и ночные страхи у детей. – М., 2007.
6. Захаров А.И. Неврозы у детей и подростков. – М.,2003.
7. Захаров А.И. Психология семейного конфликта. – СПб., 2001.
8. Ребенок в карусели развода / С.К. Нартова-Бочавер, М.И. Несмеянова, Н.В. Малярова, Е.А. Мухортова. – М.: Дрофа, 2001.
9. Солодников В. Анатомия развода // Семья и школа. – 1988. – № 10.
10. Спиваковская А.С. Как быть родителями. – М., 2007.
11. Спиваковская А.С. Профилактика детских неврозов: комплексная психология. Коррекция. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1998.
12. Спиваковская А.С. Психотерапия игра, детство, семья. – М., 2000.
13. Фигдор Г. Дети разведенных родителей: между травмой и надеждой. - М., 1995.
14. Хоментаскас Г.Т. Семья глазами ребенка. – М., 1989.
15. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2003.

16. Эмоциональные нарушения в детском возрасте и их коррекция / В.В. Лебединский, О.С. Никольская, Е.Р. Баенская, М.Н. Меблинг. – М.: Изд-во МГУ, 2000.

17. Юницкий В.А. Психология детской потери. (Обзор зарубежных исследователей) // Вестник МГУ. – М., 1991.

Zykova E. E., first-year master's student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver state University

*Research supervisor- candidate of psychological Sciences, associate Professor
O. V. Suchkova*

INFLUENCE OF THE SITUATION OF PARENTS' DIVORCE ON THE CHILD'S PSYCHOEMOTIONAL DEVELOPMENT

Annotation. This article deals with the psychoemotional problems of children who have experienced the divorce of their parents. Foreign scientists have conducted many years of observations and research on how the child's personality is formed after divorce. In most cases, this forms a trauma in children. Also, in this article we are talking about the fact that if the child still maintains a good relationship with both parents, the probability of successful development increases significantly. Domestic psychologists in this article put forward the theory that if the spouses need a divorce, then the child needs it, because after the divorce, the parents will again find harmony with themselves.

Keywords: parents, divorce, psychoemotional development, child, trauma, father, mother, incomplete family, neuroses, upbringing, difficulties of upbringing.

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

АНАЛИЗ РЕВНИВОСТИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА И ПРЕДМЕТА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

В статье проводится анализ взглядов различных авторов на понятие «ревности». Описываются различные проявления любовной ревности. Раскрываются последствия проявлений ревности по отношению к партнеру. Рассматривается степень изученности проблемы ревности и ревнивости в психологической литературе. Обосновывается необходимость выделения ревнивости как самостоятельного психологического феномена. Делается попытка определения феномена ревности как черты характера. Указывается на необходимость более точной проработки проблемы ревнивости с применением полученных данных в консультативной практике. Дается план дальнейшего исследования феномена ревности и способов работы с данной проблемой в рамках психологического консультирования.

Ключевые слова: ревнивость, ревность, ревнивый человек, черта характера, проблема ревности, психологическое консультирование.

Актуальность данной работы заключается в том, что в отечественной и зарубежной психологической литературе, посвященной изучению проблемы ревности, не выделяется и не описывается отдельный феномен «ревнивость», который все же используется учеными в различных схожих трактовках и разном контексте. В связи с этим появляется необходимость выделения данного феномена в отдельную дефиницию посредством анализа смежных с ним понятий и подходов различных авторов к определению понятия ревности.

Многие авторы (О.А. Карабанова, Н.Д. Линде, А.Г. Маклаков, Ю.Н. Мошкина, С.Л. Рубинштейн, Е.И. Терентьев, Ю.М. Фисин, М. Фридман) употребляют в своих работах термин «ревнивый» в отношении самого человека. Однако, отдельно этому феномену не уделяется внимания, достаточного описания, понятийной базы и исследований на эту тему нет. Кроме того, данные исследователи не разграничивают понятия ревность и ревнивость.

Актуальным данный вопрос является и потому, что в уголовном кодексе отмечается такой мотив убийства как ревность. Изучение следственной и судебной практики показывает, что поводом для убийства из ревности служит в 70% случаев измена (реальная или мнимая), в 15% случаев отказ вступить в брак, в 12% случаев отказ от продолжения сожительства [2].

О.А. Карабанова, говоря о причинах разводов, пишет, что одним из мотивов является ревность [3]. Более 50% разводящихся пар обвиняли партнера в супружеской измене [12].

Поэтому с нашей точки зрения выделение ревности как самостоятельного феномена и его исследование – интересная, значимая и актуальная задача для психологии и практики консультирования.

Для того, чтобы определить содержание понятия «ревность», мы проанализируем различные взгляды ученых на понятие «ревность».

Е.И. Терентьев определяет эротическую (любовную, сексуальную) ревность как комплекс переживаний при действительной или подозреваемой измене любимого человека (супруга, возлюбленного), который характеризуется сложной психологической структурой: типичными и весьма многообразными эмоциональными реакциями и состояниями (зависть, ненависть, тревога, гнев, отчаяние, жажда мести, страсть и др.), мучительными сомнениями и подозрениями, сложными проявлениями в интеллектуальной, волевой сферах, многообразием форм поведения, зачастую социально опасного [11].

С.В. Пролеев дает следующее определение ревности – это негативно окрашенное чувство, возникающее при ощущаемом недостатке внимания, любви, уважения или симпатии со стороны очень ценимого, прежде всего любимого, человека, в то время как это мнимо или реально получает от него кто-то другой [9].

М. Фридман пишет о том, что ревность представляет собой чувство или аффект, проявляющийся при соревновании или только при косвенном участии какого-либо лица в деятельности, связанной с сильными переживаниями; она выражается в виде мучительного раздражения, к которому присоединяется желание оттеснить соперника [15].

О.А. Карабанова определяет ревность как реакцию на угрозу распада партнерства в условиях реального или мнимого соперничества [3].

Ю.Н. Мошкина трактует ревность как совокупность негативных эмоциональных состояний, ощущаемых при утрате возможности обладать кем-либо или кем-либо [7].

В самом общем виде ревность можно определить в качестве демонстративно или скрыто переживаемого субъектом сложного состояния, интегрирующего в себе позитивное и негативное отношение референтного лица, которое проявляет очевидное или мнимое предпочтение других людей [7].

Ю.М. Фисин определяет ревность как эмоционально-агрессивную реакцию человека на измену или угрозу измены со стороны объекта любви [14].

Как показал анализ различных взглядов авторов на понятие «ревность», чаще всего феномен трактуется как сложная негативная эмоциональная реакция или состояние, аффект, которые включают в себя множество эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакций, возникающих в ответ на угрозу разрыва отношений с любимым человеком.

В толковых словарях дано достаточное количество определений понятию «ревнивый», но не одного содержательного определения понятия «ревность» не было нами найдено. В самых больших и полных психоло-

гических словарях, таких как «Большой психологический словарь» под редакцией Б. Мещерякова и В. Зинченко, «Общая психология: словарь» под редакцией А.В. Петровского, «Оксфордский толковый словарь по психологии», «Словарь Л.С. Выготского» и т.д., также не упоминается понятий «ревнивый» или «ревнивость».

Ревнивый определяется как [4, 8, 13]:

- 1) Склонный к ревности, одержимый ревностью.
- 2) Склонный к ревности, боящийся превосходства другого над собой.
- 3) Придирчиво-настороженный, болезненно относящийся к посягательствам на кого-либо, проявляющий особую заботу о неприкосновенности кого-либо.

В рамках данного исследования для нас представляется ценным взгляд С.В. Пролеева, единственного, кто упоминает в своей работе понятие «ревнивость» и трактует её как хроническую склонность к ревности, которая считается, как правило, негативной чертой и даже сопоставляется с болезнью [9].

Отсюда следует, что ревнивость может рассматриваться как черта характера. В дальнейшем мы будем придерживаться этой точки зрения.

Для более точного определения феномена ревнивость, необходимо рассмотреть понятие «черта характера».

Понятие «характер» означает совокупность индивидуальных психических свойств, складывающихся в деятельности и проявляющихся в типичных для данного человека способах деятельности и формах поведения. Под чертами характера понимают психические свойства человека, определяющие его поведение в типичных обстоятельствах [6].

Говоря о характере, обычно понимают те свойства личности, которые накладывают определенный отпечаток на все ее проявления и выражают специфическое для нее отношение к миру и прежде всего к другим людям. Ситуационно обусловленный мотив или побуждение к тому или иному поступку – это и есть личностная черта характера [10].

По В.А. Аверину, черты характера – это устойчивые свойства личности, выражающие отношение человека к людям, объективной среде и самому себе [1].

Исходя из анализа смежных с феноменом «ревнивость» понятий «ревность», «ревнивый» и «черта характера», можно дать следующее определение явлению «ревнивость».

Ревнивость как черта характера представляет собой склонность человека к ревности, которая выражается в регулярном проявлении сложных негативных эмоциональных реакций и состояний (включающих в себя зависть, ненависть, тревогу, гнев, отчаяние, жажду мести, страсть и др.) при угрозе распада партнерства, связанного с действительной или подозреваемой изменой любимого человека, ощущения утраты возможности обладать им и проявлении очевидного или мнимого предпочтения других людей партнером.

С нашей точки зрения «ревнивость» является важным и неизученным явлением в психологии.

Ревность испытывают все люди, но каждый в разной степени и по-разному проявляет её. Она способна затрагивать практически любые виды человеческих отношений. Но наиболее опасна любовная ревность, которая далее будет рассматриваться нами.

Она может проявляться в легкой форме, например, в раздражении и обиде, когда любимый человек проявил внимание к кому-то другому, а может приводить к постоянным внутренним терзаниям, повышенной подозрительности, скандалам и унижениям, слежке и провокациям, вплоть до бредовых фантазий и применения насилия.

Тревога, подозрения и гнев сплетаются в ревности в плотный клубок. Ревность содержит в себе и обвинения, и обиды. Гнев обычно направлен на воображаемого соперника, но поскольку тот недоступен или проявления гнева опозорили бы самого ревнивца, последний изливает упрёки и обвинения, правдоподобные и совершенно нелепые подозрения на того, чьей любовью дорожит. В результате диких и несурзных скандалов он получает все меньше любви, а может и вовсе потерять то, что так хотел сохранить [5].

Любимый человек чувствует себя объектом, которым хотят владеть насильно, и возмущается посягательствами на свою свободу и суверенный внутренний мир. Он считает ревнивца собственником и тираном и ведет с ним незримую войну, которая может закончиться полным разрывом.

Ревность приводит к ухудшению качества жизни партнеров по браку, к прекращению отношений или к уходу в другие семьи. Семьи распадаются из-за ревнивых нападков одного из супругов. Ревность рождает злобу, зависть, отвержение, разрыв отношений между самыми близкими и любящими людьми [7].

