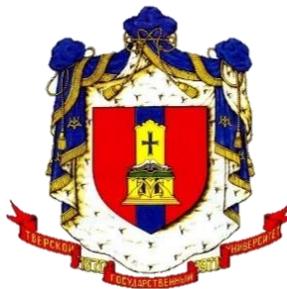


Министерство науки и высшего образования Российской  
Федерации  
Министерство образования Тверской области  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Тверской государственный университет»



# СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

*Материалы II Внутривузовской научно-практической  
конференции  
магистрантов факультета психологии*

ТВЕРЬ 2020

УДК 159.9 (082)

ББК Ю9я431

С56

Редакционная коллегия:

Бариляк И.А. – доцент кафедры «Психология», кандидат психологических наук, доцент,

Ильина В.М. – магистрант II курса факультета психологии направление «Психология», программа подготовки «Психологическое консультирование»

Полякова М.А. – магистрант II курса факультета психологии направление «Психология», программа подготовки «Психологическое консультирование»

**С56 Современный мир психологии глазами молодого ученого: Материалы Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2020. – 144 с.**

В сборнике содержатся материалы Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии, состоявшейся 10 декабря 2019 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, 2020

© Тверской государственный университет, 2020

## Содержание

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

<i>Бабий Л.В.</i> К вопросу о взаимосвязи профессиональной идентичности и волевых качеств личности	5
<i>Дыкань А.Г.</i> Саморегулятивные особенности личности как детерминанты профессионального здоровья сотрудников профессии риска	13
<i>Ефимова К.О.</i> Профессиональная адаптация молодых специалистов	19
<i>Смирнова К.В.</i> Концептуальные подходы к психологическому сопровождению адаптации педагога к профессиональной деятельности	23
<i>Холина К.И.</i> Профессиональный имидж психолога-консультанта в контексте компетентностной подготовки будущего специалиста	29

### **СЕКЦИЯ 2: ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВЫЗОВЫ**

<i>Гусева Н.Е.</i> Некоторые экономико-психологические аспекты проблемы конкурентоспособности и стратегий конкурентного поведения	35
<i>Зайцева А.А.</i> Межличностные конфликты в организации	42
<i>Калитина А.В.</i> Психологические аспекты профессионального подбора персонала	46
<i>Курочкина Ю.Г.</i> Организации разного типа (традиционные, сетевые и виртуальные) как условие для формирования имплицитных соглашений субъектов труда в виртуальном поле организационной среды	50
<i>Осипов Ю.К.</i> Современные (актуальные) способы профилактики профессионального выгорания сотрудников коммерческих организаций	54
<i>Саргсян О.Н.</i> Актуальные проблемы исследования имиджа организации	59
<i>Шишков Л.В.</i> Теоретические модели конкурентноспособной личности в психологическом исследовании	66

### **СЕКЦИЯ 3: СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

<i>Веселова Т.С.</i> Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации личности	70
<i>Гаврилова В.А.</i> Тренинг креативности как фактор стимулирования профессионального развития и карьерного роста	74
<i>Евдокимова А.А.</i> Качество трудовой жизни сотрудников организации с разным уровнем субъективного экономического благополучия	81

<i>Ковалев А.П.</i> Анализ психологической дистанции как фактора продуктивности деятельности сотрудников организации	90
<i>Мантрова М.С.</i> Вовлечённость сотрудника организации как психологический фактор профессионального здоровья	95
<i>Матиас Т.</i> Профессиональный стресс сотрудника организации	101
<i>Сыровая Г.А.</i> Теоретический анализ исследований, связанных с проблематикой навязанного профессионального выбора	106

#### **СЕКЦИЯ 4: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

<i>Графова А.Е.</i> Психологическое консультирование по поддержанию здорового образа жизни сотрудников образовательной организации	115
<i>Дейкин Д.В.</i> Психологические проблемы делегирования в малом бизнесе	120
<i>Новик Е.А.</i> Теоретические основы мотивации трудовой деятельности психолога	126
<i>Полякова М.А.</i> Психологическое консультирование клиента по проблеме академической прокрастинации	133
<i>Соколова И.В.</i> Психологическое сопровождение подростков с суицидальным поведением	138

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

*Бабий Л.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 Короткина Е.Д.*

**К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ  
И ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ**

Актуальность исследования. На современном этапе развития науки психологами, в частности Е.П. Климовым, выделяется критерий профессионального развития личности – профессиональная идентичность, который является ведущей характеристикой субъекта труда. Профессионал как субъект труда в отличие от исполнителя сам ставит цели деятельности, определяет пути и средства их достижения, несет ответственность за последствия ее реализации. Следовательно, речь идёт о его волевой сфере личности, ведь именно она отвечает за все вышеперечисленное.

На сегодняшний день профессиональной идентичности посвящено немало работ. Относительно определены некоторые особенности её формирования и развития (Н.В. Антонова, Н.Л. Иванова, Ю.П. Поваренков, Е.Т. Соколова, Л.Б. Шнейдер, Е.П. Ермолаева, А. Маслоу, Л.М. Митина, К. А. Абульханова-Славская, Ю.П. Поваренков, Д.Н. Завалишина, и так далее).

Деятели психологической науки также непосредственно обращались к проблеме профессионального развития студентов (Н.Н. Балицкая, А.А. Зотов, Г.Ю. Любимова, Е. А. Климов, И.В. Михайлов, В.А. Поляков, В.Ф. Сафин, С.Н. Чистяков, А.В. Юпитов и другие). В частности, рассматривался вопрос становления профессиональной идентичности студентов средне-профессионального и высшего образования (М.В. Клищевская, Д.А. Леонтьев, Ю.П. Поваренков, В.Ф. Сафин и другие), а также проблеме становления профессиональной идентичности студентов-психологов (Т.М. Буякас, Л.Б Шнейдер, У.С. Родыгина, А.Е. Сергеева, А.М. Афанасенко).

Волевая сфера личности также не осталась без внимания как зарубежных, так и отечественных авторов. Исследованием волевой сферы личности занимались как зарубежные учёные: Р. Мэй, Ю. Куль, Р. Баумейстер, К. Двек, К. Макгонигал, и другие, так и отечественные: С.Л. Рубинштейн; Е.П. Ильин, А.Ц. Пуни, Г.С. Никифоров, Ф.Н. Гоноболин, Е.О. Смирнова, В.А. Иванников, Л.И. Божович, Т.И. Шульга, В. И. Селиванов, О. А. Конопкин, К.Н. Корнилов, В. И. Моросанова, Д.Д. Барабанов и другие.

Отдельной исследовательской проблемой является изучение онтогенетического развития воли и волевых качеств личности.

Большинство исследований, посвященных данной проблематике, ограничивалось изучением детских возрастов (Л.И. Божович, В.К. Котырло, Е.О. Смирнова и др.). Вместе с этим, есть все основания полагать, что развитие воли не ограничивается детским возрастом, а продолжается и в более старшем возрасте, в том числе в студенческом возрасте, в процессе обучения в ВУЗе.

Студенческий возраст находится на стыке двух возрастных периодов: периода поздней юности и периода ранней зрелости (Э. Эриксон, Г. Крайг). За последние 20 лет был проведен целый ряд исследований, демонстрирующих важность роли волевой регуляции в процессе обучения (Л. Корно, Б. Дж. Зиммерман) и профессиональной адаптации (В.Н. Шляпников). Однако вопрос об изменении и развитии волевой регуляции в студенческом возрасте остается недостаточно хорошо изученным, на что указывает ряд авторов, занимающихся данной проблематикой (А.В. Быков, Т.И. Шульга). Это определяет актуальность исследования изменений волевой регуляции, которые происходят в процессе обучения в ВУЗе.

Обучение в вузе – один из этапов профессионального становления личности, когда закладываются инструментальные основы профессиональной компетентности, формируется готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности. Значимость волевых качеств для успешности и эффективности деятельности психологов определяет необходимость изучения волевой сферы будущих специалистов и соответствующей волевой подготовки уже на начальном этапе их профессионального становления – на этапе обучения в вузе.

Исходя из того, что высшее образование делает упор на развитии метакомпетенций, формировании конкурентоспособного специалиста, то важно понять какова специфика профессиональной идентичности, способствующая положительной динамике развития волевых качеств. Это позволит на её основе разработать программу психологической поддержки студентов во время получения высшего профессионального образования.

Обратимся к трудам зарубежного учёного А. Ватермана. В его работах большой акцент сделан на ценностно-волевой аспект развития идентичности. Автор считает, что идентичность взаимосвязана с наличием у индивида четкого самоопределения, включающего выбор целей, ценностей и убеждений, благодаря которым он следует в жизни. Цели, ценности и убеждения учёный обозначает как «элементы идентичности». Они формируются в результате выбора среди различных альтернативных вариантов в период кризиса идентичности и являются основанием для определения жизненного направления, смысла жизни [1].

А. Ватерман рассматривает идентичность с процессуальной и содержательной сторон. Во-первых, процесс формирования и существования идентичности охватывает средства, с помощью которых человек идентифицирует, оценивает и отбирает ценности, цели и

убеждения, которые впоследствии станут элементами его идентичности. Во-вторых, идентичность невозможно рассматривать без учета содержательной специфики целей, ценностей и убеждений, которые человек выбирает. Каждый элемент идентичности относится к какой-либо сфере человеческой жизни. А. Ватерман выделяет четыре сферы жизни, наиболее значимые для формирования идентичности: 1) выбор профессии и профессионального пути; 2) принятие и переоценка религиозных и моральных убеждений; 3) выработка политических взглядов; 4) принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства. А. Ватерман подчеркивает, что исследование идентичности следует вести по двум указанным линиям, рассматривая процессуальную и содержательные стороны в их единстве и взаимосвязи, что даст возможность не только проследить пути формирования идентичности, но и понять значения для личности выборов, сделанных в той или иной сфере жизни [1].

В работах К. А. Абульхановой-Славской, раскрывается подход к типологии идентичности на основе таких сложных явлениях как структура жизненного пути (жизненная позиция, жизненная линия, смысл жизни). Данный автор, достаточно подробно описывает типы идентичности в соответствии с особенностями самовыражения личности в профессии: самовыражение происходит через выбор профессии, которая максимально близка к характеристикам личности; выбирается профессия, дающая возможность личности двигаться по ступеням профессионального мастерства; самовыражение в профессии происходит через совершенствование и развитие личностных качеств и способностей; самовыражение человека основано на развитии способностей и самоконтроля, самоанализа, планирования творческой активности. Что в свою очередь, является составляющими воли человека [9].

Профессиональная идентичность, в концепции профессиогенеза Е. П. Ермолаевой, рассматривается как компонент личной идентичности, которая обеспечивает успешное профессиональное развитие человека. По мнению автора, профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим стабилизирующую и преобразующую функцию [3]. Схожие функции выполняет волевая регуляция по мнению В.И. Селиванова [8].

По мнению Т.М. Буюкас, идентичность лежит в основании профессионального и личностного становления студентов-психологов. Отмечается, что многие студенты-психологи, особенно на начальных этапах обучения (1-3курсы), нуждаются в помощи и специальной коррекционно-развивающей работе по формированию чувства своей идентичности, так как редко кому к 17-19 летнему возрасту удается сложить ясный образ себя и своего профессионального предназначения. Так для студентов-психологов, подчёркивает автор, обретение чувства идентичности с профессией является условием, базовой предпосылкой

формирования внутреннего единства личности, то есть предпосылкой формирования единого ценностно-смыслового пространства субъекта и целостного образа «Я». В таком случае ценностно-смысловая сфера становится тем мотивационным ядром, той высшей организующей инстанцией, из которой будет исходить вся сознательная регуляция деятельности субъекта, а система самосознания – той обратной связью, которая позволит увидеть плоды этой регуляции [2].

Как отмечают И.Б. Субботин и Л.Б. Шнейдер, профессиональная идентичность, как элемент социального образования несёт в себе определённые психические функции, а именно: влияет на когнитивную, аффективную и поведенческую составляющие человека [10]. Это происходит вследствие того, что профессиональная идентичность выступает в качестве «Я-образа» личности, который в свою очередь регулирует деятельность человека следующим образом. Идентифицируя себя с определённым субъектом профессиональной деятельности, личность опирается на уже имеющиеся знания о данной профессии, вырабатывает поведенческий паттерн, который по её представлениям присущ представителям данного рода профессии. При этом происходит эмоциональная оценка и осознание человеком такого рода принадлежности. Оно может быть, как положительным, так и отрицательным. Выработка определённых поведенческих реакций невозможна без саморегуляции, так как в основе данного механизма лежит торможение нежелательных побуждений и придание дополнительной мотивации или возбуждения желательным, что лежит в основе волевых качеств личности. По мнению Г.С. Никифорова, саморегуляция — это «сознательные воздействия человека на собственную сферу психических явлений (процессы, состояния, свойства) с целью поддержания или изменения характера их функционирования» [6, с. 20].

О.А. Конопкин подчеркивает, что особенности системы психического саморегулирования произвольной активности являются важной предпосылкой овладения профессией [10].

Саморегуляция, в свою очередь, является составляющей воли человека.

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 [3].

Исходя, из трудов 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 так далее, можно сделать вывод, 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 следствие волевого акта. С. Л. Рубинштейн со стадиями волевого действия связывает волевые качества личности. Среди них данный автор выделяет следующие [7, с. 601–607]:

- 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».

В.И. Селиванов подразделяет действия по критерию уровня регуляции действия сознанием на импульсивные и волевые. А волевые качества, по мнению данного учёного, являются особенностями волевой регуляции, которые обусловлены характером преодолеваемой трудности [8].

Как утверждает В.И. Морсанова, стилевые особенности саморегуляции проявляются в зависимости от специфических требований ситуации и регуляторного профиля профессиональной деятельности. Для каждого личностного типа характерен определенный набор особенностей саморегулирования [5].

Профессиональная идентичность, как и волевые качества, также имеет свою типологию. А.А. Азбель и А.Г. Грецов выделяют следующие виды идентичности.

- Неопределенная профессиональная идентичность: выбор жизненного пути не сделан, четкие представления о карьере отсутствуют, но человек даже и не ставит перед собой такую проблему.
- Навязанная профессиональная идентичность: человек имеет сформированные представления о своем профессиональном будущем, но они навязаны извне (например, родителями) и не являются результатом самостоятельного выбора.

- Мораторий (кризис выбора) профессиональной идентичности: человек осознает проблему выбора профессии и находится в процессе ее решения, но наиболее подходящий вариант еще не определен.
- Сформированная профессиональная идентичность: профессиональные планы определены, что стало результатом осмысленного самостоятельного решения [10].

Похожая типология была предложена в работе Дж. Марсиа и Л.Б. Шнейдер [10].

В работах Я. С. Сунцовой и А. С. Дерягиной была предпринята попытка исследования взаимосвязи волевых качеств личности и статусов профессиональной идентичности. В качестве респондентов выступили обучающиеся в старших классах школ, в возрасте 16-17-ти лет. Результаты исследования показали следующее [9].

Учёными было выявлено, что учащиеся с мораторием профессиональной идентичности и со сформированной идентичностью значительно отличаются от учащихся с неопределенной идентичностью по выраженности показателей произвольного самоконтроля в деятельности, выраженности настойчивости, а также генерализованности целеустремленности, настойчивости и самостоятельности. Они предполагают, что низкий уровень самоконтроля в деятельности, низкая выраженность настойчивости, то есть умение мобилизовать свои возможности для длительной борьбы с трудностями, могут препятствовать процессу профессионального самоопределения [9].

Я. С. Сунцовой и А. С. Дерягиной было установлено, что генерализованность целеустремленности, настойчивости и самостоятельности значительно ниже у старшеклассников с неопределенной идентичностью, что свидетельствует об узости проявления данных волевых качеств в различных жизненных ситуациях и видах деятельности у данной группы учащихся. Авторы считают, что в большинстве жизненных ситуаций они неспособны подчинять свои действия поставленным целям, не способны мобилизовать свои возможности для длительной борьбы с трудностями, а также действовать на основе своих взглядов и убеждений [9].

Также отечественными учёными было выявлено, что старшеклассники со сформированной профессиональной идентичностью обладают большей силой воли, чем учащиеся с неопределенной идентичностью. Также установлено, что учащиеся со сформированной профессиональной идентичностью более выдержаны, чем старшеклассники с неопределенной идентичностью, то есть в большей степени характеризуются самообладанием, умеют «притормозить» действия, чувства и мысли, мешающие осуществлению принятого решения [9].

Авторы обнаружили, что у старшеклассников с неопределенным статусом профессиональной идентичности компоненты волевой сферы не

образуют взаимосвязанную структуру. Учёные предполагают, что, вероятно, поэтому старшеклассники данной группы все еще не осуществили свой профессиональный выбор, так как именно волевые качества участвуют в осуществлении сознательной регуляции действий и поступков личности [9].

Я. С. Сунцовой и А. С. Дерягиной было установлено, что способность старшеклассников к принятию осмысленного самостоятельного решения по поводу профессионального будущего прямо связана с выраженностью и генерализованностью таких волевых качеств, как самостоятельность, выдержка и настойчивость [9].

Отечественными авторами было выявлено, что широта проявления настойчивости и самостоятельности могут стать препятствиями в осуществлении выбора профессии (мораторий профессиональной идентичности), так как способствуют критической оценке советов и предложений других людей (самостоятельность), а также принятию решения лишь на основе собственных взглядов и убеждений (настойчивость), которые пока еще не сформированы [9].

На основании теоретического анализа можно сделать вывод, что профессиональная идентичность и волевые качества личности связаны. Была предпринята попытка выявить их взаимосвязь эмпирическим путём на обучающихся в старших классах школ. Однако вопрос о специфике взаимосвязи профессиональной идентичности и волевых качеств личности на сегодняшний день требует дальнейших исследований.

Учитывая факт того, что профессиональная идентичность в своей структуре имеет когнитивную составляющую и что именно на старших курсах, студенты, проходя практику, напрямую знакомятся с будущей профессией, то это значит, что наиболее полно она достигается к старшим курсам, так как именно к этому времени они имеют необходимые теоретические знания и практические навыки работы.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что проведение эмпирического исследования характера взаимосвязи профессиональной идентичности и волевых качеств личности целесообразно у лиц, обучающихся на старших курсах ВУЗа.

#### Список литературы

1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопр. психол. - 1996. - №1. - с. 131-143.
2. Бужас Т.М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов // Вестник МГУ. – Серия 14. – Психология. 2000. – №1. – С.56-62.
3. Ермолаева Е. П. Принцип превентивной оценки профессиональной идентичности специалистов в процессе обучения и переподготовки //

- Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. №1. 2010. – С. 33–36.
4. Иванников В.А., Барабанов Д.Д., Монроз А.В., Шляпников В.Н., Эйдман Е.В. Место понятия «воля» в современной психологии // Вопросы психологии. – 2014. – № 2. – С. 15-23.
  5. Моросанова В.И., Цыганов И.Ю., Ванин А.В., Филлипова Е.В. Взаимосвязь мотивации и осознанной саморегуляции учения // Психологические исследования: электронный журнал. – 2012. – Том 5. – № 24. – С. 36- 45.
  6. Никифоров Г.С. Самоконтроль человека. Л.: Изд-во ЛГУ. 1989. – 192 с.
  7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер. 2009. - 713 с.
  8. Селиванов В. И. Дискуссионные вопросы психологии воли // Психол. журн. – Т. 7. – 1986. – № 6. – С. 110-121.
  9. Сунцова, Я. С. Взаимосвязь волевых качеств и статусов профессиональной идентичности у старшеклассников / Сунцова Я. С., Дерягина А. С. // Вестн. Удмурт. ун-та. – 2012. – № 3–1. – С. 76–86.
  10. Шнейдер Л.Б. Идентичность: Хрестоматия. /Составитель Л.Б. Шнейдер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во ИПО «МОДЭК», 2003. – 272с.

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

### **САМОРЕГУЛЯТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССИИ РИСКА**

В современном обществе происходит множество изменений, оказывающих влияние на эффективность выполняемой сотрудниками профессиональной деятельности. Это, прежде всего, высокий темп жизни, увеличение количества поступающей информации, инновационные преобразования, появление новых технологий. И соответственно, возрастание цены ошибки собственных действий.

В сложившихся условиях повышение уровня профессионального здоровья сотрудников приобретает особую актуальность. Возрастает внимание к поиску наиболее продуктивных способов использования трудовых ресурсов, учету затрат рабочего времени. Категория «здоровье сотрудника» становится такой же ценной составляющей для работодателей как прибыльность производства. Здоровье начинает рассматриваться как необходимое условие трудового потенциала сотрудников.

Проблема саморегулятивных особенностей личности как детерминант профессионального здоровья сотрудников профессии риска достаточно неоднозначна. В современных исследованиях не существует общепринятого определения терминов «здоровье», «здоровая личность» и «профессиональное здоровье». В связи с чем, исследователям чаще всего не удается преодолеть поверхностные оценочные суждения, основанные на собственном опыте и на собственных представлениях. Не уделено достаточного внимания тем способам, с помощью которых можно повышать уровень профессионального здоровья сотрудников. А также не разработана модель психологического сопровождения, позволяющая с помощью определенных видов и стилей саморегуляции воздействовать на компоненты профессионального здоровья сотрудников профессии риска, повышая их уровень.

Несмотря на то, что интерес к данной проблеме возник довольно давно, феномен остается до конца не изученным, в связи с недостаточно определенным теоретическим конструктом. Данная проблема была центральной в трудах многих ученых [2; 4; 5; 6; 7; 9]:

- Моросановой В.И., исследовавшей индивидуальный стиль саморегуляции, особенности осознанной саморегуляции деятельности, дифференциальный подход к саморегуляции;

- Рябовой М.Г., изучавшей смыслообразование в структуре саморегуляции личности и развитие смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов;
- Конопкина О.А., исследовавшего основные виды саморегуляции, описавшего модель осознанной саморегуляции;
- Маклакова А.Г., занимавшегося исследованием основ психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих;
- Никифорова Г.С., исследовавшего основные характеристики и составные части психологии здоровья и т.д.

Целью нашего исследования является изучение саморегулятивных особенностей личности как детерминант профессионального здоровья сотрудников профессии риска.

Способность человека регулировать собственные действия относится к числу наиболее актуальных проблем, активно изучаемых специалистами разных областей знания.

Саморегуляция относится к наиболее сложным психологическим явлениям, а также играет большую роль в сохранении профессионального здоровья работника. Благодаря определению ее основных характеристик становится возможным изучение особенностей здоровья сотрудника в контексте осуществляемой им профессиональной деятельности.

Саморегуляция по Чесноковой И.И. представляет собой «процесс организации своего поведения, характеризующийся специфической активностью, которая направлена на соотнесение поведения с требованиями ситуации, ожиданиями других людей, на актуализацию психологических резервов соответственно ситуации» [7, с. 126].

Существует множество классификация видов саморегуляции. Проанализировав теоретические исследования, можно выделить несколько основных [6; 9, с. 161-186]:

1. Аутогенная тренировка. В основе лежит применение определенных способов самовнушения, которые позволяют контролировать реакции, осуществляемые в организме.

2. Метод биологической обратной связи. В основе этого метода лежит использование различных приемов, позволяющих регулировать неосознаваемые и неоощаемые процессы в организме (артериальное давление, мышечный тонус, температура тела и т.д.).

3. Дыхательные техники. В основе этого метода лежит осознанное контролирование своего дыхания, наблюдение за ним. Благодаря данной технике человек может успокоить себя в определенных стрессовых ситуациях. Также применяется для прояснения и активизации сознания.

4. Мышечная релаксация. В основе данного метода лежит комплекс специальных упражнений, направленных на расслабление и напряжение различных групп мышц. Благодаря данной технике человек

может снимать тонус мышц, что непосредственно связано с отрицательными формами эмоционального состояния, такими как страх, тревожность и т.д.

5. Психомышечная тренировка. Создание человеком состояния пониженной активности систем организма.

6. Идеомоторная тренировка. Умение перед осуществлением какого-либо действия представить его абсолютно точно в сознании.

7. Визуомоторная тренировка. Заключается в осуществлении контроля над организмом и эмоциональным состоянием путем поэтапного расслабления и напряжения отдельных мышц тела, но не реально, а мысленно.

8. Медитация. В основе данного метода лежат психотехнические приемы, направленные на вхождение человека в определенное состояние сознания и пребывание в нем во время выполнения какой-либо деятельности. Благодаря данной технике человек может нормализовать состояние нервных процессов, свое эмоциональное состояние, повысить жизненный тонус, сформировать волю, выдержку, развить интеллектуальные возможности, улучшить работоспособность и эффективность, предотвратить различного рода физические и психические заболевания, снизить уровень конфликтности при взаимодействии с другими людьми.

9. Визуализация. Это метод, направленный на создание внутренних образов в сознании человека. Она заключается в активизации своего воображения с помощью различных ощущений. Помогает воздействовать на эмоциональную память. Благодаря данной технике человек способен быстро отвлечься от стрессовой ситуации, восстановить свое эмоциональное равновесие.

Саморегуляция обеспечивает успешность, продуктивность и безопасность осуществляемой профессиональной деятельности, следовательно, является основой профессионального здоровья сотрудника.

Разностороннее представление о психологии профессионального здоровья и анализ литературы по проблеме профессионального здоровья сотрудников позволяет сделать вывод о том, что о понимании профессионального здоровья нет общепринятого представления. Это обусловлено высокой сложностью психологических феноменов, фактов и закономерностей, а также отсутствием четких медицинских характеристик «здоровья» и «болезни», их разграничения.

Проведя теоретический анализ публикаций по данной проблеме, можно сказать, что на современном этапе большинство авторов используют понятие, предложенное Никифоровым Г.С.

Согласно этому понятию, профессиональное здоровье представляет собой «не только отсутствие профессиональных болезней и травм, но и единство физического, психического и социального благополучия человека

в ходе его трудовой деятельности» [1, с. 8]. На данную трактовку мы и опираемся в нашем исследовании.

Профессиональное здоровье включает в себя несколько основных компонентов, воздействуя на которые можно повышать уровень профессионального здоровья сотрудников.

Существует множество классификаций компонентов профессионального здоровья, в своем исследовании мы опираемся на классификацию, отвечающую специфике профессиональной деятельности сотрудников профессии риска. Данная классификация включает в себя следующие компоненты [3]:

1. Эмоциональное благополучие – субъективная характеристика, отражающая состояние внутреннего удовлетворения от гармонии между потребностями и возможностями.

2. Компетентность – состояние успеха сотрудника в различных сферах деятельности: межличностных взаимоотношениях, решении профессиональных задач, обучении и т.д.

3. Автономность – способность человека самостоятельно решать возникающие проблемы, стремление к независимости.

4. Притязания – стремление сотрудника к достижению цели той степени сложности, на которую он считает себя способным.

5. Интегрированное функционирование – целостное состояние функционирования организма, уравновешенность, гармоничность, внутренняя согласованность всех систем.

6. Психологическая устойчивость – устойчивость человека к воздействиям внешней среды.

Сохранение профессионального здоровья сотрудников, и повышение его уровня, в экстремальных условиях деятельности является частью данной проблемы, решение которой во многом зависит от подбора эффективных способов саморегуляции на основании индивидуальных показателей выраженности компонентов профессионального здоровья.

Для нашего исследования представляет интерес изучение саморегулятивных особенностей личности как детерминант профессионального здоровья сотрудников МЧС, а именно сотрудников специализированной пожарно-спасательной части Федеральной противопожарной службы по Тверской области.

Ежедневно сотрудники МЧС России сталкиваются с большим количеством стрессовых факторов, которые оказывают непосредственное воздействие на их соматическое и психическое здоровье в целом. Множество спасательных работ связано с тушением пожаров, ликвидацией последствий наводнений и природных катастроф, помощью в дорожно-транспортных происшествиях различного рода. Работа спасателей является очень опасной, поэтому требует наличия большого количества профессиональных навыков, а также тщательно организованного

сотрудничества. Это связано с тем, что одно неправильное решение может поставить под угрозу не только их собственное здоровье, но и жизнь или имущество других людей. Поэтому для них так важно обладать навыками использования различных способов саморегуляции [8, с. 270].

В современном обществе профессиональная деятельность спасателей стала еще более опасной и напряженной, это связано, прежде всего, с большим количеством изменений, появлением инноваций в технических средствах, вооружении и специальном оборудовании. Работа спасателей связана как с физической, так и с психологической нагрузкой, вызванной высокой ответственностью за жизнь других людей, а также необходимостью принимать экстренные решения в кратчайшие сроки. Кроме того, деятельность сотрудников МЧС протекает в достаточно сложных условиях, необходимости работать при любой погоде, а также в любом физическом состоянии. Колоссальное напряжение на организм спасателей оказывает ненормированный рабочий день, круглосуточные дежурства, отсутствие сбалансированного питания. Все это говорит о проблеме сохранности профессионального здоровья сотрудников [8, с. 270].

Основной целью психологического сопровождения профессионального здоровья сотрудников профессии риска является подбор оптимальных способов саморегуляции, с помощью которых можно воздействовать на определенные компоненты профессионального здоровья, улучшая их уровень. Результатом данных мероприятий должно стать формирование эффективных методов повышения уровня профессионального здоровья.

Таким образом, на основе теоретического исследования данной проблемы, мы можем предположить, что саморегулятивные особенности личности являются детерминантами профессионального здоровья сотрудников профессии риска. Данное утверждение подлежит проверке эмпирическим путем.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что в настоящее время в связи с различными изменениями, происходящими в обществе, развитием и расширением сфер деятельности человека, особенно важной стала проблема саморегулятивных особенностей личности как детерминант профессионального здоровья сотрудников.

#### Список литературы

1. Буенок А.Г. Юмор как фактор профессионального здоровья менеджеров: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. – СПб., 2014. – 21 с.
2. Конопкин О.А. Механизмы смысловой саморегуляции произвольной активности человека // Субъект и личность в психологии саморегуляции. – 2007. – С.12-30.
3. Концепция осознанной саморегуляции. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskienauki/library/2017/02/16/professionalnoe-zdorove-spasatelya> (дата обращения: 01.12.2019)

4. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: автореф. дис. ... докт. психол. наук:19.00.03. – СПб, 1996. – 392 с.
5. Моросанова В.И. Психология саморегуляции в XXI веке. – СПб.: Нестор-История, 2011. – 468 с.
6. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Виды психической саморегуляции // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – №1. – С. 92-101.
7. Рябова М.Г. Развитие смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов // Педагогическое образование в России. – 2015. – №11. – С.125-137.
8. Слауцкий С.В., Заряева Н. П. Специфика профессиональной деятельности сотрудников МЧС России // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2015. – №1(6). – С.269-271.
9. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. –СПб: Питер, 2006. –256 с.

*Ефимова К. О., магистрант I 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 АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Адаптация молодых специалистов на настоящий день остается одной из наиболее актуальных проблем, которой было посвящено множество работ, формирующих представление о ней. В рамках данной проблемы фундаментальными являются труды М. И. Дьяченко, Т. К. Дичева, А. Г. Маклакова, А. Н. Леонтьева, А. К. Анохина и др. Так как с каждым годом требования к молодым сотрудникам, впервые приступающим к трудовой деятельности, меняются и усложняются, то и процесс приспособления к новым трудовым условиям затрудняется. Особенно важен данный процесс среди государственных служащих силовых структур, впервые входящих в профессиональную среду. Ввиду постоянных общественных преобразований, особо высокого уровня ответственности и психоэмоциональной напряженности, которыми характеризуются силовые структуры, к государственному служащему предъявляются особые требования. Специфика профессиональной деятельности и трудовые условия показывают необходимость своевременной адаптации госслужащих.

Понятие «адаптация» возникло еще в 19 в. и долгое время трактовалось только как приспособление живых организмов к окружающей среде и ее условиям [6]. Однако в ходе развития научных отраслей данное понятие стало использоваться в ряде наук, среди них социология, психология, педагогика. В настоящий момент в широком смысле психологическую адаптацию можно понимать, как процесс приспособления личности к характеру воздействия окружающей среды и ее изменению в целом, связанный с выработкой новых навыков, качеств и умений [7]. Существует множество классификаций, рассматривающих данный феномен с разных точек зрения [5; 8; 14.], но в нашей работе мы рассматриваем классификацию, предложенную А. Я. Кибановым, которая в качестве основного критерия выделяет адаптацию специалиста в организации [2]. Автор выделяет производственную и непроизводственную адаптации, которые включают в себя множество подвидов и факторов. Главным их отличием друг от друга является то, что производственная адаптация напрямую связана с факторами, составляющими трудовой процесс (условия труда, особенности организационной культуры, системы оплаты труда, трудового распорядка и т.д.), а непроизводственная – лишь косвенно (корпоративные мероприятия, внепроизводственное общение с коллегами, улучшение жилищных условий и т.д.).

