

Национальный исследовательский  
Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского  
Факультет психологии  
Саратовское региональное отделение  
Российского психологического общества

# ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ: ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ЭКСПЕРИМЕНТ

Материалы юбилейной научно-практической конференции  
молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры общей  
и социальной психологии (кафедры психологии)

24 декабря 2011 года

Саратов  
ИЦ «Наука»  
2012

УДК [159.9+316:6+378.4(470.44-25).096] (082)  
ББК 88я43  
П78

*Ответственный редактор*  
д. психол. н. Л. Н. Аксеновская

**Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент** : материалы юбилейной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры психологии (кафедры психологии). – Саратов : ИЦ «Наука», 2012. – 180 с.  
ISBN 978-5-9999-1176-6

Представлены статьи молодых ученых – участников юбилейной научно-практической конференции, посвященной 40-летию кафедры общей и социальной психологии (кафедры психологии).

Научные материалы авторов посвящены широкому кругу проблем современной психологии: общей, социальной, организационной, юридической, консультативной и др.

Для исследователей, преподавателей, студентов, аспирантов, психологов-практиков и всех, интересующихся актуальными проблемами психологии.

*Авторская позиция и стилистические особенности публикаций  
полностью сохранены*

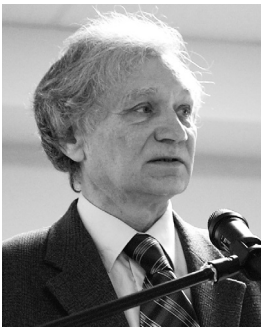
УДК [159.9+316:6+378.4(470.44-25).096] (082)  
ББК 88я43

**ISBN 978-5-9999-1176-6**

© Факультет психологии Национального  
исследовательского Саратовского  
государственного университета, 2012  
© Саратовское региональное отделение  
Российского психологического общества, 2012

*Понукалин А.А.,  
д. соц. н., профессор*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА Ю.М. ЗАБРОДИНА В СГУ**



*А. А. Понукалин*

В 60-70 годы развитие теоретической и прикладной психологии достигло высокого уровня в силу востребованности психологического знания в обеспечении эффективной работы оборонных систем страны. Так складывалась международная ситуация в то время. Требовались специалисты и научно-практические разработки в области инженерной психологии (психологии управления в системах человек-машина). В некоторых университетах открывали образовательную специальность «психология» с ориентацией на инженерную психологию, которой занимались практически все выдающиеся ученые, независимо от индивидуального профиля научных исследований. Надо сказать, что в этот период в теоретическую психологию со стороны инженерной психологии был внесен вклад, превышающий то, что было сделано ранее, а все раннее нашло свое применение в разработках того времени.

Открыли отделение психологии и в СГУ (1971), благодаря усилиям, главным образом, Л.П. Добраева, который заведовал кафедрой психологии и педагогики СГУ. Открыв специальность, плохо понимали, какие взяли на себя обязанности, поскольку об инженерной психологии представления были смутными, а психология вообще рассматривалась как, в основном, работа с текстами и людьми в плане вербализованного общения. Пришло время в соответствии с учебным планом проводить практикум по общей психологии и Л.П. Добраев обратился к ректору СГУ В.Н. Шевчику с просьбой об обеспечении 4-х семестрового практикума

всем необходимым. Когда ректор разобрался в существе вопроса, он был сильно озадачен – этот практикум по своей масштабности и оснащению был не меньшим практикума по общей физике на физическом факультете.

В 1972 г. меня вызвал ректор СГУ и, зная мои интересы в области биофизики, психофизиологии, предложил разобраться с проблемой аппаратного и преподавательского обеспечения практикума по общей психологии для студентов открывшейся вновь специальности. Дело в том, что последние два года обучения на физфаке СГУ (специальность радиоэлектроника), перейдя на вечернее отделение, работал лаборантом кафедры электроники СВЧ физфака СГУ, заведующим которой был профессор В.Н. Шевчик. Он же – научный руководитель моей дипломной работы. После окончания мной в 1964 г. университета, по указанию В.Н. Шевчика, была создана под моим руководством при НИИМФ СГУ исследовательская спецгруппа по разработке проблем, в той или иной степени близких к био– и психофизике. На ее базе начал создавать научную лабораторию, занимавшуюся проблемами биофизики, психоакустики, проектирования приборов. Впоследствии эта лаборатория и сыграла ключевую роль в том, что мне удалось и пришлось стать психологом.

Пригласил работать в лаборатории по этим проблемам, считавшимися тогда очень перспективными, своего друга Р.Х. Тугушева. До этого, в год окончания СГУ, нас направили на строительство Балаковской ГЭС руководить студенческими строительными отрядами физфака СГУ. Здесь и познакомился с Р.Х. Тугушевым, также руководителем отрядов, выпускником кафедры радиофизики. У нас оказались близкими интересы в области философии, научной фантастики, техники, образа жизни, представлений о мире и человеке. Зародилась на многие годы дружба на духовной основе. В Балаково мы ездили два года подряд, где наша дружба стала основанием единомыслия и сотрудничества.

В спецлаборатории, созданной по указанию В.Н. Шевчика, мы разрабатывали конструкции HiFi аудиотехники, с чем тогда в стране были проблемы. Занимались и научно-технической проблемой цветомузыки, учитывая и психофизиологию цвето– звуко восприятия. Взялись разрабатывать и конструировать Hi-Fi НЧ-громкоговоритель, в чем в то время мы принципиально отставали от Запада. Р.Х. Тугушев построил полевую теорию акустического излучателя, я разработал теорию электромагнитного контура излучателя. На этой основе сконструировали, используя собственные изобретения, излучатель, стандартные испытания которого во ВНИИ ИРПА им. А.С. Попова (Ленинград) вызвали удивление как характеристиками, так и необычностью технических решений (которые впоследствии широко использовались и в отечественной, и зарубежной акустике). Наши теоретические разработки (особенно полевая модель Р.Х.) еще много лет пользовались авторитетом во ВНИИ ИРПА.

На предложение ректора я дал согласие заняться психологией и проблемой практикума и в должности ст. преподавателя кафедры, руководи-

мой Л.П. Добраевым, организовал оснащение и проведение практикума по общей психологии, что и стало первым предметом моей преподавательской деятельности. Практикум был полностью аналогичен таковому же в МГУ, некоторая аппаратура была оригинальной. Кроме этого впоследствии создали еще спецпрактикум, учебную специализацию и лабораторию по инженерной психологии. Поскольку подготовка психологов была ориентирована на психологию труда и инженерную психологию, нужны были преподаватели и с естественнонаучным образованием.

Предложил ректору взять на кафедру Р.Х. Тугушева, поскольку после окончания аспирантуры его направили в пединститут, но мне желательно, чтобы он продолжал работать со мной. Ректор согласился и на кафедре нас стало уже двое. Для обеспечения работы практикума (создания приборов) нужен инженер и Р.Х. предложил кандидатуру В.В. Козача, который по своим способностям превзошел все ожидания. Он мог все, нужное в лаборатории, не только сконструировать, изобрести, но и изготовить своими руками. В этом плане мы уже не знали забот.

В соответствии с учебным планом студенты-психологи должны проходить практику и мы, трое физиков, организовывали ее на крупных промышленных предприятиях оборонного комплекса, используя свои связи с их руководителями. Практика проходила, в основном там, где имелись социологические службы, но впоследствии были освоены многие, наиболее крупные предприятия оборонного комплекса, где студенты выполняли исследования в рамках дипломных работ. Надо сказать, что много лет мы занимались психологией управления на промышленных предприятиях и по этой тематике разрабатывались дипломные проекты.

Первым значительным научным событием для нас был научный семинар (1976) «Социально-психологические проблемы создания АСУ» (АСУ – автоматизированные системы управления), организованный в Саратове НИИ Общей и педагогической психологии АПН СССР на базе СГУ и СПИ, в котором приняла участие группа сотрудников этого НИИ во главе с А.И. Прохоровым – заведующим отделом прикладных проблем НИИ, членом Совета по кибернетике при АН СССР, инициатором семинара. Мы выступили с докладами: «Социально-психологические проблемы проектирования АСУ» (Р.Х. Тугушев); «О проблемах управления эмоциональным состоянием оператора АСУ (А.А. Понукалин); «Особенности взаимодействия в СЧМ, определяемые внушаемостью оператора» (В.В. Козача).

Новая эпоха в развитии и лаборатории, и учебного процесса началась со знакомства с Ю.М. Забродиным, бывшим в то время заместителем директора Института психологии АН СССР. Начался период разработки проблем психоакустики в контексте психофизики. Огромное значение имело сотрудничество и совместная работа с представителями школы Ю.М. Забродина: В.Н. Носуленко и А.П. Пахомовым, а также и многими другими сотрудниками Института психологии. Новым содержанием на-



Ю. М. Забродин

полнилось продолжение работ с ВНИИ РПА им. А.С. Попова под руководством Ю.М. Забродина. Изучались проблемы психологии восприятия шумов в акустических условиях кабины космического летательного аппарата. Разрабатывалась теория и практика акустических программ психологической поддержки и разгрузки для космонавтов.

Первая значительная конференция, в которой мы приняли участие по инициативе Ю.М. Забродина, проходила в Ленинграде (1979) – 5-й Всесоюзный конгресс по инженерной психологии под научным руководством Б.Ф. Ломова. Председатель – А.А. Крылов (декан факультета психологии ЛГУ) и зам. председателя – Ю.М. Забродин. Оказалось, что инженерной психологией занимаются многие известные, знаменитые и выдающиеся психологи, будучи специалистами в самых разных областях психологии. Вот их краткий список: В.А. Ганзен, Г.М. Зараковский, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков, Т.П. Зинченко, Б.М. Величковский, Д.Н. Завалишина, А.И. Нафтульев, В.Ф. Венда, В.М. Мунипов, В.А. Бодров, В.Ф. Рубахин, А.П. Чернышев, Р.В. Агузумян, Л.П. Гримак, В.Г. Зазыкин, О.Г. Носкова, Л.П. Щедровицкий, В.А. Пономаренко, Л.Г. Дикая, Л.А. Китаев-Смык и многие другие.

Внушительным выглядит список Всероссийских конференций, проведенных у нас в Саратове на базе СГУ (инициатива Ю.М. Забродина), по материалам которых изданы сборники научных трудов. Правда, начинали с небольшой брошюры: «Экспериментальная психология». – Саратов: СГУ, 1980. Среди авторов: Ю.М. Забродин, В.Г. Зазыкин, Н.В. Крогиус, А.А. Понукалин, Р.Х. Тугушев, В.В. Козача, Ю.В. Пашнин и другие сотрудники нашей лаборатории. Затем сборники стали более солидными и расширился авторский коллектив.

1. Сборник «Проблемы психологической поддержки операторов человеко-машинных систем», 1983. Ред. Ю.М. Забродин, СГУ. Здесь представлены материалы одноименной Всесоюзной научной конференции Института психологии АН СССР совместно с СГУ. В этом сборнике Ю.М. Забродин опубликовал одну из капитальных работ: «Психологическое проектирование и анализ психической регуляции операторской деятельности». В русле тематики сборника мы совместно с ним представили работу: «Психологическая поддержка операторов СЧМ», что послужило началом нового периода научных исследований в лаборатории с целью разработки практических программ для космонавтов, психологией которых интенсивно занимались в Институте психологии под руководством Ю.М. Забродина.