Несомненно, ревность оказывает негативное влияние на психологическое состояние человека и его взаимоотношения с партнером. Поэтому важным аспектом общего вопроса является возможность оказания помощи клиенту в процессе психологического консультирования.

Если речь идет о постоянном и безосновательном проявлении ревности, мы можем говорить о том, что это свойство его личности, черта характера. Черты характера являются генерализованной реакцией личности на различные события в ее жизни. Так, постоянное проявление ревности может свидетельствовать о том, что человек обладает такой чертой характера, как ревнивость.

Черты характера являются устойчивыми личностными особенностями, мы, конечно, не должны понимать это как неизменность черт характера. В процессе жизни те или иные черты характера могут претерпевать определенные, иногда существенные изменения. Однако черты характера не могут изменяться быстро и легко, так, например, как настроение человека.

Но психологическое консультирование может быть направлено на изменение черт характера, в том числе и ревности человека.

Если клиент приходит к нам с проблемой ревности, это может быть связано не с какой-то конкретной ситуацией, а с тем, что сам клиент является ревнивым. В таком случае сама ситуация и обстоятельства не являются причиной проблемы ревности. Так, работая над ситуативным чувством ревности в контексте конкретной ситуации, мы решаем ее поверхностно. Любая другая ситуация может повлечь за собой очередное проявление ревности если речь идет о черте характера – ревности.

Причины ревности лежат гораздо глубже. Так же, как и все черты личности, ревность формируется с детства в зависимости от условий воспитания и особенностей семейной системы. Так, для разрешения проблемы клиента, касающейся ревности, может понадобиться изучение не только сложившейся проблемной ситуации, но и особенностей воспитания ревнивого клиента.

Среди частых ситуаций, когда к психологу обращаются за помощью, особое место занимает проблема неудовлетворенности семейными отношениями. В этом запросе может быть завуалирована проблема ревности, и консультант должен уметь работать с этим.

В связи с этим, мы считаем возможным разработать схему консультирования. Для этого следует:

- определить структурные компоненты феномена ревности;
- обозначить специфические проявления ревности в эмоциональной, когнитивной и поведенческой сферах;
- выделить вероятные причины ревности;
- изучить консультативные техники, методы и методики, применимые к проблеме ревности;
- разработать программу психологического консультирования по проблеме ревности;
- апробировать программу психологического консультирования по проблеме ревности и проанализировать результаты проделанной работы.

В целом это позволит оказать более качественную психологическую помощь клиенту.

Список литературы

1. Аверин В.А. Психология личности: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
2. Капинус О.С. Убийства: мотивы и цели. – М.: Изд-во ИМПЭ-ПАБЛИШ, 2003. – 312 с.
3. Карабанова О.А. К21 Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005. – 320 с.
4. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов; РАН, Ин-т лингвист. исслед. – СПб.: Норинт, 1998. – 1535 с.

5. 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.
6. Маклаков А. Г. М15 Общая психология. – СПб.: Питер, 2001. – 592 с.
7. Мошкина Ю.Н. Психология ревности: предикторы и феноменологические паттерны / Ю.Н. Мошкина // Научно-практический журнал «Гуманизация образования». – 2010. – №3 – С. 24-28.
8. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – Москва: Азбуковник, 2000. – 940 с.
9. Пролеев, С.В. Энциклопедия пороков: оправдание изъянов и слабостей человеческой натуры. – К.: Наук. думка, 1996. – 240 с.
10. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2010. – 713 с.
11. Терентьев, Е.И. Бред ревности / Е.И. Терентьев. – М.: Медицина, 1990. – 318 с.
12. Тийт Э. Факторы риска, вызывающие расторжение брака / Э. Тийт. – Самара // Психология семьи: хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2007. – С. 721-737.
13. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка: 180000 слов и словосочетаний / Д.Н. Ушаков. - М.: Альта-Принт [и др.], 2008. - 1239 с.
14. Фисин Ю.М. Мужская ревность. // Специалист. - №7 – 2009. – С. 32.
15. Фридман М. Психология ревности / М. Фридман; пер. с нем. М. Кобылинской. – Москва: Современный гуманитарный университет, 2009. – 140 с.

Konstantinova S. S., first-year master's student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver state University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor Demidenko N. N.

ANALYSIS OF JEALOUSY AS A PSYCHOLOGICAL PHENOMENON AND SUBJECT OF PSYCHOLOGICAL COUNSELING

Annotation. The article analyzes the views of various authors on the concept of "jealousy". Describes the various manifestations of love-jealousy. The consequences of manifestations of jealousy towards a partner are revealed. The degree of study of the problem of jealousy and jealousy in the psychological literature is considered. The article substantiates the need to distinguish jealousy as an independent psychological phenomenon. An attempt is made to define the phenomenon of jealousy as a character trait. It is pointed out that the problem of jealousy needs to be worked out more precisely with the use of the obtained data in consulting practice. A plan is given for further research on the phenomenon of jealousy and ways to work with this problem in the framework of psychological counseling.

Keywords: jealousy, jealousy, jealous person, character trait, problem of jealousy, psychological counseling.

*Кунцевич Н.В., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Короткина Е.Д.*

ГЕНЕЗИС ВИКТИМНОГО ПОВЕДЕНИЯ

В статье представлен теоретический обзор различных подходов к пониманию феномена виктимного поведения через анализ факторов, его формирующих. Рассмотрены психологические особенности виктимного поведения индивида в системе социальных отношений. Сделаны выводы с определением общих положений о природе виктимного поведения. Обозначена необходимость внедрения системы психолого-практических мероприятий, направленных на коррекцию личностных виктимных качеств и профилактику виктимного поведения людей.

Ключевые слова: виктимология, виктимизация, виктимность, виктимное поведение, виктимная предрасположенность, личностные качества.

Социально-экономическая ситуация, сложившаяся сегодня в России, по мнению социологов, способствует виктимизации населения и криминальной обстановке в целом [4]. Негативные процессы, происходящие в социуме, обуславливают неизбежный рост рисков виктимизации. Как указывает Л.Ю. Щербакова «...в условиях сложной оперативной обстановки, всеобщего обнищания, незащищенности и проникновения практически во все сферы жизнедеятельности таких социально-негативных явлений, как пьянство, наркотизм, затрагивающих различные слои населения, наряду с криминализацией одной части общества одновременно происходит виктимизация другой ее части» [8, с. 9]. Данное положение определяет актуальность представленного теоретического обзора. Недостаточная теоретическая и методологическая разработанность феномена виктимности в рамках психологических исследований, отсутствие четкого понимания причин и факторов, его определяющих, подтверждает актуальность темы.

Впервые в научный оборот понятие виктимного поведения было введено Львом Вульфовичем Франком. В результате своих научных изысканий Л.В. Франк в 1972 году публикует свои исследования «Виктимология и виктимность». Это была первая работа по виктимологии в советском научном мире. Л.В. Франк рассматривает понятие виктимного поведения через категорию виктимности, при этом отмечая, что виктимность существует в двух формах: потенциальной и реализованной.

По определению Л.В. Франка, «виктимность – это потенциальная или актуальная способность лица индивидуально или коллективно становиться жертвой социально-опасного проявления» [7, с. 32].

Несмотря на то, что интерес к данной проблеме возник довольно давно, феномен остается до конца не изученным, в связи с недостаточно определенным теоретическим и эмпирическим конструктом.

Анализ исследований проблемы виктимного поведения (Л.В. Франк 1971; В.И. Полубинский 1980; В.П. Коновалов 1982; В.Я. Рыбальская 1984; Ситковский А.Л. 1998; Д.В. Ривман, В.С. Устинов 2000; А.В. Туляков 2000 и др.) дает понимание, что ученые по-разному смотрят на проблему природы данного явления.

Одни ученые придерживаются мнения, что виктимному поведению способствует предрасположенность человека быть жертвой обстоятельств или воздействия других людей. Эта предрасположенность отражается в личностных качествах, которые формируются у людей в детском возрасте в зависимости от воспитания и условий жизни. Другие ученые, считают, что у любого индивида существует врожденная потенциальная виктимность, так как, попадая в определенную жизненную ситуацию, каждый может оказаться в роли жертвы преступника. Третьи, определяют, что виктимностью обладают люди, относящиеся к определенной социальной группе; люди определенного возраста и половой принадлежности; люди, выполняющие определенную социальную роль.

Так, например, исследования Д. В. Ривмана и, выведенная им, классификация жертв преступления дают возможность увидеть некоторые из факторов, определяющих виктимность. Данная классификация основана на характере и степени выраженности личностных качеств человека, определяющих его индивидуальную виктимную предрасположенность [6]:

- Универсальный (универсально-виктимный) тип характеризуется явно выраженными личностными чертами, определяющими их высокую потенциальную уязвимость в отношении различных преступлений.

- Избирательный (избирательно-виктимный) тип – сюда относятся люди, обладающие высокой уязвимостью в отношении определенных видов преступлений.

- Ситуативный (ситуативно-виктимный) тип – люди этого типа обладают средней виктимностью, и они становятся жертвами в результате стечения ситуативных факторов, опасность которых оказалась для них непреодолимой.

- Случайный (случайно-виктимный) тип – сюда относятся люди, которые стали жертвами в результате случайного стечения обстоятельств.

- Профессиональный (профессионально-виктимный) тип включает людей, виктимность которых определяется их профессиональной занятостью.

В.И. Полубинский считает, «... что при определении виктимности конкретного человека, речь должна идти не о всякой его повышенной способности становиться жертвой, а лишь о такой, которая непосредственно связана с какими-либо особенностями личности и поведения самого пострадавшего, или с его специфическими взаимоотношениями с причинителями вреда» [5, с. 32].

А.В. Мудрик выделяет основные факторы, которые способствуют превращению личности в жертву на каждом возрастном этапе развития человека начиная от периода внутриутробного развития плода и на протяжении всей жизни. По мнению исследователя, на каждом из возрастных этапов

существуют разные причины, ситуации, явления, которые формируют личную виктимность. Причем могут быть, как разовые ситуации (например, получение инвалидности), так и явления, переходящие из одного возрастного периода в последующие, тем самым усиливая и укрепляя виктимность личности (развод родителей → появление отчима → гипоопека → непринятие сверстниками и т.д.).

С.В. Ильина исследовала данную проблематику в области внутрисемейных контактов и также говорила, что у детей имеются «сензитивные к насилию» периоды – периоды возрастных кризисов, когда анатомо-физиологические, гормональные, эмоционально-личностные и психосексуальные изменения делают потенциальную жертву более предрасположенной к роли жертвы.

Исходя из анализа исследований на данную тематику, можно выделить личностные качества индивида, которые обуславливают эту предрасположенность:

- покорность;
- внушаемость, доверчивость, ведомость;
- неосторожность и легкомыслие;
- неуверенность в себе;
- тревожность;
- неспособность к принятию самостоятельного решения;
- неумение постоять за себя, пассивность;
- неумение корректно выстраивать коммуникации с людьми;
- неумение адекватно оценивать внешние обстоятельства.