Профессиональная адаптация как один из подвидов производственной адаптации является наиболее важным компонентом освоения молодым специалистом его новой профессии. Молодыми специалистами, согласно Трудовому кодексу РФ, являются лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня [11]. В настоящее время существует множество трактовок понятия профессиональной адаптации. В нашей работе мы будем придерживаться определения, данного А. К. Марковой: «Профессиональная адаптация – это процесс приспособления человека к новым для него условиям труда» [4]. К этому понятию относят приспособление к системе производства, трудовому коллективу, условиям труда, особенностям специальности и, если молодой человек адаптируется ко всем вышеуказанным пунктам, адаптацию можно считать успешной.

В дополнение к вышесказанному можно сказать, что в ходе успешной профессиональной адаптации у молодого специалиста формируются необходимые для работы компетенции, приобретаются и укрепляются знания, оттачиваются профессиональные навыки, происходит адаптация к традициям и принятию правил компании, трудовой дисциплины. Процесс адаптации, прошедший неуспешно, может стать причиной различных трудностей, с которыми он столкнется в своей профессиональной деятельности. Субъект, в данном случае – молодой специалист, в ходе профессиональной адаптации приспосабливается к новому социально-профессиональному статусу, усваивает ценности и нормы, принятые в конкретной профессиональной среде. Все эти области профессиональной адаптации в общем составляют ее целостную структуру [9].

На результат процесса адаптации нового сотрудника воздействует множество аспектов, поэтому в современной литературе выделяют следующие группы факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации [10]:

1. Личностные факторы: адаптивный и волевой потенциал личности, нервно-психическая и эмоциональная устойчивость, уровень развития коммуникативных способностей, уровень эмоционального интеллекта.

2. Физиологические факторы: состояние соматического и психосоматического здоровья.

3. Социально-психологические факторы: социальное окружение, социальная среда организации/трудоого коллектива, статус профессии, удовлетворенность выбранной профессией, социальная идентичность.

4. Организационные факторы: удовлетворенность процессом труда, его организацией.

В нашем исследовании мы хотели бы рассмотреть влияние на адаптационный процесс такого фактора, как профессиональная идентичность. Данный феномен рассматривается как разновидность социальной идентичности и важное условие интеграции и адаптации личности в социальной среде. Л. Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность как отнесение себя к определенному профессиональному сообществу, осознание себя представителем конкретной профессии, которое формируется в ходе процессов самоопределения и самоорганизации [13].

Выделяют следующие критерии успешного процесса становления профессиональной идентичности [3]:

1. Положительная самооценка, осознание себя как субъекта профессиональной деятельности.
2. Высокая мотивационная готовность к развитию себя как профессионала и вхождению в профессиональное сообщество.
3. Высокое качество выполнения профессиональных задач.
4. Положительное отношение к выполнению профессиональной деятельности, удовлетворение потребностей.
5. Ответственность за выполнение норм и правил профессиональной деятельности, требований, предъявляемых профессией к профессионалу.
6. Принятие норм и ценностей, характерных для профессионального сообщества.
7. Положительное отношение к профессиональной деятельности на производственных практиках.

Данный феномен развивается в двух взаимосвязанных направлениях – внешнем и внутреннем. Внутренняя идентичность предполагает осознание и признание себя частью определенного профессионального сообщества и отнесение себя к конкретной профессии, приобретение компетенций и знаний. Внешняя же идентификация включает в себя принятие общепризнанных в профессии норм, ценностей, традиций научного сообщества, а также приспособление к новым условиям окружающей среды (выпускники учебных заведений адаптируются к трудовой среде, переключаются с учебной деятельности на профессиональную) [1].

Все вышесказанное позволяет нам сделать вывод о том, что процесс профессиональной идентичности и профессиональная адаптация специалиста – это два взаимосвязанных процесса, которые обуславливают успешность интеграции специалиста и профессиональной сферы, в которой он предполагает трудиться.

Профессиональная идентичность формируется в течение определенного периода, который будет индивидуальным для каждого из специалистов. Однако, данный процесс обычно занимает не менее четырех

лет, то есть, у тех специалистов, которые осуществляют профессиональную деятельность сразу после окончания учебного заведения, профессиональная идентичность, чаще всего, еще не успевает сформироваться [12]. Таким образом, можно сделать вывод о том, что изучение профессиональной идентификации и ее взаимосвязи с адаптацией профессионала актуально на примере молодых специалистов, что будет в дальнейшем исследовано в нашей работе.

#### Список литературы

1. Алиева С. В. Формирование профессиональной идентичности государственного служащего в процессе социальной адаптации // Вестник экспертного совета. — М. — № 4 (15) — с. 49-54
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. — М.: ИНФРА-М, — 2005. — 304 с.
3. Малютина Т. В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты // Омск: ОНВ. — 2014. — № 5 (132). С. 149-152.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996 г.— С. 68-73.
5. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. — М.: Изд-во «Альфапресс», 2008
6. Патрахина Т. Н., Ткаченко Ю. И. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект // Молодой ученый. — 2015. — №7. — С. 464-466.
7. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Полигдт, 1990. — 494 с.
8. Сандомирский М.Е. Психическая адаптация в условиях пенитенциарного стресса и личностно-типологические особенности осужденных. — Уфа: Здравоохранение Башкортостана, 2001. — 88 с
9. Сластенин В. А., Каширин В. П. Психология и педагогика. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия». — 2001. — 480 с.
10. Сурина А. Е. Социально-психологические факторы адаптивности курсантов к профессиональной деятельности в системе МЧС: Автореф. дис. канд. психол. н. — Кострома: КГУ, 2008. — 21с.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. - № 1 (ч. 3). - Ст. 70.
12. Хамитова И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта // Журнал практической психологии и психоанализа. 2000. № 1.
13. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. — М.: МПСИ. — 2004. — 600 с.
14. Штак С.В. Анализ проблемы социально-психологической адаптации в условиях трансформации Российского общества // Сибирская психология сегодня. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. С 267-273.

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

### **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Динамизм социально-экономических и социокультурных преобразований в нашей стране за последнее десятилетие потребовал модернизации системы образования, где на первый план выходят вопросы повышения кадрового потенциала педагогов образовательной организации и ценности саморазвития, самосовершенствования, самореализации в профессии. Это актуализирует проблему адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности, поиска методов и технологий ее успешного осуществления. Ведь она, в свою очередь, дает возможность молодому работнику достичь профессиональной компетентности, интегрироваться в профессиональную среду, создать фундамент для дальнейшего профессионального развития педагога.

Установлено, что актуальными причинами увольнения молодых специалистов является отсутствие надлежащей поддержки со стороны педагога-психолога и администрации образовательной организации в рамках психологического, организационного и методического аспектов, а не недостаток практического опыта и необходимость постоянно повышать свой теоретический уровень знаний и быть в курсе инновационных технологий [7].

Анализ междисциплинарных и психологических подходов исследования проблемы адаптации педагогов к профессиональной деятельности, а также оценки ее успешности в отечественной и зарубежной психологии подтвердил сложность и многоаспектность исследуемого феномена, необходимость применения системного, деятельностного и личностного подходов к определению сущности и содержания понятия «адаптация». Есть все основания утверждать, что психологическая практика и теория свидетельствуют об актуальной потребности в научно-теоретическом и практическом обосновании психологических условий успешности адаптации преподавателя к профессиональной деятельности

При этом следует отметить, что отсутствует среди ученых и единая точка зрения на предмет, цели, задачи и этапы психологического сопровождения адаптации педагога к профессиональной деятельности.

Существенно затрудняет осмысление на концептуальном уровне эмпирических результатов практики психологического сопровождения адаптации педагога к профессиональной деятельности и то обстоятельство,

что в настоящее время недостаточно сформирована смысловая категория данного понятия.

В терминологии современной науки понятие «психологическое сопровождение» употребляется как концептуально, так и в отношении практической деятельности по решению конкретных проблем. В отечественной психологии в области психологического сопровождения наблюдается тенденция смещения акцентов с психологии теоретической и экспериментальной на психологию конкретной практической помощи. В зарубежной практике понятие «психологическое сопровождение» синонимично определению «психологическая поддержка».

Чаще всего исследователи отмечают следующие принципы психологического сопровождения [3, 6]:

1) Принцип субъектности, согласно данному принципу, участники системы рассматриваются как активные субъекты в рамках психологического сопровождения.

2) Принцип соответствия форм, содержания и интенсивности психологического сопровождения изменяющимся потребностям и возможностям. Данный принцип определяет следующие типы взаимодействия между участниками сопровождения в системе: психологическое воздействие, психологическое взаимодействие и психологическое содействие.

3) Принцип опережения с опорой на превентивные меры, с акцентом на нарушения в развитии и профилактику кризисных состояний.

4) Принцип системности. Сопровождение – многоуровневая развивающаяся система. Организация сопровождения на разных уровнях системы представляет собой мобилизацию системных ресурсов при учете взаимосвязи с социальными, биологическими и психологическими факторами ее становления и развития.

5) Принцип профессионализации деятельности по сопровождению, то есть - создание условий для непрерывного профессионального роста и расширения области компетентности участников психологического сопровождения.

6) Принцип пролонгированности. Пространственные рамки ограничивают процесс сопровождения. В роли этих рамок могут выступать: конкретные этапы онтогенеза, кризисные периоды сопровождаемого, периоды его жизненного выбора.

7) Принцип предметности. Единое мнение по данному вопросу отсутствует. В качестве предмета определяются: эмоциональные потребности личности на каждом этапе онтогенеза, особые отношения участников образовательной среды, система мотивов, личностно-значимых целей и ценностей.

8) Принцип недирективности. Сопровождаемый несет ответственность за действия, которые совершает в ориентационном поле

развития, в рамках психологического сопровождения. В свою очередь, сопровождающий, помогает сопровождаемому разобраться в сути проблемной ситуации, выработать план решения и найти внутренние ресурсы, чтобы сделать первые шаги. Система психологического сопровождения призвана не изменять, а побуждать.

9) Принцип процессуальности. Психологическое сопровождение – это непрерывный и целостный процесс изучения и анализа, формирования, развития; это особый вид помощи, который поддерживает и открывает перспективы личностного роста сопровождаемого.

Придерживаясь позиции Рудаковой С. Г. [5] в нашем исследовании, мы считаем целесообразным исходить из следующего определения: «Психологическое сопровождение» – это системная комплексная технология, которая ориентируется на создание условий для усиления позитивных факторов успешной адаптации специалистов к профессиональной деятельности и нейтрализации негативных, что позволяет сопоставлять сопровождение с внешними преобразованиями, благоприятными для поддержки субъекта труда.

Существуют несколько концептуальных подходов к решению проблемы психологического сопровождения адаптации педагогов к профессиональной деятельности.

Зеер Э. Ф. представляет свою технологию психологического сопровождения адаптации педагогов, как целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального роста личности педагога [2].

Петровская Л. А. выделила два этапа психологического сопровождения адаптации начинающего специалиста:

1) социально-психологический тренинг, направленный на развитие специальных умений, который можно классифицировать по трем сферам общения (коммуникативный, перцептивный и интерактивный);

2) обучение навыкам рефлексивного анализа педагогической ситуации в целом с целью развития у адаптантов способности адекватного восприятия и оценки как себя самого, так и взаимоотношений между участниками образовательного процесса [4].

Маркова А. К. выделила 4 этапа в основе психологического сопровождения адаптации учителей: диагностика, информация о методах решения проблемы, индивидуальная консультация на этапе принятия решения, помощь на этапе реализации [8].

Безюлева Г. В. предложила алгоритм создания образовательного пространства, обеспечивающий успешное освоение профессиональной деятельности:

1 этап – психодиагностика характеристик профессиональной адаптации учителей;

2 этап – внедрение программы повышения психолого-педагогической компетентности;

3 этап – стадия переоценки, предполагающая включение педагогов в активные формы взаимодействия в рамках методического сопровождения. В ходе дискуссий, тренингов, деловых игр происходит создание проблемных ситуаций, связанных с осознанием тенденций развития современного образования.

Завершение этапа переоценки способствует успешной адаптации педагогов, способных разрабатывать и реализовывать новые формы педагогической деятельности [6].

Психолого-педагогическую подготовку педагогов и формирование потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития и своевременное предупреждение возможных нарушений в профессиональном становлении, обеспечивает психологическое образование. Педагог-психолог совместно с профессиональным сообществом осуществляет данное направление через различные формы работы (семинар, круглый стол, педагогические конференции и др.).

Психологическое сопровождение адаптации к профессиональной деятельности должно быть направлено на составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, расширение информационного пространства специалиста, прогноз желаемых профессиональных достижений, так как это индивидуальный процесс. Так отмечала в своих работах Васильева Т. В. [5].

На начальном этапе профессиональной деятельности основными методами психологического сопровождения педагогов являются:

- проведение квалифицированной диагностики;
- определение методов, которые могут помочь решить проблему;
- обсуждение возможных вариантов решения проблемы со всеми участниками образовательного процесса и выбор наиболее целесообразного пути решения;
- оказание сопровождаемым помощи и вовлечение их в совместную деятельность с целью разрешения проблемы.

До настоящего времени не выработана единая и абсолютная система психологического сопровождения адаптации педагогов к профессиональной деятельности. Поэтому каждая образовательная организация решает данную проблему обособленно, используя только какую-либо одну технологию, довольно часто без какого-либо критического осмысления.

Важно отметить, что в настоящее время отсутствует единый подход к оценке успешности прохождения процесса адаптации, и как правило в результате смешения двух понятий эффективность и успешность она сводится к оценке эффективности профессиональной деятельности

начинающего педагога. Нормативные документы, которые существуют в настоящее время не ограничивают организации в выборе средств для целей прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности и моделей психологического сопровождения. Поэтому педагогами-психологами используется в интересах профотбора кандидатов на должность широкий спектр психодиагностических методик и социально-психологических тренингов.

В специальной литературе подчеркивается, что важным элементом психологического сопровождения адаптации педагогов к профессиональной деятельности является развитие у адаптантов способности адекватного восприятия и оценки себя как профессионала, так и взаимоотношений между участниками образовательного процесса. Кроме того, результатом психологического сопровождения деятельности педагога на этапе адаптации к профессиональной деятельности является формирование позитивной «Я-концепции» специалиста, но практически механизмы, детерминирующие формирование «Я-концепции» на данном этапе профессионального становления, не выработаны.

Поэтому в деятельности педагога-психолога образовательной организации приоритет может отводиться психологическому сопровождению адаптации педагогов к профессиональной деятельности по формированию позитивной Я-концепции профессионала.

Если исходить из утверждения, что важнейшим показателем начинающих педагогов является формирование у них позитивной Я-концепции, можно сформулировать новое определение психологического сопровождения адаптации работников образовательной организации. Психологическое сопровождение адаптации преподавателя к профессиональной деятельности – это комплексная системная технология, направленная на создание психологических условий, способствующих формированию позитивной Я-концепции специалиста как фактор успешности прохождения адаптации.

Если ориентироваться на общие характеристики психологического сопровождения и проанализировать имеющийся опыт конкретных программ психологического сопровождения в других сферах, можно определить основные этапы модели психологического сопровождения адаптации педагогов [8]:

- 1) осознание своего «Я» в профессиональном мире;
- 2) определение системы лично-значимых целей и ценностей и ориентация на них в профессии, а также оценка степени реальности профессиональных достижений;
- 3) отбор и применение средств с целью создания условий для непрерывного профессионального роста и расширения области компетентности.

Предложенный подход может способствовать качественному изменению отношения начинающих педагогов в профессии, позволит в полной мере осознать возможные профессиональные перспективы, средства и способы достижения профессионального роста, сформировать более четкий и адекватный образ будущего в профессии, организовать собственную профессиональную деятельность с ориентацией на знание личностных конструктов и самосовершенствование. Это в целом будет способствовать сокращению влияния дезадаптирующих факторов и более успешному профессиональному становлению.

#### Список литературы

1. Безюлева, Г.В. Модель психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации / Г.В. Безюлева // Среднее профессиональное образование. – 2007. – Выпуск № 10. – С. 47–51.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
3. Максимова, Н.Г., Горбенко, Д.С. Современный образ педагога и педагогического коллектива ДОО / Н.Г. Максимова, Д.С. Горбенко // Воспитание и обучение детей младшего возраста. – 2016. – № 5. – С. 737– 741.
4. Петровская, Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды / Л.А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.
5. Рудакова, С.Г. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов в вузе: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук: 13.00.08 / С.Г. Рудакова. – Комсомольск-на-Амуре, 2005. – 23 с.
6. Тихомирова, Н.А. Теоретические основы психолого-педагогического сопровождения молодых педагогов в процессе профессиональной адаптации / Н.А. Тихомирова // Среднее профессиональное образование. – Выпуск № 8. – 2011. – С. 24–26.
7. Ушакова, М.Е. Инновационные проекты и программы в образовании / М.Е. Ушакова. – М.: Наука, 2016. – С. 46–51.
8. Черникова, Е.Г. Состояние и противоречия социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: социологический анализ: автореферат диссертации ... кандидата социологических наук: 22.00.04 / Е.Г. Черникова. – Екатеринбург, 2008. – 23 с.

*Холина К.И., 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.*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИМИДЖ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА  
В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ ПОДГОТОВКИ  
БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА**

В связи со стремительными изменениями в экономико-социальной среде, повышается тенденция обращаемости лиц за психологической помощью. Если раньше дефицит обращения к специалистам-психологам обуславливался недоверием к данной науке, подменой понятий «психолог», «психотерапевт», «психиатр», то на фоне социального, духовного и других видов кризиса наблюдается пересмотр взглядов в отношении к психологам-консультантам. Человек стремится к осознанности, развитию, личностному и профессиональному росту, принятию ответственности за свои действия и поступки. Возникает острая потребность в психологической диагностике, коррекции поведения и отношения к чему-либо.

Требования к специалистам в области психологии возрастают, поэтому вопросы о качественной подготовке психологов-консультантов, а также профессиональном имидже, становятся все более актуальными. Практика показывает, что для успешной деятельности психолога недостаточно иметь только теоретические и практические знания, чтобы повысить уровень доверия клиентов, необходимо уделять внимание и профессиональному имиджу.

Решить проблему подготовки профессиональных кадров призваны высшие учебные заведения. Они являются связующим звеном в структуре образовательной системы Российской Федерации. Их основная цель – это подготовить квалифицированного специалиста, с высоким уровнем профессионализма, свободно конкурирующего на рынке труда. Выпускник таких учреждений должен свободно владеть компетенциями, необходимыми для своей профессии, быть готовым постоянно повышать свой профессиональный рост, а также к социальной и профессиональной мобильности.

В связи с этим, перед нами стоит задача разработки программы по формированию профессионального имиджа у будущих психологов. На данный момент в научной литературе можно встретить разные определения феномена «имидж». Это обусловлено тем, что данный термин применяется в областях различного рода – имидж отдельно взятого человека, имидж профессии, имидж организации, имидж государства, имидж торговой марки и т. д. [6].

Нас в большей степени интересуют такие категории, как имидж индивида и профессиональный имидж.

В переводе с английского имидж означает «образ или облик». Имидж – стереотип, который формируется с помощью ассоциаций. Объект наделяется своеобразными ценностями, качествами, ему приписывают различные свойства, которые имеют значимость для воспринимающего (другого человека) образ, но они не обязательно присутствуют в реальных составляющих самого объекта [5].

Анализ отечественных и зарубежных источников показал, что ряд ученых сводит имидж к внешнему облику (Л. Браун, М. Спилчейн), к психическому образу (Л.К. Аверченко), как образ, имеющий характер стереотипа (И. Нефедова, Е. Власова) другие рассматривают имидж как совокупность внешних и внутренних характеристик личности (П. Берд, Т.В. Климова, И. Крискунова, Е.А. Петрова), как умение манипулировать, изменять впечатление и мнение о себе (И. Гоффманн, Дж. Тедеша, М. Риес) [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что имидж включает в себя внешний облик, психологические и социальные свойства личности [6].

В своем исследовании мы будем опираться на определение Е.Б. Перельгиной. Под имиджем она подразумевает символический образ субъекта, целенаправленно сформированный благодаря профессиональным усилиям, с целью повышения эффективности и успешности деятельности, ради достижения субъективного психологического эффекта о субъекте в социальной группе [4].

Если обобщить результаты научных исследований, то можно выделить особенности имиджа [1]:

- часто имидж рассматривается через такие понятия, как образ, представление кого-либо или чего-либо;
- имидж носит характер стереотипа в индивидуальном, групповом или массовом сознании;
- имидж оказывает влияние на успешность/не успешность, эффективность/ неэффективность индивида, организации и т.д.;
- имидж формируется, преобразовывается целенаправленно, поэтому является искусственно созданным;
- имидж зависит от конкретной аудитории, в связи с этим он непостоянная (изменяющаяся) величина.

Имидж направлен на выполнение таких функций, как [2]:

- 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 поддержке, 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 манипулятивный характер, цели достигаются благодаря специально созданной благоприятной обстановки. Это искусственно созданный имидж [2].

К основным видам имиджа можно отнести [2]:

- персональный (в том числе профессиональный) имидж – имидж индивида, в частности представителя определенной профессии (имидж психолога, педагога, специалиста по связи с общественностью и т.д.);
- корпоративный – это имидж фирмы, организации, учреждение (имидж учебного заведения, имидж ресторана и т.п.);
- имидж образования – это имидж образовательного процесса в конкретном ВУЗе, колледже и других образовательных учреждениях);
- имидж торговой марки, бренда, товара;
- предметный имидж – имидж каких-либо предметов (предметов декора – мебели, декоративных украшений; имидж золота, серебра; имидж камня и т.д.);
- имидж качества (жизни, товаров, выполняемых услуг, образования, сервиса) и другие.

Для нашего исследования наибольший интерес представляет рассмотрение профессионального имиджа.

Изучением данной проблемы занимались многие исследователи, такие как: В.С. Агеев, Г.М. Андреева, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Ф. Зимбардо, Е.В. Змановская, М. Ляйппе, Д. Майерс, А.К. Маркова, А.Ю. Панасюк, Е.Б. Перелыгина, Е.А. Петрова, Р.Ф. Ромашкина и др.

Проблема «профессионального имиджа» описана в работах Ю.В. Андреева, И.А. Баженовой, А. А. Бирюкова, М.Р. Варданян, О.Ю. Горбачева, В.А. Жебит, Л.Г. Попова, Т.Н. Пискунова, Н.А. Тарасенко и др. Вопросами формирования профессионального имиджа занимались такие ученые как: Е. В. Гришунина, П.С. Гуревич, В.Д. Попов, А.А. Родионова, Б.Г. Ушиков, В.М. Шепель и др.

Формирование имиджа у будущих специалистов рассматривается в работах С.А. Маскаляновой, Л.М. Семеновой, И.Ф. Симоновой, Н.А. Тарасенко, В.Н. Черепановой.

Под «профессиональным имиджем» подразумевают субъективное представление об индивиде, как квалифицированном специалисте, профессионале своего дела.

Можно выделить следующие структурные компоненты профессионального имиджа [6]:

- 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 «профессионального имиджа», как [7]:

- природные качества, условное название «желание нравиться» (эмпатия, рефлексия, коммуникабельность, 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.).

Таким образом, в своей работе мы будем 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 ожидание клиента.

Особенности профессионального имиджа психолога-консультанта обуславливаются принадлежностью к профессии типа «человек-человек». Специфика целей, задач, мировоззрения, ценностей, качеств личности (как профессиональных, так и личностных), лежащих в основании данного вида деятельности, также влияет на особенности построения имиджа.

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 природный и личностные качества психолога-консультанта.

Существуют следующие этапы формирования имиджа по В.М. Шепелю [7]:

- Первый этап - сбор информации относительно идеального образа, который в дальнейшем будет служить ориентиром. Изучение личностных характеристик, качеств специалиста (духовных, моральных и др.), составление Я-концепции профессионала;
- Второй этап – подбор специальных характеристик, наиболее подходящих для данного рода деятельности;
- Третий этап – работа над внешним видом специалиста, манерой поведения, вербальными и невербальными проявлениями.
- Четвертый этап – работа с коммуникативными качествами, самооценкой и т.п.

Формирование профессионального имиджа достигается в результате целенаправленной работы психолога над собой, постоянного развития психологических качеств и свойств. Данный вид работы наиболее эффективен на ранних стадиях становления специалиста – в студенческие годы.

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-консультанта; а также разработке спецкурса «Профессиональный имидж специалиста психолога-консультанта».

Введение спецкурса «Профессиональный имидж специалиста психолога-консультанта» в программу обучения в ВУЗе будет способствовать росту качества профессиональной подготовки будущих специалистов, поможет молодому специалисту самоутвердиться как профессионалу, повысит профессиональную культуру, конкурентоспособность на рынке труда, а также научит устанавливать доверительные отношения с клиентом.

#### Список литературы

1. Атаманская К.И. Этапы формирования профессионального имиджа социально педагога в процессе профессиональной подготовки // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2016. – №1. – С. 9-15.
2. Белобрагин В.В. Имидж педагога как феномен социального восприятия и стереотипа // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 7. – С. 167-170.
3. Зубова В. А. Изучение сущности и трактовок понятия имиджа // Молодой ученый. — 2019. — №23. — С. 207-209.

4. Перельгина Е.Б. Психология имиджа: учебное пособие. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 223 с.
5. Федосова И.В. Профессиональный имидж педагога в контексте личностно-профессиональной подготовки будущего специалиста образовательной сферы // Психология в экономике и управлении. 2014. №1. С.117-120.
6. 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.
7. Шепель В.М. Имиджелогия. Как нравиться людям: учебное пособие. – М.: Народное образование, 2002. – 576 с.

## **СЕКЦИЯ 2.**

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА: ГЛОБАЛЬНЫЕ РИСКИ И ВЫЗОВЫ**

*Гусева Н.Е., магистрант I 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.*

#### **НЕКОТОРЫЕ ЭКОНОМИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И СТРАТЕГИЙ КОНКУРЕНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

В настоящее время любая организация может функционировать и существовать только благодаря тому, что в ней есть работники, которые качественно выполняют свои функции. Именно эти люди создают и формируют внутренний климат всей организации. Только от них и их поведения зависит то, какой видят компанию другие люди.

На сегодняшний день человек стал одним из самых важных ресурсов организации. В связи с чем, и проявляется повышенный интерес к изучению поведения сотрудников компаний. Каждая организация заинтересована в том, чтобы в ней работали только качественно выполняющие свои обязанности и функции сотрудники, которые в свою очередь будут вести всю организацию только вверх, к прибыли. Положение сотрудника в организации меняет и его поведение. Поскольку одни практические и ценностные предпосылки, лежащие в основе его выбора и решения, сменяются на другие. А значит, может и меняться стратегия поведения сотрудника в данной компании.

Исследованиями в области конкурентоспособности занимались такие ученые как: М. Портер, Ж.-Ж. Ламбен, Р. Фатхутдинов, И.П. Завьялов, И. Ансофф, О. Виханский, Г. Саймон, Н. Моисеева, И. Астахов, Е. Горбашко, А. Петров, И. Фаминский и др. [3].

Несмотря на свою изученность, понятие «конкурентоспособность» не имеет единственного определения. Каждый автор при определении термина акцентирует внимание на различных аспектах.

Рассмотрим некоторые из возможных определений:

Синько В. под конкурентоспособностью предприятия предполагал «комплексную сравнительную характеристику, отражающую степень преимуществ совокупности оценочных показателей деятельности предприятия, которые определяют его успех на определенном рынке за определенный промежуток времени относительно совокупности показателей конкурентов» [9, С.54].

Портер М. говорил, что конкурентоспособность – это «свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне

с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений» [6, С.15].

П.В. Забелин и Н.К. Моисеева рассматривают конкурентоспособность как «способность приносить прибыль на вложенный капитал в краткосрочном периоде не ниже заданной, или как превышение над среднестатистической прибылью в соответствующей сфере бизнеса» [1].

Конкурентоспособность субъекта (объекта) предопределяется наличием у него конкурентных преимуществ – внутренних характеристик (в том числе динамических способностей или факторов внешней среды, обеспечивающих превосходством над конкурентами на конкретном рынке в рассматриваемый период времени) [8, С.28].

Издавна под конкуренцией было принято понимать «конфликтное соперничество между различными субъектами отношений, которое возникало по разным поводам, но обязательно приводило к приобретению одними соперниками преимуществ над другими» [2, С.8].

Также под конкуренцией понимают «процесс взаимодействия производителей и поставщиков, использующих свои конкурентные преимущества при реализации продукции, а также, соперничество между отдельными производителями или поставщиками товара (услуги) за выбор покупателя» [2, С.9].

В данной статье конкурентоспособность мы будем рассматривать через выделение стратегий конкурентного поведения. Несмотря на свою актуальность, тема конкурентных стратегий в области своей теоретической разработанности имеет много перепутанной информации.

Во многих классификациях стратегии конкуренции рассматриваются как «явления, однопорядковые методам ценовой и неценовой конкуренции, а иногда-видами, направлениями и даже формами конкурентных действий» [7].

Среди стратегий конкурентного поведения выделяют:

- «стратегическое поведенческое целеполагание компании как единого, целостного субъекта предпринимательства, посредством которого компания проявляет основополагающие деловые интересы к представителям внутри фирменной и внешней среды своего бизнеса;

- комплекс долговременных действий (воздействие, противодействие) компании по отношению к представителям среды своего бизнеса, которые признаются ее стратегическим окружением, т.е. осуществляют деятельность в стратегических областях бизнеса этой компании, либо опосредованно соприкасаясь с нею» [7].

Основой комплекса инструментов деятельности каждого конкурента считается стратегия конкурентного поведения. Не имея стратегии, конкурентные действия могут принять хаотичный характер, что в итоге может привести к утрате преимуществ в конкуренции, снижением самой конкурентоспособности.

Также существует метод стратегического выбора, который основан на концепции конкуренции. Автором данного метода является М. Портер, который предложил набор типовых стратегий, каждая из которых основана на конкурентном преимуществе [5]. Чтобы добиться конкурентного преимущества, предприятие должно решить, какой именно тип конкурентного преимущества хотелось бы получить и в какой сфере.

Автор выделяет три потенциально успешных стратегий конкуренции:

1. Абсолютное лидерство в издержках;
2. Дифференциация;
3. Фокусирование.

В некоторых случаях предприятие может успешно осуществлять более чем один подход. Эффективная реализация любого из этих базовых вариантов стратегии, как правило, требует целенаправленных организационных мер.

Первый вариант состоит в достижении абсолютного отраслевого лидерства в издержках на основе совокупности экономических мер, направленных специально на эту цель. Чтобы обеспечить лидерство в издержках, необходимо активно создавать производственные мощности экономически эффективного масштаба, энергично добиваться снижения издержек на основе накопления опыта, жестко контролировать производственные и накладные расходы, избегать мелких операций с клиентами, минимизировать затраты в таких областях, как исследование и разработка, обслуживание, система сбыта, реклама. Все это требует огромного внимания к контролю издержек со стороны менеджмента.

Обладание преимуществами более низких издержек приносит предприятию доходы, превышающие среднеотраслевые, даже в условиях сильной конкуренции. Позиция низкого уровня издержек защищает предприятие от конкурентов, поскольку этот уровень означает, что оно способно зарабатывать прибыль в условиях, когда его соперники уже утратили такую способность.

Позиция низкого уровня издержек защищает предприятие от экономической мощи покупателей, поскольку последние могут употребить свою власть только для того, чтобы снизить цены до уровня менее эффективных конкурентов. Низкие издержки защищают от экономически мощных поставщиков, обеспечивая предприятию большую степень гибкости при повышении стоимости вводимых ресурсов. Факторы, обеспечивающие позицию низкого уровня издержек, как правило, возводят также высокие барьеры для вхождения, связанные с экономией на масштабе или преимуществами в издержках.

Рисками стратегии лидерства в издержках являются:

- технологические изменения, подрывающие прошлые инвестиции или опыт;

- умение вновь пришедших в отрасль предприятий или последователей снижать издержки путем копирования опыта или инвестирования в новейшее оборудование;
- неспособность предприятия реагировать на необходимые изменения в продукте или изменения рынка из-за повышенного внимания к проблеме издержек;
- инфляция издержек, которая снижает способность предприятия поддерживать достаточную разницу в ценах, компенсирующую престиж брендов или другие преимущества конкурентов в дифференциации.

Второй базовой стратегией является дифференциация продукта или услуги, предлагаемой предприятием, т. е. создание такого продукта или услуги, которая воспринималась бы в рамках всей отрасли как уникальная. Дифференциация может осуществляться в разнообразных формах: по престижу дизайна или бренда, по технологии, функциональным возможностям, обслуживанию потребителей, по дилерской сети или по другим параметрам.

В идеале предприятие дифференцирует себя по нескольким направлениям. Следует отметить, что стратегия дифференциации не означает ослабления внимания к издержкам, в данном случае они лишь являются не первостепенной стратегической целью.