Р.Х. Тугушев опубликовал в сборнике статью «К проблеме интерпретации и шкалирования данных при изучении некоторых личностных

свойств и особенностей операторов», которая стала началом его работы над кандидатской, а затем и докторской диссертациями.

В рамках данного направления конструировали так называемые комнаты психологической разгрузки для промышленных предприятий, чем в большей степени занимался В.В. Козача, создавая реальные конструкции, например, на заводе технического стекла, где это было крайне необходимо.

Надо сказать, в эти годы был принципиально решен вопрос о создании в Саратове лаборатории психологических измерений в качестве филиала Института психологии АН СССР под моим руководством. Тогда уже были открыты отдельные академические институты (в перспективе создания Саратовского академического центра). Мы с Ю.М. Забродиным были приняты заведующим отделом науки Саратовского обкома КПСС, где согласовывались вопросы такого порядка, А.Ф. Резчиковым (ныне чл.-корр. РАН, заместитель руководителя академического центра в Саратове, в данном сборнике опубликована его научная работа). Оказалось, что он занимается разработкой и созданием человеко-машинных систем и разговор Александра Федоровича с Юрием Михайловичем, к моему удовольствию, велся на одном языке. К сожалению, на создание лаборатории Институту психологии денег не выделили, поскольку было необходимо финансировать «симметричный» ответ на запуск США космического корабля «Шаттл». Его разработка велась открыто (хотя должна была быть сверхсекретной в условиях жесточайшей конкуренции двух ведущих держав мира). Открытость представлялась нашим, видимо, как дезинформация, имеющая целью направить ресурсы нашей страны по тупиковому пути, и наши подобными разработками не занимались.

2. Сборник «Проблемы психологии субъективных суждений и оценок», 1984. Ред. Ю.М. Забродин, СГУ. Это был сборник по материалам следующей Всесоюзной научной конференции, проведенной у нас под председательством Ю.М. Забродина. Он был научным руководителем моей диссертационной работы «Психологические особенности оценки сложных сигналов», защищенной в Институте психологии АН СССР (1979), и психология оценивания стала фундаментальной темой наших исследований.

Эта проблема заинтересовала также кафедру и был подготовлен и выпущен научный сборник под редакцией Л.П. Добраева «Проблемы оценивания в психологии» (1984), где он представил ключевую статью «К постановке проблемы оценивания в психологии». Опубликованы статьи классиков отечественной психологии – К.К. Платонова и И.В. Страхова, а также исследователей из других городов, преподавателей нашей кафедры и сотрудников лаборатории. Таким образом, благодаря этому изданию, психология оценивания стала общетеоретической проблемой. Для лаборатории инженерная психология по-прежнему оставалась ключевым направлением научно-практических работ. Поэтому следующая Всероссийская научная конференция была посвящена психологии оператора.

3. Сборник «Психические характеристики деятельности человека-оператора», 1985. Ред. Ю.М. Забродин, СГУ. Опубликована фундаментальная работа, имеющая значение теоретического основания для развития многих направлений в практике решения психологических задач: Ю.М. Забродин. «Деятельность человека и ее психологическое проектирование (Проблемы психологического анализа и синтеза деятельности)». Мы представили и совместную с ним работу: «Проблемная ситуация как характерологическая особенность операторской деятельности». Опубликована и отдельная моя статья – «Факторы детерминации человеческой деятельности. Потребность, мотив, цель». Вот так выглядел авторский коллектив: Бодров В.А. (ИП АН СССР) Орлов В.Я., Пахомов А.П. (ИП АН СССР), Агузумцян Р.В. (Ереван), Пашнин Ю.В., Епифанов Е.Г. (ИП АН СССР), Чепляев В.Л., Чернышев А.П. (МВТУ им. Баумана), Шаповалов В.И. (Куйбышев), Шляхтин Г.С. (Горький), Голубинов В.В., Черняева Т.И., Страхов И.В., Носуленко В.Н. (ИП АН СССР), Денисов В.А. (ИП АН СССР), Харитонов А.Н. (ИП АН СССР), Козача В.В., Южанинова А.Л., Дикая Л.Г. (ИП АН СССР), Лученкова Е.В., Силантьев В.В.

4. Сборник «Измерение психических характеристик человека-оператора», 1986. Ред. А.А. Понукалин, СГУ. Здесь представлены статьи Ю.М. Забродина и многих сотрудников Института психологии АН СССР (в частности, В.Н. Дружинина), опубликована статья одного из ведущих психофизиологов страны Е.Н. Соколова (МГУ) и его коллеги Ч.А. Измайлова. Опубликованы статьи сотрудников нашей лаборатории и ныне работающих сотрудников кафедры психологии: Н.М. Авдеевой (Романовой), А.А. Карелина, Е.В. Лученковой (Рягузовой). Проблема психологических измерений на то время представлялась чрезвычайно актуальной, наша лаборатория этим занималась интенсивно в плане фундаментальных исследований и в этом сборнике представлены две мои работы: «Понятие измерения в философии» и «Измерительная функция психики».

5. Сборник «Субъективная оценка в структуре деятельности», 1987. Ред. Ю.М. Забродин, СГУ. Одноименная Всесоюзная научная конференция вызвала интерес у многих, не занимавшихся инженерной психологией, в силу общности рассматриваемой тематики, имеющей фундаментальный характер и большое практическое значение. Ю.М. Забродин опубликовал очередную ключевую работу «Психическая функция оценивания и регуляция человеческой деятельности». Были представлены статьи Л.П. Доблаева, Л.Г. Вяткина (чл.-корр. АПН СССР, заведующего кафедрой педагогики в то время), Р.Х. Тугушева, А.Л. Южаниновой, Т.Д. Калистратовой, Е.В. Рягузовой, Т.И. Черняевой, А.А. Карелина, Ю.В. Пашнина и других (сотрудников лаборатории). Совместно с Ю.М. Забродиным мы опубликовали статью «Психологические характеристики субъективного оценивания» и представлена моя работа: «Системообразующая функция оценивания».

6. Сборник «Психологические механизмы формирования оценочных суждений», 1989. Ред. А.А. Понукалин, СГУ. Проблемные направления



исследований по теме представлены в статье: Понукалин А.А., Рягузова Е.В.. «Психология субъективных суждений». Опубликовано также фундаментальная работа: Добраев Л.П. «Суждение и текст». Авторский коллектив выглядел следующим образом: Кизименко Л.Д. (Центр подготовки комонавтов), Орлов В.Я., Чепляев В.Л., Голубинов В.В., Тарасов В.Б. (ИП АН СССР), Южанинова А.Л., Тугушев Р.Х., Похилько В.И. (МГУ), Никонов А.В. (Институт медико-биологических проблем), Калистратова Т.Д., Силантьев В.В., Авдеева Н.М., Хомутов В.П. (заведующий психофизиологической лабораторией Военного училища летчиков), Козача В.В., Черняева Т.И., Пашнин Ю.В., Пахомов А.П. (ИП АН СССР), Карелин А.А., Кос Н.И. В соответствии с тематикой конференции мной была представлена статья: «Психологические механизмы формирования субъективных оценочных суждений».

7. Сборник «Психология труда в условиях проблемных ситуаций», 1996. Ред. А.А. Понукалин. Одноименная Всесоюзная конференция была проведена еще в 1989 году – период разброда и социальных катаклизмов. Это была последняя научная конференция такого уровня, которую я задумал и организовал. Идею заняться разработкой психологии проблемной ситуации предложил мне еще в первые годы становления кафедры психологии Л.П. Добраев, за что ему благодарен, поскольку впоследствии понял, что это одна из ключевых тем теоретической психологии, когда на очередном повышении квалификации на факультете психологии МГУ предложил А.М. Матюшкину опубликовать совместную статью в журнале «Вопросы психологии» (АПН СССР) на эту тему. Статья «Проблемные ситуации в психологической подготовке в вузе» была опубликована в № 2 за 1987 год.

В конечном счете, появилась идея провести данную конференцию у нас, используя возможности В.Н. Носуленко, который был тогда ученым секретарем Института психологии АН СССР и возглавлял научно-практическую корпорацию в Академии наук. В конференции приняли участие: Ю.М. Забродин, А.М. Матюшкин (чл.-корр. АПН, директор Института общей и педагогической психологии АПН), В.А. Пономаренко (начальник Института авиационной и космической медицины МО СССР, чл.-корр. АПН, генерал), В.А. Бодров (заместитель директора Института психологии АН СССР. Статьи, с последним тесно сотрудничал доцент нашей кафедры, работавший и в лаборатории, В.Я. Орлов. Они впоследствии опубликовали монографию по одному из важнейших вопросов инженерной психологии: В.А. Бодров, В.Я. Орлов. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Институт психологии РАН, 1998).

В работе конференции приняли участие те, кто входил в основной состав сложившегося за эти годы коллектива, состоящего из представителей Института психологии, нашей лаборатории и кафедры психологии. Темы пленарных докладов.

– В.А. Пономаренко «Проблемные условия деятельности и требования к профессионализму».

– Ю.М. Забродин «Экологический подход к психологии проблемной ситуации».

– А.М. Матюшкин «Психологическая структура и классификация проблемных ситуаций, возникающих в экстремальных условиях профессиональной деятельности».

– А.А. Понукалин «Проблемная ситуация как важнейшее условие психического развития личности».

Это была последняя из данной серии конференция, наступил период начала 90-х годов, когда казалось, что все погибло – нам месяцами не платили зарплату как преподавателям, не говоря уже о финансировании научных работ.

Пришлось, как и многим другим, заниматься коммерцией. Началась эпоха работы в должности гендиректора «Центра международного сотрудничества в области психокибернетики» РАН, созданного по инициативе В.Н. Носуленко и в контексте его идеи, представленной в сборнике «Человек-техника-акустическая среда». М.: АН СССР, 1989.

Кроме конференций в Саратове Ю.М. Забродин организовывал тематические Всесоюзные конференции в других городах и мы принимали активное участие в этих конференциях. В частности, в Звенигороде.

1979, «Проблемы измерения психических характеристик человека в познавательных процессах».

1980, «Проблема профессиональной готовности в особых условиях».

1981, «Эффективность деятельности оператора».

1982, «Психические состояния и эффективность деятельности».

1983, «Проблемы профессионального отбора операторов».

На пленуме Общества психологов СССР, проводившимся в Институте психологии АН СССР (1982), с пленарными докладами выступили А.А. Бодалев – О развитии советской психологической науки за 60 лет; Ю.М. Забродин – О развитии практической психологии (проблемы психологической службы в стране). В работе пленума принимала участие и наша делегация.

Кроме конференции в Звенигороде 1983 года Ю.М. Забродин организовал Конференцию в Риге «Проблемы управления состоянием человека-оператора». Здесь очень полезными были неформальные диспуты нашей группы с Л.П. Гримаком, В.А. Пономаренко, Ю.М. Забродиним и другими корифеями на тему о том, что же все-таки представляет из себя человек в обычной жизни.