Известный факт, что становление и развитие личности происходит в первую очередь в семье. Поэтому справедливо утверждать, что формирование данной предрасположенности в виде устойчивых личностных качеств закладывается в рамках семейной культуры.

О.О. Андронникова рассматривала факторы, при которых влияние семьи формирует виктимное поведение [1]:

1. Факторы, связанные с психическими особенностями родителей: особенности взаимодействия с детьми, основанные на нарушениях эмоционально-психологического статуса родителя (гиперопека, нервные срывы родителей, крик, физическое наказание, жестокое обращение); психопатология родителей; эмоциональные нарушения организации семьи (аффективность, тревожность в отношениях, эмоциональная холодность); определенные личностные особенности матери (депрессия, низкая самооценка, жертвенность, нарциссизм, импульсивность, нестабильность идентификации).

2. Факторы, связанные с объективным состоянием социально - экономического статуса семьи: низкий социально-экономический статус, жизненная неустроенность, экономическая нестабильность, неполная семья, отсутствие необходимой социальной поддержки; чрезвычайная молодость родителей.

3. Факторы, связанные с нормами и стилем семейного воспитания: особенности стиля семейного воспитания, приводящие к формированию

виктимной личности; расхождение норм и ценностей внутри семьи, абстрактность понятия морали; конфликты, супружеские сложности; алкоголизация родителей, приводящая к формированию созависимости, заброшенности детей, подверженности брутальным отношениям. При этом выделяется три основных механизма влияния семьи на формирование дезадаптации: фиксация путем подражания, закрепление негативных реакций, прямое культивирование виктимных реакций со стороны окружающих.

Все эти причины связаны с неблагополучной социальной средой, в которой рос ребенок. И эти условия привели к развитию деформированных представлений о своем месте в социуме, о низкой значимости и ценности собственной личности.

Многие исследователи оценивают психологические изменения в поведении и мироощущении человека, живущего в условиях постоянного стресса, как формирование состояния созависимости и виктимного поведения. То есть, в условиях, где имеет место физическое и эмоциональное насилие (например, в семье, в школе, в армии и т.д.), чтобы сохранить себя индивид создает адаптивную систему поведения, которая является закрепленной реакцией на стресс, который с течением времени становится скорее образом жизни, чем соответствующим средством выживания. Показательно, что, когда причина стресса прекращает своё воздействие, человек продолжает действовать в окружающей его среде так, как будто угроза угнетения все еще существует.

«Анализ совокупности влияния компонентов диспозиционного поведения личности, приводящего к формированию матрицы виктимного поведения, позволил выделить основные факторы, подлежащие изучению в рамках данного подхода: паттерны семейного воспитания, индивидуальные реакции личности на условия внешней среды, особенности влияния личного опыта, социальные влияния, ценностные диспозиции, психологические особенности» [2, с. 124].

Лица, попадающие в группу риска становления жертвами преступления, ведут себя особым образом, т.е. выделяется типичность поведения: это может быть агрессия или иное провоцирующее поведение; иногда жертвы ведут себя наоборот - пассивно, уступая насилию; проявляют полное непонимание уловок преступников или элементарную неосмотрительность. Поведение виктимного индивида может быть правомерным или, наоборот, правонарушающим, а вклад в механизм преступления как минимальным, так, при определенных обстоятельствах, и решающим [2].

Таким образом, психологические особенности виктимного поведения индивида в системе социальных отношений включают в себя широкий спектр личностных свойств и состояний, а также совокупность внешних и внутренних факторов, обуславливающих личностную предрасположенность к превращению индивида в жертву преступления.

Подводя черту под теоретическим анализом исследований в области виктимологии, можно сделать вывод, что природой возникновения виктимности, дальнейшее ее развитие и укрепление позиций виктимного поведения является неправильно сформированная «Я-концепция» у индивида и за-

крепившиеся паттерны поведения. Личностная структура «жертвы» включает в себя элементы разноуровневого порядка. Эти элементы активизируются при воздействии факторов ситуации риска и представляют собой психологические предпосылки превращения данной личности в жертву.

В целях предупреждения виктимизации населения необходимо внедрение системы психолого-практических мероприятий, направленных на коррекцию личностных виктимных качеств и профилактику виктимного поведения людей.

Список литературы

1. Андронникова О.О. Психологические факторы возникновения виктимного поведения подростков.: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / О.О. Андронникова. – Новосиб. гос. экон. ун-т, Новосибирск, 2005. – 213 с.
2. Малкина-Пых И.Г. Виктимология. Психология поведения жертвы. – М.: Наука, 2009. – 329 с.
3. Мудрик А.В. Виктимология. – М.: Магистр, 2002. – 524 с.
4. Овчарова Л.Н., Красильникова М.Д., Пишняк А.И. Мониторинг социально-экономического положения и социального самочувствия населения. Апрель 2020 / под ред. Л.Н. Овчаровой. – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 44 с.
5. Полубинский В.И. Уголовного розыска воин. – М.: Молодая гвардия, 1981. – 302 с.
6. Ривман Д.В. Криминальная виктимология: учебное пособие. – СПб.: ПИТЕР, 2002. – 304 с.
7. Франк Л. В. Виктимология и виктимность. Учебное пособие для студентов юридического факультета. Душанбе РИСО ТГУ В.И. Ленина, 1972 – 112 с.
8. Щербакова Л.Ю. Виктимологический аспект преступности: современная теория и практика.: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08 / Л.Ю. Щербакова; СПб. гос. юр. ун-т, СПб, 2005. – 163 с.

Kuntsevich N.V., first-year master's student, psychology, profile "Psychological counseling"

Tver, Tver State University

Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor Korotkina E.D.

THE GENESIS OF VICTIM BEHAVIOR

Annotation. The article presents a theoretical overview of various approaches to understanding the phenomenon of victim behavior through an analysis of the factors that form it. The psychological characteristics of the individual's victim behavior in the system of social relations are considered. Conclusions are drawn with the definition of general provisions on the nature of victim behavior. The necessity of introducing a system of psychological and practical measures aimed at correcting personal victim qualities and preventing victim behavior of people, instead of the existing one, is indicated.

Keywords: victimology, victimization, victimization, victim behavior, victim predisposition, personality traits.

*Топильская Е.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»
г. Тверь, ФГБОУВО «Тверской государственный университет»
Научный руководитель – кандидат психологических наук,
доцент Демиденко Н.Н.*

ФЕНОМЕН КОМАНДНОЙ СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ АНАЛИЗА ПРЕДМЕТА КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Проблема эффективности командной спортивной деятельности актуальна с исследовательской и практической точек зрения, поскольку является условием формирования новых психических и физических качеств у спортсменов и фактором спортивных побед. В статье представлены подходы к определению феномена, рассмотрена структура и факторы, влияющие на успешность выполнения командной спортивной деятельности.

Ключевые слова: команда, спортивная деятельность, командная спортивная деятельность, структура командной спортивной деятельности, психологическое консультирование.

Изучение командной деятельности занимает одно из самых важных мест в спортивной психологии. С практической точки зрения важна работа психолога с командой спортсменов.

В.А. Плахтиенко и Ю.М. Блудов определяют спортивную деятельность как многолетний, активный, целенаправленный на высшие спортивные достижения процесс совершенствования мастерства спортсмена [13].

Е.Н. Сурков характеризует как многосторонний процесс активности, во время которой личность целенаправленно и осознанно развивает психические и физические качества, которые определяются спецификой вида спорта [14].

На данный момент выделяются такие категории спортивной деятельности как:

- Спорт высших достижений
- Профессиональный спорт
- Массовый спорт

Психологические особенности спортивной деятельности в том, что она всегда несет в себе соревновательный аспект и ориентирована на достижение наивысшего результата. Изменения в личности человека, рекорды и высокие звания являются ее продуктом. По характеру эту деятельность делят на две категории в зависимости от видов спорта: на индивидуальную и на командную. В процессе развития личности неотделимо участвует группа, в которой тренируется спортсмен. Это и является командой. То есть спортивной командой считается коллектив, который имеет свои особенности, его связывают общие цели, мотивы и при этом реализуются совместные

действия для достижения этих целей [8]. Это группа людей, для эффективной деятельности которой нужны не только четко поставленные цели и задачи, но и точное распределение обязанностей. Спортивная группа рассматривается как динамическая система, так как в ней отмечается и краткосрочные и долговременные изменения [11]. Для развития команды должны задействоваться все ее члены, они все вносят вклад для реализации успешной деятельности, поэтому и нужно учитывать личностные особенности каждого спортсмена, в частности.

Структуру командной спортивной деятельности составляют такие элементы как:

Первый элемент – это идейная направленность деятельности спортсменов, ее общественное значение.

Этот параметр представлен прежде всего мотивами, которые побуждают человека к данной деятельности. Они считаются одними из важнейших факторов физического и психологического развития человека в спорте, так как связаны с выполнением мышечных действий и также с формированием социально-психологических черт личности человека. На различных этапах спортивной карьеры выделяются и разные мотивы спортивной деятельности. Так, например, на этапе начала занятий спортом рассматриваются такие мотивы как: стремление к самовыражению и самосовершенствованию, различные социальные установки, удовлетворение духовных потребностей и мотив внутригрупповой симпатии [7;6]. На следующей стадии, стадии специализации одной из важнейших причин занятий спортом считается мотив, связанный с ответственностью перед тренером. Желания поддерживать и развивать свои результаты, развивать спорт в целом и обеспечивать свое материальное благополучие являются главными мотивами на этапе спортивного мастерства. Стадия завершения спортивной карьеры выражается в наличии нежелания потери материальных благ и авторитета коллег.

Вторым элементом структуры являются технические приемы, операции процесса спортивной деятельности.

Этот элемент структуры важен в каждом виде деятельности, однако в спорте он имеет большее значение в связи с тем, что достижение высокой результативности требует от индивида освоения специализированной техники движений, их большой точности и быстроты.

Двигательные навыки образуют третий элемент структуры командной спортивной деятельности.

Навыки, которым обучаются спортсмены, обычно носят достаточно сложный, комплексный характер. Причина этого в том, что они состоят из большого количества специальных операций. Из-за специфики данной деятельности необходимо осознание человеком всех выполняемых действий, что гарантирует более высокую точность осуществления двигательных навыков.

Уровень развития и качественные особенности психических функций образует четвертый структурный параметр.

Для спортивной деятельности характерны некоторые специфические восприятия. Например, актуальными считаются исследования о «чувстве мяча» у футболистов или о «чувстве пространства и времени» у волейболистов [1;2].

Пятым структурным элементом выступают специальные знания.

Под этим структурным компонентом понимается глубокая степень владения данными, затрагивающими спортивную деятельность, причем они должны быть конкретными и специализированными.