Стратегия дифференциации в случае успешной реализации является действенным средством достижения прибыли выше среднеотраслевого уровня, так как она создает прочную позицию для противостояния конкурентным силам, хотя и иным способом, чем стратегия лидерства в издержках. Дифференциация защищает от конкурентного соперничества, поскольку создает лояльность потребителей к бренду и снижает чувствительность к цене продукта. Она ведет к росту чистой прибыли, что снижает остроту проблемы издержек. Лояльность потребителей и необходимость для конкурентов преодолеть фактор уникальности продукта создают барьер для вхождения в отрасль. Дифференциация обеспечивает более высокий уровень прибыли для противостояния власти поставщиков, а также позволяет умерять и власть покупателей, так как последние лишаются сопоставимых альтернатив и поэтому менее чувствительны к ценам. Наконец, предприятие, осуществившее дифференциацию и заработавшее лояльность потребителей, располагает более благоприятной, чем конкуренты, позицией по отношению к товарам-субститутам.

Осуществление дифференциации может иногда препятствовать достижению высокой доли рынка, так как зачастую понятие дифференциации продукта подразумевает его эксклюзивность, что сразу исключает высокую долю рынка. Однако, как правило, дифференциация представляет альтернативу позиции низких издержек, поскольку меры, необходимые для ее достижения, требуют значительных затрат. К таким

мерам можно отнести масштабные исследования и конструкторские разработки, приобретение высококачественных материалов или интенсивную работу с клиентской базой. Даже если все потребители отрасли признают превосходство какого-либо предприятия, не все из них захотят или смогут покупать продукт по более высокой цене (в том числе в таких отраслях, где высокие цены сопровождаются доминирующей долей рынка). В других видах бизнеса дифференциация может быть совместима с относительно низким уровнем издержек и не препятствовать установлению цен, сравнимых с ценами конкурентов.

С дифференциацией связана группа следующих рисков:

- различие в издержках между предприятиями-конкурентами, проводящими дифференциацию, могут стать слишком значительными, чтобы удержать лояльность покупателей, которые предпочтут экономию исключительным особенностям продукта или услуги, или имиджу дифференцированного предприятия;
- по мере накопления потребительского опыта значимость фактора дифференциации для более требовательных покупателей может снижаться;
- копирование снижает полученную дифференциацию, что обычно происходит в процессе старения отрасли.

Третья базовая стратегия – фокусирование на определенной группе покупателей, виде продукции или географическом сегменте рынка. Как и дифференциация, фокусирование может принимать разнообразные формы. Однако если цели стратегии низких издержек или дифференциации распространяются на отрасль в целом, то стратегия фокусирования означает сосредоточение на более узкой цели, что отражается на деятельности всех функциональных сфер бизнеса. В основе данной стратегии лежит предположение, что предприятие с ее помощью способно преследовать узкую стратегическую цель с большей эффективностью или продуктивностью, чем конкуренты, действующие на более широком пространстве. В результате ее реализации предприятие достигает либо дифференциации за счет лучшего удовлетворения потребностей целевого рынка, либо снижения затрат при обслуживании этого рынка, либо того и другого. Даже в том случае, если стратегия фокусирования не ведет к низким издержкам или дифференциации с точки зрения рынка в целом, она позволяет достичь одной из двух или обеих этих позиций в пространстве более узкого целевого рынка.

Предприятие, реализующее стратегию фокусирования, также получает потенциальную возможность зарабатывать более высокую прибыль, чем в среднем по отрасли. Ее фокусирование предполагает либо позицию низких издержек в рамках стратегической цели, либо высокую степень дифференциации, либо обе позиции. Как было показано выше, при рассмотрении стратегий лидерства в издержках и дифференциации эти

позиции обеспечивают защиту от всех конкурентных сил. Кроме того, фокусирование может служить средством выбора целей, наименее подверженных угрозе со стороны товаров-субститутов, или тех стратегических направлений развития, в которых конкуренты наиболее слабы.

Стратегия фокусирования всегда связана с некоторыми ограничениями возможностей приобретения существенной доли рынка. Она неизбежно предполагает выбор между уровнем прибыльности и объемом продаж. Как и в случае со стратегией дифференциации, возникновение альтернативы позиции лидерства в издержках возможно, но не обязательно.

С фокусированием связана следующая совокупность рисков:

- увеличение различия в издержках между конкурентами, действующими в широком стратегическом плане, и предприятием, проводящим стратегию фокусирования, ведущее к ликвидации преимущества последнего в издержках при обслуживании узкого целевого рынка или нейтрализации дифференциации, достигнутой благодаря фокусированию;
- сужение различий между пользующимися спросом продуктами или услугами на целевом рынке и продуктами или услугами на отраслевом рынке в целом;
- ситуация, при которой конкуренты находят более узкие рыночные сегменты внутри стратегического целевого рынка и тем самым преодолевают преимущество предприятия, проводящего стратегию фокусирования.

Три базовых варианта стратегии различаются не только функциональными характеристиками, но и другими параметрами. Чтобы успешно их осуществлять, требуются различные ресурсы и квалификация. Кроме того, для базовых вариантов стратегий необходимы различные организационные условия, процедуры контроля и системы стимулов. Поэтому для достижения успеха, как правило, требуется долгосрочная приверженность определенной стратегии как задаче первостепенной важности.

Успех выбора и реализации стратегии предприятия зависит от грамотного стратегического позиционирования на рынке, глубокой и всесторонней оценки его внутренней и внешней среды. Предприятие будет эффективно функционировать, если точно и правильно определит свое место на рынке и выработает направления своего дальнейшего развития. Организация разработки стратегии позиционирования зависит от размера предприятия. На большинстве средних и малых предприятий руководитель является «архитектором» и активно участвует в формировании стратегии. На остальных предприятиях данной группы, как правило, руководитель привлекает основных своих подчиненных к выработке такой стратегии, которая поддерживалась бы всеми участниками. На большинстве крупных

предприятий руководитель делегирует полномочия по формированию структуре стратегического планирования или целевой группе [4].

Таким образом, мы можем сделать вывод, что, несмотря на свою разработанность, темы «конкурентоспособность» и «стратегии конкурентного поведения» являются огромными пластами информации, которые актуальны на данный момент и при этом нуждаются в некоторой доработке.

#### Список литературы

1. Забелин П.В., Моисеева Н.К., Основы стратегического управления: учебное пособие - М: информационно внедренческий центр «Маркетинг», 2010- 305с.
2. Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г. Управление конкурентоспособностью. Издательство: Омега-Л Год: 2009. - 328 с.
3. Мерзлов И. Ю. К вопросу о содержании понятия «Конкурентоспособность» // ARS ADMINISTRANDI. 2012.- №3.- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-soderzhanii-ponyatiya-konkurentosposobnost> (дата обращения: 21.11.2019)
4. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов. М.: Альпина Бизнес-Букс, 2005. - 454 с.
5. Портер М. Конкуренция. – М.: Вильямс, 2013. – 496 с.
6. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран. М.: Междунар. отношения, 1993. - 896 с.
7. Рубин Ю. Б. Стратегии и тактики конкурентного поведения // Современная конкуренция. 2007.- №3. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-i-taktiki-konkurentnogo-povedeniya> (дата обращения: 26.11.2019).
8. Савельева Н.А. Управление конкурентоспособностью фирмы: учебник / Н.А. Савельева. - Ростов н/Д: Феникс, 2009. - 382с.
9. Синько, В.И. Конкуренция и конкурентоспособность: основные понятия / В.И. Синько // Стандарты и качество. - 2000. - № 4. - с. 54 – 59.

*Зайцева А.А., магистрант 1 курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВШ «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Жалагина Т.А.*

### **МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ**

В настоящее время при упоминании конфликтов у большинства людей возникают негативные ассоциации. Но является ли это отрицательным явлением, или можно его использовать и в позитивных целях? Конфликты в организациях являются естественной ситуацией [1]. Руководители пытаются избегать конфликтных ситуаций, так как это способствует социальной напряженности в коллективе организации, что влечет за собой негативные последствия. Лишь в редких случаях конфликт может оказывать положительное влияние, показывая различные точки зрения и возможность получения дополнительной информации.

Так же, как и у большинства фундаментальных понятий, конфликт имеет множество определений. С точки зрения Д.П. Зеркина, конфликт – это борьба одних субъектов с другими за влияние в какой-либо системе [3]. А.Г. Здравомыслов определяет конфликт как «постоянную действующую форму борьбы за власть» [4, с.15]. По мнению В.П. Пугачёва, конфликт является направленным друг против друга действием сторон, обусловленным несовместимыми противоречиями [7, с.10]

Если их обобщить, то можно сказать, что конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, отсутствие согласия между двумя и более сторонами по причинам их разных направленностей в плане интересов, ценностей, мнений, позиций и взглядов.

Конфликт в организации – это борьба противоположных мнений, целей, интересов в процессе взаимодействия людей при разрешении вопросов производственного порядка [11]. Конфликты делятся на внутренние и внешние по отношению к субъекту, где к первым относятся внутриличностные конфликты, а ко вторым – межличностные конфликты, конфликты между личностью и группой, межгрупповые конфликты [9].

Стрельникова Т.Ю. дает следующие определения видам конфликтов [8]:

- внутриличностный конфликт (представляет собой противоречие человека с самим собой и, как правило, он возникает в тот момент, когда человек сталкивается с несовпадением внешних требований, внутренних позиций и мотиваций);

- межличностный конфликт (характеризуется тем, что вовлекает в противоборство двух и более индивидов, находящихся в оппозиции друг к другу с позиции целей и ценностей, а также поведения);

- конфликт между личностью и группой (проявляется как несовпадение индивидуальных и групповых норм поведения);

- межгрупповые конфликты (возникают между формальными или неформальными группами. Данный вид конфликтов приобретает активный характер и, как правило, вовлекает большое количество сотрудников) [там же].

Конфликты делятся в зависимости от организационных уровней на:

- вертикальные (конфликты проходят между разными уровнями иерархии);

- горизонтальные (конфликт проходит между формальными и неформальными коллективами, между отдельными направлениями деятельности в организации и т.д.);

- смешанные (конфликт проходит с содержанием элементов вертикальных и горизонтальных конфликтов) [10].

Самым распространенным видом конфликтов в организации является межличностный. Степень изученности данной темы широко представлена как в отечественной, так и в зарубежной литературе. Зарубежными представителями в данной области изучения являются Я. Морено, Т. Шибутани. Основной вклад в развитие внесли отечественные авторы, такие как Иванова Е.Н., Гришина Н.В., Кармин А.С. и др.

Во всех конфликтных ситуациях можно наблюдать два взаимосвязанных критерия, первым из которых является содержательная сторона, где представлен предмет конфликта, и второй – психологическая сторона конфликта, которая связана с личностными особенностями его участников [1]. Именно второй критерий является специфической чертой межличностных конфликтов.

К классификации межличностных конфликтов относят такие специфические особенности, как [8]:

- противоборство, происходящее в ситуации «здесь и сейчас»,

- большой ряд причин, способствующих возникновению конфликта,

- максимальное раскрытие индивидуальных возможностей, сложившихся в ситуации конфликта,

- повышенная степень эмоциональной вовлеченности в конфликт.

Основные причины возникновения межличностных конфликтов в организации разделяют на две группы: объективные и субъективные [6].

К объективным причинам относятся:

- неравномерное распределение ресурсов,

- недостаточное материальное обеспечение,

- недоработка правовых норм,

- разница между структурой предприятия и осуществляемой ею деятельностью,

- плохо налаженная система коммуникаций и т.д.

К субъективной группе причин относятся:

- несоответствие индивидуальных качеств в занимаемой должности,

- неверные решения, принятые руководством,

- различие ценностей,
- разлад на почве религиозных, морально-нравственных и мировоззренческих ценностей,
- возникновение конкуренции при распределении материальных ресурсов и прибыли и т.д. [там же].

Исходя из этого, можно сказать, что вторая группа причин возникновения межличностных конфликтов относится к индивидуальным особенностям человека. Данные причины являются сложными в определении, потому что могут произойти в любой момент и относятся к личным мотивам человека [10].

Для более эффективного управления конфликтами необходимо вовремя заметить появление конфликтной ситуации. В процесс управления конфликтом в организации включены диагностика, прогнозирование, профилактика, ослабление, урегулирование и разрешение [2].

В целом же, методы разрешения конфликтов разделяют на две группы: [5]

- стратегические, которые применяются управляющими для развития организации, а также для предупреждения деструктивных конфликтов (планирование социального развития, информированность работников о целях, применений точных инструкций с четкими требованиями к работе, возможность материального и морального поощрения за труд результативных сотрудников);

- тактические методы, которые предполагают две основные тактики - соперничество и приспособление, а также три производственные тактики – уклонение, компромисс и сотрудничество [там же].

Подводя итог, можно сказать, что проблема межличностного конфликта связана, с одной стороны, с вопросом межличностного общения, а с другой – с проблемой внутриличностных психологических явлений. Для полного понимания межличностного конфликта прежде всего необходимо начинать с изучения внутреннего мира субъекта. Межличностный конфликт может играть роль для познания и развития себя. Главным условием является понимание причин и сути конфликта прежде всего в себе.

Конфликт вскрывает и разрешает противоречия, выводя отношения конфликтующих сторон на новый уровень. Быстро выявленный и разрешенный конфликт может предотвратить более тяжелые конфликты, которые могут иметь более негативные последствия.

Итак, вопрос конфликтности природы человека и человеческих отношений в организации является одной из самых обсуждаемых, но в то же время не до конца изученной темой. Решение данной проблемы лежит в стремлении и желании познать конфликт - как его не допустить и как его предотвратить, что является большим полем для творчества и дальнейшего исследования.

### Список литературы

1. Гришина Н.В. Психология конфликта – СПб., 2008. - 544с.
2. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 400 с.
3. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии.:Курс лекций. (Серия «Учебники и учебные пособия»). Ростов-н/Д: «Феникс», 1998.480с.
4. Ланцов С. Политическая конфликтология: учебное пособие. СПб.:Питер, 2008.- 319с.
5. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами: учебник для вузов. М.: Трикта, 2007. -799с.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992. -702с.
7. Пугачев В.П. «Введение в политологию», издание третье «АСПЕКТ ПРЕСС МОСКВА».387с.
8. Стрельникова Т.Ю. Межличностные конфликты в организации: сущность и причины // Молодой ученый. — 2019. — №4. — С. 173-174. — URL <https://moluch.ru/archive/242/55965/> (дата обращения: 02.12.2019).
9. Фомин Г.П. Модели конфликтов// Менеджмент в России и за рубежом. -2001. -№ 6. - С.64-71.
- 10.Шаленко В.Н. Исследование конфликтных ситуаций в коллективах и пути их разрешения//Актуальные проблемы психологии управления. - 2017. - №22(11). - С.292-317.
- 11.Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4610> (дата обращения: 03.12.2019).

*Калитина А.В., магистрант 1 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.*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

В современных условиях развивающейся экономики большое внимание уделяется процессу работы с кадрами. Для улучшения качества этой работы используется не только опыт зарубежных и отечественных фирм, но и труды ученых в различных сферах науки, который обеспечивает ее постановку на прочный научный фундамент.

Продуктивному использованию человеческих ресурсов способствует правильно организованный подбор и отбор персонала. В данной статье предлагается рассмотреть процесс подбора персонала, а точнее его психологические аспекты. Основная идея профессионального подбора заключается в проведении медицинского обследования и психофизиологической диагностики личности с целью оказания помощи в выборе профессии, наиболее соответствующей состоянию здоровья и индивидуальным особенностям [3].

Данные вышеуказанных мероприятий позволяют выявить необходимые характеристики, после чего они подвергаются анализу, оцениваются и обобщаются в личностной характеристике претендента. С помощью такой характеристики делается вывод о возможности предоставления рабочего места конкретному работнику. Однако на практике в большом количестве организаций этот процесс упрощен. Главным и не редко единственным критерием является профессиональная квалификация. Это очень важная составляющая человека как специалиста, но, помимо этого, существуют личностные особенности, которым следует уделять должное внимание. Субъективные факторы оказывают решающее влияние на процесс трудовой деятельности, поэтому следует учитывать степень психологической приемлемости работников для данной работы, которая определяется как уровень соответствия между психологическим профилем кандидата и требованиями, предъявляемыми психологическим профилем конкретной должности. Для того, чтобы этот процесс было возможно осуществить, в первую очередь требуется выявить аспекты психики, которые оказывают наибольшее влияние на работу в рамках конкретной должности, после чего подбирается человек, максимально подходит под эти требования.

Знание психологических особенностей конкретных профессий поможет руководителям всех уровней управления не только при расстановке кадров, но и предоставляет им эффективные рычаги воздействия на людей для их активной трудовой деятельности, позволяет

более целенаправленно использовать скрытый психологический потенциал отдельной личности [2].

В связи с вышесказанным вытекает задача разработки системы типовой оценки психологического соответствия работников определенной должности.

В основе метода лежит сравнение психологического профиля должности с психологическим профилем личности.

Для того, чтобы говорить о психологическом профиле должности, следует рассмотреть определение профиля должности в целом. Под данным термином понимается документ, который описывает саму должность, биографические требования, особенности корпоративной культуры, функционал и ключевые компетенции, необходимые для успешного выполнения всех функций данной должности [4].

Так как нас интересует психологический аспект данного определения, можно сказать, что психологический профиль должности (ППД) отражает совокупность черт личности, описывающую психологический портрет «эталонной» модели работника данной должности, и включает следующие моменты.

Вначале осуществляется анализ профессиональной деятельности, определяются базовые психологические свойства личности, имеющие отношение к успешному выполнению данной работы [1].

Подбираются оценочные тесты, выявляющие характеристики, установленные на первом этапе (использование стандартизированных тестов автоматически исключает проблему валидизации и обоснования надежности оценочной методики) [1].

Тесты должны не столько установить факт наличия или отсутствия отдельной характеристики, сколько позволить оценить степень ее выраженности у респондента.

Каждое качество имеет фиксированное количество степеней выраженности (подуровней), определяемое непосредственно тестом.

При формировании ППД исходят из определения двух видов оценок:

- 1) Степени значимости критериев для успешной профессиональной деятельности; оценка производится посредством присвоения веса каждому критерию, при этом возможны следующие варианты:
  - ранжирование, в этом случае вес фактически отражает место характеристики в общей иерархии критериев;
  - отдельным критериям присваивается одинаковый вес, но имеет место определенная иерархия критериев;
  - самый простой вариант – когда все критерии признаются равнозначными и получают одинаковые веса.
- 2) Степеней выраженности критериев, в плане определения их приемлемости или неприемлемости; фактически устанавливаются условия, при которых в конкретном случае мы готовы

рассматривать данную характеристику в качестве критерия, что отражает вес подуровня.

Каждый вес варьируется в пределах от 0 до 1 (абсолютно неприемлемый подуровень получает нулевой вес), общая сумма весов подуровней критерия равна единице [1].

Сам по себе психологический профиль личности позволяет определиться с теми аспектами психики работника, которые требуются для выполнения конкретных профессиональных задач, тем самым позволяет сузить круг соискателей. Однако, чтобы из имеющегося количества претендентов на должность правильно подобрать нужного сотрудника, следует составить его психологический профиль. Это нужно сделать для того, чтобы выявить соответствие между имеющимися параметрами психики работника и параметрами, необходимыми для качественного выполнения трудовой деятельности на конкретном рабочем месте.

Психологический профиль личности (ППЛ) – это диагностический факторный профиль выраженности различных факторов, измеренных с помощью тестов у одного человека [5]. Такой профиль представляется в виде графика или гистограммы, который наглядно показывает соотношение необходимых психологических свойств личности. Для проведения данной процедуры уже существуют разработанные методики и тесты, из них следует выбрать наиболее подходящие и понятные самим соискателям, так как именно они будут их проходить.

После оценки кандидата проводится сопоставление психологического профиля должности и психологического профиля личности. Кандидат, чьи психологические особенности наиболее точно соотносятся с факторами, необходимыми для работы в требуемых условиях конкретной профессии (его набранный балл относительно набранных баллов других кандидатов самый высокий), с большей вероятностью сможет эффективно выполнять свою работу. Он будет меньше подвержен негативным факторам, которые будут влиять на него в процессе трудовой деятельности, так как всего его личностные особенности учтены. Также это предотвратит быстрое выгорание сотрудника.

Например, если у работник усидчив, обладает признаками интроверсии и не обладает лидерскими качествами, не следует ставить его на руководящие позиции даже в рамках проекта. Возможно, более подходящим вариантом будет должность, относящаяся к исполнительской деятельности (исполнитель).

Выявление психологических особенностей личности – очень ответственный и важный процесс при подборе персонала. При совершении ошибки фирма может очень пострадать. Просчет на этом этапе может повлечь за собой негативные последствия в других сферах работы компании: неправильное построение системы мотивации и стимулирования, выбор неэффективной системы адаптации персонала и

прочее. Работник же будет испытывать большое количество стресса, находясь не на своем месте, что повлечет плохую коммуникацию между сотрудниками и некачественное выполнение непосредственно самой работы.

#### Список литературы

1. Вагапова О. К, Медведев В. П. Психологические аспекты подбора персонала // Известия ЮФУ. Технические науки. – 1999. – 279 с.
2. Калина Н.Ф. Психология личности / Н.Ф. Калина. - М.: Академический проект, 2015. - 214 с.
3. Кафидов В. В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. - М.: Трикста, Академический Проект, 2018. - 144 с.
4. Малюта Д. Профиль должности: фундаментальный инструмент HR-профессионала [Электронный ресурс] / Д. Малюта // HR-portal.ru: информационный портал. URL: <https://hr-portal.ru/blog/profil-dolzhnosti-fundamentalnyu-instrument-hr-professional> (Дата обращения: 06.12.2019).
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2019. - 713 с.

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

**ОРГАНИЗАЦИИ РАЗНОГО ТИПА (ТРАДИЦИОННЫЕ, СЕТЕВЫЕ И ВИРТУАЛЬНЫЕ) КАК УСЛОВИЕ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИМПЛИЦИТНЫХ СОГЛАШЕНИЙ СУБЪЕКТОВ ТРУДА В ВИРТУАЛЬНОМ ПОЛЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ**

В настоящее время информационные технологии все больше охватывают профессиональную деятельность субъекта труда, меняя структуру его деятельности, особенности управления, характер взаимоотношений в коллективе и т.д. Виртуальное пространство становится не только одним из способов получения информации, но и средой для развития нового вида организаций – виртуальных. В связи с этим актуальным является изучение характерных особенностей данного типа организаций, особенностей организационного взаимодействия, его показателей в сравнении с организациями традиционного типа.

Анализ литературы позволил выделить характерные особенности организаций, относящихся к традиционным, сетевым и виртуальным (таблица 1) [1, 2, 4, с. 182-185; 5, с. 14-15; 6; 7, с. 30-42; 8, с. 61-68].

В результате сравнительного анализа можно отметить, что для традиционных организаций характерна несамостоятельность в принятии решений, т.е. деятельность сотрудников зависима от распоряжений высшего руководства и контролируется им. Рабочий персонал ограничен в свободе выбора относительно выполняемого вида деятельности, сроков, режима работы. Традиционную организацию можно назвать недостаточно гибкой, так как внедрение инноваций требует больших временных и денежных затрат (закупка нового оборудования, переподготовка кадров и т.д.). Положительным для сотрудников может являться долгосрочность сотрудничества, что обеспечивает стабильность работы в данной компании. Механизмом управления в традиционной организации является централизация, т.е. управление всеми процессами в организации сосредоточено в руках высшего руководства. Границы традиционной организации определены четко, но, в основном, нет географического распределения, так как рабочая деятельность происходит в рамках офиса. Физическая структура традиционной организации представляет собой наличие различных зданий (офисы, склад) и оборудования. Организация работает на удовлетворение потребностей клиента, который, в свою очередь выступает в роли потребителя.

Таблица 1.

## Сравнительный анализ традиционного, сетевого и виртуального типа организаций

Характерные особенности организаций	Тип организации			Источник
	Традиционные	Сетевые	Виртуальные	
Автономность в принятии решений	-	+	+	[4, с. 182-185]
Гибкость структуры	-	+	+	[5, с. 14-15]
Долгосрочность отношений	+	-	-	[7, с. 30-42]
Механизм управления	Централизация	Кооперация	Кооперация	[7, с. 30-42]
Границы	Определены	Размыты	Размыты	[2]
Географическая распределенность	-	Средняя	+	[8, с. 61-68]
Физическая структура (офисные здания, склады и т.д.)	Значительная	Незначительная	Незначительная	[6]
Роль клиента	Потребитель	Может быть как потребителем, так и участником производственного процесса	Участник производственного процесса	[1]

Говоря о сетевых и виртуальных организациях, можно отметить, что для них характерна независимость в принятии решений, т.е. нет необходимости о каждом шаге докладывать руководству. Структура таких организаций отличается гибкостью: не требуется больших затрат для реструктуризации и реализации новых проектов, минимальны риски и высокая адаптивность. Чаще всего такие организации не отличаются долгосрочностью отношений с сотрудниками, так как виртуальные и сетевые организации могут образовываться на непродолжительный промежуток времени, например, для реализации определенного проекта. Механизмом управления в данных организациях является кооперация, т.е. любая деятельность может выполняться в сотрудничестве как с работниками одного и того же уровня, так и с руководством. Такое совместное управление рабочей деятельностью направлено на достижение наибольшей выгоды. Виртуальные и сетевые организации имеют размытые границы: они могут объединять продавцов, поставщиков и клиентов в некие узкие цепочки, что иногда затруднительно понять, где именно кончается одна организация и начинается вторая. Виртуальные и сетевые организации

владеют многими сетевыми ресурсами, благодаря которым нет необходимости работать в офисе и физически контактировать с другими сотрудниками. Участники трудового процесса в виртуальных организациях могут находиться на огромных расстояниях друг от друга и никогда не увидятся, но при этом выполнять идентичную работу. Сетевые компании чаще всего располагают свои имеющиеся центральные офисы в больших городах. Физическая структура данных организаций незначительна, так как центральную роль в работе играют ресурсы Интернета и других технологий, что отвергает необходимость активного использования зданий и оборудования в процессе трудовой деятельности. Рассуждая о роли клиента в трудовом процессе, можно отметить, что в сетевых организациях он может выступать как в роли потребителя, так и в роли участника производственного процесса. В виртуальных организациях клиент выступает не в качестве потребителя, а в качестве участника, так как данные организации строят системы, в которых производитель и покупатель тесно связаны друг с другом и для реализации товара (продукции или услуги) требуется участие каждого из них. При этом себестоимость обслуживания клиентов снижается.

Анализируя вышесказанное, можно заметить, что характеристики виртуальных организаций схожи с сетевыми. Следовательно, можно предположить, что один из этих видов порождает другой вид. В одном из своих исследований З.М. Хашева и Е.Н. Ткачева утверждают, что виртуальные организации являются видом сетевых объединений, так как сети, а затем и современные информационные и коммуникационные технологии, охватывают всю работу виртуальных организаций [8, с. 61-68].

Отмечается, что виртуальные и сетевые организации характеризуются гибкостью в своей структуре, следовательно, от их сотрудников ожидается умение быстро переключаться с одной деятельности на другую. Основная профессиональная деятельность сотрудников происходит с помощью электронной коммуникации, что определяет высокие ожидания руководства от сотрудников хороших навыков письменной речи, умения организовывать свое трудовое и личное время, так как чаще всего в таких компаниях нет строгого распорядка дня и графика работы.

Также особенности организационного взаимодействия в таких компаниях позволяет предположить, что из-за дистанции между персоналом и руководством в отношениях руководитель-подчиненный могут возникать сложности, связанные с управлением и мотивированием подчиненных, поддержании корпоративной культуры и т.д., что требует внедрения нестандартных подходов и модификации управленческой системы по сравнению с традиционными организациями. Например, такие как управление кадровыми рисками, доверием, талантами [3, с. 31-35].

Таким образом, различия в характерных особенностях организаций разного типа (традиционных, сетевых и виртуальных) влекут и различия в рамках организационного взаимодействия субъектов труда (как по вертикали, так и по горизонтали), что, безусловно, находит отражение в их психологическом контракте, определяя актуальность проблемы изучения имплицитных соглашений в новом виртуальном поле организационной среды.

#### Список литературы

1. Виртуальная организация [Электронный ресурс] // Студенческие реферативные статьи и материалы. - Режим доступа: [https://studref.com/354198/menedzhment/virtualnaya\\_organizatsiya](https://studref.com/354198/menedzhment/virtualnaya_organizatsiya) (дата обращения: 04.12.2019).
2. Вютрих Х., Филипп А. Виртуализация как возможный путь развития управления. // Проблемы теории и практики управления. - 1999. - №5.
3. Денисова А. Новые горизонты HR-менеджмента в экономике знаний // Управление персоналом. 2006. N 11(141). С. 31 – 35.
4. Катаев А.В. Анализ особенностей организации и управления виртуальными предприятиями. // Известия ТРТУ. Специальный выпуск <Материалы XLVII научно-технической конференции>. Таганрог: ТРТУ, 2002. №1 (24). С. 182-185.
5. Ткачева Е.Н. Виртуальные организации как новая форма экономических систем: функциональное содержание и принципы управления: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2005. С. 14-15.
6. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации: новые формы ведения бизнеса в XXI веке. М.: Хорошая книга, 2005.
7. Усов Д.Ю. Сетевое предприятие как форма функционирования фирмы в современной экономике // Russian Journal of Education and Psychology. - 2013. - №12. - С. 30-42.
8. Хашева З.М., Ткачева Е.Н. Виртуальные организации в современной экономике: предпосылки становления и особенности управления // Вопросы экономики и права. - 2012. - №№ 2. - С. 61-68.

*Осипов Ю.К., 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.*

### **СОВРЕМЕННЫЕ (АКТУАЛЬНЫЕ) СПОСОБЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Руководство коммерческих организаций постоянно сталкивается с проблемой снижения производительности, вызванной синдромом профессионального выгорания своих сотрудников. В связи с ускорением темпа жизни организаций и их работников, увеличением объема информации и возрастания динамики ее изменения, эта проблема становится все более актуальной. Ведь любое снижение продуктивности сотрудника может привести к «проигрышу» в условиях рыночных отношений и реальным финансовым потерям. В данной ситуации руководителям организаций важно понимать, что вовремя принятые профилактические меры позволяют избежать наступления указанных негативных последствий. Некомпетентность управленческого звена в вопросе, связанном с профессиональным выгоранием, приводит к тому, что организация помимо прочего сталкивается с такой проблемой, как большая текучесть кадров. Причем данный фактор может носить лавинообразный характер и фактически привести к парализации деятельности коммерческой компании. В результате подавляющее большинство успешных организаций, состоящих в рыночных отношениях, выделяют важность отлаженной работы со своими сотрудниками (в том числе в вопросе профессионального выгорания) и используют ее как средство повышения конкурентоспособности.

Профессиональное выгорание определяется как психологический синдром, спровоцированный хроническим стрессом, приводящий к эмоционально-энергетическому и личностному истощению ресурсов работающего человека. Симптомы этого состояния находят отражение в психофизической, социально-психологической и поведенческой областях. Внешне они проявляются постепенно, имея тенденцию к нарастанию: приглушаются эмоции, возникает состояние тревожности, затем появляется неприязнь, антипатия к трудовой деятельности, окружению и наконец притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни [5, с.10]. В связи с этим своевременная работа по применению способов профилактики профессионального выгорания необходима не только в интересах компании, но и самого сотрудника. Профессиональное выгорание представляет собой процесс, который может длиться, несколько лет, он проходит в несколько стадий.

Важно распознать его признаки при ранних проявлениях, чтобы дело не закончилось клинической депрессией и сменой профессии [2, с.15].

В настоящее время одним из наиболее известных научных подходов к изучению проблемы профессионального выгорания является работа профессора психологии Калифорнийского университета Кристин Маслач и ее коллег. Они представили профессиональное выгорание как трехкомпонентную систему, которая включает:

- эмоциональное истощение (снижение эмоционального фона, равнодушие или эмоциональное пресыщение);
- деперсонализацию (деформирование отношений с другими людьми или повышение зависимости от других, появление негативного, даже циничного отношения к окружающим);
- редукцию личных достижений (тенденция к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, ограничение своих возможностей, обязательств по отношению к другим) [6].

Первым признаком профессионального выгорания может быть эмоциональное истощение, которое наступает, как правило, после длительного периода полного погружения в рабочий процесс. В этот период сотрудник испытывает настоящую эйфорию от работы, буквально фонтанирует идеями, готов днями и ночами находиться на рабочем месте, нагружая себя все новыми и новыми заданиями. Поначалу ему легко удается выполнять все взятые на себя обязательства, он демонстрирует чудеса производительности. Но человеческий ресурс не безграничен и постепенно становятся заметны первые признаки, характеризующие профессиональное выгорание. Трудовой энтузиазм сотрудника значительно уменьшается, хотя на работе он по-прежнему проводит много времени сверхурочно. Заметно, что он перестает получать удовольствие от работы и начинает проявляться тенденция к автоматизму и формализму. В такой момент работа и поставленные ранее перед сотрудником цели теряют смысл. Может проявиться неуверенность, работник начинает не справляться с поставленными задачами и возникают вопросы к его компетентности. К нему приходит осознание ошибочного выбора своей профессии, видится только негативные стороны рабочего процесса. К сожалению, в практике деструктивные процессы, происходящие с сотрудником чаще всего, замечают только на этой стадии, фактически уже почти потеряв профессионала приверженного организации.