В 1983 году посчастливилось принять участие в конференции «Проблемы комплексного изучения человека, проведенной в Институте психологии АН СССР. Уникальность конференции состояла в том, что ведущие специалисты в области социально-гуманитарных наук признали приоритет психологии как метанауки о человеке и обществе. Увидеть и услышать этих специалистов на одном мероприятии практически, наверное, невозможно. В частности, выступили: чл.-корр. АН

СССР Б.Ф. Ломов («Система наук о человеке»), чл.-корр. АН СССР И.Т. Фролов («Комплексный подход и единая наука о человеке»), Чл.-корр. АН СССР Г.Л. Смирнов («Комплексное изучение и воспитание человека»), академик Д.К. Беляев («Некоторые проблемы человеки»), академик Н.П. Дубинин («Биологические предпосылки развития высших качеств человека»), академик Н.П. Бехтерева («Материальные основы психической деятельности человека»), чл.-корр. АН СССР П.В. Симонов («Ключевое значение проблемы потребностей в изучении психофизиологии человека»), академик Н.Н. Блохин («Наука о человеке и медицина»), чл.-корр. АН СССР Е.П. Попов («Социально-психологические вопросы трудовой деятельности в условиях робототизированного производства»), академик Ю.В. Бромлей («Этнографические аспекты изучения человека»), чл.-корр. АН СССР В.П. Алексеев («Историко-антропологическая динамика и биологическая адаптация народов СССР»), чл.-корр. АПН СССР В.В. Давыдов («Понятие человека и его жизнедеятельности в марксистско-ленинской философии и психологии»), академик АПН СССР А.Г. Хрипкина («Педагогика и возрастная физиология»).

Кроме академиков выступили также доктора наук, ставшие сегодня уже классиками. Психологи – В.М. Русалов, А.В. Брушлинский, Е.В. Шорохова, Л.И. Анцыферова; социолог В.А. Ядов и другие представители наук о человеке.

В это время ректором СГУ, после кончины В.Н. Шевчика, стал А.М. Богомолов, занимавшийся проблемами искусственного интеллекта. Мы с Р.Х. Тугушевым приняли самое активное участие в разработке данного направления в контексте психологии и математики. Издан с нашими статьями сборник под редакцией А.М. Богомолова: Искусственный интеллект.– Саратов: СГУ.-1983. Вып. 1. Статьи: Р.Х. Тугушев «Проблемы психотехнического отражения некоторых характеристик интеллектуально подвижных систем»; А.А. Понукалин «Социальные проблемы искусственного интеллекта».

В 1984 году Ю.М. Забродин организовал на базе Ереванского государственного университета конференцию «Психологические аспекты тренажеростроения», в которой мы приняли участие делегацией нашей лаборатории, поскольку разрабатывали технический психо-тренажерный комплекс на основе технологий распознавания несемантических характеристик речи. В этом же году он собрал совещание по авиационно-космическим тренажерам в Пензе с участием космонавтов. Было очень интересно, когда В.А. Пономаренко, сидя в кабине военного самолета в цеху авиационного завода, критиковал с позиций психологического обеспечения кабины, создателей самолета, удивляя их знанием тонкостей в работе пилота, хотя в качестве такого специалиста он был им не известен. В.А. Пономаренко – д. м. н., чл.-корр. АПН СССР, генерал, начальник Института авиационной и космической медицины МО СССР.

К этому времени достаточно глубоко осваивали методологию системного подхода в контексте философско-психологических разработок Б.Ф. Ломова и психолого-конструктивных Ю.М. Забродина. В 1984 году принял участие в конференции «Теория, методология и практика системных исследований», проводившейся Всесоюзным НИИ системных исследований АН СССР, с докладом «Субъективное измерение, оценка и психологическая структура принятия решения». Так целостный психический процесс, структурная схема которого разрабатывалась Юрием Михайловичем, стал предметом системных исследований в общенаучном плане.

В 1987 году участвовал в работе VIII Международного конгресса по логике, методологии философии науки по приглашению Е.Н. Соколова, возглавлявшего психологическую секцию Конгресса, который впервые проводился в нашей стране по инициативе чл.-корр. АН СССР И.Т. Фролова. Выступал с докладом «Психология познавательной деятельности». Понятие «мысленный эксперимент» вызвало повышенный интерес у китайской делегации, по поводу чего потом они пытались выяснить у меня то, о чем не сказано в докладе, и настойчиво приглашали меня в Китай. Приглашение было серьезным, поскольку руководитель делегации оказался (по его золотой визитке) близок высшему эшелону и власти, и академической науки. Это заставило меня впоследствии задуматься о сущности проявленного интереса и результаты размышлений оказались плодотворными в научном плане.

В последующие годы имело определенное значение участие в Съездах Общества психологов СССР, Ломовских чтениях. 1989 год – Съезд ОП, доклад на тему: «Категория психическое». Такой философский подход не понравился В.П. Зинченко, который, подводя итоги заседания его секции, неодобрительно высказался в отношении идей «панпсихизма», явно имея в виду мое выступление. Р.Х. Тугушев выступил с чрезвычайно интересным докладом: «Психологические платежи в жизни общества в их связи с причинами и исходами событий».

Первые Ломовские чтения (1991), доклад «Методологические проблемы построения системной психологической теории» опубликован в первом разделе сборника «Проблемы методологии, теории и истории психологии». Доклад Р.Х. Тугушева «Некоторые задачи практической психологии в современных условиях» опубликован в разделе «Проблемы инженерной психологии и психологии труда». Вторые Ломовские чтения (1994), доклад на тему: «Измерительно-оценочная основа психического отражения» посвящен утверждению о том, что восприятие включено в целостный процесс взаимодействия субъекта со средой (в ее многообразных проявлениях) и условиями бытия.

Саратовская психология в рамках школы Ю.М. Забродина оценивалась довольно высоко психологической общественностью не только ИП АН СССР, но и факультета психологии МГУ. Можно привести два

показательных примера. В 1987 году МГУ проводил конференцию «Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народное хозяйство», где пленарные доклады делали Б.Ф. Ломов, Г.А. Андреева, Е.А. Климов. В общей дискуссии «Как готовить психолога в период перестройки» меня включили в число ведущих вместе с Е.А. Климовым и В.Я. Ляудис.

Другой пример: 1-я Всероссийская научно-методическая конференция психологов «Развивающая психология – основа гуманизации образования», проводившаяся в 1998 году МГУ, ИП АН СССР, РПО. Председателем был ректор МГУ академик В.А. Садовничий. Первая секция Конференции: «Стратегия психологического образования в 21 веке», председатели – В.В. Рубцов, Ф.Е. Василюк, В.Н. Дружинин, Р.Х. Тугушев. Третий доклад наш: Понукалин А.А., Тугушев Р.Х. «Социопсихологическая направленность гуманитарных образовательных программ». Всего же на Конференцию было представлено несколько сотен докладов.

Эпоха конференций в СГУ, проводившихся по моей инициативе, завершилась фактически в 2002 году, когда я организовывал ежегодные конференции в СГТУ и в рамках одной из них «Стратегии и перспективы современного общественного развития» провели с Р.Х. Тугушевым в СГУ секцию: «Стратегии психического развития человека в современном обществе. Издали сборник трудов под нашей с ним редакцией. Сущность проблемы представлена, в частности, в наших статьях: А.А. Понукалин – «Стратегии и перспективы развития психики современного человека»; Р.Х. Тугушев – «Шкалирование в психологии, системная модель психики и эволюционные перспективы личности»; В.В. Козача – «Социопсихологические критерии профессионализации».

Подводя итоги развития школы Ю.М. Забродина в Саратове, следует сказать о том, что его вклад в психологию трудно не только переоценить, но и оценить до конца даже и за тот период нашего плодотворного сотрудничества. Он первый поставил вопрос о разработке конкретно-методологических оснований современной психологии на фоне анализа существовавших на то время общенаучных принципов материалистической методологии. Ему принадлежит приоритет в разработке теоретических оснований практической психологии и механизмов ее организации в масштабах страны (иерархия психологических служб). Масштабы его научно-организационной работы в должности заместителя директора Института психологии АН СССР поражали воображение. Фактически им была создана распределенная по всей стране структура центров психологических разработок, объединенных в единую научно-практическую школу.

Юрий Михайлович ввел в анализ понятие «идеального объекта», преодолев тем самым неопределенности, связанные с бесконечностью свойств психики как объекта научного познания. Он первый разработал и обосновал существование системной структуры процессов решения психофизических задач человеком и это была первая формализованная схема

системы психических процессов, что, как мне кажется, не понято многими и до сих пор. Мировой науке, кроме всего прочего, он подарил «обобщенный психофизический закон», завершив тем самым споры по поводу справедливости многих психофизических законов классиков – Фехнера, Стивенса, Хелсона и других. Следовательно, его по праву можно считать «надклассиком» в области психофизики, хотя для меня он не просто психолог, но Ученый, обладающий выдающимися качествами познавателя.

Основная задача, которую Юрий Михайлович решал в психофизике, определялась, как он ее характеризовал (по моим впечатлениям и интерпретации), сводилась к следующему. Мы имеем дело с воздействием на органы чувств сигналов физической природы и эти сигналы, как физические, не могут просто исчезнуть, раствориться. Важно понять, как они преобразуются в явления психические, другими словами – каким образом физическое становится психическим. Для понимания сущности подобных процессов он разработал теорию сенсорного пространства в качестве идеального объекта. Мне же с самого начала сенсорное пространство представлялось реальностью, той областью и специфическим субстратом, где происходят преобразования «физическое-психическое» и «психическое-физическое». В отличие от классической психофизики меня больше интересовало второе преобразование, причем, не опосредованное физическим телом человека.

В 80-х годах мы проводили эксперименты, имеющие целью установить, возможна ли передача на расстояние субъективного образа представления, удерживаемого в сознании и мысленно направляемого участникам испытания. Процедура эксперимента была разработана по классической схеме научного эксперимента, чтобы исключить инсинуации. По данным эксперимента, который в разных модификациях затем повторялся в различных условиях, включая вариации расстояния, времени и умственных действий участников испытаний, был получен факт передачи психического образа на расстоянии непосредственно без применения какого-либо технического устройства и известного физического посредника. Тем самым, стало понятно, что существует некая субстанция, способная выполнять операции передачи психических образов от одного сознания другому. Стало быть, психический образ (предметное содержание сознания) может перемещаться в физическом пространстве (материальном субстрате по Р. Декарту) или в своей «копии» выходить за пределы, если они существуют, индивидуального сознания. Трансляция образа представляется как явление субъективно-объективное (психическое и физическое), поскольку образ передается на расстоянии, т. е. перемещается в физическом пространстве и времени, будучи порожденным в сознании, внедряется в психику другого и вызывает в ней действие – образ представления.

Возникает вопрос – имеет ли физический субстрат (подчиняющийся физическим законам) отношение к передаче психических образов?

Влияние психического образа на физические процессы во внешнем мире изучалось в экспериментах, которые проводились на базе лаборатории электронных колебаний физического факультета СГУ. В качестве объекта воздействия служил газоразрядный вакуумный прибор, включенный в электрическую цепь, в которой при некоторых начальных условиях возникают колебания электрического тока с определенной частотой и постоянной амплитудой. Индуктор «мысленно» воздействует на прибор с целью изменения параметров этих колебаний. Эффект воздействия обнаружен у 14 из 23 участников испытания. В результате сознательного воздействия на газоразрядный промежуток в приборе наблюдалось плавное нарастание амплитуды колебаний до некоторого максимального значения. После окончания воздействия произвольно регулируемый параметр возвращался в исходное состояние. Отклики объекта на разные по психологическому содержанию воздействия различались и были характерными.