Эмоциональный тонус деятельности в спорте – это следующий параметр в структуре.

Эмоции очень важны в любой деятельности, но в спорте на них в значительной степени концентрируют внимание, потому что их степень выраженности и их содержание в достаточной мере влияют на результат и эффективность деятельности.

Динамический характер деятельности, выражающийся в стремлении спортсмена к самосовершенствованию, образует седьмой элемент структуры командной спортивной деятельности.

Этот структурный компонент характеризуется непрерывным развитием и ростом индивида в спорте, повышением его мастерства и стремлением к прогрессу.

Поведенческие аспекты спортсменов представляют восьмой элемент структуры.

Люди, которые связаны со спортом, участвуют во множестве межличностных коммуникаций, так как они нацелены на других: на зрителей, на тренера, на соперников, на членов команды. Это подразумевает использование человеком различных поведенческих реакций на те, или иные ситуации [15].

Исследователи выделяют факторы, которые влияют на командную спортивную деятельность, на ее успешность или безрезультатность:

1. Активность спортсменов

В спортивной деятельности различают познавательную и двигательную активность и в процессе тренировок или соревнований необходимо задействовать оба этих вида. Если индивид пассивно воспринимает указания тренера, не пытаясь их осмыслить, то это не приведет к желаемому высокому результату. Уровень активности зависит не только от мотивации самого спортсмена, но и от организации тренером занятий через постановку педагогических задач.

2. Деятельность и личность тренера

В ней заостряют внимание, во-первых, на дидактической подготовке тренера и этот фактор показывает, следует ли наставник принципам спортивной тренировки, правильно ли ставит задачи перед учениками, обеспечивает ли благоприятный социально-психологический климат и владеет ли навыком ликвидации ненужных пауз во время выполнения упражнений.

А во-вторых, важны психологические особенности деятельности и личности тренера, потому что наставник является человеком, который официально управляет спортивным коллективом, поэтому на его плечи ложится множество функций: руководящая, административная, воспитательная, обучающая и информационная.

3. Психологический климат в коллективе

В спорте распространена соревновательная среда, что усложняет отношения в команде и влияет на атмосферу среди спортсменов. Трудность состоит в том, что участники одной группы рассматривают друг друга как конкурентов, но в то же время должны взаимодействовать и стремиться к цели вместе. Поэтому одной из задач тренера является недопущение конфликтов среди спортсменов.

4. Мотивация спортивной деятельности

Опять же, как и в любом другом виде деятельности, на труд спортсменов оказывает большое влияние их мотивация. Она состоит из таких параметров как: потребности, мотивы и цели деятельности. Функциями же этого мотивационного блока являются: стимулирование деятельности, поддержание оптимального уровня активности в процессе соревновательной и тренировочной деятельности, регулирование содержания данной активности [9].

5. Биологические особенности и спортивные способности

Биологический фактор указывает на различия потребности в двигательной активности среди людей. Обычно, люди с высоким уровнем данной потребности отличаются сильной нервной системой, а индивиды, у которых преобладает низкий уровень потребности - слабой. Все это указывает на влияние некоторых нейродинамических характеристик на спортивную деятельность людей.

Уделяется внимание как общим, так и специальным способностям спортсменов, потому что развитие обоих этих видов играет важную роль в достижении людьми высот. На протяжении тренировочного и соревновательного процесса происходит формирование определенных качеств психики, что способствует большему успеху.

6. Факторы внешней среды

Среди них рассматриваются обычно факторы, которые снижают работоспособность и эффективность спортсменов. Так, например, опасным считается загрязненность воздуха, высокие или низкие температуры, способствующие перегреванию или переохлаждению, и быстрая смена часовых поясов, которая может являться причиной бессонницы. Однако, есть и такие факторы, которые стимулируют деятельность, например, использование музыкального и цветового сопровождения, а также различного вида допингов.

Для психологов важно с какими проблемами может столкнуться спортивная группа для того, чтобы иметь инструмент для их решения и знать в какие направления следует прикладывать усилия, например, с помощью консультирования. Такими проблемами могут выступать:

- Проблема взаимоотношений тренера со спортсменами
- Проблема формирования психологического климата спортивной команды

• Проблема формирования мотивации достижения командного успеха в соревнованиях

- Проблема взаимоотношений спортсменов друг с другом
- Проблема сплоченности спортивной команды
- Проблема интеграции индивидуальных характеристик личности в сложную командную структуру [11;10].

Исходящими от самих спортсменов или тренеров запросами являются:

- Отсутствие высоких результатов команды
- Помощь в регуляции состояний спортсменов
- Помощь в подготовке к участию в соревнованиях
- Психодиагностика и сбор информации относительно деятельности команд и спортсменов

• Обучение тренеров психологическим навыкам и умения построения рациональной организации тренировок [5;16].

Задачами психолога при работе с командой следует считать: учет факторов, влияющих на эффективность спортивной деятельности, выделение проблем с которыми сталкивается спортивная группа и принятие во внимание запросов, исходящих от спортсменов или тренеров. Эти действия направлены на оказание помощи и содействия людям, имеющим отношения к спорту.

Список литературы

1. Аль Рубайе Нухад Х Аббас, Правдов М.А. Использование специальных упражнений для развития чувства мяча у футболистов студенческих команд // Инновации в науке. – 2016. – №53-1. – С.88-93.
2. Бурцев А.В. Совершенствование пространственно-временной ориентировки у квалифицированных волейболистов // Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. – 2011. – №3. – С.34-38.
3. Демиденко Н.Н. Профиль потребностей и типы мотивации личности // Вестник костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2009. – №4. – С. 206-211.
4. Джамалудинов Х.И., Кузнецова И.А. Поведение человека при групповой спортивной деятельности // Современные наукоемкие технологии. – 2007. – №3. – С. 71.
5. Джорджио Мерола. Трудности профессионального подключения психолога спорта к команде / Мерола Джорджио // Спортивный психолог. – 2006. – №1 (7). – С. 14-17.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2003.

7. Келишев И.Г. Динамика мотивов и интересов в спорте // Материалы научной конференции кафедры психологии ГЦОЛИФК по проблемам психологии спорта. – М., 1972.
8. Кучерова К.В., Крылова Е.В. Командный спорт в системе формирования личности // Прикладная электродинамика, фотоника и живые системы: материалы международной научно-технической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. – 2015. – С. 280-282.
9. Лизунова Г.Ю. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в спортивной деятельности // Актуальные вопросы преподавания в высшей школе: теория и практика. – 2015. – С. 12-16.
10. Луценко Ю.В. Формирование психологического климата спортивной команды в тренерской деятельности: дис. ...канд. психол. наук. – СПб., 1997.
11. Марков К.К. Проблемы психологии спортивной группы // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 5-3. – С. 580-584.
12. Небытова Л.А. Спортсмен как субъект спортивной деятельности // Интеграция образования. – 2007. – №1(46). – С. 95-99.
13. Плахтиенко В.А. Надежность в спорте / В.А. Плахтиенко, Ю.М. Блудов. – М., 1983. – С.14.
14. Психология спорта в терминах, понятиях, междисциплинарных связях // Словарь справочник / сост. Е.Н. Сурков; под ред. В.У. Агеевца. – М.: Физкультура, образование, наука, 1996.
15. Рудик П.А. Психологические аспекты спортивной деятельности / П.А. Рудик // Спортивный психолог. – 2006. – №5. – С. 10–15.
16. Сивицкий В.Г. Система психологического сопровождения спортивной деятельности / В.Г. Сивицкий // Спортивный психолог. – 2007. – №1 (9). – С. 37-42.

*Topilskaya E.A., first-year master`s student, psychology, profile «Psychological counseling»
Tver, Tver State University
Research supervisor - candidate of psychological Sciences, associate Professor
Demidenko N.N.*

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF TEAM SPORTS ACTIVITY

Team sports activity represents a great interest for study, since it is an aspect of the formation of new mental and physical qualities in athletes. The article presents various approaches to the definition of the phenomenon, considers its structure and factors affecting the success of this activity. It is substantiated why this phenomenon is interesting both in scientific research and in practical psychology.

Keywords: team, sports activities, team sports activities, the structure of team sports activities, sports psychology.

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

НАРУШЕНИЯ ОНТОГЕНЕЗА МАТЕРИНСКОЙ СФЕРЫ ЖЕНЩИНЫ КАК ФАКТОР АКТУАЛИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В ПЕРИОД БЕРЕМЕННОСТИ

В данной статье рассматривается понятие материнской сферы, особенности формирования материнской сферы на различных этапах жизни. Выявлены и проанализированы компоненты материнской сферы. Выдвинуто предположение о влиянии особенностей онтогенеза материнской сферы на актуализацию различных психологических проблем в период беременности. Проведен обзор исследований влияния особенностей материнской сферы на проживание периода беременности и актуализацию некоторых психологических проблем беременных.

Ключевые слова: материнская сфера, онтогенез материнской сферы, беременность, нарушения материнской сферы, психологические проблемы, этапы формирования материнской сферы

Исследование различных аспектов реализации роли матери в социокультурном контексте, а также особенностей периода беременности всегда было сферой интересов психологии материнства и перинатальной психологии. Активный интерес к особенностям формирования и реализации материнской сферы объясняется изменениями демографической ситуации в мире, перестройкой систем ценностных ориентаций и ценностей, связанных с рождением и воспитанием детей, а также изменением взглядов на семейную систему и семейные роли. Изменение ценности рождения на свет ребенка проявляется в движении «чайлдфри», что вызывает необходимость изучения того, что такое материнская сфера, как она формируется, в чем проявляется, что может помешать ее формированию, а так же, как материнская сфера влияет на проживание периода беременности и на вероятность возникновения тех или иных психологических проблем в этот период. Возникает вопрос, может ли характер формирования материнской сферы, наполненность материнской сферы, определяемая взаимодействием женщины с ее матерью в детстве, наличием опыта игры и взаимодействия со сверстниками в раннем детстве, а также опыта взаимодействия и ухода за младенцами повлиять на вероятность актуализации тех или иных психологических проблем в период беременности женщины.

Для рассмотрения материнской сферы, ее содержания обратимся к результатам исследования Филипповой Г.Г. по выявлению специфики понятия «материнская сфера». С одной стороны, материнство предстает как вариант ро-

дательской сферы поведения, которое свойственно женщинам. С другой, материнство, характеризуется наличием у женщины потребности в контакте с объектом особого гештальта младенчества. Данная потребность актуализирует у женщины желание родить ребенка, заботиться о нем, воспитывать его [11].

Таким образом, материнская сфера представляет собой сложное многогранное образование, отражающее готовность к реализации родительского поведения и отражающее потребность женщины контактировать с ребенком, проявлять заботу о нем. Исследователи в содержании материнской сферы выделяют различные компоненты и составляющие. Рассмотрим материнскую сферу с точки зрения трех блоков: потребностно-эмоционального, операционального, ценностно-смыслового.