В большей степени профессиональное выгорание в коммерческих организациях присуще тем профессиям, где основная работа заключается в непосредственном взаимодействии с другими людьми [1, с.33]. Большая часть таких организаций ставит своей первостепенной задачей получение значительного объема прибыли. Это чаще всего выражается в слишком больших объемах выполняемой работы. Сотрудник должен постоянно

перерабатывать, чтобы достичь поставленного плана, а это лишает его полноценного отдыха. Также в коммерческих организациях к работнику предъявляют строгие требования по срокам выполнения работы. Еще одной из причин может являться тяжелый морально-психологический климат в коллективе и конфликты с руководством. Реалии современных российских коммерческих структур таковы, что в большинстве своем сотрудники не получают определенных им социальных гарантий. Они всегда могут потерять рабочее место в соответствии с личными неприязнями руководства или в связи с недовольством выполняемой ими работой в независимости от объема возложенных задач, ответственности и реального состояния дел. Данный фактор «бесправия» безусловно является очень стрессогенным и не позволяет сотруднику чувствовать себя уверенно в завтрашнем дне. Помимо указанного в современных коммерческих организациях, чья деятельность четко просчитана с экономической точки зрения, работнику часто отводят строги функционал и не позволяют раскрыть свой творческий потенциал, имеется запрет на эксперименты и инновации. Примером такого отношения к персоналу является факт появления так называемого «офисного планктона».

Несмотря на многообразие рассматриваемых причин и последствий профессионального выгорания абсолютное большинство исследователей этого вопроса сходятся во мнении, что его профилактика значительно эффективнее борьбы с уже сформировавшимся синдромом. При этом своевременное понимание факторов, провоцирующих возникновение профессионального выгорания, а также их оперативное устранение является лучшей и самой действенной профилактической мерой [4, с.22].

Первоначальной ступенью этого процесса является организация обратной связи, позволяющей своевременно получить сведения об имеющихся проблемах связанных с выгоранием сотрудников. Следует отметить, что такой механизм будет наиболее эффективен при совмещении статистических методов (оценка динамики эффективности работы) с лично-ориентированными (работа психолога организации, проведения анкетирования и т.д.).

Следующей etapом на пути формирования действенных профилактических мер является повышение уровня самостоятельности сотрудников организации в рамках выполнения ими функциональных обязанностей. Определенное делегирование полномочий и предоставления им возможности выражать собственное мнение в вопросах улучшения работы компании. Следует также обратить внимание на организацию дополнительных возможностей для сотрудников заниматься спортом и проявить себя в творчестве. Это могут быть организованные группы по занятию йогой, каким-либо спортом, проведение соревнований не связанных с выполнением рабочих обязанностей и тп. Указанный способ помогает повысить уровень доверительных отношений в коллективе, снять

накопившееся эмоциональное напряжение, помочь решить скрытые проблемы межличностных отношений, а также сформировать у сотрудников ощущение «семьи» и закрепить навыки взаимопомощи.

Одним из актуальных для современных коммерческих компаний способов избегания профессионального выгорания является супервизия, когда сотрудничают более опытный и менее опытный сотрудник. Первый в этом случае выполняет не только роль наставника, но и имеет возможность отслеживать душевное состояние своего подопечного, вовремя оказывая ему эмоциональную и профессиональную поддержку.

В настоящее время одним из наиболее популярных и растиражированных методов борьбы с профессиональным выгоранием в организации, является работа с бизнес-тренерами, разнообразными коучерами. Такая деятельность обычно ориентирована на «Team Building», а именно построение навыков работы в команде и формирование ощущения общности, приверженности единой цели, что позволяет задействовать скрытые личностные ресурсы. Отдельные направления индивидуальных или групповых тренингов позволяют снять эмоциональное напряжение сотрудника, а также помочь ему повысить свою внутреннюю мотивацию и уверенности в себе [3, с.57].

Одним из наиболее эффективных способов профилактики профессионального выгорания, особенно в коммерческой организации, является тщательно разработанная система материального и нематериального поощрения. Данный способ позволяет сотрудникам четко понимать цели своей работы, а также стремиться выполнять больше поставленной нормы, при условии премирования. При этом к нематериальным поощрениям от работы можно отнести возможности личностного роста сотрудника, предоставляемые компанией. Достаточно часто именно эта мера позволяет работнику чувствовать удовлетворение от работы в организации несмотря на имеющиеся негативные факторы, так как она дает ему возможность «двигаться вперед» и реализовывать себя, рассчитывая на достижение поставленных перед собой в жизни целей.

Помимо указанного выделяют еще ряд актуальных мер, направленных на профилактику синдрома профессионального выгорания сотрудников, среди них:

- введение и использование "технических перерывов". Данная возможность просто необходима персоналу для психического и физического благополучия;

- введение должности штатного психолога в обязанности которого входит обучение сотрудников приемам преодоления стресса и саморегуляции в стрессовых ситуациях;

- сокращение избыточной конкуренции в коллективе, особенно среди сотрудников, непосредственно работающих в команде;

- разумная оценка и распределение рабочих нагрузок между персоналом.

В целом разработка профилактических стратегий помощи «выгорающим» сотрудникам представляется весьма важной и перспективной для сохранения кадрового потенциала любой организации. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив любые организационные параметры, влияющие на персонал [6].

В результате можно сделать вывод, что несмотря на распространенность среди работников синдрома профессионального выгорания современные коммерческие организации имеют целый арсенал доступных средств для его профилактики. Указанные методы являются весьма эффективными, однако для их использования необходима системность, а также инициатива руководства, основанная на глубоком понимании возможности наступления негативных последствий при отсутствии работы в данном направлении.

#### Список литературы

1. Колесин А. Н. Применение арт-терапии в профилактике профессионального выгорания специалистов Центра восстановительного лечения [Электронный ресурс] / А. Н. Колесин // Арт-терапия в практической деятельности: материалы междунар. науч.- практ. конф. 27-28 ноября 2015 года / ред. Ю. П. Платонов. – СПб.: СПбГИПСР, 2015. – 154 с.

2. Кюрнарпуу Х. Синдром сгорания [Текст] / Х. Кюрнарпуу // Социально - психологические исследования / под ред. Х. Миккина. – Таллинн, 2014. – 361 с.

3. Осухова Н. Г. Профилактика профессионального выгорания. Практикоориентированный семинар [Текст] / под ред. Н.Г. Осуховой, В.А. Кожевниковой. – М.: МПГУ, 2010. – 126 с.

4. Самоукина Н.В. Управление персоналом: Российский опыт. СПб, 2013. - 236 с.

5. Профилактика эмоционального выгорания у специалистов организаций социального обслуживания: метод. пособие [Электронный ресурс] / сост. Е.В. Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2017. – 63 с. <http://files.rmc24.ru/region/pdf/prevention.pdf>

Л. Горская Личная эффективность персонала и профессиональное выгорание. "Кадровик. ру", Москва 2012, N5 <https://hr-portal.ru/article/lichnaya-effektivnost-personala-i-professionalnoe-vygoranie>

*Саргсян О.Н., магистрант I 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.*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ**

На сегодняшний день все сферы жизнедеятельности человека претерпевают многочисленные трансформации. Современные организации различных отраслей функционируют в условиях неопределенности, динамичности и сложности внешней среды. На место обезличенного массового потребителя приходит индивидуальный потребитель. Это стимулирует изменения в сфере как продуктов и услуг, так и самих процессов, протекающих в организации.

В настоящее время организациям всё труднее становится сохранить свой статус как на внешнем, так и на внутреннем рынке товаров и услуг, быть конкурентоспособными, увеличить спрос на выпускаемую продукцию или услуги.

Таким образом, в связи с происходящими изменениями в экономической, политической сферах жизнедеятельности человека, организациям необходимо изменять специфику управления внутри своей структуры, использовать оптимальные стратегии руководства внутренним составом организации, выстраивать эффективную внешнюю и внутреннюю политику на рынке производственных отношений.

Вследствие этого, наибольшую актуальность в решении данного вопроса приобретает феномен имиджа организаций, так как преодоление многочисленных преобразований и трудностей, связанных с развитием экономики, повышение способности к конкуренции организации, возможно решить, в том числе, с помощью создания положительного имиджа, отличного от конкурентов на рынке.

В существующем на сегодняшний день мировом научном сообществе имеется достаточное количество теоретических и практических материалов и знаний по исследованию данного феномена. 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.

Первыми, кто попытались исследовать данную проблему, были практики. Они предпринимали попытки изучить специфику этой проблемы с помощью неразработанных и теоретически необоснованных средств. При этом в отечественной науке не было достаточной теоретической базы в этой

области, поэтому учёным приходилось опираться на исследования западных авторов [11].

В связи с этим, актуальным на сегодняшний день становится организация исследований в естественных условиях организации, результаты которых позволят сформировать теоретико-методологическую базу для создания и внедрения прикладных технологий создания положительного имиджа организации. Вывод подтверждённых на практике закономерностей и создание научных концепций, подходов, моделей формирования имиджа организации, выявление социально-психологических средств управления его развитием выступает одним из главного направления в отечественной науке [11].

Известно, что на сегодняшний день теоретико-методологическую базу по исследованию вопроса имиджа организации составляют труды как зарубежных, так и отечественных учёных, таких как: Абашкина Е.Б., Ананьева С.Е., Гринберг Т.Э., Егорова-Гантман Е., Почепцов Г.Г., Фуре Р.Ф., Белобрагин В.В., Викентьев И.Л., Горбаткин Д.А., Дачаева М.Д., Зазыкин В.Г., Иваненко Ю.А., Карпов А.В., Перелыгина Е.Б., Ромашкина Р.Ф., Спиллейн М., Федоркина А.П., Бердинских С.А., Гуревич П.С., Линючева М.В., Панасюк А.Ю., Феофанов О.А., Шепель В.М., Алёхина И.В., Бобрышева Т.В., Бодалёв А.А., Гурчиани К.С., Кривоносов А.Д., Плеханова Н.П. и другие.

Исследование становления имиджа организации необходимо и с точки зрения процесса его образования, как специфического социально-психологического взаимодействия инициаторов, стратегов, исполнителей, субъектов, которые создают условия для совершенствования процесса продвижения имиджа с его потребителями (то есть различной целевой аудиторией). Особенности создания имиджа, процессы его изменения и преобразования, на сегодняшний день, являются сферой общенаучных интересов из-за отсутствия необходимых материалов эмпирических исследований по данной тематике.

Для начала необходимо рассмотреть, как многие авторы определяют понятие «имидж».

Е.А. Петрова определяет имидж как феномен индивидуального, коллективного и массового сознания, образ-представление, в котором происходит объединение внешних и внутренних особенностей объекта [13]. Г.М. Андреева говорит о том, что «имидж — это специфический образ воспринимаемого предмета, когда ракурс восприятия умышленно смещен и акцентируется лишь определенные стороны объекта. Поэтому достигается иллюзорное отображение объекта или явления. Между имиджем и реальным объектом существует так называемый разрыв достоверности, поскольку имидж сгущает краски образа...» [2, с. 178]. Такой автор как В.В. Белобрагин определяет имидж как эмоционально окрашенный образ, формируемый на основе существующих стереотипов, доведённая до

совершенства модель элементов общественности, предметного мира, идеальных структур, целенаправленно формируемый субъектами общественной жизни в индивидуальном, групповом и общественном сознании для достижения самых разнообразных целей (например, политических, экономических, социальных и многих других). Имидж играет важную роль в становлении личной карьеры и самовыражения [3]. Огромное значение придают различным сторонам этого феномена в психологических теориях, посвящённых изучению данной проблематики. Так, Е.Б. Перельгина определяет имидж как результат интерактивности между культурами, а саму практическую схему имиджа она создаёт на основе индивидуального имиджа [12]. Не менее существенный вклад в исследование данного вопроса внёс В.Г. Зазыкин. Он, в частности, занимался изучением корпоративного имиджа, и тем самым проанализировал данный имидж в контексте деятельности по формированию контактов с общественностью [9].

В нашей работе особый интерес представляет феномен имиджа организации. Необходимо отметить, что среди учёных в настоящее время не существует единого мнения в вопросе определения сущности данного феномена.

И.В. Алёшина рассматривает имидж организации как скоординированность каждого структурного компонента визуальной коммуникации фирмы, которая предоставляет потребителям главную цель организации и формирующая положительную оценку, повышающая уровень доверия потребителей товаров и услуг данной организации и её компаньонов [1].

Д. Грем определяет имидж организации как общее представление, складывающееся из убеждений и ощущений, которые возникают у людей при восприятии организации [5].

Специалисты в области рекламной деятельности, Ф. Джефкинс и Д. Ядин, говорят, что мнение, которое складывается о фирме, её политике, сотрудниках, производимых товарах и услугах и составляет имидж организации [7].

Профессор Ф. Котлер, занимающийся исследованием проблем в сферах экономики, маркетинга, менеджмента, определяет имидж организации как целенаправленно созданный образ, подчёркивающий ценностные характеристики и оказывающий эмоционально-психологическое влияние на кого-либо с целью популяризации, рекламы и так далее [10].

Проанализировав всё многообразие определений понятия «имидж организации», мы считаем необходимым сформировать на основе этого рабочее определение данного феномена. Имидж организации – образование, имеющее в своей основе социально-психологические характеристики, оно может быть сформировано как на индивидуальном

уровне, так и на групповом, в своей структуре содержит когнитивные, эмоционально-оценочные и мотивационные детерминанты, которые, в свою очередь, оказывают существенное влияние на поведение человека и группы.

Также важным является рассмотрение видов имиджа. Определение вида имиджа позволит найти необходимую стратегию действий и выявить особенности деятельности по формированию имиджа [14]. Именно для этого были разработаны типологии имиджа. Они были выведены из общих и специфических принципов по определению сходств и различий в имидже разнообразных организаций. Таким образом, считаем необходимым рассмотреть типологии имиджа (табл. 1) [8].

Данная классификация видов имиджа не является единственной. При изучении данной темы в дальнейшем нами будут рассмотрены разнообразные типологии имиджа различных авторов.

Зачастую многими авторами используется классификация имиджа по критерию направленности, то есть разделение имиджа на внешний и внутренний.

В настоящий момент для российских организаций исследование специфики формирования внутреннего имиджа является актуальным как на теоретическом, так и на практическом уровнях. Данная тенденция, в первую очередь, связана с особенностями развития российской экономики на сегодняшний день (в частности, развитие кризисов в организациях, увеличение требований работников к работодателям и условиям труда, высокий уровень конкуренции между организациями и многое другое). Всё вышечисленное приводит к тому, что руководители организации всё более на сегодняшний день заинтересованы в создании положительного внутреннего имиджа организации.

Подходы к определению понятия «внутренний имидж организации» практически отсутствуют из-за недостаточности эмпирических исследований данного феномена. А.Э. Бинецкий сформулировал содержательное определение этого явления в организации. Автор говорит о том, что внутренний имидж организации – это восприятие и психологическое отношение к компании ее сотрудников, менеджеров, собственников, акционеров, правления и материнских организаций, составляющих внутреннюю среду компании [4]. С. А. Шагжина рассматривает понятие «внутренний имидж организации» как образ, создающийся на основе представлений и формируемый целенаправленно или естественно. 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 [13].

## Типологии имиджа

Основание для выделения имиджа	Типы имиджа
<b>Направленность</b> (сведения о том, на основе каких характерных черт создаётся имидж)	<b>Внешний.</b> Отражается во внешней среде, направлен на клиентов (например, логотип, слоган, интерьер организации, внешний вид сотрудников).
	<b>Внутренний.</b> Определяется как оценка деятельности и особенности взаимоотношений сотрудников (например, этика поведения, профессиональные отношения, традиции, характеристики официального общения).
<b>Комментарий:</b> безусловно, что эти типы имиджа могут находиться в определённой связи. И наличие связи между ними будет положительным моментом, так как если они не будут совпадать, то это приведёт к недоверию организацией и её работе. В психологической практике очень часто наблюдается несовпадение данных видов, а именно, внешний имидж совпадает с эталоном, а внутренний, в свою очередь, значительно отличается от внешнего.	
<b>Эмоциональная окраска</b>	<b>Позитивный имидж.</b> PR-деятельность занимается его созданием; к нему стремятся все организации для благоприятного развития фирмы и увеличения клиентской базы.
	<b>Негативный имидж.</b> Очень часто он создаётся в политической сфере, когда оппоненты занимаются антирекламой; в коммерческой же сфере данный вид имиджа может формироваться только на основе деятельности конкурентов.
<b>Целенаправленность PR-деятельности</b>	<b>Естественный имидж.</b> Создается спонтанно; в процессе его формирования не участвуют PR-акции и реклама; он образуется посредством собственной деятельности организации.
	<b>Искусственный имидж.</b> Он разрабатывается с помощью PR-деятельности и, таким образом, он не всегда совпадает с содержанием и эффективностью деятельности самой организации.
<b>Степень рациональности восприятия</b>	<b>Когнитивный имидж.</b> Предоставляет официальные специфические данные об организации (такой имидж, в первую очередь, нацелен на людей узких специальностей).
	<b>Эмоциональный имидж.</b> Данный имидж нацелен на большое количество клиентов и оказывает такое влияние, чтобы произвести значительное эмоциональное впечатление.
<b>Содержание имиджа</b> (сходство с особенностями деятельности организации)	Политический имидж
	Имидж руководства и сотрудников организации
	Имидж организации
	Имидж территории (города, региона и многое другое)
	Имидж идеи, проекта

Проведя теоретический анализ исследований специфики внутреннего имиджа организации, можно заключить, что авторами не выделена чёткая структура элементов, из которых состоит данный феномен. Также многие исследователи говорят о факте пересечения многих характеристик внешнего имиджа организации с характеристиками внутреннего имиджа. Именно поэтому нет единого мнения о том, что именно считать внутренним имиджем организации [13].

Таким образом, перед нами встаёт задача разработки, на теоретическом уровне, модели структурных компонентов феномена внутреннего имиджа организации. Решение данной задачи позволит нам вывести рабочее определение этого феномена для дальнейшего эмпирического исследования, а также способствует выявлению факторов, которые существенным образом влияют на создание и коррекцию внутреннего имиджа для формирования положительного образа организации как для внешнего окружения, так и для самих сотрудников.

Также по результатам теоретического анализа литературы по данной проблематике можно заключить, что отсутствует достаточный психодиагностический инструментарий для исследования специфики феномена внутренний имидж организации. Таким образом, на сегодняшний день перед нами как исследователями стоит ещё одна задача – подбор методов, адаптация существующих методик для специфики организации, возможная разработка авторского инструментария для детального изучения на эмпирическом уровне феномена «внутренний имидж организации».

Все вышеперечисленные аспекты данной проблематики важны как для руководящего, так и для всего внутреннего состава организации. Результаты исследований заявленного феномена на теоретическом и эмпирическом уровнях помогут руководителям эффективно выстраивать взаимодействия сотрудников внутри организации, а также в целом повысить результативность деятельности, что приведёт к формированию положительного внутреннего имиджа организации. Данные обстоятельства говорят о том, что исследование внутреннего имиджа организации позволит сформировать необходимые рекомендации для руководящего состава по повышению уровня данного имиджа, что приведёт к формированию высокой степени конкурентоспособности организации, увеличению спроса на товары и услуги, отсутствию текучести кадров.

#### Список литературы

1. Алешина И.В. Корпоративный имидж //Маркетинг. - 1998. - № 1. - С. 50-53.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М: Аспект Пресс, 2014 - 375 с.
3. Белобрагин В.В. Психология имиджа отечественного шоу-бизнеса: Учебно-методическое пособие. – М., 2017. - 54 с.

4. Бинецкий А.Э. Внутренний имидж компании // Центр дистанционного образования «Элитариум» - [Электронный ресурс] / А.Э. Бинецкий // Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/vnutrennijj\\_imidzh\\_kompanii/](http://www.elitarium.ru/vnutrennijj_imidzh_kompanii/) (дата обращения: 28.11.2019).
5. Даулинг Грэм. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности: пер. с англ. / Г. Даулинг. – М.: Консалтинговая группа «Имидж -Контакт»: ИНФРА-М, 2003. - 368 с.
6. Депенян Р.А. Факторы, влияющие на формирование внутреннего имиджа организации//Проблемы управления: теория и практика. Государственное управление. – 2017. - №64. – С. 68-81.
7. Джефкинс Ф., Ядин Д. Паблик рилейшнз: Пер. с англ. под ред. Б.Л. Еремина - Уч. пос. для вузов. / Ф. Джефкинс, Д. Ядин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 416 с.
8. Зазыкин В.Г. Имидж организации: структура и психологические факторы эффективности // Материалы семинара «Практические аспекты связи с общественностью». – М., 2001 – С. 15-33.
9. Зазыкин В.Г. Психология в рекламе. – М.: Сфера, 2014. - 651 с.
10. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер. - СПб.: Питер, 2004. – 800 с.
11. Огородова Е. Ю. Структура и социально-психологические механизмы формирования внутреннего имиджа организации: дисс ... канд. психол. наук: 19.00.05, 2002.
12. Перельгина Е.Б. Психология имиджа. - М.: Логос, 2014. - 211 с.
13. Шагжина С.А. Взаимосвязь внутреннего имиджа организации и организационной приверженности сотрудников: дисс... канд. психол. наук: 19.00.05, 2008.
14. Weigelt K, Camerer C. Reputation and corporate strategy: a review of recent theory and applications // Strategic Management J. 1988. Vol. 9. 5. P. 443-454.

*Шишков Л.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 Ключева О.А.*

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ**

В условиях рыночной экономики вопросы конкурентоспособной личности всегда актуальны и имеют практическую значимость, т.к. высокая конкурентоспособность всегда является одной из причин востребованности на рынке труда.

Теоретические модели конкурентоспособности позволяют выявить характеристики работников, что является в принципе решением вопроса подбора кадров на рынке труда.

Проблема конкурентоспособности теоретически разрабатывалась зарубежными учеными такими как А. Вайсман, А.А. Мескон, Т. Санталайнен, а также отечественными исследователями Е.Б. Попова, В.В. Травин и др.

Однако проблема конкурентоспособности остается недостаточно изученной. Наиболее проблемной является оценка конкурентоспособности в выборе способов повышения на индивидуальном и институциональном уровнях.

Следует отметить, что конкурентоспособная личность – это субъект профессиональной деятельности, обладающей интегральной, динамической деятельностной характеристикой – конкурентоспособностью, выражающей сущностные возможности личности и проявляющиеся в потребности к успеху и самосовершенствованию, в способности к самореализации, к достижению высокой эффективности своей деятельности, выступающим лидером в условиях конкуренции.

В учебнике по «Экономике труда и социально-трудовые отношения» под редакцией Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой конкурентоспособность определяется как возможность современному работнику найти спрос на свою рабочую силу на рынке труда [2]. Автор считает, что конкурентоспособность личности – это степень полезности качеств рабочей силы многих работников на рынке труда потенциальному покупателю. В данном определении конкурентоспособность связывается с её привлекательностью для осуществляющих найм работодателей. В узком смысле «Конкурентоспособность» — это обладание такой профессией и такими качествами, которые дают преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место.

При этом предметом купли-продажи является не работник, а его способность к труду.

Критериями оценки формирования конкурентоспособной личности является наличие таких личностных качеств как ценностные ориентации на профессиональную деятельность, потребность в достижении успеха, способность к самооценке, способность адаптироваться к новым условиям и т.д.

Модель конкурентоспособной личности, построенная на методологии личностно-деятельного подхода, определяет цель, условия, средства и этапы формирования конкурентоспособной личности в частности:

- желания быть хозяином своей судьбы;
- стремления соединить профессиональную и остальную деятельность;
- желания получить достойное вознаграждение.

По мнению психолога П. Шихтера следующие качества характеризуют конкурентоспособность:

- поиск возможностей и инициативность;
- упорство и настойчивость;
- готовность к риску;
- ориентация на эффективность и качество;
- способность принимать на себя всю ответственность;
- целеустремленность;
- стремление быть информированным;
- систематическое планирование и наблюдение;
- способность убеждать и устанавливать связи.

В структуре моделирования конкурентоспособной личности допустимо выделить следующие компоненты: аксиологический – который включает в себя внутренние побудительные силы личности, такие как – взгляды, установки, цели, интересы, мотивы и др.

Когнитивный компонент, есть способность к самообразованию, к нестандартному решению задач, к творчеству и инновационной деятельности, к самостоятельному овладению информационными технологиями.

Праксиологический компонент представлен личностными качествами, такими как коммуникативность, способность к разумному риску и ответственности за принятое решение, а также способности к лидерству и достижению успеха, умению презентовать себя и результат своего труда.

Здесь исследователи выделяют семь моделей конкурентоспособной личности:

1. «Профессионал» - конкурентоспособность такого специалиста обеспечивается высоким уровнем профессиональной квалификации;
2. «Универсал» - спрос на таких специалистов поддерживается за счет того, что человек владеет несколькими профессиями, разнообразными компетенциями, а значит способен выполнять различные виды работ;

3. «Хороший работник» - здесь конкурентоспособность остается высокой благодаря обладанию такими качествами как трудолюбие, обязательность, ответственность;
4. «Гибкий» — это специалист, который умеет перестраиваться, осваивать новые виды деятельности, быстро переключается на выполнение других функций;
5. «Целеустремленный» - конкурентоспособность здесь достигается за счет упорства, настойчивости;
6. «Мобильность» - обеспечивается «лёгкостью на подъем», позволяющей значительно расширять географию поиска работы и форм трудоустройства;
7. «Коммуникатор» - здесь конкурентоспособность определяется умением общаться, дружить, устанавливать связи.

Чтобы глубже понять концептуальную сущность конкурентоспособной личности необходимо рассмотреть её компонент в представлении некоторых исследователей.

Н.А. Журанова опирается на следующие составляющие конкурентоспособности личности:

1. Статусная конкурентоспособность
2. Конкурентоспособность личности

А.А. Ангеловский полагает в содержание включать следующие компоненты:

1. Умение вести переговоры;
2. Эмоциональный настрой;
3. Умение работать на компьютере;
4. Знания иностранного языка;
5. Понимание экономики и бизнеса.

Т.В. Конгурина к полипрофессиональному компоненту относит личные качества, которые необходимы в любом цивилизованном обществе, которые определяют субъекта как широкомасштабного человека, умеющего включаться в диалог с другими людьми.

Кроме этого, необходимо отметить, что конкурентоспособность обуславливается сформированностью необходимых личностно-психологических качеств. Нередки случаи, когда профессионалы своего дела не могут занять достойное место в социуме, а многие находящиеся на том же уровне смогли найти себя в изменившихся условиях. Как следствие, это факт объясняется отсутствием у первых и наличием у вторых некоторых характеристик, опосредованно относящихся к профессиональной сфере, но способствующих эффективной реализации себя в социуме. К таким востребованным личностным качествам мы относим совокупность личностных качеств, заложенных от природы и сформировавшихся в процессе социализации.

Отметим наиболее общие, имеющие характер объективных требований к конкурентоспособной личности:

- справедливость, внимательность, открытость, доброжелательность, скромность, чуткость, тактичность, современность;

- перцептивно-гностические – наблюдательность, креативность, исследовательский стиль, гибкость, оригинальность и критичность мышления, способность к нестандартным решениям, интуиция, объективность и беспристрастность, потребность в постоянном обновлении и обогащении знаний;

- экспрессивные – оптимизм, эмоциональная восприимчивость и отзывчивость, самообладание, толерантность, выдержка, чувство юмора;

- волевые качества – целеустремленность, выдержка, самообладание, уравновешенность, настойчивость, энергичность, решительность, смелость, терпеливость;

- профессиональная работоспособность, физическое и психическое здоровье.

В перспективе в быстроменяющемся мире, указанные выше модели будут дополняться и применяться с учетом указанных личностно-психологических качеств и объективных требований со стороны профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Бакуленко М.Л., Шабалина Н.Я. Подготовка конкурентоспособных специалистов//Человеческие ресурсы.- 1999.-№1,2. – С.47-48
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения// Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна / Р. П. Колосова, М. В. Луданик, В. Г. Костаков и др. — Издательство Московского университета, Изд-во ЧеРО Москва, 1996. — 623 с.

### СЕКЦИЯ 3.

## СОЦИАЛЬНЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Веселова Т.С., 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.*

### ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В конце XX века большой интерес исследователей привлек феномен эмоционального выгорания как специфический вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми (учителей, психологов, психиатров, священников, полицейских, юристов, тренеров, работников сферы обслуживания и др.

Понятие выгорания («burnout») обычно используется для обозначения, переживаемого человеком состояния физического, эмоционального и психического истощения, вызываемого длительной включенностью в ситуации, содержащие высокие эмоциональные требования, которые в свою очередь наиболее часто являются следствием сочетания чрезмерно высоких эмоциональных затрат с хроническими ситуационными стрессами [6].

Термин «эмоциональное выгорание» ввел американский психиатр Герберт Фрейденбергер, для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности. Затем феномен эмоционального выгорания был детализирован, в результате чего выделился его синдром [6].

К. Маслач в синдроме выгорания выделяет три главных компонента: эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация и сниженная рабочая продуктивность [6].

Эмоциональное истощение проявляется в сниженном эмоциональном фоне, в равнодушии или в эмоциональном перенасыщении, раздражении. Возникает чувство опустошенности, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов. Человек осознает, что не может больше отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше. То, что раньше вызывало радость, вызывает лишь равнодушие или даже тошноту. Этот компонент выгорания весьма близок к тому, что наблюдается при остром или хроническом состоянии монотонии и психическом пресыщении [6].

Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми. Возникает равнодушное и даже негативное отношение к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам вследствие повышения негативизма, цинизма в отношениях с пациентами, коллегами, подчиненными. В других случаях деперсонализация выражается в возникновении зависимости от других [6].

Редуцирование личных достижений проявляется либо в негативном оценивании себя как профессионала и личности, либо в ограничении своих возможностей, снятии с себя ответственности и перекладывании ее на других [6].

К. Кондо определяет синдром «эмоционального сгорания» как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и не адекватных межличностных отношений. Этому определению соответствует и данное им толкование понятия «сгорание», которому подвержены, прежде всего, те, кто альтруистически и интенсивно работает с людьми. Такая эмоционально напряженная работа сопровождается чрезмерной тратой психической энергии, приводит к психосоматической усталости (изнурение) и эмоциональному истощению (исчерпывание). В результате появляются беспокойство (тревога), раздражение, гнев, пониженная самооценка. На фоне учащенного сердцебиения, возникает одышка, желудочно-кишечные расстройства, головные боли, пониженное давление, нарушение сна. Как правило, возникают и семейные проблемы. Воздействие стрессогенных факторов, вызывающих явление «эмоционального сгорания» охватывает значительный круг профессий, расширяя число подверженных этому заболеванию [7, с. 11].

Исследователи (С.П. Безносова, Р.М. Грановской, А.Н. Корнеевой) отмечают, что под влиянием условий труда, индивидуально-типологических особенностей работников, их возраста развиваются профессионально нежелательные качества, которые отрицательно сказываются на продуктивности профессиональной деятельности.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности [1].

Д. Трунов феномен профессиональной деформации определяет, как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в

личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии [5, с.32].

Профессиональная деформация может отличаться своей направленностью, носить положительный или отрицательный характер. Положительное, воспитывающее влияние профессиональной деятельности проявляется в опыте, навыках и умениях, интересах и потребностях, в добросовестном отношении к труду, дисциплинированности и других [1].

Негативное влияние профессиональной деятельности проявляется в отрицательных сторонах характера, установках и т.п. Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер; проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике [1].

Профессиональные деформации личности детерминируются многими факторами - объективными и субъективными [1].

К объективным можно отнести: содержание профессиональной деятельности и общения; условия выполнения профессиональных обязанностей; факторы, связанные с социальной макросредой (например, социально-экономические условия жизнедеятельности, повышенная юридическая регламентация труда, многосторонний социальный контроль со стороны государственных и общественных органов, частный конфликтный характер взаимодействий работника с гражданами). К объективно-субъективным факторам относятся система и организация профессиональной деятельности, качество управления, стиль управления и профессионализм руководителей.

К субъективным - онтогенетические изменения, возрастная динамика, индивидуально-психологические особенности, характер профессиональных взаимоотношений, кризисы профессионального становления личности, служебная необходимость идентифицировать себя с патологическим внутренним миром других людей для их лучшего понимания [1].

Феномен профессиональной деформации представляет собой результат взаимодействия профессиональной деятельности и человека (итог личностной адаптации к условиям конкретной деятельности социального окружения). Под деформацией понимается нарушение способов деятельности, профессиональных качеств, появление стереотипов поведения и психологических барьеров [4].