Идеи экспериментов в рамках постклассической психофизики зародились еще тогда, когда в 1972 году меня первый раз направили на ФПК в МГУ. Поскольку подготовку психологов в СГУ ориентировали на инженерную психологию, курс которой мне и пришлось читать, то прикрепился к кафедре В.П. Зинченко. Мне казалось необходимым проверить гипотезу, возникшую у меня в результате изучения трудов И.М. Сеченова, когда я обратил внимание на кибернетический характер системного устройства, которое он назвал «Щупалом». Это рука, как часть тела, снабженная (на кончиках пальцев, главным образом) симбиозом чувствительных и моторных компонентов системы, функционирующих в процессах освоения окружающей среды одновременно. При этом субъективный образ осваиваемого возникает не только посредством чувственного отражения, но и посредством механического воздействия на него.

По аналогии, в отношении к органу зрения, должен существовать подобный синтез, но уже в области ЭМ-волн. Значит, нужно попытаться обнаружить соответствующее излучение органа зрения в ситуации восприятия (то есть, когда возбуждены рецепторы сетчатки глаза). В.П. Зинченко разрешил проверить гипотезу и дал указание А.И. Назарову обеспечить необходимой аппаратурой и условиями (эксперимент следовало проводить в идеально затемненном помещении). В.В. Козача изготовил и привез из Саратова необходимые приборы – светодиодный индуктор и широкополосный ФЭУ, согласованный с усилителем и осциллографом с памятью, выделенным мне А.И. Назаровым и совершенно уникальным на то время. В данных испытаниях удалось обнаружить эффект регистрации некоего наведенного излучения (именно от глазного яблока испытуемого, вдоль оптической оси), что служит аргументом в пользу проверяемой гипотезы.

В научном плане наибольший интерес для меня представляет философия «Единого» и в этом контексте – единая психологическая теория, в

которой отражается идея синтеза физического и психологического аспектов знания о мироздании и миропорядке. Размышления по этому поводу основываются на понимании того, что физическая наука исчерпывает свои возможности описания глубин мироздания, т.е. имеет свой гностический предел, когнитивный порог, за которым эти глубины станут познаваемыми в рамках теоретической психологии, если удастся разработать категорию «Единого». Собственно, это и есть итог развития психологического направления в познании, у истоков которого стояла тематика, порой вынужденная, нашей лаборатории в рамках научной психологической школы Ю.М. Забродина.

Одним из итогов развития научных направлений этой школы может служить ряд, в частности моих, монографических работ.

- Введение в психоакустику. Саратов: СГУ, 1991.
- Теоретические вопросы формирования системы подготовки кадров/Ред. акад АН СССР И.Ф. Образцов, чл.-кор. АН СССР Б.Ф. Ломов. М.: ИПАН СССР, 1992.
- Системная психологическая теория и общественная практика / Ред. Б.Ф. Ломов. М.: ИП РАН, 1993.
- Социальная философия и психология. Саратов: ЦМС РАН, 1994.
- Руководитель социопсихологической службы. Методология образовательных программ. Саратов: СГУ, 1994.
- Экопсихология труда (по гранту Миннауки РФ). Саратов: СГУ, 1995.
- Инновационная методология довузовского образования. Саратов: СГАУ, 1995 (в соавторстве с Г.Г. Коннычевой).
- Социоэкономическая психология рынка. Саратов: СГУ, 1995.
- Метод эксперимента (учебное пособие). Саратов: СГУ, 1996.
- Психология, педагогика, акмеология высшего образования. Саратов: СГТУ, 2002.
- Акмеология. Часть 1. Теоретическая акмеология. Часть 2. Практическая акмеология (с грифом МО РФ, призер конкурса «300 лучших учебников РФ»)/Ред. А.А. Понукалин. Саратов: Латанов, 2003.



# СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Берлейн Е.В., Кравцова А.К.*

## УРОВЕНЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Современные крупномасштабные изменения в жизни страны объективно обуславливают поиск новых подходов к повышению эффективности деятельности организаций и предприятий, что, в свою очередь, повышает важность совершенствования управленческой деятельности, изучения факторов, влияющих на нее и качественной их диагностики.

Поскольку деятельность руководителя связана, прежде всего, с общением, то большое значение имеет его способность опознавать и управлять своими и чужими эмоциями, иными словами эмоциональный интеллект, исследованию которого в последнее время уделяется особое внимание. Для его измерения разрабатываются различные методики. Одной из таких методик, является опросник «ЭмИн» Д.В. Люсина, существенным достоинством которой является то, что она разработана отечественным автором и апробирована на русскоязычной выборке.

Проводится множество исследований, выявляющие связи эмоционально интеллекта (далее ЭИ) с различными особенностями управленческой деятельности: подчеркивается необходимость развития эмоционального интеллекта у руководителей (Адизес<sup>1</sup>, Вайсбах<sup>2</sup>), определяются особенности выполнения управленческих функций с точки зрения ЭИ (Егоров)<sup>3</sup>, выявляются положительные корреляции между ЭИ и органи-

---

<sup>1</sup> Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / Пер. с англ. под науч. ред. А. Г. Сефериана. СПб.: Питер, 2007. 384 с.

<sup>2</sup> Вайсбах Х., Дакс У. Эмоциональный интеллект. М.: Лик Пресс, 1998.

<sup>3</sup> Егоров И.А. Влияние уровня эмоционального интеллекта руководителей организации на выполнение управленческих функций, Автореф. дис. канд. псих. наук. М., 2006. 20с.

зиторскими способностями<sup>1</sup>, существуют попытки показать связь ЭИ и эффективности деятельности руководителя (Панкова)<sup>2</sup>.

В зарубежных работах можно встретить даже понятие эмоционального лидерства, которое подразумевает лидера, эффективность которого на 80% определяется его развитым эмоциональным интеллектом (Гоулман)<sup>3</sup>. Тем не менее, периодически можно встретить исследования, абсолютно противоречащие предыдущим примерам, которые так же показывают с помощью валидных методик, что существует обратная связь между ЭИ и эффективностью деятельности (Войтачевский)<sup>4</sup>.

В связи с этим видится актуальным поиск причины этих расхождений. Гипотеза нашего исследования состоит в том, что руководители из организаций с разным типом организационной культуры имеют разный уровень ЭИ. Как указывает М. Подцероб, ссылаясь на М. Пукита, «В России до сих пор сильны авторитарные и клановые традиции управления. В компаниях с такими корпоративными культурами не интересуются развитием ЭИ топ-менеджеров и сотрудников, так как в подобных культурах преобладает политика и, как следствие, практикуется скрытое манипулирование»<sup>5</sup>.

Для проверки этой гипотезы нами были проведены соответствующие исследования в двух типах организационных культур: иерархической и рыночной (в соответствии с классификационной схемой Камерона и Куина)<sup>6</sup>.

Исследование проводилось с использованием методики ЭИ<sup>7</sup> (Люсин Д.В.), в основу которой положена трактовка ЭИ «как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими»<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Цит. по: *Андреева И.Н.* Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. 2006. № 3. С. 78-86.

<sup>2</sup> *Панкова Т.А.* Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. № 2(10). [Электронный ресурс] URL: <http://psystudy.ru>. 0421000116/0010. (дата обращения: 01.12.2012).

<sup>3</sup> *Goleman D.* *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam, 1998.

<sup>4</sup> *Wojtaszewski S.A., & Aalsma M.C.* (2004). The contribution of emotional intelligence to the social and academic success of gifted adolescents as measured by the Multifactor Emotional Intelligence Scale – Adolescent version. *Roeperv Review*, 27, 25-30.

<sup>5</sup> *Подцероб М.* Прибыль от ума и чувства // Электронное периодическое издание «Ведомости» (Vedomosti) №197(2963) [Электронный ресурс] URL: [http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/269462/pribyl\\_ot\\_uma\\_i\\_chuvstva](http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/269462/pribyl_ot_uma_i_chuvstva) (дата обращения 19.10.2011)

<sup>6</sup> *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.

<sup>7</sup> *Люсин Д.В.* Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭИ<sup>7</sup> // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.

<sup>8</sup> *Люсин Д.В., Марютина О.О., Степанова А.С.* Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2004. С. 128-140.

Результаты опросника выдаются по 10 шкалам, 5 основным и их различным комбинациям. Основные шкалы: «ВП– способность к осознанию своих эмоций»; «ВУ– управление своими эмоциями»; «ВЭ – контроль экспрессии»; «МП– понимание чужих эмоций»; «МУ– управление чужими эмоциями»; При этом в структуре общего ЭИ (ОЭИ) он выделяет межличностный ЭИ (МЭИ) – понимание эмоций других людей (МП) и управление ими (МУ) и внутриличностный ЭИ (ВЭИ) – понимание собственных эмоций (ВП), управление ими (ВУ) и контроль экспрессии (ВЭ). Кроме того, ОЭИ можно представить в виде суммы таких шкал как способность к пониманию своих и чужих эмоций (ПЭ) и способность к управлению своими и чужими эмоциями (УЭ).

В исследовании приняли участие руководители коммерческих структур (организаций, имеющих рыночный тип организационной культуры) (N=28) и руководители подразделений и органов УИС (организаций, имеющих иерархический тип организационной культуры) (N=185).

Предметом исследования являлась связь ЭИ руководителя и типа организационной культуры.

В результате статистической и математической обработки данных с использованием анализа достоверных различий по критерию Манна-Уитни были получены следующие результаты (Таблица 1).

Между руководителями организаций, имеющих рыночную и иерархическую культуру выявлены достоверные различия по следующим шкалам:

Общий уровень эмоционального интеллекта (ОЭИ) у представителей РОК выше, чем у представителей ИОК ( $U=1682,500$ ,  $p=0,002828$ ).

При этом наибольшие различия обнаружены во внутриличностном эмоциональном интеллекте (ВЭИ): представители РОК лучше, чем представители ИОК понимают собственные эмоции и управляют ими ( $U=1244,000$ ,  $p=0,000009$ ).

*Таблица 1*

**Сравнительный анализ эмоционального интеллекта представителей рыночной и иерархической культур**

	Представители рыночной организационной культуры (средний балл)	Представители иерархической организационной культуры (средний балл)	U	p
<b>МП</b>	27,9	30,8	1420,000	0,000118
<b>МУ</b>	24,2	21,0	1227,500	0,000007
<b>ВП</b>	23,3	19,5	944,000	0,000000
<b>ВУ</b>	17,9	17,2	2229,500	0,235581
<b>ВЭ</b>	13,8	12,5	1723,500	0,004359
<b>МЭИ</b>	50,1	51,8	2466,500	0,684496

	Представители рыночной организационной культуры (средний балл)	Представители иерархической организационной культуры (средний балл)	U	p
<b>ВЭИ</b>	56,0	49,2	1244,000	0,000009
<b>ПЭ</b>	52,3	50,3	2090,500	0,100292
<b>УЭ</b>	55,8	50,7	1477,500	0,000252
<b>ОЭИ</b>	108,1	101,0	1682,500	0,002828

Существенные различия имеются и по шкале «управление эмоциями» (УЭ): представители РОК более, чем представители ИОК способны к управлению своими и чужими эмоциями (U=1477,500, p=0,000252).