Потребностно-эмоциональный блок включает в себя потребность женщины в материнстве, в контакте с ребенком, в заботе о нем. Формируется эмоциональная реакция на контакт с носителем младенческого гештальта. Появляется привязанность к ребенку [5].

Операциональный блок принято разделять на операции по заботе, уходу за ребенком и операции по общению с ним. Операции выполняют инструментальную и в то же время эмоциональную функции. Характер эмоций матери по отношению к самому ребенку и к той деятельности, которую мать выполняет, определяет ее индивидуальный стиль, который соответствует свойствам ребенка, как объекта деятельности матери [5].

Ценностно-смысловой блок отражает отношение матери к ребенку как к самостоятельной ценности, как к человеку с собственными потребностями, индивидуальностью. На ценность ребенка для матери влияют господствующие в обществе модели отношений матери и ребенка. Проводя рефлекссию собственного отношения к ребенку, во взаимодействии с ним мать определяет ценность материнства для нее [8].

Хотя содержание материнской сферы женщины представлено тремя блоками, исследователи отмечают, что для каждой женщины свойственно своё «стартовое состояние», наполнение материнской сферы, особенности которой зависят от таких факторов, как характер опыта взаимодействия с собственной матерью, наличие опыта взаимодействия с маленькими детьми, наличие предыдущих беременностей. Каждое новое материнство у женщины будет различным и стартовое состояние будет трансформироваться с учётом актуальных условий данной беременности и последующего материнства [4].

Филиппова Г.Г. отмечает, что среди блоков материнской сферы наиболее устойчивым является операциональный блок, выраженный в операциях ухода за ребенком, в характере общения с ним. Чуть менее устойчивым является потребностно-эмоциональный блок, выраженный в желании женщины проявлять заботу, ухаживать за ребенком. Наиболее подвижным и лабильным предстает ценностно-смысловой блок, нарушения которого могут сопровождаться завышенной или заниженной ценностью ребенка и беременности [11].

Такая вариативность ценностно-смыслового блока во многом зависит от особенностей онтогенеза материнской сферы, тех его этапов, которые проходили до беременности. Успешное прохождение этих этапов определяет наличие сформированных и относительно устойчивых представлений о беременности, материнстве, особенностях ухода за ребенком [4].

Материнская сфера является тем образованием, которое не формируется стихийно и одномоментно. Содержание материнской сферы начинает формироваться с первых дней жизни, а часть ощущений об образе своей матери ребенок получает еще в утробе. Рассмотрим подробнее этапы формирования материнской сферы, на каждом из которых требуются различные реакции и ресурсные затраты женщины. Филипповой Г.Г. выделено шесть этапов становления материнской потребностно-мотивационной сферы.

- **Этап взаимодействия с собственной матерью в раннем детстве.** Данный этап определяется характером взаимодействия женщины с матерью на всем протяжении жизни, но в особенности до трехлетнего возраста, когда ребенок осваивает эмоциональную сторону взаимодействия родителя и ребенка [11].

- **Этап игры и взаимодействия со сверстниками.** На данном этапе происходит формирование и усвоение компонентов материнской сферы через различные сюжетно-ролевые игры.

- **Этап нянчания.** Данный этап становится основой для формирования потребности в материнстве, поскольку у женщины появляется желание заботиться о ребенке; ребенок уже воспринимается как объект для деятельности. Данный этап строится на взаимодействии с детьми, на наблюдении за взаимодействием взрослых с маленькими детьми [5].

- **Этап дифференциации мотивационной основы полового и родительского поведения.** Родительское и половое поведение объединяются для решения одной и основной задачи-продолжения рода. Реализация психических структур, необходимых для этих видов поведения происходит уже во взрослом возрасте. Мотивационный блок материнского поведения определяется раньше, чем блок полового поведения. Соответственно материнская мотивация лежит в области взаимодействия с ребенком [10].

- **Этап конкретизации развития материнской сферы в реальном взаимодействии с ребенком.** Данный этап включает в себя беременность, роды, послеродовой период, младенческий возраст ребенка. В ходе беременности у женщины появляется определенное отношение к беременности, к ребенку, то есть появляется определенное эмоциональное отношение к беременности, к ребенку.

- **Послеродовой этап.** Данный период характеризуется наличием у матери эмоциональной привязанности к ребенку, появлением интереса к внутреннему миру ребенка, что образует крепкую детско-родительскую связь [8].

В дополнение к представлениям Филипповой Г.Г. о этапности формирования материнской сферы, можно привести взгляды Пономарёвой Е.В. о

формировании образа материнства и его связи с формированием материнской сферы.

- На этапе онтогенеза по взаимодействию с матерью происходит формирование образа собственной матери, что особенно важно для становления базовых основ личности и отношения к миру.

- Игровой этап онтогенеза углубляет образ собственной матери, формирует образ идеальной матери, является предпосылкой формирования образа себя как будущей матери. Игры позволяют примерить разные образы матери, оценить желание быть матерью.

- Этап нянчания укрепляет образ себя как будущей матери, позволяет опробовать освоенные в ходе игр компоненты материнской сферы. Интерес девочки переходит с игрушек на живой объект-младенца. Взаимодействие с младенцами актуализирует интерес и положительно отношение к детям [9].

- Этап дифференциации мотивационных основ половой и родительских сфер поведения обеспечивает формирование представления о качествах идеальной матери, уточнение образа материнства, примеривание образа матери на себя.

- Этап реального взаимодействия с собственным ребенком является уже актуализирующим этапом, когда образ материнства находит активное воплощение в роли матери. Используются навыки, сформированные на предыдущих стадиях онтогенеза материнской сферы [9].

Материнская сфера определяется не только характером ее онтогенеза, но и тем, как протекала у женщины беременность, какие эмоции и ощущения она испытывала в этот период, как складывалось ее отношение к ребенку, реакции на его шевеления, каков характер взаимодействия матери с ребенком. Чем более активно данное взаимодействие, тем больше у матери потребность в постоянном упрочнении гештальта младенчества. Особенности материнской сферы относительно устойчивы у каждой женщины, однако они могут варьироваться для каждого конкретного ребенка. Актуальное материнство женщины модифицирует уже имеющееся содержание материнской сферы под новые условия.

Можно отметить, что ситуативное взаимодействие женщины со своей матерью во многом определяет «стартовый уровень» содержания материнской сферы. Данные особенности будут влиять на характер и процесс материнского поведения женщины со своим ребенком [11].

Мы видим необходимость провести связь между характеристикой протекания онтогенеза материнской сферы женщины и теми психологическими особенностями, и трудностями, которые актуализируются в период беременности женщины. На данный момент практически невозможно встретить работы, которые рассматривали бы данные явления во взаимосвязи. Предпринимались немногочисленные попытки выявить влияние характеристик онтогенеза материнской сферы на такие явления как тип отношения к беременности и стиль ее проживания. Однако, важным является

выяснение того, как нарушения течения и наполнения различных этапов онтогенеза материнской сферы влияет на вероятность возникновения страхов, тревожности, неоптимального типа психологического компонента гестационной доминанты в период беременности или же при ее планировании.

Исследователь Андронникова О.О. предположила, что если материнская или отцовская сфера нарушена, если ходе своего онтогенетического развития она оказалась недостаточно наполненной или сталкивалась с различного рода трудностями, может возникнуть ряд проблем. Среди них отмечены следующие:

- Психологическая неготовность к материнству или отцовству, которая может быть связана с нарушениями или сформированным негативным образом материнства, отцовства

- Нарушения процесса прохождения беременности, определяющиеся преобладанием неоптимального типа отношения к беременности и ребенку [1].

- Отсутствие опыта в общении с детьми и конструктивных паттернов поведения с детьми. Данная проблема возникает еще на этапе формирования материнского и отцовского инстинкта, если у будущих родителей в детстве не хватало опыта взаимодействия со сверстниками, с маленькими детьми

- Ухудшение или разрушение отношений в супружеской паре, во всей семейной системе. Данная проблема может возникнуть на фоне патологического течения беременности или сверхценного отношения к ней, когда отношения с другими членами семьи отходят на второй план [1].

Исследователь Швецова С.Г. среди проблем, возникающих у женщин в период беременности, выделяет: высокий уровень личностной тревожности, страхи различного рода, переживания в связи с трудностями вынашивания ребенка, амбивалентное отношение к беременности и будущему ребенку, проблемы во взаимоотношениях с супругом и иными родственниками, заниженная самооценка, нехватка внимания и общения. Все эти проблемы могут быть детерминированы нарушениями онтогенеза материнской сферы. Например, недостаточное взаимодействие с собственной матерью, переживание эмоционального отвержения может привести к излишней тревожности или негативному эмоциональному отношению женщины в отношении её будущего ребёнка [13].

На данный момент проводится не так много исследований, в которых проводилось бы установление связи между нарушениями онтогенеза материнской сферы и различными психологическими проблемами в период беременности. Рассмотрим результаты некоторых исследований, в которых указывалось влияние материнской сферы, ее компонентов и наполненности на течение беременности и на возникновение психологических проблем у беременных.

Гелимханова Н.В. в своем исследовании отмечает, что на нарушения материнской сферы и возникновение психологических проблем беременно-

сти влияют: искажение ценностно-смысловых ориентаций родителей, нарушение передачи семейного опыта, например к беременной женщине от ее матери, трансляция в семьях девиантных моделей материнства или отцовства, которые усваиваются будущими родителями. На формирование искаженной модели материнства и отцовства влияет недостаток любви в собственной семье, чувство незащищенности, отчужденности от собственных родителей. Среди причин нарушения формирования материнской сферы Гелихманова Н.В. отмечает наличие в семейной истории женщины отказов от детей, разводов, психологического или физического насилия. Матерей женщин с нарушениями материнской сферы она характеризует как агрессивных, директивных и эмоционально холодных. Мать для таких женщин выступает источником страха, чувства бессилия [3].

Исследователь Лысенко О.Ф. занимаясь изучением факторов, влияющих на состояние психологической готовности к материнству, выявил, что на неготовность к материнству у четверти респонденток повлияли их отношения с матерью. Женщины отмечали, что не довольны взаимоотношениями с матерью, которые нередко применяли к ним физическую силу и использовали обидные слова. Практически у половины беременных было отмечено наличие незавершенного процесса сепарации от матери. Данное исследование демонстрирует нам, что неадекватное прохождение этапа взаимодействия с собственной матерью может влиять на готовность женщины к материнству [7].

Ким Е.В. и Большунова Н.Я. рассматривавшие беременность как один из нормативных кризисов в жизни женщины, выделили группу психологических факторов, которые влияют на психологическое состояние женщины в период беременности и на возникновение различного рода сложностей. Среди них были рассмотрены: отношения женщины с отцом будущего ребенка; отношения женщины с собственной матерью; ценности и ценностные ориентации, связанные с ребенком и ролью матери; мотивы рождения ребенка [2].