По мнению С.П. Безносова, профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли, сущность её заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности. По Н.М. Шакировой, профессиональная деформация понимается как «искажение в разных структурах личности под влиянием специфических сторон профессиональной деятельности, снижающих ее результативность и социальную адаптивность» [4].

Согласно утверждению А.В.Козловой, профессиональная деформация – объективное явление, связанное с трудовой занятостью человека, имеющее социальное и психологическое происхождение, проявляющееся в ситуации распоковывания психологического опыта личности, особенно ее духовно-нравственной составляющей, при взаимодействии с другими людьми [4].

Профессиональная деятельность работника, вне зависимости от вида выполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Она требует большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеет весьма неопределенные критерии успеха. Негативное влияние на здоровье оказывают постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает этот работник в процессе социального взаимодействия с клиентом, постоянного проникновения в суть его проблем, а также по причине личной незащищенности и других морально-психологических факторов.

#### Список литературы

- 1.Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.,2004
- 2.Вараева Н.В. Программа профилактики эмоционального выгорания специалиста «Работа в радость», - Москва: Флинта, 2013.
- 3.Жалагина Т.А. Профессиональная деформация преподавателя вуза: структура и содержание. Тверь, 2002.
- 4.Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: Автореф.доктор.дис. Тверь,2004.
- 5.Трунов, Д. И снова о «профессиональной деформации» ... / Д. Трунов // Психологическая газета. - 2004. - № 6.
6. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996.
7. Kondo K. Burnout syndrome // Asian Medical J. 1991. N 34.

*Гаврилова В.А., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»*

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

*Научный руководитель – заведующая кафедрой «Психология»*

*кандидат психологических наук, доцент, Короткина Е.Д.*

### **ТРЕНИНГ КРЕАТИВНОСТИ КАК ФАКТОР СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРНОГО РОСТА**

В данной статье рассматривается вопрос о том, как влияет тренинг креативности на стимулирование профессионального развития и карьерного роста сотрудников организации. Актуальность данной темы обусловлена тем, что существующая на сегодняшний день конкуренция, предъявляет особые требования к уровню профессионализма работников.

В повышении профессионального уровня персоналу может помочь организация, в которой он осуществляет трудовую деятельность. Развитие работника может проходить посредством использования профессионального и должностного роста, который реализуется в рамках карьерной политики организации и регламентов управления карьерой.

Сейчас многие работники ориентированы на построение своей карьеры. Работодателю необходимо лишь оказать помощь таким сотрудникам, то есть простимулировать их на развитие своих профессиональных компетенций. Поэтому, как отмечают исследователи, в организациях стали уделять большое внимание вопросам управления карьерой сотрудников и их карьерному стимулированию.

Одной из первых изучать данное явление стала С. И. Сотникова, которая утверждает, что «карьерное стимулирование — это целенаправленное воздействие на карьеру работников посредством влияния на их мотивы. Карьерное стимулирование связано с вовлечением работников в управление своей карьерой, содействием заинтересованности работников в профессиональном развитии и служебном продвижении» [11, с. 219].

Одним из успешных способов профессионального развития и карьерного стимулирования персонала является тренинг. Тренинги по формированию и развитию профессиональных компетенций активно используются работодателями как наиболее эффективные способы развития своих сотрудников. Авторы Е.В. Буйло и И.В. Иванова определяют тренинг как специальный метод интерактивного обучения, который используется в краткой форме групповой работы для обеспечения целенаправленного формирования системы общих и профессиональных компетенций [2].

По мнению В.А. Сааковой профессиональный тренинг – это такая система воздействий, упражнений, которые в свою очередь направлены на развитие, формирование и коррекцию необходимых профессиональных качеств [12].

Так как тема нашей статьи связана с креативностью, то хочется отметить, что в современной педагогике и психологии прослеживается активизация исследований в области психологии творчества. В психологической науке сформировалось отдельное направление, которое исследует основные проблемы творчества и креативной деятельности: психология творчества.

Многие российских ученые рассматривают креативность как основу и механизм развития психики человека (А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарёв, И.Н. Семёнов и др.), также научные изыскания в этой области связаны с изучением закономерностей мышления (В.С. Библер, О.К. Тихомиров, Э.Г. Юдин).

Исследования по психологии творчества проводили многие зарубежные учёные: Д. Гилфорд, В. Смит, П. Торренс, Д. Хэлперн и др., но, как отмечают авторы Я.А. Пономарёв, Э.Г. Юдин, М.Г. Ярошевский, исследования креативности не были достаточно продуктивными.

В определении креативности большая часть ученых уделяет внимание специфике и качествам личности. Например, Д. Гилфорд считает, что креативность и творческие способности могут определяться как совокупность способностей и других черт, которые способствуют успешному творческому мышлению.

На основании этого можно сделать вывод, что креативность – это достаточно широкая характеристика личности, которая определяется не только способностью к творчеству, но и комплексом иных психических свойств личности: эмоциональной подвижностью, мотивацией, эмпатией, определенным интеллектуальным уровнем, коммуникативными качествами, определенным восприятием и т.д.

Невозможно не согласиться с тем, что стимулирование работника необходимо, так как это способствует как профессиональному росту самого работника, так и росту эффективности предприятия в целом. Проблема мотивации и стимулирования развития персонала была выделена в работах отечественных авторов: В. Савченка, А. Кибанова, И. Бондаря, М. Дрозача. Г. Щекина, Д. Богини, М. Семькиной. В своих работах они рассматривают сущность самой системы стимулирования профессионального развития работника и предоставляют практические рекомендации по эффективному внедрению этой системы на предприятиях.

Существуют два направления исследований, в которых внимание устремлено на самого работника: либо профессиональная деятельность позиционируется как средство самовыражения и самореализации личности, и привлекаются в качестве объяснительных моделей гуманистические теории (Маслоу, Роджерс, Олпорт и т.д.), либо профессиональная деятельность рассматривается как средство социализации и идентификации индивида с группой (Сьюперт). В первом направлении исследования направлены на изучение свойств индивида, которые перенаправляют его

персональную активность на нужные цели, и организуют его поведение определенным образом.

Изучением проблемы стимулирования персонала занимались как отечественные, так и зарубежные ученые, которые говорят о том, что стимуляция профессионального роста, в основном, влияет не на саму личность, а на факторы, которые побуждают ее делать то или иное действие.

Как часто мы слышим и употребляем термин «карьера». В современном мире карьеру принято как планировать, так и управлять ею, потому что сейчас человеку приходится вступать в конкурентные отношения на рынке труда. Как общество, так и предприятие должны побуждать продвигаться вверх по карьерной лестнице тех работников, которые наиболее способны и талантливы. Сейчас же мы делаем акцент на том, что карьеру воспринимают как повышение своего статуса в обществе, стремление к профессиональному успеху за счет своего профессионализма. В зарубежной литературе профессиональная карьера рассматривается как «перемена профессиональных ролей, через которые человек проходит в течение своей трудовой жизни, стремясь к повышению своего престижа и добиваясь более высокого вознаграждения за труд, а отношение к личности, сумевшей сделать карьеру, – традиционно позитивное, заслуживающее одобрения и подражания» [7, с. 21]. Например, Н. Л. Кирт рассматривает профессиональную карьеру через процесс профессионального самоопределения и пишет о том, что мотивация, особенно на высоких ступенях карьеры, связана с эмоциональной устойчивостью, волевым самоконтролем, творческой направленностью. Главную психологическую функцию воли составляет усиление мотивации и совершенствование действий [7]. Сопровождение карьеры в сфере психологии менеджмента рассматривается в работах Е. Г. Молл, Н. Л. Кирт, В. А. Чикер, вопросы психологического сопровождения карьеры и прогнозирования ее успешности анализируют А. Р. Фонарев, И. Н. Мошкова, практические программы выбора карьеры разрабатывают Л. В. Брендакова, В. Г. Колесников, Е. А. Скрипунова. Изучению специфики процессов самоопределения и планирования профессионального будущего посвящены работы Л. И. Божович, Е. М. Борисовой, И. В. Дубровиной, М. Р. Гинзбурга, Е. А. Климова и др.

Таким образом, современное понятие «карьера» можно определить как общее представление о жизненном пути человека, на котором он осуществляет выбор, формирование и развитие своей профессиональной деятельности, приобретает компетенции, личностные качества и ценностные ориентации, для успешного выполнения своей деятельности.

Как указывают специалисты для того, чтобы организация двигалась вперед, а не стояла на месте необходимо внедрять различные формы стимулирования персонала.

Т.Г. Озерникова пишет, что «стимулирование труда – целенаправленный, непрерывный процесс воздействия на формирование мотивации персонала для достижения целей организации через систему взаимосвязанных материальных и нематериальных стимулов» [10, с. 33].

Изучая данный процесс, она опирается на исследования таких ученых как А. Егоршин, А. Кибанов, Т. Никонова, Ю. Одегов, Т. Соломанидина и др. для того, чтобы определить основные виды стимулирования работника, а именно материальное и нематериальное стимулирование. Материальное стимулирование, в основном, заключается в выплате организацией работнику заработной платы, каких-либо социальных выплат, премий и т.д.

Также существует материальное не денежное стимулирование, например, предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт, доставка сотрудников (на работу / с работы), предоставление служебного автомобиля для поездок на деловые встречи, переговоры, командировки и прочее, предоставление потребительских кредитов / поручительство перед банком на неотложные нужды.

Нематериальное стимулирование включает методы морального стимулирования (систематическое информирование персонала, например, расширенные совещания; организация корпоративных мероприятий, например, профессиональные конкурсы; официальное признание заслуг (представление к государственным, профессиональным и общественным наградам); регулирование взаимоотношений в коллективе (использование демократического стиля руководства)).

Также выделяют методы организационного стимулирования персонала: повышение качества трудовой жизни, улучшение организации труда; управление карьерой, планирование, мотивация и контроль индивидуального профессионального развития и должностного роста сотрудников; вовлечение персонала в процесс управления, формирование самоуправляющихся автономных трудовых коллективов, малых групп; организация трудовых соревнований, например, профессиональные конкурсы, смотры профессионального мастерства,

Отдельно выделяются методы стимулирования свободным временем: предоставление дополнительного времени отдыха, внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск; установление гибких режимов рабочего времени, разрешение на саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени; применение гибких форм занятости, например, временная и сезонная занятость, Free Lance, надомная работа.

Заинтересованность в использовании активных групповых методов воздействия, а именно психологического тренинга, постоянно растет. Тренинг способствует быстрому и эффективному профессиональному, а также личностному развитию работников организации. Это происходит

благодаря тому, что тренинг позволяет овладеть необходимыми компетенциями через игровые ситуации, а также с помощью техники активного общения и слушания. Разнообразные программы тренинга призваны научить участников справляться с трудностями, преодолевать личностные и профессиональные риски. Компонентами компетентности авторы считают знания, умения, социальные или профессиональные установки и компетентные действия [6].

Уникальность тренинга как способа развития персонала состоит в том, что с его помощью можно не только развивать компетенции, но еще и ненавязчиво прививать персоналу необходимые организации ценности. Кроме того, А. Журавлев отмечает, что тренинг может способствовать формированию продуктивной для деятельности установки, так как успеху часто мешают не столько недостаточность необходимых знаний и навыков, сколько непродуктивные установки, задающие принципиально неправильный подход к работе [6].

Е.В. Сидоренко выделяет по составу такие виды тренинга как открытые и корпоративные (закрытые) тренинги. [9].

Корпоративные тренинги проводятся чаще, чем открытые. На такой тренинг попадают совершенно случайно, то есть начальник сообщает своим сотрудникам, что придет специально обученный человек. В корпоративном тренинге нарушается процесс взаимодействия участников между собой, потому что они уже знакомы друг с другом.

Закрытый тренинг отличается от открытого тем, что на последний вид тренинга люди попадают не случайно: на него приходят те, кто изначально его выбрал. Участникам открытого тренинга совершенно не нужно доказывать, что поставленная тема важна и интересна. Также их объединяет интерес к новым знакомствам и стремление определенным образом позиционировать себя в данном кругу людей.

В основания для выделения различных видов тренинга психолог Х. Миккин предлагает рассматривать организационную сторону. Он выделяет следующие виды тренинга [3]:

1. Любительский – характерен для начальной стадии освоения метода, когда инициатором проведения тренинга выступает сам тренер-энтузиаст, а участники мотивированы случайными причинами и любопытством.

2. Институционализированный – такой тренинг отличается от любительского переходом инициативы его проведения от тренера к организации-заказчику.

3. Психокоррекционный – тренинг как разновидность психологической помощи, которая по своим целям и задачам стоит в одном ряду с «психологической консультацией, телефоном доверия, кабинетами психологической разгрузки, психопрофилактической психотерапии».

Таким образом, единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, так как тренинг в нашем мире – это достаточно новый метод работы с людьми.

В заключении хочется отметить, что программа нашего эмпирического исследования направлена на доказательство предположения о том, что тренинг креативности влияет на стимулирование профессионального развития и карьерного роста сотрудников организации.

В качестве предмета исследования мы рассматриваем: психологический тренинг развития креативности как фактор стимулирования профессионального развития и карьерного роста работников.

В качестве объекта исследования мы рассматриваем стимулирование профессионального развития и карьерного роста.

В качестве психодиагностического инструментария мы планируем использовать следующие методики: «Диагностика личностной креативности» Е.Е. Туник, тест креативности Торренса, Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана), опросник «Мотивация к карьере» (Методика А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е. А. Могилёвкина), методика «Якоря карьеры» (Автор Э. Шейн), опросник «Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана).

#### Список литературы

1. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности / Е.В. Буйло, И.В. Иванова. // Журнал Научно-методическая работа. – 2014. – №12. – с. 12.
2. Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга. СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
3. Гурман Ю. Мотивация к корпоративному обучению. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psyevents.ru/articles/568>.
4. Доронина М.С. Управление мотивацией: [Научн. издание] / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик. – Харьков: Изд. ХНУ, 2006. – 240 с.
5. Журавлёв Алексей. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. – 2013. – №1. – с.49-53.
6. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2000. – 159 с.
7. Лукьянченко Н.Д., Бунтовская Л.Л. Мотивация персонала: Начальное пособие. – Донецк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
8. Сидоренко Е.В., Технологии создания тренинга. От замысла к результату, СПб, «Речь»; 000 «Сидоренко и Ко», 2007 г. – 336 с.

9. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. – 183 с.

10. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие / С. И. Сотникова. — Новосиб. Гос. ун-т экономики и управления. — Новосибирск: НГУЭУ, 2013. — 240 с.

11. Саакова В. А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда // Среднее профессиональное образование. – 2007. – №2. – с.60-61.

*Евдокимова А.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.*

### **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ СУБЪЕКТИВНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ**

В настоящее время в мире наблюдается ситуация социальной нестабильности. На сегодняшний день существуют глобальные проблемы в области экономики. В условиях цифровизации экономики и трансформации монетарной системы во всём мире становятся актуальными проблемы экономической психологии. Как говорил Людвиг Эрхард, первый министр экономики Федеративной Республики Германии: "50% экономики - это психология". В настоящее время в мире наблюдается ситуация цифровизации экономики. Становление цифровой экономики – активизация системы экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно - коммуникационных технологий. Информационные технологии активно внедряются во многих отраслях, государственные услуги переведены в электронный формат, система образования активно использует онлайн-обучение и т.д. Инфляция, выход из печати новых банкнот разного достоинства в нашей стране свидетельствует о продолжающемся экономическом кризисе. Большинство населения в Российской Федерации являются субъектами трудовой деятельности, и, соответственно, имеют разный уровень качества трудовой жизни. В данной магистерской диссертации будет изучен уровень качества трудовой жизни, который детерминирует определённый тип отношения к деньгам как к монетарному инструменту, позволяющему определять возможности субъектов труда организации (что неразрывно связано с субъективным экономическим благополучием).

На сегодняшний день в отечественной психологии труда и инженерной психологии, а также в экономической психологии не проводилось исследований, направленных на изучение качества трудовой жизни сотрудников организации с разным уровнем субъективного экономического благополучия. Работая в любой организации, сотрудник имеет определённый уровень субъективного экономического благополучия, который напрямую связан с объективным уровнем качества трудовой жизни.

То есть, то, как оценивает своё финансовое положение сотрудник, определяет его уровень качества трудовой жизни как системообразующую категорию.

Тема магистерской диссертации затрагивает сферу психологии труда, область организационной и экономической психологии.

В данной магистерской диссертации будет рассмотрено качество трудовой жизни сотрудников организации, их субъективное экономическое благополучие и феномен отношения к деньгам. Будет изучен уровень качества трудовой жизни у сотрудников организации, который детерминирует определённый тип отношения к деньгам как к монетарному инструменту, позволяющему определять возможности субъектов труда организации. В свою очередь субъективное экономическое благополучие является интегральным показателем, определяющим как сотрудники организации оценивают свою жизнь, благосостояние, удовлетворённость доходом и отражает взаимосвязь удовлетворённости трудом с определёнными типами отношений к деньгам.

Субъективное экономическое благополучие сотрудников организации в первую очередь зависит от степени материального вознаграждения за их труд, а также от возможных отрицательных и положительных чувств, которые они могут испытать. Оценка сотрудником собственного материального благосостояния, прежде всего дохода, является более важным критерием восприятия жизни в целом и объясняет значительную часть вариаций общей удовлетворённостью жизнью. Причины неоднозначной связи между материальным достатком и субъективным экономическим благополучием сотрудников организации определяются внутренним опытом каждого из них. Более существенным для людей является не их объективное материальное положение, а значение, которое они придают ему и степень его оценивания.

Таким образом, субъективное экономическое благополучие является феноменом отношения к собственному материальному положению, включающий ценностно – смысловые, потребностно – мотивационные, когнитивные и эмоционально – оценочные аспекты, и определяет роль и значение материального достатка для психологического благополучия или счастья человека.

Объект исследования: сотрудники организации, выступающие в качестве субъектов труда.

Предмет исследования: уровни качества трудовой жизни, уровни субъективного экономического благополучия, типы отношения к деньгам, а также финансовые установки.

Теоретико – методологическую основу исследования составляют труды следующих учёных: Аргайл М., Барановой А.В., Виханского О.С., Егоршина А.П., Наумова А.И., Голубевой Е.В., Джидарьяна И.А., Антоновой Е.В., Журавлёва А.Л., Ребриловой Е.С., Углановой Е.А., Ушакова К.М., Хащенко В.А., Thomas, W.I. and Znaniecki, F.

Цель исследования: определение взаимосвязи уровней качества трудовой жизни у сотрудников организации с разными уровнями

субъективного экономического благополучия и типами отношения к деньгам.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть феномен качества трудовой жизни у сотрудников организации.
2. Провести теоретический анализ зарубежных и отечественных концепций феномена качества трудовой жизни.
3. Рассмотреть понятие отношения к деньгам и субъективного экономического благополучия у сотрудников организации.
4. Провести эмпирическое исследование уровней качества трудовой жизни, уровней субъективного экономического благополучия и типов отношения к деньгам у сотрудников организации.
5. Установить взаимосвязь между уровнями качества трудовой жизни, уровнями субъективного экономического благополучия и типами отношений к деньгам и у сотрудников организации.
6. Проинтерпретировать полученные данные по результатам эмпирического исследования в интегральном контексте.
7. Разработать программу стимуляции труда для сотрудников с низким уровнем качества трудовой жизни, а также с низкими показателями субъективного экономического благополучия.

Научная проблема: недостаток научных знаний в психологической науке касательно взаимосвязи феномена психологии труда (качество трудовой жизни) и экономических феноменов (отношение к деньгам и субъективное экономическое благополучие) у сотрудников организации в период цифровизации экономики в России.

Основная гипотеза исследования: существуют взаимосвязи между типами отношений к деньгам, уровнями субъективного экономического благополучия и уровнями качества трудовой жизни.

Дополнительные гипотезы исследования:

1. Чем лучше оценивают условия своей жизни и работы респонденты, тем большее желание они испытывают накопить финансовые блага.
2. Неудовлетворённость сотрудника своей профессиональной деятельностью сопряжена с наличием экономических трудностей в его жизни и с высокой тревожностью в отношении денег.

Методы исследования: аналитический обзор научной литературы по изучаемой проблеме; метод сбора эмпирических данных – психодиагностическое исследование; математико-статистические методы обработки эмпирических данных.

Методики исследования:

1. Методика Егоршина А.П. «Анкета качества трудовой жизни»
2. Методика. Хашенко В.А «Опросник субъективного экономического благополучия»
3. Методика Ямаучи К. «Отношение к деньгам»

Научная актуальность исследования: проведенное исследование позволит устранить недостаток научных знаний в психологической науке касательно взаимосвязи феномена психологии труда (качество трудовой жизни) и экономических феноменов (типы отношения к деньгам и субъективное экономическое благополучие) у сотрудников организации в период социальной нестабильности в России.

Практическая актуальность исследования: полученные результаты могут быть использованы в целях повышения уровня качества трудовой жизни сотрудников организации, для улучшения производительности их труда. Предполагается разработать систему стимуляции труда, в рамках которой различные мероприятия будут повышать качество трудовой жизни у сотрудников организации.

Социальная актуальность исследования: оказание помощи людям, заключающееся в адаптивном и более комфортном восприятии себя в условиях социальной нестабильности.

В настоящее время высокое качество трудовой жизни сотрудников организации рассматривается как один из главных стимулов производительного труда. Экономической базой планирования качества трудовой жизни выступает высокий уровень валового внутреннего продукта страны (ВВП), когда проблема обеспечения нормального прожиточного минимума для всех членов общества отходит на задний план, резервы экономики использованы полностью при данном уровне производства, процесс демократизации и гуманизации общества развивается успешно [3, с. 298].

Концепция качества трудовой жизни стала разрабатываться в трудах зарубежных экономистов сравнительно недавно: с 40-х гг. 20 века. Сущность концепции заключается в определении совокупности показателей, характеризующих хорошие социальные, организационные и психологические условия труда, и оценке их влияния на конечные результаты производства.

Качество трудовой жизни характеризуется различными факторами, оно основывается на многофакторных линейных и нелинейных связях. При этом взаимозависимость различных факторов – зачастую сложная векторная разнонаправленность, порождающая эффект нелинейности.

Под условиями улучшения качества жизни понимают внешние по отношению к региону и внутренние обстоятельства организации, в которых действуют факторы повышения качества трудовой жизни. Так как под фактором подразумевается движущая сила, причина какого-либо процесса, явления; сущностные обстоятельства в каком-либо процессе, явлении, то и фактор будет являться причиной, влияющей на качество жизни в зависимости от внешних и внутренних условий его формирования.

Качество трудовой жизни – интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое, материальное, медико – экологическое и

духовное благосостояние работника. Его можно рассматривать как векторное сложение частных (локальных) факторов качества трудовой жизни. Так, при положительном результате сложения векторов показатель качества трудовой жизни направлен на достижение поставленных целей развития организации. И наоборот, если векторное сложение факторов (кризис, безработица, прожиточный минимум, зарплата) отрицательно, то значение показателей качества трудовой жизни будет ниже планового уровня, а организация, социально – экономическое положение которой будет удаляться от поставленных целей, - находиться в группе кризисных организаций [3, с. 298].

Интегральный индекс качества трудовой жизни характеризует состояние общества в определённый период времени и отражает динамику развития между двумя измерениями. Оно может быть отражено в градациях шкалы «улучшение», «стабильность» или «ухудшение».

Анализ литературных источников и практического опыта крупных зарубежных и отечественных предприятий и проведение анкетного опроса более 200 учёных и руководителей позволили структуру показателей качества трудовой жизни. Установлено, что на качество трудовой жизни влияют следующие группы показателей: трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство предприятия, служебная карьера, социальные гарантии и социальные блага [3, с. 298].

Субъективное экономическое благополучие в качестве психологического феномена впервые выделил и описал Б. Стрюмпел в своей книге «Экономическое благополучие как объект социального измерения». Субъективное экономическое благополучие он определял, как результат социального сравнения фактического статуса человека с его притязаниями, потребностями и восприятием собственного положения. Стрюмпел выделил 4 базовых субъективных элемента: удовлетворённость доходом, удовлетворённость уровнем жизни, воспринимаемую справедливость или несправедливость в распределении доходов, ожидания его изменений в будущем. Он полагал, что субъективное экономическое благополучие человека напрямую зависит от соотношения объективного экономического положения, то есть, дохода, притязаний и стандартов потребления, на которые он ориентируется [6].

Субъективное экономическое благополучие определяет, как люди оценивают свою жизнь, благосостояние, удовлетворённость доходом.

Субъективное экономическое благополучие является интегральным показателем восприятия и переживания людьми материальных условий жизни, который выражается в оценке уровня жизни и эмоциональном благополучии в экономической области жизни [6].

Субъективное экономическое благополучие сотрудников организации в первую очередь зависит от степени материального вознаграждения за их труд, а также от возможных отрицательных и

положительных чувств, которые они могут испытать.

Оценка сотрудником собственного материального благосостояния, прежде всего дохода, является более важным критерием восприятия жизни в целом и объясняет значительную часть вариаций общей удовлетворённостью жизнью. Причины неоднозначной связи между материальным достатком и субъективным экономическим благополучием сотрудников организации определяются внутренним опытом каждого из них. Более существенным для людей является не их объективное материальное положение, а значение, которое они придают ему и степень его оценивания.

Таким образом, субъективное экономическое благополучие является феноменом отношения к собственному материальному положению, включающий ценностно – смысловые, потребностно – мотивационные, когнитивные и эмоционально – оценочные аспекты, и определяет роль и значение материального достатка для психологического благополучия или счастья человека.

Центральные теоретические вопросы в исследовании природы субъективного экономического благополучия — порождает ли качественные различия в психологической структуре его уровень? существует ли простая дихотомия полярных проявлений СЭБ по его уровню — «низкое-высокое» экономическое благополучие или эти феномены различаются качественно? Традиционная точка зрения предполагает, что субъективное благополучие и неблагополучие отличаются лишь количественно-согласованным изменением профиля: снижением или повышением выраженности отдельных его структурных компонентов. Уровень субъективного благополучия определяется исходя из принципа однозначного соответствия когнитивных и аффективных составляющих. Высокому субъективному благополучию человека соответствуют высокие оценки удовлетворенности жизнью и у него доминируют позитивные эмоции или наблюдается низкая частота проявлений негативных эмоциональных состояний — тревоги, страха. Напротив, низкое субъективное благополучие определяют тогда, когда индивид неудовлетворен жизнью, крайне редко испытывает состояние счастья, чувство удовольствия и постоянно ощущает тревогу и страх [6].

Для субъективного экономического благополучия сотрудников организации существенное значение имеет относительная величина дохода, которая определяется на основе его сравнения с неким эталонным значением, характерным для определённой социальной группы, на которую ориентируется сотрудник и которая является для него референтной. Оценка собственного дохода на основе его сравнения с доходом других людей влияет на субъективное экономическое благополучие сотрудника организации [5, с. 132].

Согласно Истерлину, существует прямая зависимость счастья или субъективного благополучия от собственного дохода и обратная – от дохода других людей. В России сравнительная субъективная оценка финансового состояния более высоко коррелирует с субъективным благополучием, чем реальный уровень семейного дохода. Люди стремятся сравнивать свои доходы с доходами тех людей, с кем они взаимодействуют чаще всего.

Доходы коллег по работе, возможно, содержат больше информации для оценки человеком собственного будущего, чем доходы иных референтных групп [6].

Проведённые исследования подтвердили, что коллеги по работе являются наиболее часто указываемой референтной группой. Те, кто сравнивают себя с коллегами, счастливее тех, кто сравнивает себя с другими группами. Сравнение с друзьями является менее распространённым и часто приводит к низкому субъективному благополучию.

Так как связь индивида с референтными группами динамична, неустойчива и расплывчата, то и на разных этапах жизненного пути у человека могут быть разные референтные группы как реальные, так и воображаемые. Чем выше референтный доход, тем меньше степень удовлетворённости сотрудника своим собственным доходом.

Важным для субъективного благополучия является не размер абсолютного дохода сотрудника, а дистанция между ним и референтным доходом: чем богаче человек в сравнении с другими, тем он более счастлив и, наоборот, чем выше референтный доход по сравнению с индивидуальным, тем человек менее счастлив. Золотую середину представляет положение, когда доход сотрудника сопоставим с доходом референтной группы [1, с. 89].

С точки зрения субъективного экономического благополучия восприятие материального вознаграждения сопровождается экономическими притязаниями сотрудника. Общая теория притязаний свидетельствует о том, что субъективное экономическое благополучие определяется величиной расхождения между притязаниями и достижениями человека. Значение экономических притязаний для оценки субъективного благополучия подчёркивается тем фактором, что восприятие финансового положения имеет большее предсказательное значение, чем реальный доход.

Высокие экономические притязания, значительно превышающие текущий уровень дохода сотрудника, имеют негативное влияние на его субъективное благополучие. Сами притязания формируются на основе прошлого дохода и подразумевают стремление человека к переходу на более высокий уровень. На возрастание уровня притязаний влияет не только увеличение собственного дохода сотрудника, но и рост доходов окружающих людей.

Результаты исследований показали, что высокий и средний уровень доходов социального пространства, в котором работает сотрудник организации увеличивает уровень его притязаний.

Целесообразно ввести и использовать в данной работе понятие социальных установок в отношении денег, предполагающее, во-первых, их множественность, а во-вторых, наличие в их структуре не только эмоционального аспекта, что отмечалось ранее, но также поведенческого и когнитивного. Акцент в данной работе сделан именно на вышеуказанных аспектах, поскольку наличие в структуре социальных установок не только эмоционального, но и деятельностного и когнитивного, позволит представить более полную картину социальных установок в отношении денег, и проследить их связь с финансовым поведением. А понятие множественности социальных установок позволит нам при рассмотрении указанной взаимосвязи проследить ее более детально по отношению к разным стратегиям финансового поведения. Понятие множественности социальных установок в отношении денег подразумевает не просто деление людей на основании эмоционального аспекта, на тех, кто определяет деньги как привлекательные, позитивные и тех, кто оценивает их как объект, воплощающий в себе зло [2, с. 219].

Скорее речь идет о многогранности этого понятия, что выражается в том, что люди думают, чувствуют и действуют в отношении денег по-разному наиболее ярко это отражено в следующих словах: «Деньги могут концентрировать на себе фантазии, страхи и желания, а также быть объектом вытеснения, искажения и защиты; могут быть связаны с оружием, страстью, восхищением, свободой, властью и авторитетом, восторгом и возбуждением, выживанием и безопасностью, сексуальной потенцией, победой и наградой. Они могут восприниматься как орудие нападения или щит, транквилизатор или стимулятор, талисман или приворотное зелье, лакомое блюдо или пушистое одеяло. То, что мы носим деньги в кармане, тратим их или откладываем, наполняет нас чувствами гордости, сексуальной привлекательности, неуязвимости, и, возможно, даже бессмертия. Наоборот, нехватка денег может вызывать у нас ощущения пустоты, заброшенности, унижения, неполноценности, тревоги, гнева и зависти». Таким образом, социальные установки людей к деньгам совершенно различны, деньги имеют множество различных значений для людей: добро, зло, зависть, уважение, власть, достижение, свобода, безопасность и др. [4, с. 137]. Следовательно, определив основной подход, в рамках которого в данной диссертации будет рассматриваться понятие социальных установок в отношении денег как к множественности мы перейдем к анализу взаимосвязи качества трудовой жизни сотрудников организации с разным уровнем субъективного экономического благополучия.

### Список литературы

1. Баранова А.В. Экономико–психологические детерминанты субъективного качества жизни: автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.05 / А.В. Баранова. - М., 2005. – 197 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2002. - 528 с.
3. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с.
4. Голубева Е.В. Отношение к деньгам с разным уровнем дохода // Омский научный вестник. №3. 2010. С. 136-139.
5. Угланова Е.А. Влияние феномена субъективного экономического благополучия на оценку качества жизни: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05: Угланова Екатерина Алексеевна. - Ярославль, 2003. – 175 с.
6. Хащенко В. А. Структура субъективного экономического благополучия в зависимости от его уровня // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2008. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-subektivnogo-ekonomicheskogo-blagopoluchiya-v-zavisimosti-ot-ego-urovnya> (дата обращения: 05.12.2019).

*Ковалев А.П., магистрант I курса, направление «Психология», профиль «Психология труда и инженерная психология»*

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

*Научный руководитель – кандидат психологических наук, Лаврова Л. Г.*

### **АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИСТАНЦИИ КАК ФАКТОРА ПРОДУКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

В условиях рыночной экономики на первом месте любой коммерческой организации стоит усовершенствование своей деятельности, постоянное развитие. Выполнение именно этой задачи позволяет организациям оставаться востребованной на рынке. И в большинстве случаев одним из самых главных компонентов продуктивной деятельности организации является взаимоотношения внутри коллектива. Именно эта составляющая определяет не только успешность развития организации, но саму возможность функционирования организации. И одним из компонентов данных взаимоотношений является феномен психологической дистанции.