Вышеперечисленные шкалы являются интегративными (то есть формируются из различных сочетаний 5 основных шкал), в связи с чем, представляется интересным сопоставить результаты и по основным шкалам.

Практически полностью достоверное различие обнаружено при анализе результатов по шкале «внутриличностное понимание» (ВП) (U=944,000, p=0,000000). Представители РОК более, чем представители ИОК способны к осознанию своих эмоций: их распознаванию и идентификации, пониманию причин, имеют большую способность к их вербальному описанию. Возможно, это вызвано тем, что тип деятельности представителей РОК предполагает множество разнообразных контактов, общение с различными людьми.

МУ (U=1227,500, p=0,000007). Представители РОК имеют большую, чем представители ИОК способность вызывать у других людей те или иные эмоции, снижать интенсивность нежелательных эмоций. Возможно, имеют склонность к манипулированию людьми. Возможно, это определяется предпочтением демократического стиля управления по сравнению с директивно-авторитарным<sup>1</sup>, что повышает важность владения косвенными методами влияния на поведения людей.

**МП (U=1420,000, p=0,000118), что говорит о том, что уровень межличностного понимания представителей иерархической организационной культуры (ИОК) выше, чем у представителей рыночной (РОК).** Они обладают большей способностью понимать эмоциональное состояние человека на основе внешних проявлений эмоций (мимика, жестикуляция, звучание голоса) и/или интуитивно, склонны проявлять большую чуткость к внутренним состояниям других людей. Возможно, это вызвано особенностью исследуемых организаций имеющих бюрократический тип организационной культуры, которые предполагают внимательное и бдительное отношение к сотрудникам и клиентам.

<sup>1</sup> Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. № 2(10). [Электронный ресурс] URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 01.12.2011).

Как показывают наши текущие исследования внутри организации, система УИС отличается высокой степенью ригидности: консерватизм взглядов, инертность в реагировании на изменения, бюрократизм в принятии решений, формальный характер работы. Ей свойственна жесткая иерархия и субординация в системе межличностных отношений, стремление к дисциплине, незрелость системы обратной связи и неформальных отношений. Большая дистанция власти обуславливает преимущественно авторитарный стиль руководства, при котором повышается важность понимания эмоций вышестоящих руководителей, а эмоции подчиненных игнорируются и не учитываются. Возможно, это и является основной причиной выявленных различий между выраженностью различных компонентов эмоционального интеллекта у руководителей УИС и руководителей из сферы бизнеса.

ВЭ ( $U=1723,500$ ,  $p=0,004359$ ). Представители РОК более, чем представители ИОК склонны к контролю экспрессии. Особенность их вида деятельности предполагает обладание способностями контролировать внешние проявления своих эмоций, ввиду того, что продуктивность бизнес процессов, в большей степени на руководящем уровне, во многом определяется умением адекватно и спокойно реагировать на стрессовые ситуации. Так же, вероятно, это связано с предпочтением демократического стиля управления и с субъективным ощущением большей свободы сотрудников, меньшей их привязанности к конкретной организации, которое, на наш взгляд, имеет место в бюрократических организациях.

Таким образом, у руководителей УИС по сравнению с руководителями из сферы бизнеса менее развиты такие компоненты эмоционального интеллекта, как межличностное управление (МУ), внутриличностное понимание (ВП) и контроль экспрессии (ВЭ). В то же время у руководителей УИС более выражен такой компонент эмоционального интеллекта как межличностное понимание (МП).

Ввиду подтверждения гипотезы о наличии связи степени развития компонентов ЭИ руководителя и типа организационной культуры на примере представителей рыночной и иерархической культуры, представляется очевидным целесообразным исследованием особенностей ЭИ руководителей организаций имеющих клановую и адхократическую культуры.

*Научный руководитель: д. псих. н., профессор В.Г. Печерский*

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЙ ГЭТ**

Под культурой принято принимать общепризнанные ценности и нормы поведения. Корпоративная культура любого предприятия ориентирована на внутреннюю среду коллектива и проявляется в поведении работников, а также является фактором, влияющим на хозяйственную деятельность предприятия, его конкурентоспособность и экономические показатели.

В данной статье нами предпринята попытка анализа организационной культуры предприятий городского электрического транспорта (ГЭТ). Актуальность темы обусловлена фундаментальной ролью ГЭТ в структуре внутригородских пассажироперевозок. Данные предприятия представляют собой стратегически важную отрасль народного хозяйства.

Предприятия ГЭТ имеют ряд отличительных черт от предприятий, обслуживающих иные виды общественного транспорта, главная из которых – организационно-правовая форма. В период экономических преобразований, происходивших в России на протяжении 90-х годов XX века, многие предприятия общественного транспорта приватизировались и проходили процедуру акционирования. В то время как предприятия ГЭТ переходили на баланс местного муниципалитета и оставались в государственной собственности.

Гипотезой исследования является предположение о том, что сложившаяся на данных предприятиях организационная культура негативно сказывается на показателях их деятельности.

В настоящее время в нашей стране действует свыше 100 предприятий городского электрического транспорта, становление культуры каждого из них происходило на протяжении долгого времени. Большую часть работников данных предприятий составляют квалифицированные специалисты – обслуживающий персонал и водители.

В условиях плановой экономики, существовавшей при Советском Союзе, предприятия данной отрасли стремились повышать эффективность своей работы. Перед предприятием ставилась цель – улучшать качество обслуживания пассажиров и повышать экономические показатели деятельности. Наибольшая значимость придавалась работе с персоналом с целью повышения корпоративной культуры. Специалисты предприятия разрабатывали стратегии, способствующие достижению этих целей. После создания плана и проекта работы, руководство вело агитационную работу с персоналом. Указанные меры способствовали тому, чтобы каждый работник понимал, насколько важен его труд, его мастерство и ответственность. Неотъемлемой была оценка работы персонала, на маршрутах закреплялись наставники, отвечающие за качество работы водителей. Руководство давало оценку труда своих подчиненных и поощряло добросовестных работников. Важным фактором также являлась обратная связь,

способствующая эффективности взаимодействия руководства и подчиненных при достижении стратегической миссии предприятия<sup>1</sup>. Данная политика давала существенный экономический эффект, а качество обслуживания населения было высоким.

В современных условиях рыночной экономики, где конкуренция является основополагающим фактором развития, городской электротранспорт резко сдал свои позиции монополизма на рынке транспортных услуг частным перевозчикам, по причине нарастающего износа основных фондов. Несмотря на недофинансирование, предприятия ГЭТ продолжают функционирование.

Корпоративная культура претерпела ряд изменений, но, по факту, осталась прежней. Однако, целью предприятий стало вытеснение с рынка конкурентов – частных автобусов и маршрутных такси. В качестве основного способа достижения руководители видят увеличение объема транспортных услуг, оказываемых трамваями и троллейбусами, не принимая во внимание личностные и физиологические качества подчиненных. Специфика профессий данной отрасли крайне сложна – необходимо не только иметь соответствующий уровень профессиональных знаний и навыков, но и коммуникативные навыки. Если раньше перед водителями ставился оптимальный трудовой план, то теперь этот план сильно превышен. Мотивация к работе представлена системой премий и вознаграждений, дифференцированной с месячным планом, выполнить который крайне сложно. Указанные особенности кадровой политики могут, на наш взгляд, негативно сказываться на психофизиологическом и эмоциональном состоянии работников, а также повысить показатели «текучести кадров», в том числе в категории молодых работников, следствием чего могут явиться дефицит кадров, невозможность оказания транспортных услуг в полном объеме. В условиях высокой «текучести персонала» корпоративная культура также находится под угрозой нежелательных изменений и потери ряда ценностей, необходимых для слаженной работы коллектива.

Поскольку отрасль общественного транспорта имеет огромное социальное и экономическое значение, специалисты уже не первый год занимаются поиском решения проблемы оптимальной организации корпоративной культуры на данных предприятиях. Особого внимания заслуживают именно предприятия, обслуживающие городской электрический транспорт, поскольку приоритет развития транспортных систем городов отдается именно им, ввиду экологичности.

Одним из вариантов преодоления указанных проблем функционирования предприятий ГЭТ, по нашему мнению, может стать пересмотр существующих целей и стратегий их развития, необходимо социально-психологическое вмешательство в систему управления, которое должно произвести качественное изменение управленческой культуры.

---

<sup>1</sup> Виханский О.С. Стратегическое управление, М., 2004, с. 51-53.

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ НОВОВВЕДЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

К современным компаниям рынок предъявляет особые требования, среди них – необходимость адекватно и своевременно реагировать на изменения конкурентной среды. Проводя организационные изменения, на разных этапах внедрения компании сталкиваются с сопротивлением со стороны сотрудников. В литературе описывается, что чаще всего сопротивление сотрудников нововведениям возникает в следующих случаях: не объяснены цели перемен; радикальность изменений (революционность); игнорируются традиции и привычный стиль работы группы; кажется, что и так все хорошо (непризнание проблем); кажется, что в подготовке изменений допущена ошибка; кажется, что изменения вызывают резкое увеличение объема работ; инициатор реформ не пользуется уважением и доверием<sup>1</sup>.

Джон Коттер и Леонард Шлезингер<sup>2</sup>, опираясь на опыт успешных и неуспешных организационных изменений, выделили несколько причин сопротивления изменениям. Среди них узкособственнические интересы; непонимание и недостаток доверия; различия в оценке ситуации; низкий уровень готовности к изменениям; влияние коллег; усталость от изменений; предыдущий неудачный опыт изменений. Соответственно, авторы выделяют и ряд стратегий, позволяющих снизить возможное сопротивление, главными из которых, лежащими в основе методик наиболее сложных и глубоких преобразований организационной культуры, являются методы широкого информирования<sup>3</sup>, активного участия и вовлечения, а также оказание помощи и поддержка.

По мнению Стюарта Хеллера, существуют три основные причины негативного отношения к изменениям. Это причины рациональные (непонимание деталей плана, неверие в эффективность перемен и пр.); личные (страх потери работы, беспокойство по поводу будущего и пр.); эмоциональные (недостаток вовлеченности, шок). В зависимости от того, каковы причины, С. Хеллер предлагает различные пути преодоления сопротивления. При этом, все пути, так или иначе, касаются повышения информированности сотрудников (объяснить план с большей ясностью и более подробно; представить планы по улучшению, которые сотрудники с большей вероятностью сочтут позитивными и вдохновляющими; по-

---

<sup>1</sup> Бурмистров А., Трифильцева Н. Как организовать проведение изменений. Опыт предприятий Санкт-Петербурга. 2003. с. 30–36.

<sup>2</sup> Власть, лидерство и изменения // Курс ВЗР642 «Менеджер и персонал»: учеб. пособие; пер. с англ. – Жуковский. МИМ ЛИНК, 2003.

<sup>3</sup> Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение / Пер. с англ. СПб.: «Питер», 2000.



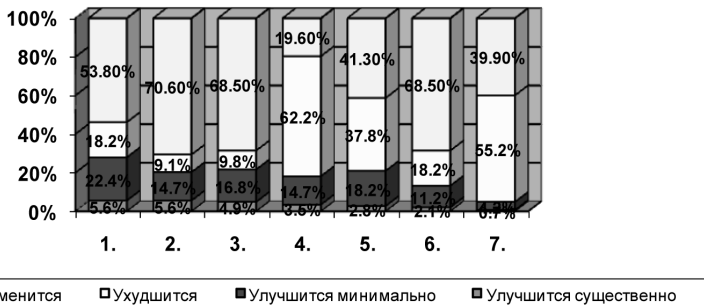
казать на примерах, почему старые способы больше не работают; быть полностью искренним и ответить на все вопросы и др.)<sup>1</sup>.