Шапилова Н.В. провела работу по выявлению психологических причин нарушения адаптации к беременности и материнству. Установлено, что на формирование психологических установок на материнство влияет образ собственной матери. С одной стороны, от образа матери зависит идентичность женщины, так негативный опыт взаимодействия с собственной матерью препятствует формированию установки на здоровое, адекватное материнство. Кроме того, наличие негативного характера отношений с собственной матерью может вызывать внутриличностный конфликт, когда женщина инстинктивно желает материнства, но при этом не имеет положительной модели взаимодействия матери с ребенком. Со стороны перинатальной психологии отмечено, что недостаток положительного эмоционального опыта взаимодействия с собственной матерью, может приводить к проблемам вынашивания ребенка [12].

Куценко О.С. отмечает, что беременность может актуализировать глубокие внутриличностные конфликты, которые связаны с отношением беременной к собственной матери. Важным в данном случае является не реальный образ матери, а внутренний образ, интроецированный женщиной. Было выявлено, что качество эмоциональной связи со своей матерью, проявляющееся в поддерживающем отношении матери, в сохранении интереса матери к эмоциональным проблемам дочери, а также в участии в ее психологических проблемах влияет на проживание этапа беременности у дочери и становление у нее материнства [6].

Проанализированные нами данные демонстрируют, что на данный момент недостаточно подтвержденной информации о том, какие факторы являются определяющими при возникновении психологических проблем в ходе беременности. Не установлено, как влияет характер онтогенеза материнской сферы на возникновение психологических проблем у беременных. Не были предприняты попытки выявить, какие конкретно характеристики материнской сферы в большей степени влияют на дезадаптацию женщины в период беременности и на вероятность возникновения психологических проблем, связанных с беременностью. На основании проведенного обзора мы поставили себе задачу, которую планируем решить в ходе дальнейшего исследования, а именно: выявить, могут ли специалисты, воздействуя на материнскую сферу, на те её компоненты, которые в ходе онтогенетического развития оказались ненаполненными или деформированными, помочь беременным женщинам избавиться от некоторых психологических проблем беременности.

Список литературы

1. Андронникова О.О. Специальные проблемы психологического консультирования: учебное пособие / О.О. Андронникова. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. 348 с.
2. Большунова Н.Я., Ким Е.В. Психологический кризис беременности и особенности его протекания / Н.Я.Большунова, Е.В. Ким // Молодой ученый. 2016. №5 (109). С. 188-200.
3. Гелихманова Н.В. Социально-психологические последствия снижения ценности материнства и родительства / Н.В. Гелихманова // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: психология. 2009. №1. С. 136-142.
4. Гридяева Л.Н., Крикуненко Л. Ю. Формирование материнской сферы в онтогенезе / Л.Н. Гридяева, Л.Ю. Крикуненко // Известия воронежского государственного педагогического университета. 2016. №2 (271). С. 93-96.
5. Демина А. С. Психологическая готовность к материнству в период ранней взрослости // Вестник КемГУ. 2013. №4 (56). С. 88-92.

6. Куценко О.С. Отношение матери беременной женщины как фактор, влияющий на решение о рождении ребенка / О.С. Куценко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.М. Герцена. 2010. №136. С. 163-174
7. Лысенко О.Ф. Диагностика и анализ факторов, отражающих состояние психологической готовности беременных женщин к материнству / О.Ф. Лысенко // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2018. №2 (44). С.126-136.
8. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003. 319 с.
9. Пономарева Е.В. Психологические особенности формирования образа материнства в онтогенезе/Е.В. Пономарева // Историческая и социально-образовательная мысль. 2013. № 2 (18). С. 161-164.
10. Селина Н.Н. Психология развития субъектной позиции молодой матери. Москва: Мир Науки, 2019. 61 с.
11. Филиппова Г.Г. Психология материнства. Учебное пособие для академического бакалавриата. Москва: Юрайт, 2018. 213 с.
12. Шамилова Н.В. Психологические причины нарушения адаптации к беременности и материнству/Н.В. Шамилова // Проблемы современного педагогического образования.2016. №50-2. С. 226-232.
13. Швецова С.Г. Интегративная модель работы с беременными женщинами / С.Г. Швецова // Отечественный журнал социальной работы. 2010. N1. С. 92-95.

Khrisankhova E. A., student of the 1 year, direction "Psychology," profile "Psychological counseling"

Tver, FSBOU VO "Tver State University"

Supervisor - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor Barilyak I. A.

DISORDERS OF THE ONTOGENESIS OF THE MATERNAL SPHERE OF A WOMAN AS A FACTOR IN THE ACTUALIZATION OF PSYCHOLOGICAL PROBLEMS DURING PREGNANCY

Annotation. This article discusses the concept of the maternal sphere, the features of the formation of the maternal sphere at various stages of life. Components of maternal sphere were identified and analysed. An assumption has been made about the influence of the features of ontogenesis of the maternal sphere on the actualization of various psychological problems during pregnancy. We analyzed studies on the influence of mother characteristics of the period of pregnancy and on some psychological problems of pregnant women.

Key words: maternal sphere, ontogenesis of maternal sphere, pregnancy, maternal sphere disorders, psychological problems, stages of maternal sphere formation

МАСТЕР-КЛАССЫ

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

АНАЛИЗ ОПЫТА ОБУЧЕНИЯ ГРУППЫ ПО ПРИМЕНЕНИЮ МЕТАФОРИЧЕСКИХ АССОЦИАТИВНЫХ КАРТ ПСИХОЛОГОМ-КОНСУЛЬТАНТОМ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Аннотация. В данной статье описываются особенности использования метода метафорических ассоциативных карт. Показаны особенности использования МАК психологом-консультантом на разных этапах работы. Перечислены наиболее часто встречающиеся консультативные задачи, которые возможно решить с помощью МАК. Были представлены три колоды для работы психолога-консультанта: «Персона», «Персонита» и «ОХ». Описаны техники работы с этими колодами и вопросы, которые можно задавать в процессе работы с этими техниками. Описана программа мастер-класса «Встреча с бессознательным: МАК как способ достать из подсознания уже готовые решения своих проблем». Представлены авторские способы работы с МАК. Проведен анализ специфики работы с МАК в дистанционном формате консультации. Выявлены преимущества и ограничения в работе с МАК в условиях дистанционной формы работы.

Ключевые слова: метафорические ассоциативные карты (МАК), бессознательное, психолог-консультант, психологическое консультирование, техники, мастер-класс, колода МАК, дистанционный формат.

Мастер-класс «Встреча с бессознательным: МАК как способ достать из подсознания уже готовые решения своих проблем» проводился 8 декабря 2020 года на факультете психологии Тверского государственного университета для студентов. Программу мастер-класса составили теоретические блоки о сущности метода и особенностях использования его в работе психолога-консультанта, а также практические упражнения и описание некоторых колод метафорических карт.

В рамках данного мастер класса участники побыли в роли клиента и поработали со своим бессознательным, а также вооружились новым методом работы для дальнейшего использования в профессиональной деятельности.

Целями проведения данного мастер-класса являлись:

- 1) передача участникам мастер-класса теоретических знаний и практических навыков работы с МАК в психологическом консультировании;
- 2) анализ специфики консультативной работы с применением МАК в дистанционном формате.

Теоретический блок мастер-класса составили следующие тезисы.

Метафорические ассоциативные карты (МАК) – это набор картинок величиной с игральную карту или открытку, изображающих людей, их взаимодействия, жизненные ситуации, пейзажи, животных, предметы быта, абстрактные картины [1].

Метафорические ассоциативные карты представляют собой проективную психологическую методику, в которой важен не заложенный изначально смысл, а душевный отклик каждого отдельного человека на попавшуюся ему картинку. В одной и той же картинке разные люди увидят совершенно разные ассоциации и реакция на них будет также абсолютно разной у каждого [3].

Метафоры вызывают ассоциации, связанные с ситуациями или людьми из вашей жизни, с теми внутренними состояниями или процессами, которые происходят внутри нас. Эти ассоциации отражают наши проблемы или ситуации, даже если мы про них уже давно забыли и не вспоминаем. Может всплыть то, что мы давно вытеснили в подсознание, какая-то травмирующая ситуация, в том числе и из раннего детства. И карты помогут ее безопасно проработать [2].

Метафорические ассоциативные карты хороши тем, что являются переводчиком бессознательного на уровень сознания. Бессознательное оперирует образами и картинками, сознание же мыслит единицами речи – словами, фразами [3].

Психолог-консультант играет роль модератора этого процесса, помогая прийти к тому решению, которое будет наилучшим в данной ситуации для самого человека [1].

Метафорические ассоциативные карты могут использоваться психологом-консультантом на разных этапах работы [2]:

1. Помощь в установлении контакта с клиентом.

Для ребенка карточки становится увлекательной «игрой», для взрослых «игра» с картинками позволяет расслабиться, создает некое безопасное

ощущение. Таким образом, зрительная метафора позволяет установить контакт и войти в проблематику клиентов в достаточно безопасной, «игровой» форме. При работе с группой это так же позволяет создать более теплую, доверительную обстановку, начать работу.

2. Снятие барьеров, защит.

Зачастую человеку сложно сказать о проблемах напрямую. Когда клиент говорит не о себе, а описывает то, что видит на изображении – снимаются барьеры. С помощью карт человек начинает раскрываться, они помогают вынести проблему «во вне» и начать говорить о темах, на которые наложены внутренние запреты, табу.

3. Обращение к подсознательному.

В изображениях карточек зашифровано множество посланий. Рассматривая, описывая карту, клиент может понять то, чего не понимал до этого. Открываются возможности восприятия, которые протекают за пределами сознания. Используя метод свободных ассоциаций, мы можем понять то, что недоступно для логики и рационального понимания.

4. Актуализация проблем.

Карты позволяют осознать, прочувствовать и вербализировать актуальные, волнующие проблемы. Несмотря на то, что изображение на карточке содержит различные мелочи, детали, клиент увидит именно то, что соответствует его актуальному состоянию.

5. Поиск новых вариантов решения.

Разглядывая и описывая карты, человек включает фантазию, запускает механизм ассоциаций, которые могут привести клиента к самым неожиданным решениям, взглядам и открытиям.

6. Открытие внутренних и внешних ресурсов для преодоления преград и достижения желаемого.

Метафорические ассоциативные карты хоть и являются достаточно универсальным инструментом в психологическом консультировании, но все же они не всеильны [1].

Соответственно, можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся консультативные задачи при работе с МАК [1]:

- Рефреминг проблемной ситуации, поиск альтернатив;
- Самопознание;
- Работа с семейной системой клиента;
- Проработка травмы, потери, страха;
- Поиск внутренних ресурсов.