Традиционно феномен психологической дистанции изучалась главным образом в контексте исследований личности, социальной перцепции и в межличностных отношениях.

Престольное внимание данному феномену, как факторам экономической активности индивида и группы уделялось в работах А. Л. Журавлева и А. Б. Купрейченко. Под психологической дистанцией они понимают результат категоризации индивидом окружающего мира, представляющий собой психологическое отношение к объекту социального, материального, идеального мира, представленное в сознании индивида в пространственных эмоционально окрашенных образах [3].

О. И. Калмыкова [4], в свою очередь, понимает психологическую дистанцию как некое личностное образование, участвующих в отражении параметров личностной суверенности как баланса открытости и закрытости по отношению к окружающему миру, обеспечивающее возможность становления индивидуального стиля осознанного саморазвития.

Степень развития этого образования характеризует уровень развития субъектности личности, т. е. является ее системообразующим качеством. Психологическую дистанцию О. И. Калмыкова представляет как двусторонний, социально-психологический феномен, служащий в качестве регулятора взаимодействия, основной функцией которого является структурирование пространства общения в зависимости от степени психологической близости.

По ее мнению, феномен психологической дистанции возможно рассматривать с двух сторон: с одной стороны, как защитный механизм, обеспечивающий неприкосновенность личностного пространства, а с другой — как механизм совладающего поведения, обеспечивающего социальную поддержку.

Также психологическая дистанция трактуется как «степень открытости другим людям и степень защищенности от них» (В. А. Петровский), как «способ сохранения целостности образа Я» (Б. Д. Парыгин), как «необходимое условие личностной свободы» (Е. И. Кузьмина) [2].

Рассматривая дистанцию как проявление личностной свободы, Е. И. Кузьмина дифференцирует свободу «от себя» и свободу «от других». Дистанция как проявление свободы «от себя» находит свое отражение в самоотрешённости, самоограничении, дистанцировании от себя. Дистанция как свобода «от других» можно увидеть в стремлении индивида отстраниться от общения, необходимости находиться в контакте с кем-либо, транслировать эмоции, несогласующиеся с истинным отношением, от внешних и условий, и условностей жизни, от стереотипов, оценок и ожиданий других людей и т. д. Таким образом, дистанция определяет меру свободы, автономности, своего рода независимости человека [5].

Психологическая дистанция как феномен содержит определенные составляющие, которые могут изменяться в зависимости от видов межличностных взаимоотношений. Но всего, в независимости от вида межличностного взаимоотношения, психологическая дистанция включает в себя пять составляющих:

1. Когнитивная дистанция — это, прежде всего, степень взаимопонимания.
2. Эмотивная дистанция — соотношение двух сил: силы сближающих и удаляющих чувств.
3. Коммуникативная дистанция — готовность транслировать, получать и хранить информацию, представляющую личностную значимость.
4. Поведенческая дистанция — готовность к совместному осуществлению поведения присущего определенной ситуации.
5. Деятельностная дистанция — готовность к совместному осуществлению какого-либо вида деятельности.

Субъект межличностных отношений обладает возможностью организовывать собственное эффективное функционирование, оказывать содействие партнеру и получать от него помощь или организовывать совместную деятельность (в постоянном контакте), совместное выполнение всех трудовых задач.

Насколько тесным будет сотрудничество, зависит от специфики деятельности и поведения, от принятого решения: проявлять доверие к партнеру и встречать доверие партнера, влиять или не влиять на партнера. Очевидно, что наиболее желательна благоприятная дистанция, которая будет способствовать достижению задач и целей поставленных перед индивидом.

Исходя из этого, можно выделить основные цели установления благоприятной дистанции, к которым относят:

1. Сохранение или увеличение эффективности функционирования (в определенных видах деятельности, организации отдыха...), когда единоличное функционирование невозможно или малоэффективно.

2. Сохранение или увеличение эффективности саморегуляции. Потребность в получении эмоциональной поддержки, встречать эмпатийное участие, иметь возможность отреагировать излишне сильные эмоции, получить совет. Благоприятная дистанция способствует получению эмоциональной поддержки, ощущать эмпатийное участие.

3. Продолжение личностного развития, раскрытие потенциалов, способностей, сохранение идентичности, приобретение новой желаемой идентичности. Благоприятная дистанция со значимым человеком может позволить приобрести обратную связь, принять новую социальную роль.

4. Укрепление адаптации. Установленная благоприятная дистанция со значимыми людьми предоставляет возможность получить желаемый статус, должность, выполнение новых ролей или сохранение старых, сохранение авторитета, социальной и групповой принадлежности.

Говоря о структуре психологической дистанции нельзя не упомянуть исследования А. Л. Журавлевым и А. Б. Купрейченко, которые внесли неоспоримый вклад в понимание данного феномена.

На основе теоретического анализа и впоследствии проведенного эмпирического исследования выдвинутая А. Л. Журавлевым и А. Б. Купрейченко гипотеза о существовании единых факторов психологической дистанции, как для межличностных, так и для межгрупповых отношений подтвердилась. Анализа данных результатов позволил им выделить несколько факторов, к которым относят: приязнь, единство, надежность, предсказуемость, отношения зависимости, взаимные обязательства, уважение и т. д. В дальнейшем данная структура факторов уточнялась и был сделан вывод, который свидетельствует о том, что феномен доверия – это один из структурных компонентов психологической дистанции, т. к. факторы единство, надежность и приязнь — это компоненты межличностного доверия [3].

Доверие — это феномен, которому посвящено большое количество исследований, рассматривающих его, как и в межличностных отношениях, так и в межгрупповых.

Говоря о специфике феномена доверия, можно выделить ряд основополагающих функций [1], к которым относятся:

1. Интегрирующая функция доверия, обеспечивающая социальную интеграцию на различных уровнях социума;

2. Коммуникативная функция, обеспечивающая определенный уровень коммуникации индивидов и социальных групп в соответствии с достигнутым уровнем доверия;

3. Интерактивная функция, аналогичным образом обеспечивает взаимодействие индивидов и групп;

4. Перцептивная функция определяется тем, что существующий уровень доверия формирует определенную перцептивную установку на восприятие определенной ситуации.

5. Ориентирующая функция создает основу для выработки других отношений и т. д.

Основываясь на представленном выше материале, можно сказать, что психологическая дистанция в целом так же, как и входящие в его структуру факторы доверия, выступает регулятором поведения, в частности, определяет выбор способа реагирования субъекта в конкретной ситуации.

Но в данной взаимосвязи все еще остается ряд неточностей, которые предстоит нам еще прояснить. Во-первых, взаимоотношения в рабочем коллективе имеют свою специфику, которая может серьезно повлиять на ранее разработанную структуру психологической дистанции. Во-вторых, понятие о доверии в обществе меняется и в следствие есть вероятность, что некоторые компоненты феномена доверия потеряли свою значимость или актуальность, что может привести к изменению самой структуры доверия и, впоследствии, повлиять на взаимосвязь доверия и психологической дистанции.

Учитывая специфику коммерческих компаний, с их стремлением к совершенствованию своей деятельности путем развития межличностных отношений внутри коллектива можно сделать вывод о важности изучения психологической дистанции как фактора продуктивности деятельности в организации, т. к. именно на основе выбора сотрудника о том, как поступить в той или иной ситуации зависит не только успешное выполнение определенной деятельности, но и, если говорить в масштабах всей компании, успешное функционирование всей организации.

#### Список литературы

1. Антоненко И. В. Интегративный потенциал доверия: метаотношение и функции // Вестник ГУУ. - 2012. - №1. — С. 104-108. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/integrativnyy-potentsial-doveriya-metaotnoshenie-i-funktsii> (дата обращения: 27.11.2019).

2. Духновский С. В., Куликов Л. В. Социально-психологическая дистанция в межличностных отношениях: факторы и регуляции // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2009. - №2-1. — С. 20-26. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-distantsiya-v-mezhlichnostnyh-otnosheniyah-factory-i-regulyatsii> (дата обращения: 29.11.2019).

3. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. — 436 с.

4. Калмыкова О. И. Психологическая дистанция как показатель успешности педагогического взаимодействия в системе «учитель-подросток»: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07: защита Ставрополь, 2001. – С. 182.

5. Кузьмина Е. И. Психология свободы: теория и практика // Психология свободы: теория и практика Кузьмина Е. И. - СПб.: Питер, 2007. – С. 336.

*Мантрова М.С. магистрант II курса, направление «Психология труда и инженерная психология»*

*Научный руководитель - доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология», кандидат психологических наук, Демиденко Надежда Николаевна.*

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

### **ВОВЛЕЧЁННОСТЬ СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ**

В настоящее время профессиональная деятельность сотрудника организации характеризуется целым рядом факторов, таких как высокий уровень неопределенности, ответственность за принимаемые решения, необходимость одновременного выполнения нескольких видов работ, конкурентоспособность, что актуализирует потребность сохранения и развития их профессионального здоровья как главного залога работоспособности.

Многие государства сегодня смещают акценты своих усилий с темпов роста экономики страны на развитие здоровой личности, воспитание здорового населения. В этой связи здоровье личности выступает как мера качества жизни людей и политики государства [1]. Вопросы профессионального здоровья особенно необходимо исследовать в условиях, когда человеческий капитал становится единственной «изменяемой переменной» - все остальные факторы производства унифицированы.

М.А. Сокольская перечисляет целый ряд противоречий, обуславливающих актуальность развития психологии профессионального здоровья, например, между: потребностью общества в активных, успешных профессионалах - и отсутствием научно разработанной психологической концепции развития личностного здоровья профессионала; между потребностью в разработке технологий оптимизации жизнедеятельности профессионалов - и отсутствием концептуальных оснований для этого; между возрастающими требованиями общества к профессионалам - и сложившейся консервативной образовательной и профессиональной средой [2].

Сегодня психология профессионального здоровья (occupational health psychology) выступает как новое научно-практическое направление, которое возникло и развивается на стыке таких прикладных дисциплин, как психология здоровья, организационная психология и психология труда. Ее цель - изучение социально-психологических и организационных аспектов сложного динамического взаимодействия между работой и здоровьем человека, а также содействие в создании здоровых рабочих мест [3]. При этом «здоровыми» считаются рабочие места, которые предполагают «использование талантов и способностей человека для достижения высокой эффективности деятельности, высокого уровня удовлетворенности работой и благополучия».

Ее характеризует переориентация на позитивное направление исследований – исследуются ресурсы личности профессионала и элементы его индивидуального здоровья, сохранение здоровья в профессии, профессиональной удовлетворенности в контексте возможностей их развития, а не последствия стресса и факторы нездоровья.

Один из основателей российской психологии профессионального здоровья Г.С. Никифоров определяет профессиональное здоровье как некую грань феномена здоровья, непосредственно связанную с профессиональной работоспособностью, включающую в себя клинический, психический и физический статус субъекта, его профессиональные компетенции и функциональную устойчивость, проявляющуюся в надежности деятельности, высоком уровне компетенций и активности, в профессиональном долголетии и успешности [3].

Тяжелые условия труда, специфичные для каждой профессии, относятся к физическим факторам профессионального нездоровья. На психологическом уровне профессиональное здоровье работников подвергается сильному негативному воздействию неудовлетворительной организации труда, обуславливающей низкий уровень мотивации и неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью, неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе; постоянного напряжения и т.д. Следовательно, ни один сотрудник организации не сможет поддерживать профессиональное здоровье без его вовлеченности в организацию, т.е. без приложенных усилий, осознанно направленных на благо компании и полного сосредоточения на своей работе, эмоциональной приверженности к ней.

Таким образом, проблема вовлеченности сотрудника тесно переплетается с фактором профессионального здоровья субъекта труда.

Проблему вовлеченности сотрудников рассматривали и отечественные ученые, и зарубежные. Из самых значимых выкладок можно выделить Н. Бердяева, Ж-Ж Ламбена и Й. Хеллевига. Термин «вовлечение» (engagement) был впервые применён К. Томпсоном и означает следующее: «Чтобы донести обещание бренда до потребителя, работник должен полностью понимать и разделять ценности бизнеса». Питер Друкер утверждал, что управление персоналом должно строиться так, чтобы сотрудники работали добровольно. Система мотивации не должна быть направлена на удовлетворение мотивов сотрудников. Она должна быть одним из инструментов управления удовлетворённостью и вовлечённостью персонала.

Кан (Kahn, 1990) был первым ученым, определившим вовлеченность как «освоение организационными единицами собственных рабочих ролей: вовлеченные сотрудники используют свои физические, эмоциональные, когнитивные и ментальные ресурсы в процессе работы». Он рассматривал вовлеченность, как уникальное и важное мотивационное понятие. На основе

данного определения были выделены когнитивная, эмоциональная и физическая вовлеченность. В настоящее время существуют две школы в отношении организационной вовлеченности. Первая школа, которую представляют Маслак и Лейтер (Maslach, Leiter, 1997), определяет вовлеченность через противопоставление ее с процессом выгорания сотрудников (теории благополучия работников и их эмоционального выгорания). Вторая же школа рассматривает это понятие, как позитивный антитезис выгоранию на работе. В своих работах Шауфели (Schaufeli, Bakker, 2004), относящийся ко второй школе, определяет вовлеченность как позитивный исполнительный подход к работе, который включает в себя: энергичность, целеустремленность и «впитывание» работы.

Мы считаем, что на сегодняшний день существующей научной литературы по данному вопросу критически мало, но все же, есть достойные труды. В основу нашей работы будет положено определение вовлеченности Й. Хеллевига, которое гласит: «Вовлеченность - это отношение сотрудника к организации, ее руководству, обязанностям и условиям труда, при котором он проявляет неподдельный интерес к успехам организации и стремится выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты» [3].

По его словам, вовлеченность сотрудников с большой вероятностью позволяет организации воплощать в жизнь свои цели и задачи, а также создавать необходимые условия для максимальной работоспособности сотрудников и поддержания их профессионального здоровья. Хеллевиц утверждает, что сотрудник, максимально вовлеченный в деятельность своей организации чувствует собственную важность в ней и, исходя из этого, по его мнению, процесс вовлеченности является основополагающим и одним из самых значимых, влияющим на результативность и эффективность организации.

Обозначенная еще Э. Фроммом (1992), проблема зависимости работника от коллектива, ограничивающая его в проявлениях своего творчества и самостоятельности; проблема все большего распространения технократического мышления, приводящая к появлению технократического человека, лишённого главного - совести и способности сострадать другим людям, тем самым быть вовлечённым в жизнь своей собственной организации, также быть равнодушным к процессам, происходящим в ней.

Таким образом, с нашей точки зрения вовлечённость сотрудника организации можно рассматривать только во взаимосвязи с профессиональным здоровьем, что наименее подверглось исследованию в научной области литературы организационной психологии.

Р.А. Березовская, описывая основную проблематику зарубежной психологии здоровья, не упоминает такую сферу, как нравственное (духовное здоровье) профессионала [4]. Однако в той же статье автор среди

перспективных, новых направлений называет «нравственно-этические аспекты профессионального здоровья» и отмечает роль организационного обеспечения справедливости в сохранении здоровья работника, что не должно оставить нас равнодушными в контексте нашего исследования. Сюда же можно причислить и проблемы изучения позитивных последствий процесса профессионального взаимодействия и взаимосвязи работы и личной жизни человека; и проблему роли досуговой активности в сохранении профессионального здоровья.

Драйверы вовлеченности можно разделить на основные группы: факторы, связанные с политикой организации: стратегия, миссия, ценности организации; факторы, связанные с климатом в коллективе: отношения с руководителем и коллегами, взаимодействие в команде; факторы, связанные с организацией труда: система мотивации, должностные обязанности, условия труда и факторы, связанные с самореализацией сотрудника [4]. При грамотном воздействии на каждую из этих областей можно добиться роста производительности и эффективности труда и поддержания профессионального здоровья сотрудника.

Для профессионала недостаточно иметь высокие профессиональные знания и навыки. Он руководствуется особой системой своих ценностей и ценностей организации, которая является для него более важной, чем индивидуальные житейские потребности. Выстраивание такой системы ценностей – это суть пути к профессионализму и грамотному поддержанию своего профессионального здоровья. Таким образом, профессионал руководствуется в поведении не своими потребностями, а ценностями, миссией, стратегией организации. Центральным в сфере профессионального здоровья сотрудника организации, является осознание им личностного смысла профессиональной деятельности в контексте общей миссии организации, своего места в ней, что позволит ему быть вовлечённым в организацию, позволит сохранить баланс между адаптационной и ценностно-смысловой составляющими профессиональной деятельности.

Е.Ю. Коржова разрабатывает типологию субъект-объектных ориентаций как базовых ориентаций жизнедеятельности, указывающих на специфику включенности человека в жизненную ситуацию. Субъектные характеристики, способствующие сохранению профессионального здоровья, соотносятся с характеристиками вовлечённого сотрудника организации, поскольку связаны с интересом к профессиональной деятельности как таковой и способностью получать удовлетворение от самого процесса деятельности [5].

Основной предпосылкой стресса в профессиональной деятельности, являются перемены, нарушающие баланс, поддерживаемый в повседневной жизни и деятельности. К системным предпосылкам стресса мы относим те, которые обусловлены факторами внешней среды (экономическая и

политическая ситуация в стране, уровень безработицы, климатические условия, семейные проблемы и т. д.). В качестве организационных предпосылок выступают те, которые связаны с организационной структурой, философией, стратегией компании, всеми процессами, протекающими на уровне отдельно взятой организации, что непосредственно касается области нашего исследования, степенью вовлечённости сотрудника в организации.

Анализ исследуемой литературы, показывает, что чаще всего в западных компаниях программы укрепления профессионального здоровья представляют собой комплекс мер организационного и индивидуального характера, направленных на профилактику стресса и выработку способов борьбы с их последствиями [5].

К организационным мерам относятся: создание благоприятного организационного климата, предоставление работникам возможности самим организовывать их работу, четкое определение должностных обязанностей работников; устранение причин, ведущих к перегруженности и незагруженности работой; социальная поддержка, программы управления стрессами (предусматривающие проведение в организациях специального консультирования), фитнес-программы (программы общего оздоровления) [5].

К индивидуальным методам предотвращения стресса и борьбы с ним относятся: программы физических упражнений, обучение технике релаксации, биологическая обратная связь, модификация поведения. Следовательно, вовлечённый сотрудник организации может поддерживать профессиональное здоровье, тем самым справляясь с различными стрессорами профессиональной деятельности.

Таким образом, на основе теоретических выделены основные положительные характеристики вовлеченных сотрудников:

- 1) Неподдельная заинтересованность в деятельности компании
- 2) Полная заинтересованность в успехе компании
- 3) Определение общественных перспектив
- 4) Удовлетворение трудовой деятельностью, высокая эмоциональная вовлеченность
- 5) Неформальная и формальная вовлеченность
- 6) Умение создать рабочую атмосферу
- 7) Умение воспринимать критику и также давать конструктивную критику

Таким образом, вовлечённость персонала - комплексный показатель, характеризующий состояние корпоративной культуры организации, удовлетворенность работой сотрудника, его внутренней мотивацией, организационной приверженностью сотрудника. В то же самое время вовлеченность как стремление выкладываться на работе, делать свою

работу как можно лучше и достигать большего, является неотъемлемым фактором профессионального здоровья сотрудника организации.

Список литературы:

1. Демиденко Н.Н. Научные психологические исследования в организации: учебное пособие. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016 – 266 с.
2. Долженко Р.А. Исследование понятий удовлетворённость, лояльность, вовлеченность персонала // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2018. №9. С.157-162.
3. Коновалова В.Г. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач. - Мск: 2017. - С.74-84
4. Сокольская М.В. Личностное здоровье профессионала. Автореферат диссертации на соискание звания канд. психол. наук. Хабаровск, 2012. С 21.
5. Сорочан В.В. Психология профессиональной деятельности: Конспект лекций. - М.: МИЭМП, 2005. - 70 с.
6. Воловикова М.И. Тематическая сессия ИП РАН «Психологическое здоровье: постановка проблемы и пути ее решения». Психологический журнал, 2013. Т 34, №5, С. 123 - 128

*Матиас Т.Т., 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 СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ**

Современный человек все чаще сталкивается с перегрузкой информацией, которая, так или иначе, оставляет отпечаток на его эмоциональном состоянии. Вследствие этого произошедшие события могут вызывать стресс, напряжение и другие негативные проявления.

Стресс непосредственно влияет на самочувствие, эмоциональное состояние, соматическое здоровье, социальную активность человека, на характер его взаимодействия с другими людьми и на его поведение в целом. Неумение людей, сотрудников организаций, справляться со стрессами непосредственно сказывается на их активности и производительности труда, что влияет на эффективность организаций и на здоровье сотрудников.

Профессиональный стресс все больше и больше приобретает свою значимость, что тесным образом связано с цифровизацией современного мира, с появлением новых профессий, специальностей, условий, видов и методов работ.

Коренным образом изменился характер труда и возрос темп работы, повысилась профессиональная ответственность за последствия деятельности и ее результаты. Все это привело к развитию характерных психических состояний - профессиональных стрессов.

Профессиональный стресс - многообразный феномен, выражающийся в психических и физических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека.

В настоящее время он выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ10). По мнению специалистов, к профессиональному стрессу приводит перегрузка человека работой, недостаточно четкое ограничение его полномочий и должностных обязанностей, неадекватное поведение коллег и даже долгая и выматывающая дорога на службу и обратно, не говоря уже о недостаточной оплате труда, однообразной деятельности или отсутствии карьерных перспектив. Следует отметить, что профессиональный стресс возникает и у сотрудников, недостаточно загруженных работой, а также у тех людей, которые полагают, что не реализуют в полной мере свой профессиональный потенциал и способны на большее. Кроме того, причиной сильного нервного перенапряжения могут служить условия труда: плохое освещение и вентиляция, тесное помещение и др. [1, с. 152-158].

Из всего многообразия причин можно выделить шесть главных источников стресса работников:

1) режим трудовой деятельности (плохие условия труда, слишком интенсивный режим деятельности, нехватка времени и т. д.);

2) роль работника в организации (ролевые конфликты, повышенная ответственность, недостаток полномочий, ролевая неопределенность и т. д.);

3) коммуникативные факторы (взаимоотношения с руководством, подчиненными или коллегами, трудности делегирования полномочий);

4) трудности построения деловой карьеры (неадекватный уровень притязаний, профессиональная неуспешность, слишком медленный или слишком быстрый карьерный рост, страх перед увольнением и т. д.);

5) факторы, связанные с организационной культурой и психологическим климатом (несоответствие установок и ожиданий работника корпоративной культуре предприятия, ограничение индивидуальной свободы, интриги и т. д.);

6) внеорганизационные источники стрессов (проблемы в семейной жизни из-за сверхнормативных нагрузок на работе; неумение разделить профессиональную и семейную ролевую стратегию поведения; семейные конфликты, связанные с притязанием обоих супругов на карьерное продвижение, и т. д.) [1,3,7].

Исследователь Н.В. Самоукина достаточно описала многие частные причины производственных стрессов:

- профессиональный стресс достижения;
- стресс конкуренции;
- стресс, вызванный страхом совершить ошибку;
- стресс от несовпадения темпов общения работников [7, с. 13-21].

Профессиональные стрессы очень серьезно влияют на состояние сотрудников организации, поэтому руководителям организаций необходимо выявлять и устранять причины, способствующие возникновению профессионального стресса сотрудников на рабочем месте. Причинами возникновения профессионального стресса могут быть различные организационные факторы в трудовой деятельности человека, важнейшими из которых являются:

– режим трудовой деятельности: большая рабочая нагрузка, функциональная перегрузка, жесткий лимит времени для выполнения профессиональных обязанностей;

– нерациональная организация труда и рабочего места: нечеткие ограничения полномочий и обязанностей, двусмысленные, неоднозначные требования к работе;

– неудовлетворительные условия труда персонала: однообразная монотонная работа, отсутствие информационных и материальных ресурсов, невозможность контролировать рабочую ситуацию, влиять на принятие важных решений;

– отсутствие эффективной системы мотивации и стимулирования: недостаточное вознаграждение за труд (как моральное, так и материальное); постоянный риск штрафных санкций, противоречие интересов работников и их функциональных обязанностей;

– неэффективный стиль управления, отсутствие или недостаток поддержки со стороны начальства,

– неудовлетворительная социально-психологическая атмосфера: неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, отсутствие позитивного общения, отсутствие или недостаток поддержки со стороны коллег, нарушение внутригрупповых норм поведения, моббинг, конфликтное поведение других сотрудников, структурные нестыковки, обрывы в коммуникативных связях, несовместимость работников в силу индивидуально-личностных, социально-демографических различий, эмоциональные всплески, вызываемые различиями в культуре поведения работников, их возрасте и жизненном опыте, уровне образования, нравственных ценностях;

- лишение перспектив карьерного роста, бесперспективная работа и т.д. [3, с. 106-137].

По сути, профессиональный стресс – это психическое напряжение, связанное с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в конкретной организационной структуре, а также с поиском новых неординарных рабочих решений при форс-мажорных обстоятельствах [2, с. 22-25]. Последствиями профессиональных стрессов могут стать изменения в трудовом поведении (снижение эффективности, отсутствие идей и предложений, пессимизм по отношению к коллегам, избегание общения с коллегами и др.) [3, с. 106-137].

Г.С. Никифоров говорит, что существуют профессии, в которых стресс является сопровождающим. Профессиональный стресс связывают с переживанием психической напряженности в рамках высокого уровня ответственности в момент принятия профессиональных решений. Трудовая деятельность в контексте профессионального стресса – это серьезное испытание психического и физического здоровья трудоустроенного, проверка уровня его надежности как профессионала [5, с. 32-38]. А.Б. Леонова утверждает, что профессиональный стресс появляется исключительно в условиях, когда требования рабочей среды и индивидуальные ресурсы не соответствуют друг другу. Подобный диссонанс может стать причиной создания потенциальной угрозы для здоровья и успешности трудовой деятельности [6, с. 16-24].

Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, что профессиональный стресс рассматривается в основном в плане негативного влияния на профессиональную деятельность. Существующие подходы к изучению профессионального стресса тесно связывают этот феномен с

психологией профессионального здоровья человека, и тогда профессиональный стресс рассматривается как один из важных факторов влияния на психологическое обеспечение профессиональной деятельности.

Преодолению любого стресса, в том числе профессионального, способствуют оптимальные копинг-стратегии. С. Фолкман и Р. Лазарус описывают копинг как активное взаимодействие индивида с какой-либо ситуацией, когда важные поведенческие, когнитивные и эмоциональные усилия направляются на выявление и нейтрализацию внутренних и внешних противоречий. Они говорят о копинг-поведении в самом широком смысле и предлагают различные взаимодействия человека с задачами внутреннего или внешнего характера – возможности смягчить или завладеть, смириться или уйти от требований, которые транслирует контекст трудной ситуации [4, с. 152-157]. Сегодня широко применяются термины «преобразующий копинг» (transformational coping), «активный копинг» (active coping), «регрессивный копинг» (regressive coping), «копинг, направленный на избегание» (avoidance coping). Большую популярность в рамках данного подхода к интерпретации копинга приобрело определение, которое сформулировала Т.Л. Крюкова: копинг-поведение – это целенаправленное поведение, которое позволяет индивиду совладать со стрессом (или трудной ситуацией в жизни), используя адекватные особенности, присущие его личности, посредством осознанных стратегий, либо адаптирующих к требованиям этой ситуации, либо помогающих как-то преобразовать её [8, с. 56-62]. На выбор стилей и стратегий копинг-поведения влияют: адаптационный потенциал личности, профессиональные, гендерные и возрастные факторы.

В заключение хотелось бы отметить, что профессиональный стресс снижает продуктивность рабочей деятельности, вызывает дискомфорт, отнимает очень много сил и наносит, порой, несокрушимый ущерб индивидууму. Опытные и грамотные руководители должны отслеживать состояние своих подчиненных и предотвращать стрессовые ситуации.

#### Список литературы

1. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – С. 152 - 158.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – С. 22-25.
3. Жалагина Т.А. Профессиональный стресс и профессиональная деформация личности. (Электронный ресурс): учебное пособие. В 2 ч. Ч.2. Профессиональная деформация личности. Твев: Тверской государственный университет, 2018
4. Калмыкова О.Ю. Профилактика профессионального стресса в организации: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, Д.Б. Штрикова. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. – С. 106-137.

5. Креденцер А.В., Онищенко Л. Н. Психологические особенности поведения в конфликте персонала коммерческих организаций сферы торговли // Актуальные проблемы психологии. Киев: Наукова мир, 2018. Т. 1, Ч. 21–22. - С. 152–157.
6. Лазарус Р.С. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2017. – С. 32-38.
7. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2013. Т. 22, №1. С. 16–24.
8. Самоукина Н.В. Психология оптимизма // Н.В. Самоукина - М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2014. – С. 13-21.
9. Международная классификация болезней 10-го пересмотра (МКБ-10)  
<https://mkb-10.com>
10. Ярослав Л. Психологический анализ структуры конфликтологической компетентности // Вестник НТУУ КПИ. Философия. 2014. № 1. С. 56–62.

*Сыровая Г.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 Барилjak И.А.*

#### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ПРОБЛЕМАТИКОЙ НАВЯЗАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА**

Проблема профессионального выбора в современных условиях приобретает большую актуальность. Получив неограниченные возможности при принятии решения о будущем труде и карьере, человек столкнулся с огромными сложностями. Теряясь в многообразии профессий, привычно пытаюсь найти дело всей жизни раз и навсегда, без вероятности что-то изменить, будущий специалист испытывает сильный стресс. Выбор профессии является важной частью жизни, ошибки в нем влекут за собой значительные последствия, начиная с неудовлетворенности трудом и обучением и заканчивая профессиональным выгоранием, деформациями и личностными расстройствами. Страх принятия неверного решения приводит к полному или частичному отказу от него. Человек начинает ориентироваться на различные внешние источники, способные облегчить ему выбор профессии, рационализировать причины ухода от мечты. Такая форма профессионального выбора справедливо может называться навязанной, так как будущий субъект труда прислушивается к сторонним источникам, избегая самостоятельного принятия решения и меняя траекторию своего развития.

В современной психологической науке понятие «навязанный профессиональный выбор» практически не упоминается. Исследованиями в данной сфере занимается незначительно количество ученых, работающих в русле судьбоаналитического профконсультирования (А.В. Тихомиров, А.А. Кибирев и др.). При этом встречается немало терминов со схожим значением, например, ошибочный или фиктивный профессиональный выбор. Это говорит о том, что данная тема требует рассмотрения. Еще одной актуальной проблемой является изучение влияния навязанного профессионального выбора на деятельность и личность уже работающего специалиста. Мы считаем данное направление исследования наиболее перспективным, так как период профессионального самоопределения и первичный профессиональный выбор подростков и студентов изучены достаточно полно.

Как отмечает Литвинова О.Ю., профессиональный выбор – это «часть экзистенциальной проблемы смысла жизни, которая задает дальнейшее направление развитию личности» [5]. От осознанного принятия решения зависит то, какие цели будет ставить субъект труда и насколько полноценно их осуществлять, какие мотивы и ценностные ориентации повлияют на

него. Удовлетворенный своим выбором человек готов саморазвиваться, самосовершенствоваться и творчески преобразовывать свою профессию [5].

Чтобы говорить о профессиональном выборе, нужно понимать, что такое выбор и как он осуществляется. В отечественной психологии данной проблемой занимались Анохин П.К., Ломов Б.Ф., Завалишина Д.Н., Козелецкий Ю., Вербин С., Ларичев О.И., Леонтьев А.Н., Корнилова Т.В., Рубахин В.Ф. и др. Их исследования позволили понять сложную деятельностную природу выбора и многообразие его форм. Так, Леонтьев Д.А. и Шелобанова Е.В. выделяют:

1) простой выбор – субъект оценивает, какая из альтернатив больше соответствует условиям среды и здравому смыслу, оптимизирует принятие решения, сокращая количество вариантов развития событий (например, на какую педаль автомобиля нажать, чтобы затормозить);

2) смысловой выбор – субъекту даны альтернативы, но нет критериев для их сравнения. Он должен сам сложить определенный алгоритм принятия решения и выявить признаки, по которым будет оценивать варианты развития событий. В данном случае человек не находится в критической ситуации. У него есть время и возможности провести подробный анализ альтернатив (например, первичный профессиональный выбор – выбор вуза после окончания школы);

3) личностный, или экзистенциальный, выбор – субъекту неизвестны ни альтернативы, ни критерии их оценки. Как пишет Ретунская Т.Н., «личностный выбор – это свободный выбор наиболее рациональной индивидуальной стратегии в ситуации неопределенности» [7]. В данном случае субъект имеет достаточно ресурсов для того, чтобы претворить в жизнь любую альтернативу, выстроенную по любым собственным критериям. Профессиональный выбор может быть отнесен к последней форме выбора, так как является узловым моментом в жизни человека.

Однако однозначного понимания ситуации выбора, его предпосылок и последствий, общепринятой теории выбора в современной психологической науке нет. Таким образом, данная тема крайне актуальна и требует последующих исследований.