В данной работе представлены результаты исследования, проведенного в рамках психологического сопровождения внедрения в коллективе Саратовской таможни новой системы стимулирования должностных лиц на основе сбалансированных показателей эффективности (КРІ).

В качестве гипотезы выдвигалось предположение о том, что одной из причин негативного восприятия коллективом таможни новой системы стимулирования является недостаточная информированность должностных лиц о принципах работы данной системы.

В исследовании приняли участие 143 государственных служащих таможни. Анкетирование показало, что 74,9% респондентов испытывают дефицит в информации: 45,5% – недостаточно информированы, 29,4% – практически ничего не знают о новой методике оценки труда, основанной на КРІ. Только 25,2% опрошенных имеют достаточно информации о новой системе стимулирования.

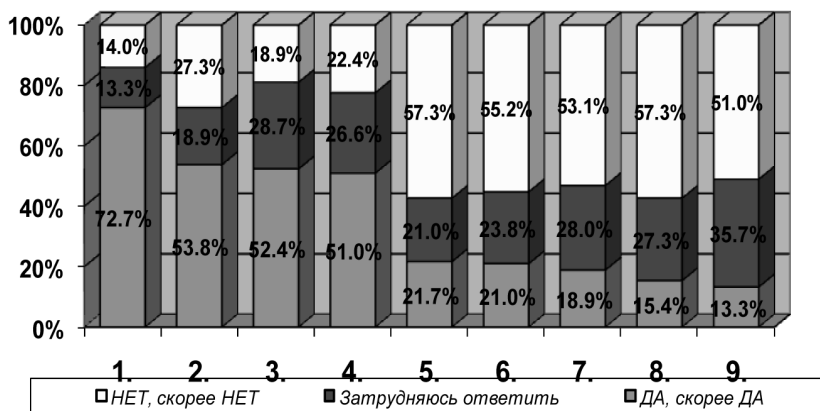
В результате анкетирования были также выявлены основные ожидания должностных лиц, относительно изменений, связанных с внедрением новой методики оценки результатов их деятельности. Основные ожидания представлены на Диаграмме (см. рис. 1).



**Рис. 1. Ожидания должностных лиц от планируемых изменений, связанных с внедрением новой системы стимулирования.** 1. Инициативность должностных лиц 2. Качество выполнения служебных обязанностей. 3. Производительность труда. 4. Размер переменной части зарплаты (ЕДП и надбавка). 5. Объективность и справедливость оценки труда. 6. Обратная связь с руководством Вашего подразделения и таможни. 7. эмоциональная обстановка в Вашем коллективе.

<sup>1</sup> Библиотека Международное бюро управления изменениями [Электронный ресурс] URL: <http://ibcm.biz/Nauchnye-stati/tri-prichiny-negativnogo-otnoshenija-k-izmenenijam-s-heller.html>. (дата обращения 25.11.11).

Мнение должностных лиц таможи, участвующих в анкетировании, о новой оценке труда, основанной на КРІ, представлено на следующей Диаграмме (см. рис. 2).



**Рис. 2. Влияние новой системы оценки труда, основанной на КРІ** 1. Внесет эмоциональное напряжение в коллектив. 2. Не отразится на эффективности Вашей работы. 3. Останется по-прежнему достаточно субъективной. 4. Приведет к конфликтам между должностными лицами. 5. Будет способствовать повышению качества выполнения служебных обязанностей. 6. Будет стимулировать должностных лиц к деятельности и способствовать повышению эффективности работы. 7. Позволит должностным лицам подразделения в определенной мере влиять на переменную часть своей зарплаты (ЕДП, надбавка). 8. Повысит объективность и справедливость оценки результатов Вашей работы. 9. Благодаря постоянной обратной связи, станет открытой и гласной.

Результаты проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что информации о новой методике оценки результатов труда, основанной на КРІ у должностных лиц недостаточно. Возможно, в связи с этим, прослеживаются такие негативные, разной интенсивности, чувства у респондентов, как растерянность, неуверенность, тревога, недовольство, раздражение. Но, вместе с тем, большинство респондентов отметили заинтересованность, уверенность в достаточности знания и опыта, надежду на то, что что-то изменится в лучшую сторону и отсутствие равнодушия, безразличия к ситуации нововведения.

На основе данных мониторинга был разработан и реализован план мероприятий по дополнительному информированию должностных лиц о новой методике оценки результатов труда, основанной на КРІ. Проведены обучающие семинары, лекционные занятия, индивидуальные консультации для всех желающих. На сегодняшний день система оценки

результатов труда, основанная на КРІ, внедрена в таможене. Проведен повторный мониторинг, который показал наличие положительной динамики в восприятии должностных лиц данной системы. В частности снизился процент негативно настроенных должностных лиц, 68% опрошенных выразили надежду на то, что система КРІ будет стимулировать должностных лиц к деятельности и способствовать повышению эффективности работы.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Дорошин И.А., Ковалева Е.Д.,  
Крылюк О.И., Ермакова Е.В.*

## **МЕДИАКУЛЬТУРА КАК АСПЕКТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ**

В данной статье выполнен теоретический анализ медиакультуры как уникального аспекта корпоративной культуры организации, изучение которого предполагает комплексный подход, опирающийся на методологию истории и культурологии, философии и социологии, искусствоведения, педагогики и психологии. Она является важным объектом маркетинга, брендинга, проектного менеджмента в корпорации<sup>1</sup>.

Понятие «Медиакультура» можно назвать «детисцем» современной культурологической теории, введенное для обозначения типа культуры информационного общества, выступающее посредником между обществом и государством, социумом и властью. Следует отметить, что в отечественной культурологии и психологии более распространенными являются такие понятия, как «средства массовой информации» (СМИ)<sup>2</sup>, «средства массовой коммуникации» (СМК), в западных исследованиях практикуется термин «масс-медиа».

Основанием для проработки концепта «медиакультура» может служить решение проблем организационной психологии, предложенное в трудах саратовской школы психологии (Л.Н. Аксеновская, М.В. Жижина)

Мир медиа – это расширяющейся система массовых коммуникаций, «информационного взрыва» (по определению канадского социолога Маршалла Маклюэна)<sup>3</sup>, основными характеристиками которого являют-

---

<sup>1</sup> Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения. М.: МГУ, 2008.

<sup>2</sup> Вартанова Е. Медиаэкономика зарубежных стран. М., 2003.

<sup>3</sup> Маклюэн М. Понимание медиа: внешние расширения человека. М.: Жуковский, 2003.

ся хаотичность, беспредельность и избыточность. Следовательно усложняются наши социальные связи и модели постсовременной идентичности, заставляя еще раз обратиться к «пониманию медиа» (understanding media), их роли в обществе и предыстории. Во избежание недоразумений хотелось бы уточнить, что медиа – это не просто средство для передачи информации, это целая среда, в которой производятся, эстетизируются и транслируются культурные коды. «Медийность, – отмечает Валерий Савчук, – это экзистенциальный проект жаждущих пробиться и достучаться поверх и через газетную полосу, теле и радиоэфир»<sup>1</sup>. Поэтому было бы ошибочно рассматривать медиа только как посредника. В дальнейшем своем развитии особенности этой «среды» выкристаллизовываются и воплощаются в отдельном феномене, который становится знаковым для истории культуры организации.

Современные исследователи называют нашу эпоху по-разному: для одних это период развития «постиндустриального общества», для других – «информационная эпоха», кто-то определяет ее как «постмодернистскую ситуацию», период «постмодернизационной революции» или «глобализации».

Анализом специфики медиакультуры и ее воздействия на социум в XX веке активно занимались зарубежные исследователи Р. Арнхейм, А. Базен, Д. Белл, В. Беньямин, Ж. Бодрийяр, Ж. Делез, М. Маклюэн, Г. Маркузе, Х. Ортега-и-Гассет, Ч. Пирс, Э. Тоффлер, М. Кастельс, Ю. Кристева, К. Леви-Стросс, Д. Рашкофф и др. В России, где это понятие появилось относительно недавно, на протяжении многих лет эту проблему исследовали представители семиотики, языкознания, психологии (М. Бахтин, Ю. Тынянов, Л. Выготский, Ю. Лотман, В. Библер, В. Михалкович, М. Ямпольский, А. Якимович и др.).

В последнее десятилетие в России появилось немало интересных работ (А. Андреева, О. Астафьевой, Е. Баразговой, А. Грабельникова, Е. Дьяковой, Л. Закса, Я. Засурского, М. Жабского, С. Кара-Мурзы, Н. Кирилловой, М. Ковалевой, А. Короченского, С. Кропотова, Б. Лозовского, Г. Мельника, А. Мухина, А. Панарина, С. Пензина, Н. Петровой, Г. Полличко, Г. Почепцова, К. Разлогова, В. Савчука, Д. Стровского, А. Федорова, А. Шарикова и др.), которые исследуют непростые пути информатизации общества, медиа в корпорации, влияние медиакультуры на личность.

Медиакультура в организации имеет такую же «слоистую», «кольцевую» структуру как и древесный ствол на срезе, и, следовательно, свои «культурные слои» и культурные порядки. Именно культура, инициируя поток изменений, противостоит ему, бросая самой себе вызов, проверяя саму себя на прочность. Определенные элементы культуры действительно становятся под натиском перемен только сильнее и устойчивее, другие, наоборот, уходят на «хранение» в «культурный музей» человечества. Самое

---

<sup>1</sup> Савчук В. Конверсия искусства. СПб., 2001.

сильное давление извне на нас (а это давление результатов нашей безостановочной деятельности) «пробивает» сразу несколько психокультурных слоев, что и приводит к результату, на первый взгляд парадоксальному: наше «новое» оказывается, в сущности, хорошо забытым «старым».

Опираясь на системное описание характерных признаков постмодернистской культуры И. Хассана можно сформулировать следующие особенности медиакультуры в постиндустриальном обществе:

- неопределенность (поливариантность, многозначность);
- фрагментарность (децентрированность дискурса);
- безличность (децентрированность субъекта);
- гиперреалистичность;
- ирония (включая самоиронию);
- мутация жанров (за счет гибридизации различных жанровых кодов);
- карнавализация (как форма игрового освоения мира-текста);
- перформанс (участие, представление, обыгрывание текста, театрализация жизни);
- конструктивизм (моделирование гиперреальности симулякров);
- имманентность.

Указанные особенности являются единицами анализа, которые позволяют влиять на организационную культуру посредством медиа.

Подводя итог, следует акцентировать, что границы развития медиакультуры, как аспекта корпоративной культуры организации, носят весьма условный и гипотетический характер. Особенности медиакультуры в постиндустриальном обществе, на наш взгляд, требуют дальнейшего теоретического анализа и эмпирического исследования, методологического осмысления.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Коршиков Я.А.*

## **ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ КАК АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

В статье рассмотрена проблема здорового образа жизни как один из аспектов организационной культуры, негативные последствия нездорового образа жизни и возможный способ решения этой проблемы.

Ключевые слова: организационная культура, здоровый образ жизни, социальная реклама.