В рамках данного мастер класса студентам было предложено ознакомиться с тремя колодами для работы: «Персона», «Персонита» и «ОХ».

Колода «Персона» состоит из двух частей. Первая составляет 77 портретов взрослых людей разного пола, цвета кожи, расовой принадлежности.

Здесь же есть 6 изображений детей. Вторая часть колоды – 33 карты-взаимодействия. Карты-взаимодействия схематично отражают разные варианты коммуникаций от 2 до 5 человек.

Колода «Персонита» состоит из 77 портретов детей и подростков разного пола, расовой принадлежности и степени социализации. Так же есть 44 карты-взаимодействия, больше напоминающие силуэты людей.

Колода «ОХ» состоит также из двух частей, в каждой из которых по 88 карт. Колода поменьше состоит из изображений. Вторая колода в два раза больше первой. На ней можно найти важные в контексте психотерапии слова и рамку, предназначенную для размещения в ней карт из первой колоды. Её ещё называют рамочной. Простое совмещение одной карты-изображения и рамочной карты даёт 7744 комбинации. Фактически, получается, что в колоде не 172 карты, а 7744. Благодаря этому работа с колодой «ОХ» очень разнообразна, не происходит постепенного истощения количества смыслов, которые человек может получить с её помощью. Кроме того, в большой колоде обычно есть несколько пустых карт без слов. Они нужны для того, чтобы владелец колоды мог написать на ней свои слова, которые нужны ему в работе. (см. рис. 1.)



Рис.1. Колоды метафорических ассоциативных карт, представленные в рамках мастер-класса

После знакомства с колодами метафорических ассоциативных карт были рассмотрены основные техники, которые можно использовать психологу-консультанту в своей работе. Также, некоторые техники были проведены на студентах, что позволило проанализировать их применимость в рамках дистанционного формата консультирования.

Первая техника с использованием колоды «Персона» – «Анализ самооценки клиента». Клиенту предлагается выбрать карту изображением человека, наиболее точно характеризующую его представления о себе. Обсуждаем возникающие мысли, ощущения, эмоции, желания и побуждения, задавая следующие вопросы:

- Кто этот человек?
- Какими качествами он обладает?
- В чем его отличие от других?
- Как он к себе относится?
- Как к нему относятся другие?
- Какого отношения он заслуживает?
- Чего не хватает этому человеку, в чём он нуждается?
- Как все вышесказанное относится к вам?
- Есть ли в вас эти качества? На сколько они проявлены?
- На сколько вы принимаете это в себе?

Из карты-взаимодействий в этой же колоде клиенту предлагается выбрать ту, которая отражает особенности отношений с людьми, участвующих в разбираемом запросе. Это может быть запрос, касающийся детско-родительских, супружеских, семейных, дружеских или рабочих отношений. Эти карты дают психологу-консультанту представление о том, как складывается взаимодействие между участниками проблемы.

При выборе определенной карты-взаимодействия клиенту можно задать следующие вопросы:

- Как вы ощущаете себя в своей семье?
- Где на карте вы?
- Где на карте остальные участники взаимодействия?
- Как вы думаете, какие особенности взаимодействия в семье может означать эта карта?

- Почему участники взаимодействия определенной формы и размера? Какие их черты или особенности характера отражены в этих изображениях?

- Что из вышесказанного соотносится с вашей реальной жизнью?

Следующая техника проводится с помощью колоды «Персонита» - «Работа с детством». Клиенту предлагается выбрать изображение ребенка, которое напоминает ему себя в детстве. Далее задаются следующие вопросы:

- Что вы видите? Опишите этого персонажа?
- Какую жизнь он ведет?
- Что вы чувствуете по отношению к нему?
- Что он может думать и чувствовать?
- Как он видит себя?
- Как другие видят его?
- Какие надежды и мечты, какие страхи, влияют на его жизнь?
- Что из вашего детства и вашей юности до сих пор живет в вас самих?
- Что можно сделать, чтобы этому ребенку стало лучше?

Ситуационные карты в виде определенных фигур могут свободно интерпретироваться как существующее положение вещей, состояния (текущая ситуация, душевный настрой) или формы отношений.

Техники «Анализ самооценки клиента» и «Работа с детством» являются авторскими. Их специфика заключается в том, что в заключительной части все ответы клиента сопоставляются с его реальной жизнью и исследуемой проблемой.

В рамках дистанционного формата проведение этих техник было невозможно осуществить. Это связано с тем, что клиенту для выбора карты невозможно представить весь спектр карт из колоды МАК.

Следующая техника «Знакомства с теневой и светлой стороной своей личности» с колодой «Персона». Клиенту предлагается выбрать 5 изображений персонажей, которые ему симпатизируют, и 5 изображений, которые ему не нравятся.

К каждой карте он присваивает одно прилагательное, характеризующее изображенного человека. Т.е. к первым пяти картам это будут положительные характеристики, а к другим пяти – отрицательные.

Эти характеристики относятся к самому клиенту. Те положительные черты, которые он выбрал, он в себе принимает, а отрицательные – теневые не принимает.

После этого мы говорим клиенту, что он сейчас рассказывал про самого себя. Первые пять положительных карт – это его светлые стороны, которые он принимает. Последующие 5 карт – это его отрицательные стороны, которые он не принимает в себе.

Затем, рядом с уже написанными характеристиками клиенту необходимо написать противоположные по знаку. Если характеристика была положительная, то взглянуть на этого человека еще раз и подумать, какой отрицательной противоположной чертой он может обладать. Необходимо проделать это с каждой картой.

Самая важная мысль, которую важно донести при этом клиенту: что когда мы отвергаем свои теневые стороны, которые кажутся нам социально-неприемлемыми или осуждаемыми другими людьми, то мы лишаемся и сильных качеств этих теней!

Так, например, если к 1 карте клиент написал характеристику – стержовая (он подавляет это в себе). А когда он этой же карте приписывает положительную характеристику – целеустремленная, то это как раз то ресурсное состояние, которое есть в этой теневой стороне. Но пока эта тень подавляется, человек не может использовать этот ресурс себе на пользу.

Техника «Прояснение сложных взаимоотношений». Клиенту предлагается работа над отношениями, в которых он хотел бы разобраться. Психолог-консультант случайным образом выкладывает перед клиентом 5 карт, каждая из которых отвечает на определенный вопрос. Клиенту необходимо высказывать ассоциации, которые возникают у него при виде каждой карты, отвечая на вопросы:

1. Что не работает в отношениях?
2. Что я приношу в отношения?

3. Что вторая сторона приносит в отношения?
4. Что работает в отношениях?
5. Что должно произойти, чтобы улучшить взаимоотношения?

Техника «Творческое планирование» направлена на то, чтобы понять препятствия на пути к достижению своей цели, найти ресурс для достижения и наметить путь её достижения.

Клиенту предлагается подумать про то, чего бы он хотел добиться в ближайшее или не очень ближайшее время, сформулировать четкую цель и записать её.

Психолог-консультант случайным образом раскладывает перед клиентом по парам 12 карт – 6 карт с изображениями, 6 карт со словами. Клиент должен переворачивать по две карты, которые обозначают определенные аспекты проблемы и пути к ее достижению:

1. Обозначает исходную ситуацию. Кем вы являетесь сейчас, в начале пути к достижению своей цели?
2. Обозначает какой-то аспект цели. На чем нужно сконцентрироваться, что учесть на пути к достижению цели?
3. Препятствие на пути к достижению цели.
4. Ресурс для того, чтобы добиться желаемого.
5. Готовы ли вы начать?
6. Реальный шаг на пути к достижению цели.

Следует отметить, что используемые в мастер-классе техники «Знакомства с теневой и светлой стороной своей личности», «Прояснение сложных взаимоотношений» и «Творческое планирование» разработаны Ковалевым Д.С. – сертифицированным преподавателем ОППЛ межрегионального уровня, действительным членом ОППЛ, директором Центра психологического консультирования «Альтер Эго» в г. Твери.

Данные техники удалось успешно провести, так как карты выбираются в этом случае психологом-консультантом случайным образом. На экране перед студентами в определенном порядке демонстрировались карты, отвечающие на определенные вопросы.

Таким образом, данный мастер-класс позволил студентам факультета психологии Тверского государственного университета ознакомиться с особенностями работы методом метафорических ассоциативных карт, с колодами и конкретными техниками для работы психолога-консультанта. Кроме этого, все техники проводились на желающих студентах, что позволило некоторым из них проработать свои психологические проблемы, познакомиться со своим бессознательным и найти варианты решения своих проблем и варианты достижения целей.

В результате анализа работы с МАК в дистанционном формате можно выделить следующее ограничение – невозможность проведения техник, в которых клиенту предлагается выбрать из всей колоды карты, которые он

захочет. В очном формате клиент просматривает всю колоду, в дистанционном же формате представить перед ним весь спектр карт колоды проблематично. Это возможно реализовать, но во время консультации такого формата все карты клиенту можно будет продемонстрировать только в порядке очереди (по одной или несколько карт), что займет довольно большое количество времени от всей консультации. Мы считаем, что такое использование времени консультации является не целесообразным.

Преимуществом работы с МАК в дистанционном формате является то, что на экран можно вынести вопросы, на которые отвечает каждая карта. Так клиент будет держать их в фокусе своего внимания и не уходить от основной процедуры выполняемой техники. Это позволяет более четко структурировать консультативную беседу. (см.рис.2)



Рис.2. Техника «Творческое планирование»

Также, в результате анализа проделанной работы нами были выделены особенности консультативной работы с МАК в дистанционном формате.

Во-первых, необходимо наличие у клиента определенного технического оснащения: компьютер или ноутбук с камерой, микрофоном и колонками. Только с этой техникой клиент сможет хорошо видеть стимульный материал.

Во-вторых, необходимо наличие у клиента установленной программы Microsoft Teams или Zoom, в которой будет демонстрироваться стимульный материал – МАК. Предполагается, что карты будут представлены в презентации и демонстрироваться клиенту в определенном порядке. Клиент должен быть сосредоточен на каждой последующей карте, отвечая на вопросы

по ней. В завершающей части упражнения все карты должны быть предъявлены клиенту одновременно, чтобы было возможно сделать общие выводы по проделанной работе.

В-третьих, для работы с определенными техниками МАК психологу-консультанту необходимо заранее знать четко проблему и запрос клиента. Это необходимо для того, чтобы психолог смог заранее определиться с техникой работы и перевести карты в электронный формат, расположить их в определенном порядке в презентации и сделать так, чтобы карты для клиента открывались в определенной последовательности.

Список литературы

1. Буравцова Н.В. Ассоциативные карты в психокоррекции отношений привязанности и интимности: алгоритмы, техники, примеры – Издательство: Новосибирск, 2016. – 124 с.
2. Дмитриева Н.В. Метафорические карты в пространстве консультирования и психотерапии / Н.В. Дмитриева, Н.В. Буравцова. – Новосибирск: НИКП, 2015. – 228 с.
3. Кац Г.Б. Метафорические карты. Руководство для психолога / Г.Б. Кац, Е.А. Мухаматулина – М: Генезис, 2016. – 200 с.