Говоря о профессиональном выборе, сложно обойти вопросы его мотивации. Она напрямую связана с осознанием смысла профессиональной деятельности человека. Выбор, являясь экзистенциальной категорией, подразумевает не только направленность в сторону той или иной альтернативы, но и осознание ее значения для жизни субъекта. Как отмечает И.Г. Малкина-Пых, в этом процессе психологическим механизмом выступает сложная многоуровневая структура мотивов, ценностей, личностных смыслов и способностей [6].

Существует несколько классификаций мотивов выбора профессии. Так, Э.С. Чугунова выделяет следующие типы профессиональной мотивации:

- 1) доминантный (субъект обладает устойчивым интересом к выбираемой профессии);
- 2) ситуативный (субъект осуществляет выбор под влиянием внешних факторов, не всегда согласующихся с его интересами);
- 3) конформистский (субъект опирается на мнение большинства, снимая с себя ответственность за принятие решения) [9].

Другой подход представляет румынский социолог К.Замфир. Она разделяет мотивы выбора профессии по принципу источника и направленности:

- 1) внутренняя мотивация (понимание общественной пользы труда, осознание своих возможностей для роста и развития в его рамках)
- 2) внешняя положительная мотивация (материальная стимуляция, благоприятная ситуация на рынке труда, престиж)
- 3) внешняя отрицательная мотивация (внешняя непривлекательность профессии, высокая материальная ответственность) [6].

Еще одну классификацию мотивов выбора профессии предлагает И.Г. Малкина-Пых. По принципу осознаваемости она выделяет:

- 1) осознаваемые мотивы выбора профессии (социально-обусловленные, например, ценности, установки, направленность личности)
- 2) неосознаваемые мотивы выбора профессии (природные, например, индивидуально-типологические особенности, свойства нервной системы) [6].

При этом важно осознавать, что принятие профессионального выбора, как правило, полимотивировано. Человек может опираться не только на свои желания, но и на особенности среды, социальную ситуацию в его семье, регионе. Навязанный профессиональный выбор может осуществляться именно под воздействием сторонних факторов, например, установок родителей или мнения друзей.

Условия современности влияют на принятие профессионального выбора различными путями. Оптанты слышат много об одних направлениях труда и совершенно не знакомятся с другими. Важным фактором, играющим не на пользу осознанному и свободному выбору, является мода. Профессии «в тренде» становятся интересными для человека, который в иной ситуации никогда бы не стал связывать с ними свою жизнь. И.В. Арендачук отмечает следующие современные тенденции при принятии решения о профессии:

- 1) направление общества на индивидуализацию, ведущее к доминированию желаний оптанта над имеющимися возможностями их удовлетворения;
- 2) стремление молодежи достичь материального благополучия быстрым путем, что приводит к выбору тех профессий, которые потенциально могут быть прибыльными, без учета ситуации на рынке труда (своеобразная ориентация на прагматические и статусные мотивы);

- 3) фрагментарный характер профессиональной деятельности одновременно облегчает и усложняет самоопределение человека:
  - a. с одной стороны, профессиональный выбор не является единственным «на всю жизнь», что обеспечивает большую гибкость специалиста и снижает стрессовое воздействие на него,
  - b. с другой, такие условия ведут к необходимости осуществлять профессиональный выбор несколько раз за трудовую жизнь;
- 4) депрофессионализация высшего образования: обучение в вузе воспринимается будущими специалистами как средство для достижения желаемого образа жизни, а не как этап формирования существенной части их личности;
- 5) искусственное ускорение темпов профессионального самоопределения обучающихся, ведущее к расплывчатости в представлениях о собственной профессии, ее требованиях, особенностях [1].

Из вышесказанного можно понять, что за видимой свободой профессионального выбора скрывается очень много путей для воздействия и навязывания. Современные условия давят на оптанта, вынуждая его опираться не столько на свои личностные особенности и ресурсы, сколько на внешние факторы. Распространяется прагматичность выбора профессии. Сложно сказать, будет ли это отрицательной тенденцией. Возможно, подобное навязывание не влечет за собой ошибки. На наш взгляд, рассмотрение последствий навязанного профессионального выбора для субъекта труда является перспективным направлением изучения.

Еще одной проблемой является не только непостоянство социокультурных условий жизни человека, но и неопределенность его внутреннего мира. Профориентационная работа в школах направлена преимущественно на помощь в выборе профессии, не развивая в обучающихся заинтересованности в себе, своих мыслях, чувствах, желаниях. Профессиональный выбор совершается формально, фиктивно. Он не проживается оптантом, а просто принимается, как данность. Этот промежуточный результат профессионального самоопределения, завершившийся фиктивным осуществлением профессионального выбора, М.И. Дубенцов называет профессиональной неопределенностью личности. Он описывает ее, как «интегральное личностное образование, охватывающее особенности ценностно-смысловой сферы личности (ядерный уровень) и учебно-профессиональной деятельности (периферийный уровень) профессионально не определившегося студента» [2, с. 6]. В этом определении подчеркивается, что человек, совершивший фиктивный или навязанный профессиональный выбор, будет ощущать его влияние не только на трудовой деятельности, но и на развитии своих личностных качеств. Проблему навязанного профессионального выбора

важно изучать, чтобы разрабатывать меры его коррекции и последующей профилактики профессиональной неопределенности.

В литературе не встречается определения навязанного профессионального выбора. Его связывают с негативными последствиями для личности, но не описывает суть феномена. Однако необходимость учитывать фактор навязанности выбора признается многими учеными. Так, Т.П. Коваленок отмечает, 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].

Судьбоаналитическая школа в качестве основного предиктора навязанного профессионального выбора рассматривает наследственную предрасположенность (включающую в себя родительские сценарии, индивидуально-типологические особенности личности, влияние генетики). Выделяются две категории навязанных выборов по данному критерию:

- 1) псевдovýбор (преимущественно неосозанный, наследственная предрасположенность определяет выбор);
- 2) зрелый, осозанный выбор («Я» осознает доминирующую навязанность наследственности и занимает определенную позицию по отношению к ней) [3, с. 30].

Данный подход указывает на важный момент – навязанность профессионального выбора не всегда не осознается. Человек может вполне понимать, что опирается на внешние факторы, определяясь с будущей профессией, но при этом не идти в разрез с собственными представлениями и жизненными сценариями. Таким образом, навязанный профессиональный выбор характеризуется не только внешней мотивацией, но и определенной степенью осознанности.

Более подробную классификацию навязанных профессиональных выборов представляет в своих трудах А.А. Кибирев. Она представлена в Таблице 1.

Как видно из Таблицы 1, возможных источников навязывания профессионального выбора множество. Тем не менее, отдельно выделяется свободный выбор, подразумевающий не столько независимость от внешних обстоятельств, сколько их осознание и принятие. Из этого следует, что говорить о навязанности профессионального выбора стоит тогда, когда его ведущим мотивом становится какой-либо внешний фактор, а не собственные желания и интересы.

Таблица 1

## Классификация навязанных профессиональных выборов человека в русле судьбоаналитического профконсультирования [3, с. 30-49]

Вид выбора	Характеристика вида выбора
Родительский сценарий	Поведенческая модель, навязанная клиенту его родителями. Родители пытаются удовлетворить свои профессиональные нереализованные амбиции за счет своих детей, вместо того чтобы изменить собственный социальный статус
Династический выбор	Выбор профессии, связанный с продолжением профессиональных традиций семьи (например, потомственные медики или учителя)
Родительское завещание	Выбор профессии, вызванный сильной психологической травмой, полученной в детском или подростковом возрасте в связи со смертью близких людей, и обусловленный чувством долга и вины перед ними. Речь идет о выборе оптантом «спасающей» (врач) или «защищающей» (офицер, милиционер, пожарный) профессии, который навязан травматической ситуацией и не связан с глубинной мотивацией личности, ее интересами, способностями и талантами
Консультационный выбор	Выбор клиентом профессиональной деятельности, навязанный ему авторитетом консультанта
Компенсаторный выбор	Выбор вида деятельности, компенсирующей «недостатки» личности (например, цель выбора публичной профессии ведущего может заключаться в попытке побороть застенчивость)
Стадный (конформный) выбор	Выбор профессии под влиянием значимой для человека референтной группы при недостатке сведений о профессии и отсутствии сформированной мотивации
Социально-инфраструктурный выбор	Выбор профессии, который совершается под влиянием «производственной необходимости» и специфики социально-экономического развития региона
Ситуативно-прагматический выбор	Выбор, обусловленный рейтингом выбираемой профессии на рынке труда. Ситуативно-прагматический выбор зависит от профессиональных планов личности и отличается рациональным планированием карьеры, основанным на трезвом расчете и принципе личной выгоды
Предметный выбор	Основную роль в совершении выбора играет повышенный личностный интерес к какому-либо учебному предмету
Инфантильный выбор	Полное отсутствие представления о будущей профессии (специальности), нежелание и неготовность к профессиональному выбору
Антисоциальный выбор	Выбор, совершаемый при неспособности к самореализации в социально полезной деятельности при наличии криминальных наклонностей
Свободный выбор	Выбор, совершаемый при осознании влияния внешних факторов, их учете и опоре на внутренние побуждения

Еще одну классификацию профессиональных выборов в своем исследовании дают В.В. и И.В. Солодниковы. Они выделяют:

- 1) Выбор, мотивированный:
  - а) Изнутри (целевой выбор):
    1. Юношеская мечта
    2. Хобби, внешкольные интересы и увлечения
  - б) Извне:
    1. Влияние традиции, долга (общая конформность)
    2. Влияние родственников и других взрослых
    3. Стремление к материальной обеспеченности, ресурсные ограничения
- 2) Временные отказ от выбора (мораторий, жизнь «в настоящем», предполагает отказ принимать решение о профессиональном будущем на относительно определенный срок) [8].

В данной классификации к числу навязанных можно отнести выборы, мотивированные извне. Наблюдается схожесть с видами навязанных профессиональных выборов, представленными в Таблице 1.

В.В. и И.В. Солодниковы, исследовавшие людей старше 40 лет, подчеркивают, что выбор мотивированный извне, привел сделавших его респондентов к несформированности личностной идентичности – тяжкому последствию профессиональной неопределенности.

В итоге можно сделать следующие выводы:

- 1) Феномен навязанного профессионального выбора практически не освещается в литературе, что подчеркивает необходимость его исследования.
- 2) Профессиональный выбор можно отнести к числу экзистенциальных. Он оказывает непосредственное влияние на жизненную перспективу человека, предполагая неограниченное количество альтернатив и свободу в отборе критериев для их оценки.
- 3) Профессиональный выбор всегда является полимотивированным. Существуют различные виды мотивов выбора профессии: доминантный, ситуативный, конформистский, внутренний, внешний положительный, внешний отрицательный, осознаваемый, неосознаваемый. Именно внешние мотивы могут влиять на принятие человеком навязанного профессионального выбора.
- 4) Современные условия создают такие тенденции в принятии решения относительно будущей профессии, как доминирование желаний оптанта над возможностями их удовлетворения, стремление к быстрому материальному благополучию, фрагментарность профессиональной деятельности, депрофессионализация высшего образования, искусственное ускорение темпов профессионального самоопределения обучающихся. Все вышеперечисленное формирует благодатную почву для навязанного

профессионального выбора. При этом его последствия практически не изучены.

5) Принятие навязанного профессионального выбора может приводить к формированию профессиональной неопределенности. Как интегральное образование, она отрицательно влияет на развитие человека как личности и субъекта обучения и труда.

6) Единого определения навязанного профессионального выбора нет. Существует необходимость рассмотрения данного феномена с точки зрения причин его возникновения и последствий совершения. На данный момент можно отметить такие характеристики навязанного профессионального выбора, как влияние на личностное развитие, неполную осознанность, внешнюю обусловленность.

7) Судьбоаналитическое профконсультирование выделяет свободный профессиональный выбор и 11 типов навязанного выбора: родительский сценарий, династический выбор, родительское завещание, консультационный выбор, компенсаторный выбор, стадный (конформный) выбор, социально-инфраструктурный выбор, ситуативно-прагматический выбор, предметный выбор, инфантильный выбор, антисоциальный выбор. Эти данные указывают на многофакторность навязанного профессионального выбора и относительность свободы выбора.

В перспективе планируется исследование распространенности типов навязанного профессионального выбора среди студентов, а также изучение влияния данного феномена на различные аспекты жизни субъектов труда (их ценностную сферу, характер, удовлетворенность трудом и т.д.).

#### Список литературы

1. Арендачук И. В. Риски профессионального самоопределения старшеклассников: психолого-педагогический аспект [Электронный ресурс] // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – №1. – С. 70-76. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-professionalnogo-samoopredeleniya-starsheklassnikov-psihologo-pedagogicheskiiy-aspekt> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
2. Дубенцов М.И. Профессиональная неопределенность личности студентов: особенности ценностно-смысловой сферы и учебно-профессиональной деятельности: автореферат дис. на соискание степени кандидата психологических наук: 19.00.01 / Дубенцов Максим Игоревич; [Место защиты: Кубан. гос. ун-т]. – Краснодар, 2011. – 24 с.
3. Кибирев А.А. Активные методы обучения и профконсультирования. Практикум по профориентации школьников старших классов: методические рекомендации. – Хабаровск: ХК ИППК ПК, 2005. – 76 с.
4. Ковалёнок Т.П. Неосознаваемые детерминанты профессионального выбора [Электронный ресурс] // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. – 2009. – №5. – С. 17-19. – Режим доступа:

- <https://cyberleninka.ru/article/n/neosoznavaemye-determinanty-professionalnogo-vybora> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
5. Литвинова О.Ю. Субъектная позиция как основа экзистенциального самоопределения и аутентичности профессионального бытия [Электронный ресурс] // Дискуссия. – 2012. – №7. – С. 130-132. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/subektnaya-pozitsiya-kak-osnova-ekzistsentsialnogo-samoopredeleniya-i-autenticnosti-professionalnogo-bytiya> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
  6. Малкина-Пых И.Г. Исследование взаимосвязи осознаваемых и неосознаваемых мотивов выбора профессии [Электронный ресурс] // Акмеология. – 2008. – №4. – С. 86-94. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-vzaimosvyazi-osoznavaemyh-i-neosoznavaemyh-motivov-vybora-professii> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
  7. Ретунская Т.Н. Выбор профессии как психологический феномен [Электронный ресурс] // Высшее образование в России. – 2012. – №8-9. – С. 126-130. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vybor-professii-kak-psihologicheskij-fenomen> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
  8. Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: выбор профессии [Электронный ресурс] // Мониторинг. – 2011. – №1 (101). – С. 129-145. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kariera-40-letnih-rossiyan-vybor-professii> (дата обращения: 26.10.2019 г.).
  9. Тарасов Д.Ю., Белобрыкина О.А. Общее и особенное в структуре мотивационных установок личности с разным профессиональным выбором [Электронный ресурс] // МНКО. – 2009. – №7-1. – С. 258-262. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obschee-i-osobnoe-v-strukture-motivatsionnyh-ustanovok-lichnosti-s-raznym-professionalnym-vyborom> (дата обращения: 26.10.2019 г.).

#### СЕКЦИЯ 4.

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

*Графова А.Е., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»*

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

*Научный руководитель – кандидат психологических наук,*

*доцент Ребрилова Е.С.*

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современный этап развития цивилизации привел к изменению условий жизни и деятельности человека, к развитию сложных технологий, предъявляющих высокие требования к состоянию его здоровья. Также наблюдается возрастание темпа социальных, технологических, экологических и даже климатических изменений, требующих от индивида быстрой адаптации к изменившимся условиям.

Ведущим социальным институтом, ответственным за здоровье человека, является здравоохранение – система государственных и общественных мероприятий по предупреждению заболеваний и лечению заболевших. Однако по утверждению специалистов Всемирной организации здравоохранения, здоровье человека зависит на 50-55% от образа жизни, на 20-23% – от наследственности, на 20-25% – от окружающей среды и только на 8-12% – от здравоохранения.

Здоровый образ жизни – понятие многогранное, рассматривается и изучается в различных естественных и общественных науках (медицина, биология, гигиена, организация здравоохранения, социология, педагогика, психология и др.).

Г.С. Никифоров рассматривает здоровый образ жизни как концентрированное выражение взаимосвязи здоровья человека и его образа жизни; как стратегическую цель жизни, обеспечивающей гармонию длительных периодов индивидуальной жизни, всей жизни [8].

Согласно Ю.П. Лисицыну, здоровый образ жизни определяется как «деятельность, наиболее характерная, типичная для конкретных социально-экономических, политических, экологических и прочих условий, направленная на сохранение и улучшение, укрепление здоровья людей» [5].

Л.В. Доброрадова считает, что здоровый образ жизни «целесообразно рассматривать как совокупность внешних и внутренних условий жизнедеятельности человеческого организма, при которых все его системы работают достаточно долговечно, а также совокупность рациональных методов сохранения здоровья, гармонического развития личности» [3].

З.Ф. Дудченко определяет понятие здоровый образ жизни как активность личности, использующей предоставляемые ей возможности в интересах здоровья, гармоничного психического, физического и духовного развития [4].

Анализируя имеющиеся определения понятия «здоровый образ жизни», можно выделить два основных подхода к его рассмотрению. Первый подход заключается в акцентировании внимания авторов на оздоровительных мероприятиях и способах поведения человека, способствующих сохранению собственного здоровья. Согласно второму подходу, следует уделять наибольшее внимание активности самого человека, направленной на поддержание и укрепление имеющегося здоровья. [7]

Анализ теоретических источников позволяет отметить, что в трудах ученых, изучающих здоровый образ жизни, наблюдается схожесть выделенных показателей этого феномена, так, например,

- 1) физические нагрузки (регулярное выполнение оптимальных физических упражнений);
- 2) здоровое питание (полноценный и сбалансированный рацион);
- 3) отказ от вредных привычек (воздержание от употребления табачных изделий, алкогольных напитков, наркотических средств и психотропных веществ);
- 4) профилактика стресса (выполнение различных приемов и техник, способствующих снижению воздействия стрессогенных факторов);
- 5) самореализация (раскрытие собственных возможностей в той сфере, которая человеку близка и приносит удовольствие).

Следует отметить, что одной из категорий людей, которая в настоящее время мало вовлечена в процесс оздоровления, являются трудовые коллективы. Особенно актуальной становится данная проблематика в связи с реформированием пенсионного возраста россиян, что ставит задачи по укреплению здоровья и повышению продолжительности жизни трудящихся после достижения нового рубежа выхода на пенсию.

В связи с модернизацией системы российского образования от момента вступления России в Болонский процесс и по сегодняшний день, к личности сотрудника образовательной организации, под которым мы понимаем преподавателя, в настоящее время выдвигаются наиболее высокие требования, нежели раньше. Ведь личность преподавателя во много определяет успешность его профессиональной деятельности, в частности, его методы обучения и воспитания, взаимодействия с обучающимися и коллегами. Реализация постоянного развития и совершенствования, открытость новому опыту, творческий подход к своей работе, эффективное взаимодействие с обучающимися и педагогическим коллективом, оптимальное использование личностных ресурсов позволят добиться высоких результатов в педагогической деятельности и обеспечат ее

успешность [2]. Однако следует учесть тот факт, что только здоровая личность может реализовать себя в полной мере. Более того, преподаватель, ведущий здоровый образ жизни, не только для себя создаст фундамент для физического, душевного и социального благополучия, но и будет являться отличным примером для подрастающего поколения.

Внедрение в образовательную организацию психологического сопровождения, а именно, психологического консультирования, направленного на поддержание здорового образа жизни, на наш взгляд, существенно повлияет на эффективность работы и качество жизни каждого сотрудника.

Под психологическим консультированием принято понимать решение личных проблем клиента в процессе его взаимодействия с консультантом (психологом) [1], а также, вид краткосрочной психологической помощи, которая нацелена на восстановление эмоционального равновесия клиента и решение его конкретной проблемы [9].

Е.Е. Сапогова определяет психологическое консультирование как отрасль психологического знания, которая связана с исследованием развития практических приемов консультативной работы в совокупности с объяснительными принципами, теориями и моделями консультирования [10].

По мнению Р.С. Немова, психологическим консультированием является специфическая область практической психологии, которая связана с оказанием психологической помощи специалиста-психолога и осуществляющейся в виде рекомендаций людям, нуждающимся в ней. При этом принято считать, что каждый «условно здоровый» человек может справиться практически со всеми жизненными трудностями, с которыми сталкивается. Однако в реальной жизни могут быть случаи, в которых жизненный опыт и личностные возможности человека не позволяют ему самостоятельно найти решение конкретной проблемы, а иногда и определить, в чем же состоит эта проблема. И в этой ситуации ему может оказать профессиональную психологическую помощь психолог-консультант. Именно в этом и будет заключаться основная задача психологического консультирования [6].

В настоящее время в научной литературе существует большое количество определений психологического консультирования, проанализировав их содержание, можно выделить несколько основных положений:

1. Психологическое консультирование способствует тому, что человек сам делает осознанный выбор и начинает действовать в соответствии с ним;
2. Психологическое консультирование позволяет клиенту приобретать новые паттерны поведения;

3. Психологическое консультирование способствует личностному росту и развитию клиента;
4. В психологическом консультировании делается акцент на ответственности клиента за все принятые им решения и за свою жизнь в целом;
5. Процесс психологического консультирования строится на «консультативном взаимодействии».

Таким образом, психологическое консультирование является некоторой базой для всех других видов консультирования. Это обусловлено тем, что все знания, необходимые для успешной работы, консультант применяет в процессе консультирования клиентов по самым разнообразным вопросам, а под клиентами здесь понимаются лица, относящиеся к различным областям профессиональной деятельности.

Психологическое консультирование способствует выработке новых паттернов поведения, переосмыслению жизненных аспектов, осознанному выбору нужного решения, развитию и личностному росту.

На наш взгляд, психологическое консультирование является результативным средством поддержания здорового образа жизни сотрудников образовательных организаций. Так как этот вид психологической практики подразумевает не только помощь в осознании причин и разрешении конкретной проблемы клиента, но и ориентацию на развитие личностных ресурсов, индивидуальных способностей и профессионально важных качеств субъектов труда, что, в свою очередь, повлечет за собой положительные изменения в эффективности работы образовательной организации в целом.

Для того, чтобы процесс консультирования был наиболее продуктивным и структурированным, будет разработана «Программа психологического консультирования по поддержанию здорового образа жизни сотрудников образовательных организаций». В данной программе предполагается комплексное применение индивидуальной и групповой формы психологического консультирования, что позволит успешно проработать все трудности, которые могут возникать у клиентов с выделенными ранее показателями здорового образа жизни, а также, учесть психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников образовательных организаций.

#### Список литературы

1. Амбросова В.И. Психологическое консультирование. Ч. 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Амбросова В.И.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 104 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86461.html>. — ЭБС «IPRbooks».
2. Гудименко Ю.Ю., Графова А.Е. Психологическое сопровождение инновационной деятельности сотрудников организации // Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных

изменений: Материалы Международной научнопрактической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. – 388 с. – С.56-63.

3. Доброрадова Л.В. Здоровый образ жизни как объект исследования в различных областях науки // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2009. - №5. - С. 29-35.

4. Дудченко З.Ф. Обеспечение здорового образа жизни на государственном уровне // Учебные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2011. Вып. 1, т. 15. С 87 – 91.

5. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение: Учеб. для вузов. - М.: ГЭОТАР-МЕД, 2002. - 520 с.

6. Немов Р.С. Основы психологического консультирования: Учеб. для студ. педвузов. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - 394 с.

7. Никифоров Г.С., Дудченко З.Ф. Концепция здорового образа жизни: история становления // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2017. Том 27. № 1. С. 99 –106.

8. Никифоров Г. С. Психология здоровья. Учебное пособие. — СПб.: Речь, 2002. — 256 с.

9. Петрушин С.В. Мастерская психологического консультирования [Электронный ресурс]/ Петрушин С.В.— Электрон. текстовые данные. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 143 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/88177.html>. — ЭБС «IPRbooks».

10. Сапогова Е.Е. Консультативная психология: учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 427 с.

*Дейкин Д.В., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»*

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

*Научный руководитель – кандидат психологических наук,*

*доцент Ребрилова Е.С.*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ**

Интерес исследователей к проблемам, возникающим при делегировании своих полномочий у руководителей малого бизнеса обусловлен теоретической и практической значимостью. Признается, что делегирование полномочий играют ключевую роль в реализации организационной функции управления предприятием, однако исследований этого феномена в психологии чрезвычайно мало, что определяет научную ценность работ подобного рода. Выявление психологических проблем делегирования полномочий управленцев малого бизнеса позволит реализовать организационное консультирование руководящего состава и рядовых сотрудников, способствующее повышению качества процесса делегирования – передачи задач и прав исполнителю, принимающему на себя ответственность за них [8], что определяет практическую ценность работы.

Под малым бизнесом понимается относительно небольшая группа лиц (субъектов рыночной экономики), объединившихся для достижения общей цели. Общая цель таких субъектов заключается в получении прибыли в основном от операционной деятельности, то есть непосредственно от производства и реализации товаров, услуг, выполнения работ [17]. Малый бизнес – это вид предпринимательства, для которого характерно небольшое количество работников (до 100 человек), средняя выручка (до 800 миллионов рублей в год), упор на собственный капитал. Это не только экономическая, но и социально-политическая категория, для представителей которой характерно особое мировоззрение [3].

Признается, что в современных российских экономических условиях особенно тяжело приходится организациям малого бизнеса и многие из них находятся на грани банкротства, к основным объективным и субъективным факторам которого относят:

- Резкое увеличение цен на сырье и основные материалы, в частности на те, что покупаются за границей;
- Высокие кредитные ставки;
- Рост отчислений в Пенсионный фонд России;
- Высокая арендная плата за помещения;
- Недостаток квалифицированных кадров и др. [17];
- Психологические проблемы и переживания субъектов бизнеса.

Зачастую в малом бизнесе руководителями организаций являются собственники фирм, заинтересованные в стабилизации и процветании

своего предприятия, и им приходится решать вышеобозначенные проблемы. Также их обременяет оперативная деятельность внутри организации, которая поддерживает жизнедеятельность фирмы ежеминутно. Поэтому для осуществления поставленных организационных целей необходимо использовать свой руководящий потенциал полностью, и одним из действенных умений позволяющим добиться задуманного является умение правильно делегировать полномочия.

В научной литературе анализ феномена «делегирование полномочий» в большинстве своем представлен в менеджменте (М.Х. Мескон, Т.В. Коренькова, А.А. Чекан, Т.Б. Шрамченко) [11, 20, 10], тайм-менеджменте (С.В. Потапов) [13], экономике (С.О. Календжян, О.В. Гумилевская) [7], социологии (Л.А. Деркунская) и т.д. Исследуются и анализируются тренды применения данного феномена (В.Х. Гербер) [4], изучаются организационная составляющая делегирования, авторы пытаются дать ответы: что, когда, кому и каким образом необходимо делегировать полномочия (С.Ю. Нарцисова, С.П. Иванова) [6, 12].

Делегирование, как термин, используемый в теории управления, означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение [11, с. 219]. Сходное определение понятия можно найти в работах Кох Р., Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Лосева Н.А., Лобанова А.Н., Гончаренко Л.П., Филина С.А., Фатьянова И.Р. и Мирошина А.В. и др. Однако Аюпов Р.Г., Кармах А.Н.Х. предлагают рассматривать делегирование, во-первых, как делегирование задач – руководитель ставит перед подчиненными задачи, при этом предоставляет возможность проявлять инициативу в поиске путей их решения, сохраняя за собой ответственность с осуществлением контроля за выполняемой деятельностью). И во-вторых, это делегирование ответственности – руководитель предоставляет сотруднику свободу в поиске путей решения задач, наделяя его ответственностью за выполняемую деятельность, при этом сотрудники принимают самостоятельные решения и определяют круг лиц, с которыми они могут контактировать, минуя непосредственного начальника) [1].

Делегирование, несмотря на свое фундаментальное значение, является одной из наиболее непонятных и неправильно применяемых концепций управления. Не понимая полностью необходимости делегирования, многие блестящие предприниматели терпели неудачу именно в то время, когда организации становились большими [11].

Компетентное делегирование полномочий дает возможность получить следующие преимущества:

- высвобождение времени и энергии управленца для более качественного исполнения наиболее важных задач;
- повышение собственной квалификации;

- улучшение навыков и профессиональной самооценки подчиненных, которые могут сделать работу не хуже руководителя, а иногда и более творчески подойти к ней, проявив все свои способности. Тем самым у сотрудников формируется правильная мотивация;

- возможность оценить компетентность сотрудников в профессиональной области, а также проверить их исполнительность;

- снижение вероятности срыва сроков выполнения задач;

- у руководителя появляется возможность сделать больше работы за меньшее время;

- повысить доверие в команде;

- повысить мотивацию персонала;

- существенное увеличение количество звеньев, на уровне которых принимается решение, что в дальнейшем позволяет реализовать преимущества децентрализации. [3, 18, 6, 12].

Однако на практике управленцы зачастую встречаются с проблемами, связанными с делегированием полномочий (при отсутствии или не полной компетентности в этом вопросе) и часть из них описаны в работах Бетанова И.Е., Нацыпаева Е.А., Ржевская М.С., Савельева А.В., Иванова С.П. и др. [2, 13, 15, 16].

Так, например, В.Х. Гербер при анализе трендов выделил три группы ошибок, затруднений, руководителя, использующего делегирование полномочий:

- затруднения руководителя, передающего полномочия;

- затруднения сотрудников, принимающих полномочия;

- структурные противоречия [4].

В работах Трейси Б., Кинан К. по личностному росту и эффективному менеджменту раскрываются личностные проблемы руководителей, мешающих реализовать делегирование полномочий:

1. Избегание делегирования полномочий из-за нехватки времени, оправдание фразами: «За время, потраченное на объяснения, я смогу и сам это сделать», «Я буду вынужден потратить дополнительное время на исправление чужих ошибок» и т.п.

2. Отсутствие способности руководить, чрезмерная занятость: руководитель выполняет весь фронт работ и не успевает проанализировать какие задачи можно делегировать. Это происходит из-за отсутствия внутренней организованности и планирования деятельности.

3. Чувство незаменимости: убежденность руководителя в том, что он единственный кто может выполнить необходимую работу. «Я не могу делегировать полномочия, потому что работаю на себя» или «Я не могу никому ничего поручить, потому что никто не способен сделать то, что мне нужно и как мне нужно», «Я это сделаю лучше».

4. Недоверие: руководитель не может доверить полномочия ни своему персоналу, ни нанятому руководителю. Это может происходить из-за прошлого негативного опыта. Сомнение может ли сотрудник выполнить работу так же качественно, как и руководитель. Сомнение в самоотдаче сотрудника. Потеря инициативности подчиненных, боязнь обратного делегирования.

5. Недооценка компетентности сотрудников: в некоторых ситуациях руководителя проявляют тревожность по отношению к алгоритму исполнения поставленной задачи подчиненному, хотя конечный результат остается неизменным.

6. Не осознание границ ответственности: некоторые руководители чрезмерно делегируют полномочия, передавая ответственность за организацию подчиненным.

7. Боязнь потери власти: многие руководители думают, что полномочия это и есть власть, передавая их, они теряет ее.

8. Боязнь потери авторитета: делегирования не происходит, так как руководители думают, что при передаче полномочий, подчиненные будут думать, что он не справляется.

9. Боязнь риска: делегирую полномочия руководитель испытывает страх, что передаваемые задания могут повлечь проблемы [19, 9, 21, 14].

Наряду с обозначенными проблемами делегирования в литературе встречаются **когнитивные проблемы** (присуще самому руководителю) – это незнание, когда и какие полномочия необходимо делегировать [11, 3, 12, 4, 2, 15, 16], **организационно – технические** – отсутствие штатной единицы сотрудника для делегирования, отсутствие выборочного контроля для предупреждения руководства о возможной опасности [4], **блокировка процесса делегирования сотрудниками** и **психологические** (свойственны как руководителю, так и подчиненным (кому делегируются полномочия) – отсутствие доверия, избыток власти, оттягивание принятия решения, страх перед новыми проблемами, отсутствие должного внимания к процессу управления, обратное делегирование и т.д. [11, 3, 18, 6, 12, 4, 19, 11, 2, 16, 21]).

Таким образом, можно отметить, что для того, чтобы иметь стабильно развивающуюся организацию, успешно преодолевающую кризисные периоды, управленцам необходимо развивать одну из ведущих компетентностей – способность делегировать полномочия. Что ставит перед организационным психологом практическую задачу посредством консалтингового процесса нивелировать рассмотренные прежде всего психологические проблемы, приводящие к некачественному делегированию управленческих функций как со стороны руководящего состава, так и со стороны рядовых сотрудников.