Организационная культура – это комплекс базовых представлений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой в ходе внеш-

ней адаптации и внутренней интеграции, воспринимаемый организацией как ценность и передающийся новым сотрудникам в качестве правильного образа мышления и чувств в отношении упомянутых проблем. Для того, чтобы некое представление стало частью организационной культуры, необходимо, чтобы он подтвердило свою эффективность в течение определенного (довольно длительного) периода<sup>1</sup>.

На наш взгляд, одним из важных аспектов организационной культуры является здоровый образ жизни сотрудников.

По данным Роспотребнадзора в России заметна четкая тенденция по увеличению количества потребления сигарет ежегодно. Так в 1985 году было выкурено 200 миллиардов сигарет. В 2008 году этот показатель составил уже 414 миллиардов штук<sup>2</sup>.

В России растет **ежегодное потребление сигарет**: с 201 миллиарда штук в 1985 году, 413,8 миллиарда в 2006 году, 628,2 миллиарда в 2009 году.<sup>3</sup>

В среднем люди проводят 1/3 жизни на работе, это составляет 8 часов в день, 40 часов в неделю, 160 часов в месяц, 1920 часов в год. Однако не все это время уделяется непосредственно самой работе. Приходя утром на работу, сотрудники не сразу приступают к работе: долго сосредотачиваются, собираются, устраивают перерывы для курения. Это сокращает количество времени, в течении которого, находясь на работе, сотрудники действительно выполняют свои служебные обязанности и, как следствие, снижает эффективность работы организации. А от чего зависит успешность организации? От успеха каждого члена команды, который способствует росту компании и ее авторитету. Работая, сотрудники набираются опыта, самосовершенствуются, повышают свою квалификацию, идут вверх по карьерной лестнице в следствии зарабатывают больше денег, а значит, человек чувствует себя успешным и счастливым. Эффективность этих процессов зависит от качества проделанной работы, а качество – от времени уделенного непосредственно работе, а не нахождению в офисе. «По данным исследования «Управление персоналом в условиях кризиса», проведенного ГК «Институт тренинга – АРБ Про», офисный персонал российских компаний расходует 80 минут на перекуры в день»<sup>4</sup>. В неделю сотрудник перекуривает 400 минут, в месяц 1600 минут, в год 19200 минут. Не сложно подсчитать сколько денег компания платит сотруднику за его перекуры. Так при заработной плате в пятнадцать тысяч рублей каждый день компания платит сотруднику 113 рублей

---

<sup>1</sup> Организационное поведение / под ред. Э.М. Короткова. Тюмень. 1998. С. 37.

<sup>2</sup> Свежая статистика курения в России [Электронный ресурс] URL: [http://www.podymim.ru/statistika\\_v\\_Rossii.shtml](http://www.podymim.ru/statistika_v_Rossii.shtml) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>3</sup> Статистика курения [Электронный ресурс] URL: [http://www.russlav.ru/stat/statistika\\_kyreniya.html](http://www.russlav.ru/stat/statistika_kyreniya.html) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>4</sup> Кротова Я. Нет времени на перекур [Электронный ресурс] URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=2586> (дата обращения: 01.12.2011).

за то, что он портит свое здоровье, в неделю 565 рублей, в месяц 2260 рублей, в год 27120 рублей. И это только на одного сотрудника! Кроме того, курящий человек чаще болеет. «Статистические данные говорят: по сравнению с некурящими длительнокурящие в 13 раз чаще заболевают стенокардией, в 12 раз – инфарктом миокарда, в 10 раз – язвой желудка. Курильщики составляют 96 – 100% всех больных раком легких. Каждый седьмой долгое время курящий болеет облитерирующим эндартериитом – тяжким недугом кровеносных сосудов»<sup>1</sup>. А это значит что организация будет чаще оплачивать больничный курящим сотрудникам. Компания не только теряет деньги, но еще и не зарабатывает, снижается прибыль организации, замедляются темпы ее развития, в следствие чего замедляется карьерный рост сотрудников и заработная плата, снижается субъективная удовлетворенность трудом. Однако сама организация может оказать влияние на сотрудников с помощью социальной рекламы и изменить их отношение к вредным привычкам, а значит оптимизировать бизнес-процессы и развиваться. Компания «КОМКОН» приводит результаты специального исследования об отношении россиян к социальной рекламе, проведенного совместно с благотворительным фондом CAF Russia в рамках проекта «Социально активные медиа». Опрос проводился в апреле 2010 года среди жителей российских городов-миллионников в возрасте 16 лет и старше»<sup>2</sup>.

Важным для нас показателем является, что действие социальной рекламы ощутили 60% респондентов в возрасте от 16 до 34 лет. Это значит, что социальная реклама может повысить качество выполняемой работы, увеличить прибыль организации, способствовать карьерному росту сотрудников и увеличению их заработной платы. В итоге мы получаем счастливого здорового сотрудника в успешной организации. Таким образом, социальная реклама является эффективным механизмом воздействия на данный аспект организационной культуры.

Следует резюмировать, что проблема здорового образа жизни, как аспекта организационной культуры, требует дальнейшей теоретической разработки и имеет колоссальную практическую ценность, не только исчисляемую в экономических категориях, но также в аспекте сохранения здоровья граждан, благополучия и процветания всего общества.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

---

<sup>1</sup> Курение – одна из вреднейших привычек [Электронный ресурс] URL: [http://drrmir.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52:-&catid=22](http://drrmir.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=52:-&catid=22) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>2</sup> Половина молодежи уже бросила пить и курить под влиянием социальной рекламы [Электронный ресурс] URL: <http://rumetrika.rambler.ru/review/0/4352> (дата обращения: 01.12.2011).

## **РОЛЬ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ВНЕШНЕЙ КОММУНИКАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ**

Внешние коммуникационные связи организации, как правило, осуществляют многочисленные отделы и персоны, выстраивающие свои отношения с партнерами и контрагентами исходя из целей и задач как организации в целом, так и каждого подразделения в отдельности: руководство компании, отдел продаж, отдел закупок, отдел рекламы и PR и другие<sup>1</sup>. Зачастую, эти задачи могут не только различаться между собой, но и противоречить друг другу в некоторых моментах. В то же время, они должны подчиняться единой цели, поставленной перед организацией ее руководством и определенной в миссии компании и стратегическом плане ее развития.

Единство мнений о том что, зачем, кому, как, в какой момент времени и кто сообщает внешней аудитории должно быть достигнуто путем договоренности между сотрудниками компании, т.е. должна быть разработана и внедрена четкая система внешних коммуникаций организации. Актуальность данной проблемы определяется не только интересом к исследованию специфики такого явления<sup>2</sup>, но и необходимостью выведения новой комбинации действий, направленной на быстрое и комплексное решение проблемы с минимальными затратами ресурсов и исключающее повторение этого явления в будущем. Сформированная стратегия послужит ориентиром в PR и рекламной компании, частично определит план работы отдела продаж (воздействуя на круг клиентов и партнеров), некоммерческие проекты организации и многое другое. Для эффективного решения данной задачи должна быть проведена работа на уровне внутренней коммуникации, чтобы выявить потребности, определить цели и задачи для каждого отдела. Таким образом, задача по организационному изменению компании, заключающемуся в формировании новой коммуникационной стратегии, включает в себя подзадачу: организацию внутренней коммуникации заинтересованных лиц по формированию вышеуказанной стратегии. Для качественного взаимодействия организации с окружающей средой ей необходимо определить четкий порядок взаимодействия внутри своей системы<sup>3</sup>.

Перед PR отделом компании была поставлена цель: провести ребрендинг. Актуальность данного проекта была продиктована длительным

---

<sup>1</sup> Горкина М., Мамонтов А, Манн И. PR на 100%. Как стать хорошим менеджером по PR. 5 изд. Альпина Паблишер, 2010.

<sup>2</sup> Орлов А.С. Введение в коммуникационный менеджмент. М.: Гардарики, 2005.

<sup>3</sup> Джозуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. 4 изд. СПб.: Питер, 2001.



сроком присутствия на рынке услуг (10 лет), развитием нового консалтингового направления, запуском новых производственных мощностей, выходом на новые рынки сбыта. Сформировавшийся к настоящему моменту образ компании в глазах партнеров необходимо было изменить, дополнить и вывести на качественно более высокий уровень.

Ребрендинг был осуществлен при участии стороннего рекламного агентства с большим опытом работы на B2B рынке. Работа агентства была основана на документе, предоставленном PR отделом компании: техническом задании для творческих разработок. Главная цель этого документа – правильно сформулировать цели, задачи и пожелания к новому имиджу компании.

Этапы работы:

1. Организовано совещание с участием руководства компании, начальника отдела продаж и PR отделом, на котором сформулированы основные параметры будущего имиджа компании. В целях детального исследования целевой аудитории менеджерам по продажам компании, которые и являются основными коммуникаторами с внешней средой, розданы анкеты.

2. Результаты опроса менеджеров:

– возврат анкет составил 50%. Половина членов команды не выполнили задание, не восприняв его важность и значимость, поскольку это не входит в их прямые служебные обязанности,

– анализ вернувшихся анкет показал: целевая аудитория внешних коммуникаций определяется каждым по-разному и, что самое главное, существенно отличается от целевой аудитории, определенной руководством компании как основная,

– так как целевые аудитории различные, то и средства коммуникации определялись сотрудниками иначе,

– представления сотрудников о месте и роли **PR и рекламы в увеличении продаж** компании, а также о действующих проектах не соответствовали действительности.

Вывод: такой инструмент как **PR и реклама не использовался** компанией в полную силу, не оправдывал затрат и не приносил возможной прибыли. Отсутствие правильной внутренней коммуникации по этому поводу лишило организацию определенных возможностей.

3. В целях повышения компетенции сотрудниками **PR отдела** организован обучающий семинар для менеджеров компании.

– даны сведения о понятии и сути внешних коммуникаций (на основе работ современных авторов),

– прописана и презентована система внешних коммуникаций компании, описаны существующие рекламные и PR проекты, определены лица, отвечающие за каждое направление, разъяснена существующая структура организации,

– проведено ознакомление с теми стратегическими планами компании, которые должны быть в ребрендинге,

-организовано обсуждение и повторно розданы анкеты.  
(Приложение №2, материалы тренинга)

4. Оценка эффективности обучающего семинара:

– возврат повторных анкет составил 100%,  
– предложения, зафиксированные в анкетах, носили более практический характер, было достигнуто единство мнений относительно целевой аудитории,

– согласно предложениям менеджеров, которые содержались в анкетах, для разработки концепции ребрендинга была добавлена вторая основная целевая аудитория, которая ранее была учтена только в качестве дополнительной.