*Konstantinova S.S., 1st year undergraduate student, direction "Psychology", profile "Psychological counseling"
Tver, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
"Tver State University"
Scientific adviser - candidate of psychological sciences, Associate Professor
Demidenko N.N.*

MASTER CLASS "MEETING WITH THE UNCONSCIOUS: MAC AS A WAY TO GET READY-MADE SOLUTIONS TO YOUR PROBLEMS FROM THE SUBCONSCIOUS"

Annotation. This article describes the features of using the method of metaphorical associative maps. The features of the use of the MAC by a psychologist-consultant at different stages of work are shown. The most common advisory tasks that can be solved with the help of the MAC are listed. Three decks were presented for the work of a psychologist-consultant: "Persona", "Personita" and "OH". Techniques for working with these decks and questions that can be asked while working with these techniques are described. The program of the master class "Meeting with the unconscious: MAC as a way to get ready-made solutions to your problems from the subconscious" is described. The author's methods of working with the MAC are presented. The analysis of the specifics of working with the MAC in the remote consultation format is carried out. The advantages and limitations of working with MACS in the conditions of remote work are revealed.

Key words: metaphorical associative cards (MAC), unconscious, counselor psychologist, psychological counseling, techniques, master class, MAC deck.

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

«ВЗГЛЯД СКВОЗЬ СТЕКЛО: МОНОТИПИЯ КАК СПОСОБ ПОЗНАТЬ СЕБЯ» В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Информатизация и погружение общества в диджитал-пространство неумолимо ведет к изменению формата взаимодействия клиента и психолога, ведущего мастер-класса и его участников. В переходе в онлайн-формат можно найти не только ограничения, но и определенные достоинства. Данная статья посвящена описанию опыта проведения мастер-класса арт-терапевтической направленности в дистанционном режиме.

Ключевые слова: дистанционный формат, онлайн-мероприятия, арт-терапевтический мастер-класс, онлайн-мастер-класс, монотипия

Современные реалии диктуют новые правила для работы психолога. Все более популярным в виду условий пандемии становится дистанционный формат взаимодействия. Массовые мероприятия переходят в онлайн-среду, открывая новые возможности как для их гостей, так и для спикеров. Определенным достоинством проведения мастер-классов в рамках конференций в онлайн-формате является его доступность. Если очно гость может посетить только один-два мастер-класса, то на дистанционной конференции он в любой момент может покинуть сессионный зал и перейти в другой. Также к числу плюсов такого взаимодействия можно отнести стимулирование творческой активности спикера, его большую свободу в выборе диджитал-средств и наглядность его доклада. Как отмечают М. К. Карпова и А. А. Куренева, успешность реализации мероприятия в непривычном онлайн-формате зависит лишь от находчивости специалиста. Современные технологии дают широкий спектр возможностей для воплощения в жизнь практически любых креативных задумок [4].

Кроме достоинств режим онлайн накладывает свои ограничения на налаживание контакта с партнером по диалогу и публикой. В первую очередь, это отсутствие реального взаимодействия. В дистанционном формате групповая динамика работает иначе, поэтому большинство спикеров жалуются на сложности активизации публики. В данном случае выбор темы мастер-класса, связанный с арт-терапевтическими техниками работы психолога, позволяет заранее спрогнозировать степень включенности группы и в комфортном для ведущего режиме корректировать ее.

Следующим ограничением является совокупность технологических особенностей. Сюда включены и проблемы со связью, которые невозможно

предугадывать и контролировать, и отсутствие необходимых материалов у участников конференции. Это одна из самых больших сложностей при проведении мастер-класса по арт-терапии. Ведущему определенно легче подготовить материалы заранее при очном взаимодействии. Онлайн-формат в данном случае сильно ограничивает круг возможных тем для мастер-классов.

В рамках Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии «Современный мир психологии глазами молодого ученого», проходившей 8 декабря 2020 года на платформе Microsoft Teams, был проведен мастер-класс «Взгляд сквозь стекло: монотипия как способ познать себя». Целью данного мастер-класса стало ознакомление студентов с методом монотипии в рамках арт-терапевтического подхода. Перед ведущим ставились следующие задачи:

- 1) Рассказать студентам о сущности метода монотипии, подборе материалов для арт-терапевтической работы;
- 2) Показать процесс работы с методом монотипии;
- 3) Представить вниманию студентов авторскую модификацию методики Джозефа Лифта и Харрингтона Инхама «Окно в профессию».

Повышенный интерес к арт-терапии не случаен. Арт-терапия — это направление в психотерапии, психокоррекции и реабилитации, основанное на занятиях клиентов (пациентов) изобразительным творчеством [1, с. 7]. В условиях современности работа с творческими продуктами позволяет добиться снижения тревоги. В виду общего повышения уровня стресса из пандемии и резкого изменения образа жизни людей это как никогда актуально.

У данного направления работы есть значительные преимущества. Так, А.И. Копытин отмечает, что арт-терапия имеет очень мало ограничений для использования. Также она задействует невербальные формы коммуникации, является источником для самопознания и самовыражения. Немаловажным фактором является возможность с ее помощью обойти сопротивление сознания клиента. Все эти особенности актуальны для дистанционного контакта. Так арт-терапия становится прекрасным инструментом для построения терапевтического альянса клиент-психолог в случае отсутствия возможности проведения очной встречи [2; 5, с. 9-10].

Почему из всех методов арт-терапии для мастер-класса была выбрана именно монотипия? Причин для этого было немало. Как отмечают Л.Г. Дикая и В.В. Карпова, монотипия — это импровизация на тему свободного пятна. Техника заключается в случайном отпечатывании красок на бумаге. Впоследствии из случайных отпечатков, которые ничего конкретного не изображают, но стимулируют работу воображения, формируется композиция [3]. Очевидно, что данный метод имеет ряд преимуществ. Во-первых, монотипия универсальна для практически любого возраста, так как не требует умения рисовать. Во-вторых, для данного метода не нужны крайне специфичные материалы (за исключением прозрачного стекла, которое с успе-

хом заменяется файлом или листом бумаги), что делает его идеально подходящим для реализации в онлайн-формате. В-третьих, монотипия хороша для широкого спектра клиентских запросов. В рамках мастер-класса рассматривались темы познания себя и профессионального выбора, как одни из самых актуальных на данный момент. Таким образом, ознакомление с данным методом расширяет инструментальный багаж будущих психологов.

Глобальные изменения в мире приводят к большей ориентации людей на собственные ощущения и чувства. Массовый переход в дистанционный формат и пандемия обострили необходимость пересматривать карьерные траектории через представление о себе. Люди стали больше обращаться к своим переживаниям и заботиться о личном комфорте в избранной профессии. На помощь клиенту с подобным запросом направлена авторская модификация методики Джозефа Лифта и Харрингтона Инхама «Окно в профессию», представленная на мастер-классе. Она позволяет на основе монотипии и речевых техник (подбор ассоциаций к изображению, элементы сказкотерапии) рассмотреть те личностные качества клиента, о которых он знает и демонстрирует или не демонстрирует миру, и обратить внимание на потенциальные ресурсы для саморазвития.

В результате проведения мастер-класса его участники отметили положительный эмоциональный фон и неожиданные открытия в себе через работу с абстрактными образами, полученными методом монотипии. Они оценили возможности применения данного метода и методики в работе психолога с различными запросами, не только связанными с профессиональным выбором.

Онлайн-формат привнес много нового в режим деятельности психолога. Безусловно, это и значительные ограничения, и неоспоримые достоинства. Опыт проведения дистанционного мастер-класса показал, что онлайн-среда открывает для ведущих такие возможности, как более полное использование диджитал-средств, облегченный контроль тайминга и контакт с неограниченным количеством участников. С другой стороны, невозможность контролировать процесс взаимодействия в виду технических неполадок, необходимость искать креативный подход к реализации мастер-класса требуют дорабатывать привычные схемы работы ведущего.

Процесс информатизации общества не остановить, все больше профессиональных мероприятий будет проходить в онлайн-формате. Наша задача успешно адаптироваться к новым условиям и найти способы повысить эффективность работы психолога в дистанционном режиме.

Список литературы:

1. Арт-терапия — новые горизонты / Под ред. А.И. Копытина. — М.: Когито-Центр, 2006. — 336 с.
2. Володина К.А. Применение арт-терапии в деятельности практического психолога в организации // Организационная психология. — 2017. — Т. 7, №2. — С. 86-101. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-art-terapii-v-deyatelnosti-prakticheskogo-psihologa-v-organizatsii> (дата обращения — 15.02.2021)
3. Дикая Л.А., Карпова В.В. Нейрофизиологические корреляты создания художественного образа представителями разных профессий сферы искусства // Южно-российский журнал социальных наук. — 2015. — №4. — С. 117-127. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/neyrofiziologicheskie-korrelyaty-sozdaniya-hudozhestvennogo-obraza-predstavatelyami-raznyh-professiy-sfery-iskusstva> (дата обращения — 15.02.2021)
4. Карпова М. К. Организация специальных мероприятий в онлайн формате: возможности социального взаимодействия / М. К. Карпова, А. А. Куренева // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». — 2020. — Т. 8, № 4 (32). — С. 195-201. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-spetsialnyh-meropriyatiy-v-onlayn-formate-vozmozhnosti-sotsialnogo-vzaimodeystviya> (дата обращения — 15.02.2021)
5. Практикум по арт-терапии / Под ред. А. И. Копытина. — СПб.: Питер, 2001. — 448 с: ил. — (Серия «Практикум по психологии»).

*Syrovaia G.A., second-year undergraduate, direction «Psychology»,
profile «Labor Psychology and Engineering Psychology»
Tver, FSBEI HE «Tver State University»
Supervisor - candidate of psychological sciences,
Associate Professor Barilyak I.A.*

CONDUCTING A MASTER CLASS «LOOKING THROUGH THE GLASS: MONOTYPE AS A WAY TO KNOW YOURSELF» IN A REMOTE FORMAT OF INTERACTION

Abstract: Informatization and the immersion of society in the digital space inevitably leads to a change in the format of interaction between the client and the psychologist, the master class leader and its participants. In the transition to the online format, we can find not only limitations, but also certain advantages. This article is devoted to the description of the experience of conducting an art-therapy master class in a remote mode.

Keywords: remote format, online events, art-therapy master class, online master class, monotype

Научное издание

СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

*Материалы внутривузовской научно-практической конференции
магистрантов факультета психологии
8 декабря 2020 г.*

Отпечатано с авторских оригиналов

Подписано в печать 26.07.2021. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 10,92. Тираж 50. Заказ № 231.
Издательство Тверского государственного университета.
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел.: (4822) 35-60-63.