### Список литературы

1. Аюпов Р.Г. Развитие профессиональной компетентности как фактор повышения уровня мотивации персонала / Актуальные вопросы экономических наук: материалы II международной научной конференции (Уфа, апрель 2013 г.). – Уфа, 2013. С. 85-87.
2. Бетанова И. Типичные ошибки делегирования//Справочник по управлению персоналом. 2014. № 7. С. 24-31.
3. Галимьянов А.И. Делегирование полномочий: выгоды и риски // Финансовая политика инновационного развития России: проблемы и пути решения, 2017. С. 20-24.
4. Гербер В.Х. Основные тренды в делегировании полномочий // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2015. № 9. С. 83-89.
5. Ибадова Л.Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России: правовые аспекты. М.: Волтерс Клувер, 2006 г. 215 с.
6. Иванова С.П. Антикризисное управление в системе корпоративного менеджмента. Рабочая тетрадь / С.П. Иванова, К.В. Садыкова. –Волгоград, 2017.
7. Календжян С.О., Гумилевская О.В. Корпоративное управление и делегирование полномочий: европейского в бизнесе // Внешнеэкономический вестник. - 2014. - № 5 С. 22-39.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: ГАРДАРИКИ, 2007. 584 с.
9. Кинан К. Делегирование полномочий / Пер. с англ. А. В. Хлопецкого. М.: Эксмо, 2006. 76 с.
10. Коренькова Т.В., Чекан А.А. Проблемы делегирования полномочий в процессе управления персоналом промышленных организаций //Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 12. С. 96-100.
11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997.с 219
12. Нарциссова С.Ю. Психология управления: учебное пособие/С.Ю. Нарциссова. – М.: Издательство «Академия МНЭПУ». - 2-е изд., перераб. и доп. 2017. 166 с.
13. Нацыпаева Е.А. Проблемы делегирования полномочий в современных компаниях//Факторы успеха. 2015. № 1 (4). С. 71-74.
14. Потапов С.В, Как управлять временем. М.: Эксмо, 2007 . 30 с.
15. Ржевская М.С. Организация взаимодействия менеджера и собственника: делегирование, ответственность и полномочия//Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2014. № 3 (46). С. 26-31.

16. Савельева А. В., Иванова С. П. Ошибки руководителей в процессе делегирования полномочий в современных организациях // Научный журнал Дискурс. 2018. №11 (25). С. 195-202.
17. Сагитова А.Ф., Сорокина Е.А. Современные проблемы развития малого предпринимательства // Вестник ЧелГУ. 2018. №7 (417). С. 147-153.
18. Сафаргалиев М.Ф., Махтеева Е.А. Об эффективном делегировании полномочий и ответственности в организации производства // Проблемы и перспективы развития авиации, наземного транспорта. – 2015. С. 726-730.
19. Трейси Б. Делегирование и управление / Ред. О. Копыт; Переводчик с англ. Ю. Константинова. М.: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2014. 214 с.
20. Шрамченко Т.Б. Факторы, определяющие эффективность делегирования полномочий в современных условиях // Вестник ГУУ. 2014. №7. С. 95-100
21. William H. Newman, «Overcoming Obstacles to Effective Delegation», Management Review, January 1956, pp. 36-41.

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

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА**

В процессе развития общества в жизни человека появились не только новые технологии и блага цивилизации, но и большое количество психологических проблем, с которыми ему приходится сталкиваться. Вследствие чего возрастает роль психолога в обществе. Однако исследований личности самого психолога в научной литературе недостаточно. Не изучены и мотивационные аспекты его трудовой деятельности, ввиду которых он занимается своей работой. Поэтому данная тема является актуальной.

Изучением проблемы мотивации труда занимались многие ученые на протяжении длительного периода времени. Предметом исследований становились различные компоненты мотивации, структура ее процесса, факторы, влияющие на ее повышение и развитие, теории происхождения. А также представители различных профессий и социальных групп.

В психологическом словаре А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского мотивация определяется как «побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность... При анализе вопроса о том, почему организм вообще приходит в состояние активности, анализируются проявления потребностей и инстинктов как источников активности» [4, с. 219-220].

Вопросы мотивации занимали одно из центральных мест в исследованиях А.Н. Леонтьева. Он произвел метаанализ теорий мотивации в разных направлениях [5, с. 27-28]:

1. Формирование и развитие мотивационно-потребностной сферы рассматривается в рамках теории мотивации Л.С. Выготского, где данная проблема, согласно культурно-исторической концепции, понимается как процесс интериоризации личностью внешней социальной деятельности. В психике человека имеются два параллельных уровня развития, которые характеризуют высокие и низкие потребности человека. Это значило, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью другого уровня невозможно.
2. Согласно теории биологических побуждений, удовлетворение первичных потребностей, таких как голод, жажда, потребность во сне, жизненно необходимо. Однако эта теория не всегда могла объяснить сложность поведения человека.
3. Теория оптимальной активации. Лейтмотивом данной теории является положение о том, что организм стремится поддерживать

оптимальный уровень бодрствования и активности, который позволяет ему функционировать более эффективно. Этот уровень зависит от физиологического состояния человека в данный момент.

4. В когнитивных теориях феномен мотивации выступает механизмом выбора определенной формы поведения. Причем этот выбор осуществляется с помощью процессов мышления.

5. Концепция Л.М. Попова «Добро-зло». Здесь речь идет о специфической мотивации, детерминированной понятиями «добро» и «зло» (порочность). «Добрая» личность характеризуется силой мотива и высотой духа, в своих действиях следует принципу «поступай по отношению к другим так, как хочешь, чтобы и они поступали по отношению к тебе». Злой, порочный человек очень завистлив и ненавидит окружающих.

6. Концепция Л.И. Божович разделяет процесс формирования мотива личности на два этапа. Содержание первого этапа определяется иерархией мотивов, которые подчиняются социальным нормам. На втором этапе развивается способность к сознательному руководству – осуществление деятельности на основе осознанных мотивов, целей и принципов.

7. Д.И. Фельдштейн в концепции социального развития личности отметил, что важнейшим критерием социализированности личности выступает степень независимости мотивации.

8. Потребностно-информационная теория, предложенная П.В. Симоновым, раскрывала связь потребностей с эмоциями. Мотивы установления и сохранения положительных взаимоотношений являются в этой связи одними из ведущих.

9. Б.И. Додонов выделяет три компонента в процессе мотивации. Первый – эмоциональное возбуждение, которое определяло мобилизационные сдвиги в организме. Второй компонент – знак эмоции (положительная или отрицательная оценка события). Если эмоция была позитивная, то это побуждало к продолжению деятельности. Если негативная – к ее прекращению. Третий компонент – это степень контроля своих эмоциональных проявлений.

Если рассматривать понятие мотивации в узком смысле, то можно сказать, что это действия, которые побуждают человека к труду и направлены на достижение целей и результатов, реализацию своих интересов и потребностей.

Многие теории мотивации личности призваны не только к описанию различных способов повышения работоспособности человека, исследованию особенностей его поведения в условиях трудовой деятельности, но и повышению эффективности труда всей организации. А так как сама по себе трудовая деятельность это неотъемлемая часть в жизни человека, рассмотрение этих теорий возможно и применительно к сфере труда.

Все теории мотивации можно условно разделить на содержательные и процессуальные.

Содержательный подход основан на исследовании потребностей человека, ведь именно они и являются основными мотивами в его поведении и деятельности. Представителями данного подхода обычно называют А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда.

В основе теории мотивации А. Маслоу лежит иерархия потребностей, в которой он выделил пять уровней:

- 1) физиологические потребности (необходимы для выживания человека);
- 2) потребность в безопасности;
- 3) потребность в любви и принадлежности (их еще называют социальными потребностями);
- 4) потребность в уважении и признании;
- 5) потребность в самовыражении (самоактуализации).

Работник не сможет эффективно выполнять свою деятельность, пока не будут удовлетворены потребности низших уровней. Если же все базовые потребности удовлетворены, то для повышения мотивации сотрудника следует актуализировать более высокие уровни потребностей.

Теория Ф. Герцберга появилась вследствие растущего интереса к вопросу влияния материальных и нематериальных средств на мотивацию личности. Данная теория базируется на двухфакторной модели, которая показывает удовлетворенность трудом. Первая группа факторов названа гигиеническими факторами. Они связаны с самовыражением личности, ее потребностями, а также со средой, в которой человек осуществляет свою деятельность. Гигиенические факторы Ф. Герцберга соответствуют физиологическим потребностям и потребности в безопасности в теории А. Маслоу. Вторая группа факторов (мотиваторы) связана с сущностью самой работы. К ним относятся потребности более высокого порядка.

Согласно теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, некоторые виды потребностей складываются под влиянием жизненного опыта каждого отдельного индивида. Сам автор считал, что людям присущи три вида потребностей:

- 1) потребность во власти (желание воздействовать на других людей);
- 2) потребность достижения (доведение деятельности до успешного завершения);
- 3) потребность присоединения (обширное социальное общение).

Мотивировать людей, у которых доминирует потребность во власти, можно путем привлечения их к управленческой деятельности, где они смогут реализовать свой потенциал.

Людам с потребностью достижения необходимо давать поручения с умеренной степенью риска или с возможностью неудачи, а также поощрять их в соответствии с достигнутыми результатами.

Мотивация сотрудников с высокоразвитой потребностью в присоединении может строиться на работе, которая способствовала бы расширению их социальных контактов и не ограничивала межличностные отношения.

Второй подход включает в себя процессуальные теории мотивации, где говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся теория ожиданий В. Врума, теория справедливости и ряд других теорий.

Основным положением в теории В. Врума является то, что мотивация поведения сотрудника определяется тремя факторами:

- 1) силой уверенности в том, что конкретные действия приведут к конкретному результату;
- 2) силой уверенности в том, что конкретный результат приведет к конкретному вознаграждению;
- 3) привлекательностью или приемлемостью вознаграждения.

Мотивация сотрудника будет снижаться если вероятность того, что прилагаемые усилия приведут к высокому результату, является слишком низкой. Мотивация работника также будет снижаться, если результаты его деятельности не вознаграждаются должным образом. И наконец, если даже работник получает вознаграждение, соответствующее его вкладу, у него может быть низкая мотивация, если это вознаграждение имеет для него низкую значимость.

Следующая теория, которую мы рассмотрим – теория справедливости. Ее основные постулаты звучат следующим образом:

1. Люди оценивают свои взаимоотношения путем сравнения (что я вкладываю и что получаю).
2. Неэквивалентность вклада и отдачи является источником дискомфорта (вины или обиды).
3. Люди, не удовлетворенные своими отношениями, стремятся восстановить справедливость.

Вследствие того, что руководители и сотрудники оценивают свой вклад совершенно по-разному, последние чувствуют неадекватность этой оценки и начинают требовать иного к себе отношения. И тогда восстановление справедливости возможно тремя способами:

- 1) путем уменьшения собственного вклада (если человек получает меньше, чем отдает);
- 2) персонал начинает требовать повышения зарплаты, продвижения по службе, увеличения премии и т.д.
- 3) кардинальный способ представляет собой разрыв отношений.

Знание себя, собственных мотивов и потребностей помогает профессиональному психологу совершенствоваться в профессии и быть более эффективным. В этом случае профессия начинает приобретать

личностный смысл. По мнению М. Селигмана, «работая по призванию, мы со всей страстью отдаемся делу, находя в нем смысл своей жизни. Человек, работающий по призванию, считает, что вносит свою лепту в большое дело, служит чему-то более высокому, чем собственная выгода. Такая работа приносит удовлетворение, независимо от оплаты и продвижения карьеры» [2; 6, с. 221].

И.В. Клименко представила мотивационно-ценностную направленность личности на профессиональную деятельность в виде модели, состоящей из двух компонентов:

- профессиональной мотивации, включающей эмоционально-личностные, социальные, познавательные и социально-экономические мотивы выбора и предпочтения профессии;
- профессионально-ценностных ориентаций, включающих совокупность личностных, познавательных, социально-обусловленных и социально-экономических ценностей [2].

По данным исследования В.В. Котовского, студенты-психологи к признакам профессиональной успешности относят следующее (феномены представлены в порядке уменьшения значимости):

- самореализация в профессии;
- профессионализм в своем деле;
- хорошая профессиональная или должностная карьера;
- высокий профессиональный и социальный статус;
- обладание возможностями для дальнейшего профессионального роста [3].

В этих признаках можно увидеть основные мотивы трудовой деятельности психолога. Для данных групп респондентов мотив большого материального вознаграждения за свою профессиональную деятельность не является доминирующим по степени значимости, главное — самореализация и профессионализм, возможности для развития.

Основной целью, которая побуждает психолога к выполнению своей работы, является удовлетворение целого ряда потребностей. Согласно исследованиям в данной области научного знания существуют индивидуальные различия в потребностях у разных людей. Следует также отметить, что одна и та же потребность может менять степень своей значимости для личности в зависимости от ситуации. Интересно и то, как характер побуждений к труду непрерывно изменяется с возрастом, а также в процессе личностного развития. Таким образом, мотивация трудовой деятельности психолога представляет собой динамический процесс, на который постоянно оказывают влияние объективные и субъективные факторы.

Одним из первичных мотивов побуждения деятельности психолога, является выбор профессии психолога. В основе этого мотива, как правило, заложено стремление личности разрешить собственные психологические

проблемы. Впоследствии это формирует направленность на помощь другим людям.

Неосознаваемая мотивация базируется на компенсации ранее депривированных потребностей личности, коррекции ее эмоциональной сферы, потребности в эффективных и безопасных механизмах межличностного взаимодействия, а также на стремлении к личностному росту. Неосознаваемые мотивационные факторы формируют тенденцию использования профессиональной деятельности как способа разрешения психологом внутриличностных проблем.

Профессия психолога относится к тем профессиям, которые влияют практически на все сферы жизни человека. Ведь главным инструментом при непосредственном выполнении профессиональной деятельности выступает личность самого специалиста, ее содержание и суть. Хотя мы и не можем отрицать важности для профессионала его знаний, умений и навыков. В зависимости от того, в чьих руках они сосредоточены, могут получиться разные результаты деятельности: в первом случае специалист сможет оказать квалифицированную помощь своим клиентам, во втором – усугубить его состояние, в третьем – проработать собственные внутриличностные конфликты [1].

В своей работе мы планируем углубиться в проблему мотивации труда психологов-консультантов. Для этого нам необходимо провести сравнительный анализ доминирующих мотивов деятельности психологов, работающих в условиях контактного и дистантного психологического консультирования. Результаты нашего исследования будут полезны специалистам данной области для того, чтобы они смогли узнать, на что следует обратить внимание в своей работе и более полно рефлексировать собственную деятельность, что в свою очередь может послужить дальнейшему развитию профессионализма.

#### Список литературы

1. Грищенко, Д.Ю. Мотивация выбора профессии психолога: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01 / Кубан. гос. ун-т. - Краснодар, 2003. – 24 с.
2. Клименко, И.В. Динамика мотивационно-ценностной направленности студентов на профессиональную деятельность: автореф. дис. канд. психол. наук. - М., 2015.
3. Котовский, В.В. Психолого-акмеологические особенности представлений о профессиональном успехе у студенческой молодежи: автореф. дис. ... канд. психол. наук. - Кострома, 2015.
4. Петровский, А.В., Ярошевский, М.Г. Психологический словарь/Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 2007. – 494 с.
5. Пошехонова, В.А. Мотивационная направленность деятельности психолога // Вестник Костромского государственного университета. Серия:

Педагогика. Психология. Социокинетика. - 2013. - №3. [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnaya-napravlennost-deyatelnosti-psihologa> (дата обращения: 05.12.2019).

6. Селигман, М. Новая позитивная психология: [научный взгляд на счастье и смысл жизни] / Мартин Селигман ; [пер. с англ. под ред. И. Солухи]. - Москва; Киев: София, 2006. - 367 с.

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

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КЛИЕНТА ПО ПРОБЛЕМЕ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПРОКРАСТИНАЦИИ**

В настоящее время в обществе всё более стремительно распространяется явление прокрастинации – склонности «к постоянному откладыванию «на потом» неприятных дел» [2, с. 174-175]. Достаточно часто человеку требуется выполнить какую-либо ответственную и объёмную работу, но, тем не менее, он отвлекается на второстепенные задачи, что приводит к таким негативным последствиям, как снижение успешности и продуктивности деятельности, эмоциональным переживаниям.

Исследователи отмечают, что, если сравнивать проявление феномена прокрастинации у людей различных возрастных групп, то станет заметно, что у студентов данный показатель присутствует гораздо чаще, чем у взрослого населения (Е.П. Ивутина, Е.С. Шуракова, И.Н. Кормачева, Н.В. Савина и др.). Поскольку большинство студентов страдают прокрастинацией, особое внимание исследователи уделяют такому её виду как академическая прокрастинация, которую мы можем обозначить как проблему временной самоорганизации относительно учебного процесса.

Студенты-прокрастинаторы, в основном, демонстрируют неудовлетворительные результаты в процессе обучения, так как у них возникают определённые трудности (например, из-за забывчивости, низкого уровня самоорганизации обучающиеся не могут выполнить учебные задания вовремя). Многие из них осознают важность данной проблемы, зная о её наличии [3].

Как и любое другое явление прокрастинация возникает по каким-либо причинам.

Так, О.О. Шемякина[4] считает, что промедления у студентов провоцируют условия самого учебного процесса. Она называет следующие:

- 1) навязанность заданий извне;
- 2) рутинные, скучные, неприятные задания;
- 3) длительный срок, который дан на выполнение;
- 4) отсроченность последствий;
- 5) отсроченность получения награды;
- 6) занятость другими делами;
- 7) объёмные письменные задания [4].

Студенческая жизнь предполагает выполнение множества учебных заданий: подготовку к семинарским и практическим занятиям, изучение научной литературы по соответствующей тематике, подготовку к зачётам и

экзаменам, написание курсовых и дипломных работ. При этом характерной особенностью молодых людей является активное использование гаджетов (смартфонов, планшетов и т.д.). Поэтому, во время подготовки учебных работ они достаточно часто отвлекаются на общение в социальных сетях, стороннюю информацию в интернете, не связанную с их обучением и др. Таким образом, время, которое выделено на выполнение задания, сокращается, а эффективность студента снижается.

Нельзя забывать и о том, что, если у обучающегося уже имеется негативный опыт касательно выполнения похожей задачи, которая была поставлена перед ним в прошлом, он может не верить в положительный результат новой попытки, а, следовательно, будет максимально её откладывать.

Также на прокрастинирование может оказывать влияние и будущая оценка качества выполненной работы. Особенно, если она будет публично озвучена. Данный фактор может в значительной степени повысить уровень испытываемой тревоги, который будет расти до тех пор, пока страх перед будущими проблемами из-за невыполненного задания не пересилит страх перед возможной негативной оценкой работы.

Мы также не можем исключать тот момент, что прокрастинацию может вызывать не только какой-либо один фактор, но и совокупность различных условий. Планируемая работа с клиентом предполагает установление причин возникновения прокрастинации и снижение данного показателя на основе представленной ниже структуры консультирования.

Психологическое консультирование – «это вид краткосрочной психологической помощи (от одной до десяти встреч), ориентированный на разрешение конкретной проблемы и восстановление эмоционального равновесия» [1, с. 7]. В процессе работы мы собираемся воздействовать на когнитивную, эмоциональную и поведенческую сферы личности, чтобы активизировать внутренние ресурсы, имеющиеся у человека, а также для осознания им причин возникновения проблем, связанных с обучением и выстраивания им персонального образовательного пути.

Структура психологического консультирования будет состоять из пяти этапов.

Первый этап. Установление отношений между психологом-консультантом и клиентом.

Задачи этапа:

1) установление между консультантом и клиентом ощущения взаимопонимания и доверия;

2) сбор первичной информации о клиенте.

Второй этап. Сбор информации. Формулировка проблемы.

Задачи этапа:

1) сбор информации о проблеме;

2) чёткое формулирование проблемы.

На этой стадии консультант собирает максимальное количество информации об имеющейся проблеме, уточняет её до тех пор, пока не будет достигнуто одинаковое её понимание всеми участниками консультативного процесса, выделяет причину/причины её возникновения.

По большей части причины прокрастинации можно выделить в ходе консультативной беседы. Если у консультанта возникли сложности, можно попробовать применение психодиагностических инструментов.

Трудности в когнитивной сфере клиента (проблемы с восприятием и адекватной оценкой времени) можно диагностировать с помощью методик изучения восприятия времени:

- «Индивидуальная минута»;
- «Метод мотивационной индукции» Ж. Нюттена;
- Графический тест «Линия времени» Т. Коттла.

Сложности в эмоциональной сфере (повышенная тревожность, невротизация, страх неудачи, эмоциональная перегруженность) помогут выявить следующие инструменты:

- «Шкала проявлений тревоги» Дж. Тейлор;
- «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана;
- «Методика диагностики уровня невротизации» Л.И. Вассермана;
- «Шкала нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина.

Итогом стадии должно быть конкретное формулирование клиентом ожидаемого результата, который должен входить в область компетентности психолога.

Третий этап. Выбор альтернативных решений. Планирование.

Задачи этапа:

- 1) выделение реальных способов решения проблемы;
- 2) критическая оценка выбранных решений.

Четвёртый этап. Деятельность по осуществлению составленного плана.

Задачи этапа:

- 1) обсуждение возможных неудач в процессе достижения цели;
- 2) реализация клиентом выработанного плана действий.

На данном этапе происходит переход клиента к активным действиям по разрешению его проблемы. Так как прокрастинация включает в себя три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий, мы будем работать именно с ними.

Прокрастинация может быть рассмотрена как результат когнитивных нарушений. Данные проблемы не связаны с уровнем интеллекта человека или его способностями, однако у прокрастинаторов имеются сложности в восприятии и адекватной оценке времени. Таким образом, мы можем попытаться воздействовать на когнитивный компонент через работу с временным восприятием клиента.

Для первоначальной оценки можно попросить клиента оценить, сколько времени займёт выполнение какой-либо задачи, события, а затем, записать этот результат. Далее, требуется измерить, сколько времени это займёт в действительности. Таким образом, клиент узнает, склонен ли он к тому, чтобы переоценивать время или недооценивать. Данное упражнение клиент может выполнять в качестве домашнего задания, т. к. за счёт частого повторения, его восприятие времени должно улучшиться.

Эмоциональный компонент прокрастинации проявляется через повышенную тревожность, невротизацию, страх неудачи, эмоциональную перегруженность. В данном случае мы можем применить следующие техники:

1. Попросить клиента представить, что всё то, из-за чего он переживает, уже произошло. Как выглядела эта ситуация? Что происходит теперь?
2. Доведение страха до абсурда в воображении. Клиенту предлагается мысленно представить ту ситуацию, относительно которой он переживает. Далее, мы просим его усугублять её до такой степени, будто действие происходит в телевизионной комедии, доводя всю картину до абсурда.
3. Визуализация. Для выполнения данной техники, клиента просят удобно расположиться на его месте. Он должен закрыть глаза и вообразить себе какое-либо место, где он чувствует себя спокойно и в безопасности. Ему предлагается изучить воображаемую территорию, обратить внимание на то, есть ли там какие-то звуки, запахи, совершить приятную прогулку в данной обстановке, а затем медленно вернуться в реальность и открыть глаза.

Поведенческий компонент рассматривают как своеобразную форму научения, многократно подкрепляемое поведение. Следовательно, можно предложить клиенту использование техник тайм-менеджмента. Например, составление списка учебных заданий на неделю вперёд с обязательным указанием срока выполнения, проранжировав от более важных к менее. При этом важно, чтобы клиент часто просматривал этот список, вычёркивал выполненные пункты и знал, что делать далее.

Ещё один метод для расстановки приоритетов дел, автором которого является С. Кови, заключается в том, что клиенту предлагается классифицировать их по следующим параметрам:

- 1) важные и срочные;
- 2) важные и несрочные;
- 3) неважные и срочные;
- 4) неважные и несрочные

Благодаря распределению пунктов по данным категориям, клиент должен увидеть, выполнение каких дел ему требуется осуществить в самое ближайшее время, а также то, какие задачи следует исключить.

Пятый этап. Подведение итогов. Завершение консультирования.

Задачи этапа:

1) диагностика уровня прокрастинации с целью выявления эффективности проведённого психологического консультирования;

2) резюмирование изменений клиента, которые произошли за период консультирования.

На данном этапе мы оцениваем произошедшие изменения клиента с помощью методики «Шкала прокрастинации для студентов» С. Лэя. В ходе заключительной беседы можно спросить, замечает ли клиент в себе какие-либо изменения в результате проведённой работы, изменилось ли его отношение к учебной деятельности. Проводим рефлекссию работы, даём обратную связь. Если клиент удовлетворен результатами консультирования и считает, что на этом работу можно завершить – заканчиваем процесс, если же нет, то определяем дальнейшее взаимодействие.

#### Список литературы

1. Андронникова О.О. Основы психологического консультирования. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 415 с.
2. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. - СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
3. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, Развитие. – 2013. - № 2. - С. 22-41.
4. Шемякина О.О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов // Психология и право. – 2013. - № 4. - С. 1-14.

*Соколова И.В., магистрант II курса, направление «Психология», профиль «Психологическое консультирование»  
г.Тверь ФГБОУ ВО «Тверской Государственный университет»  
Научный руководитель - к.психол.н., доцент кафедры «Психология труда и клиническая психология» Гудименко Ю.Ю.*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОДРОСТКОВ С СУИЦИДАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ**

Подростковый суицид является глобальной проблемой человечества. Всемирная организация здравоохранения объявила суицид в тройке самых распространенных причин смерти детей подросткового возраста.

Суицид или самоубийство в переводе с латинского означает «убивать себя» и является сознательным лишением себя жизни. Подростковый возраст является самым сложным в жизни человека, т.к. на данном этапе происходит формирование личности, её ценностей и приоритетов. Основополагающая проблема суицида в подростковом возрасте заключается в том, что подросток чаще всего совершает его под влиянием эмоций, кратковременного импульса, без значительных на то причин.

Актуальность темы исследования подтверждает статистика: по данным Следственного комитета России количество детских суицидов существенно выросло в прошлом году и составило 788 случаев (2017 год – 692 случаев). Зачастую родители списывают депрессивное состояние ребенка на возрастной кризис и считают нормальными отклонения в поведении, которые могут рассматриваться как предупреждения о суицидальном риске. По-прежнему, в сети Интернет существуют «группы смерти», играющие свою роль в печальной статистике суицидов среди подростков. Каждый двенадцатый подросток в возрасте 13-17 лет пытался совершить попытку самоубийства.

Для подростков характерны резонансные самоубийства, когда счеты с жизнью сводят из солидарности с кем-то из сверстников, знакомых, или подражая кому-то из кумиров. Значимую роль негативного воздействия играют сообщения о подростковых самоубийствах в СМИ. Подобные репортажи и описания суицидов служат моделью для молодых людей, подумывающих о том, чтобы покончить с собой.

Ученые, занимающиеся проблемой детских самоубийств на рубеже веков, обнаружили закономерность, согласно которой в периоды обновления социального организма возникает реальная возможность выпадения из него наиболее слабых членов. М.Я.Феноменов отмечал тесную связь школьных самоубийств с тяжелым затяжным социально-экономическим кризисом, с атмосферой гражданской апатии, распространения психологии потребительства, практицизма и утилитаризма. Во многом эта характеристика совпадает с сегодняшней обстановкой в нашей стране [2].

Наибольшую группу риска, связанную с суицидальными намерениями, составляют подростки. Суицидальное поведение подростков относится к области «пограничной психиатрии» – области психопатий и нейропсихопатических реакций на фоне акцентуаций характера, свойственных подростковому возрасту. Только 5% суицидов, включая попытки, падает на психозы, в то время как на психопатии по европейской статистике приходится 20 – 30%, а остальное – на «подростковые кризисы», а по отечественным данным, число попыток самоубийств среди подростков одинаково в случае психопатий и акцентуаций характера [3].

Выделяют несколько типов суицидального поведения [1]:

- истинно-суицидальное поведение, проявляющееся в преднамеренном лишении себя жизни;
- демонстративное суицидальное поведение - изображение лишения себя жизни с целью привлечь на себя внимание, без реального стремления к смерти;
- аффективный суицид, характеризующийся аффективной реакцией на события;
- индуцированное суицидальное поведение: суицид, совершаемый под влиянием значимого окружения. Чаще свойственен подростковому возрасту.

Проблемой суицидального поведения занимались как отечественные, так и зарубежные психологи: Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Э. Эриксон разработали концепции, рассматривающие суицидальную активность как результат патологического прохождения возрастных кризисов или кризисов развития (и др.); теории и концепции отечественных (А.Г. Амбрумова, Ф.Е. Василюк, Г.В. Старшенбаум) и зарубежных (Д. Вильсон, Б. Грин, И. Ялом) психологов, рассматривающие суицидальную активность как реакцию на стресс под воздействием психотравмирующей ситуации; теоретические взгляды на причины суицидальной активности с учетом различных форм суицидального поведения (М.В. Зотов, А.Е. Личко, В.И. Шостак); теоретические взгляды на причины суицидальной активности с учетом возрастных особенностей подростков с суицидальной активностью (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, И.С. Кон, Ж. Пиаже, Д.Б. Эльконин и др.).

Несмотря на многочисленные теоретические и экспериментальные исследования, проблема суицида в настоящее время остается актуальной и требует дальнейшего изучения, поскольку в психологических концепциях нет единого подхода к классификации причин, видов, факторов самоубийства, а также механизмов, условий и средств реализации психологического сопровождения подростков, склонных к суицидальным формам поведения.

Таким образом, целью нашего исследования является выявление психологических проблем у подростков группы риска, с дальнейшей разработкой и апробацией психокоррекционной программы по снижению уровня суицидального риска для данной категории лиц в рамках психологического сопровождения.

Мы предполагаем, что программа психологической коррекции в рамках разработанной нами модели психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением будет работать в отношении снижения уровня суицидального риска у лиц подросткового возраста.

Под психологическим сопровождением мы понимаем процесс оказания психологической помощи подростку с целью нивелирования суицидального риска. Опираясь на теоретические основы, нами была разработана модель психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением. Основными составляющими данного процесса являются психологическое просвещение, психологическое консультирование, психологическая диагностика, психологическая профилактика, психокоррекционная работа (рис. 1).

Целью данной модели является снижение уровня суицидального риска у лиц подросткового возраста, а также информирование педагогов и родителей с целью возможного раннего распознавания суицидального поведения несовершеннолетних.

В результате реализации данной модели мы планируем получить положительную динамику в рамках снижения уровня суицидального риска у лиц подросткового возраста и повышение уровня жизнестойкости подростков.

Мы считаем, что при проведении мероприятий, способствующих снижению уровня суицидального риска учащихся в общеобразовательном учреждении, все составляющие процесса психологического сопровождения и его средства будут способствовать нивелированию суицидального поведения, а также повышению уровня самооценки и жизнестойкости. В рамках разработанной модели особое внимание, по-нашему мнению, следует уделить психокоррекционной работе, как одному из наиболее эффективных и актуальных в данном случае способов нивелирования суицидального поведения у подростков группы риска. В психокоррекционной работе планируется диагностика уровня стрессоустойчивости, депрессивного состояния, уровня суицидального риска. Полученные результаты диагностики лягут в основу разработки психокоррекционной программы, которая будет включать комплекс занятий, направленных на повышение таких показателей, как уровень самооценки,

стрессоустойчивости, снижение уровня суицидального риска и депрессивного состояния у лиц подросткового возраста.

В ходе нашего исследования, на основе теоретического анализа, нами было уточнено психологическое содержание понятия суицид, а также специфика суицидального поведения у лиц подросткового возраста. Разработана модель психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением. В рамках модели психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением, разработана психокоррекционная программа работы с подростками «группы риска» и описана её эффективность. Разработанная нами модель психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением может быть адаптирована и использована для работы психологов любых общеобразовательных организаций и центров психологической помощи, с учетом их специфики и возрастного ценза клиентов, также может применяться в работе по профилактике суицидальных действий подростков, снижению суицидального риска.

Таблица 1. Модель психологического сопровождение подростков с суицидальным поведением



Таким образом, важными условиями оптимизации процесса психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением выступают психолого-педагогическая помощь семье и работа с педагогами. Эффективность психологического сопровождения подростков с суицидальным поведением определяется личностно-ориентированным подходом, учитывающим индивидуальные и возрастные особенности и способствующим более эффективному психолого-педагогическому воздействию на развивающуюся личность в частности формирование ее ценностных ориентаций, самостоятельности, ответственности и других качеств личности.

### Список литературы

1. Андроникова О.О. Специальные основы психологического консультирования. – Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. – 414 с.
2. Корсакова С.С. Журнал невропатологии и психиатрии. – 2008. -Т.78. – Вып. 10. – С. 1559- 1563.
3. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. – СПб.: Мастера психологии, 2019. -304 с.

# **СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО**

*Материалы II Внутривузовской научно-практической конференции  
магистрантов факультета психологии*

Отпечатано с авторских оригиналов  
Подписано в печать 17.07.2020. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ. л. 3,84. Тираж 100. Заказ № 175.  
Редакционно-издательское управление  
Тверского государственного университета  
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.  
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.