Результатами проведенных мероприятий можно считать:

– выявлены пробелы в знаниях сотрудников компании о том, что такое внешние коммуникации и PR, о месте и роли подобных мероприятий в деятельности компании,

– в процессе подготовки семинара прописана структура внешних коммуникаций компании (закреплено документально то, что существовало в действительности),

– повышение профессиональных компетенций сотрудников в результате обучающего семинара,

– коллегиальная работа над техническим заданием по ребрендингу, дополнение разделов технического задания: введение второй целевой аудитории, дополнительных средств и каналов внешних коммуникаций.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Медведев И.В., Стребкова Н.В.*

## **РЕФЛЕКСИЯ КОНФЛИКТОВ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ**

В обществе функционируют различные типы организаций, каждый из которых структурно состоит из целого ряда подразделений. Они соединяют и координируют поведение людей, специализирующихся на разных типах деятельности, включают их в единый трудовой процесс, который не только решает производственные задачи, но и создает условия для развития своих членов. Постепенно между людьми возникают различные противоречия. Поскольку каждый человек стремится достичь собственной цели, то часто противоречия оказываются неразрешимыми и приобретают форму конфликта. В психологии конфликт определяется как связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом

тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей<sup>1</sup>. С одной стороны, конфликт в организации служит способом выявления и разрешения противоречий, но, в то же время, возникающие конфликты дезорганизуют работу коллектива и различных подразделений организации. В связи с этим оптимизация стиля межличностных отношений коллектива и предупреждение конфликтов становятся более разумными и действенными для руководителя организации. Исследование конфликтов в организации и определение психологических средств их преодоления приобретают особую актуальность в период экономического кризиса. Для выявления причин конфликтов, возникающих в организации, нами было выполнено эмпирическое исследование. Методы исследования – тестирование, опросник по определению основных направлений характера по К. Леонгарду, тест описания поведения К. Томаса, диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина).

В ходе исследования выявились наиболее распространенные причины и условия потенциальных конфликтов:

1. Более половины сотрудников организации выполняют, помимо своих должностных обязанностей, при этом, им часто дополнительную работу поручают коллеги или сотрудники других подразделений «в обход» непосредственного руководителя. В некоторых подразделениях наблюдается неравномерное распределение объема работы между сотрудниками;

2. Между подразделениями не налажено эффективное взаимодействие. Сотрудники одного подразделения ничего не знают о проблемах другого, но считают, что подразделения не одинаково оснащены персоналом и/или материально-техническими ресурсами, при этом большая часть работников считает свое подразделение основой для эффективного функционирования всей организации в целом;

3. Работники не в курсе изменений и событий, которые происходят в компании.

В организации практически отсутствуют «вертикальные» конфликты. В основном имеют место «горизонтальные» конфликты между сотрудниками различных подразделений, что вызвано, во-первых, недостатком информации у рядовых сотрудников о положении в организации и других подразделениях, большой скоростью увеличения численности сотрудников, которые еще не привыкли к существующим механизмам взаимодействия; третья причина – небольшой срок существования организации и отсутствие сложившихся организационных обычаев, традиций и устойчивых механизмов взаимодействия.

---

<sup>1</sup> Корнелиус Х., Фейр Ш. Знакомство с понятием конфликт / Хрестоматия по социальной психологии., 1994. С. 54-76.

ЗАО «Северсталь – Сортовой завод Балаково», как организация существует небольшой период времени, менее 4-х лет. Численность организации с 13 человек увеличилась к настоящему времени до 147 человек, при этом планируется дальнейшее увеличение численности до 646 в следующем году и до 788 через 2 года.

При подобной динамике сложно сформировать устойчивую культуру эффективного взаимодействия. Следует отметить, что при стабилизации численности работников (на шестой год) очень сложно будет изменить сложившуюся культуру в организации.

На данном этапе, когда в организации практически полностью сформирован административно-управленческий персонал, перед генеральным директором и функциональными директорами стоит задача заложить основы эффективного взаимодействия между различными подразделениями.

Несмотря на то, что практически все работники организации (97,24%) заявляют о том, что осуществляют работу в команде, границы этой команды не выходят за рамки одного подразделения. Между подразделениями не налажено эффективного диалога. Рабочие цели сотрудников не выходят за рамки целей своего подразделения. Большое количество работников организации ничего не знают о проблемах в других подразделениях (59,72%). 47,22% Работников считают, что подразделения не одинаково обеспечены материально-техническими ресурсами и персоналом, при этом считают именно свое подразделение недостаточно обеспеченным. Половина работников (48,6%) полагают, что именно их подразделение является наиболее важным для организации, выполняющим основную часть всей работы. Зачастую работники вообще не в курсе событий и изменений, которые происходят в организации (51,4%)

Большинство работников (51,4%) считают, что между подразделениями не налажено эффективное взаимодействие, и соответственно 43,06% полагают, что возникающие в процессе деятельности вопросы решаются не оперативно.

Внутри отдельных подразделений сотрудники хорошо знают свои должностные обязанности (88,89%) и не считают что их больше, чем должно быть (77,28%). Работа между сотрудниками одного подразделения распределена относительно равномерно (70,83%). При этом зачастую работникам приходится выполнять чужую работу за своих коллег или работников других подразделений (56,58%), которую при этом поручает не их непосредственный руководитель, а рядовые сотрудники собственного или других подразделений (46,18%).

Руководству организации в настоящий момент необходимо создать площадку для обсуждения возникающих проблем между подразделениями и внутри отдельных подразделений; утвердить регламент эффективного взаимодействия, избегать случаев «перекладывания» работы, обя-

занностей и ответственности между сотрудниками, тем более в обход непосредственного руководства.

В настоящее время имеются все условия для налаживания эффективного взаимодействия между подразделениями. Работники доверяют своим руководителям (94,44%) и коллегам (95,83%), считают, что в организации налажен эффективный диалог между руководителями и подчиненными (81,94%), руководство прислушивается к рекомендациям и просьбам работников (90,28%). Только у 13,82% работников случались конфликты на работе. У 61,11% работников на работе имеются друзья.

По результатам тестирования были выявлены проблемы в сфере стимулирования труда: 34,72% работников считают, что их труд оценивается неэффективно. В некоторых подразделениях цифра достигает 80 и даже 100%. В этих подразделениях необходимо изучить действующую систему оплаты труда, применить нематериального стимулирования, применяемые непосредственными руководителями и скрытые причины недовольства сотрудников (например, отсутствие продвижения по службе).

В целом, в организации сложился благоприятный морально-психологический климат, имеющиеся конфликтные ситуации редко переходят в конфликты. Но чтобы так оставалось и дальше, а причин для конфликтов становилось меньше, от руководства организации требуются постоянные корректирующие действия и регулярный мониторинг ситуации.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Мухина А.Н.*

## **ПСИХОДИАГНОСТИКА В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА**

Психодиагностика (от греч. *psyche* – душа и *diagnosis* – распознавание, определение) – наука и практика постановки психологического диагноза, то есть выяснение наличия и степени выраженности у человека определенных психологических признаков. Объектом психодиагностики могут выступать навыки, умения, общие и специальные способности, особенности психических процессов, состояния, мотивы, потребности, интересы, черты личности и др. Можно сказать, что психодиагностика – это наука, которая изучает свойства личности.

Психодиагностика в подборе персонала – это получение комплекса психологических характеристик на кандидата, которые будут использоваться для оценки его профессиональной пригодности. Наиболее важным методом для отбора персонала является тестирование, оно является одним из наиболее важных инструментов для работы с персоналом. Цель тестирования – определить соответствует ли сотрудник должности, кото-

рую занимает, а также выявить его мотивы и цели. Тесты, применяющиеся при подборе персонала, должны обладать надежностью, валидностью, объективностью, полезностью, экономичностью. Надежность определяет характеристики, которые связаны с постоянством и четкостью полученных результатов. Тесты считаются валидными, если они измеряют те показатели, для которых они предназначены. Тест будет эффективен при отборе персонала, если он будет соответствовать тем требованиям, которые предъявляются кандидату. Объективность достигается только тестовым инструментом, независимо от того кто проводил тест, от его намерений. Полезность будет значима, когда результаты будут использоваться при подборе персонала. Экономичность теста также важна для организации<sup>1</sup>. Тесты, применяемые в подборе, не должны требовать большого количества времени, требовать много материалов, но должны быть простыми и удобными в использовании.

Психологу достается самая основная и сложная задача – сформировать трудовой коллектив, для этого ему нужно обратить пристальное внимание на подбор тестовых методик, с применением которых будет осуществляться отбор персонала. К таким тестам можно отнести: психологические тесты, биографические тесты, характерологические тесты, интеллектуальные тесты, социально-психологические тесты, тесты достижений и тесты способностей. Психологические тесты подбираются в зависимости от требований к сотруднику, как к члену коллектива. Характерологические тесты помогают определить тип характера кандидата. Интеллектуальные тесты предназначены для выяснения уровня интеллекта и образования кандидата. Социально-психологические включают в себя социометрические и личностные тесты. Социометрические измеряют межличностные отношения в целях их изменения и возможно совершенствования, а личностные методики направлены на исследование личности в определенных социальных ситуациях и с помощью них, можно определить индивидуальные особенности кандидата, что очень важно при отборе персонала. Тесты способностей помогают диагностировать уровень развития общих и специальных способностей, которые определяют успех обучения профессиональной деятельности. Тесты достижений оценивают, в какой мере претендент на должность обладает теми или иными знаниями и навыками. В настоящее время использование психодиагностических методик очень актуально. Они помогают организации подобрать кандидата, который будет соответствовать требованиям должности, а это позволит сэкономить время и затраты. Психодиагностика в процессе отбора персонала, способна предупредить большое количество проблем, возникающих в организации. Можно сказать, что использование методик широко распространилась и вызывает доверие у большин-

---

<sup>1</sup> Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Педагогика – Пресс, 1998. С. 297

ства организаций. Однако, по мнению ряда практиков, далеко не во всех компаниях выгодно применять психодиагностические методики. Например, в компании «Вимм-Билль-Данн» такая диагностика не используется, поскольку затраты на квалифицированных внешних консультантов весьма высоки, а результаты слабо сопрягаются с производством и бизнес-целями<sup>1</sup>.

Обобщая вышеизложенное, следует резюмировать, что методы тестирования кандидатов постоянно и непрерывно развиваются, становятся более надежными и валидными, а при проведении тестов чаще используются компьютерные технологии, что открывает новые возможности, облегчая не только процедуру тестирования, но и резко сокращая время обработки полученных результатов.

*Научный руководитель: к. псн. н., доцент А.Ю. Смирнова*

*Павлова Е.П.*

## **ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ПОДЧИНЕННЫМИ**

В настоящее время каждая компания, стремящаяся к увеличению капиталов, нуждается в эффективных управленцах, лидерах. Лидерское влияние затрагивает все сферы деятельности организации. Изучение проблемы лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров. Несмотря на то, что научно-эмпирические исследования лидерства проводились в течение всего XX века, до настоящего времени не только не существует однозначного определения понятия «лидерство», но различаются и представления о природе и сущности этого феномена.

Феномен лидерства изучали представители различных психологических школ и теорий<sup>2</sup>. Нами рассматриваются основные понятия и характеристики лидерства: «лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей»<sup>3</sup>, «лидерство – это власть, потому что оно состоит в способности одного или нескольких лиц, находящихся на вершине, заставлять других делать то позитивное или негативное, что последние в иных условиях

---

<sup>1</sup> Справочник по управлению персоналом, № 4, 2011. [Электронный ресурс] URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/SUP/> (дата обращения: 20.12.2011).

<sup>2</sup> *Ольшанский Д.В.* Политическая психология, М., 2002. С. 247.

<sup>3</sup> *Ильин Н.И., Лукманова И.Г., Немчин А.Н.* Управление персоналом / Под общ. ред. В. Д. Шапиро. М., 1996. С. 484.

могли бы не делать»<sup>1</sup>, «суть лидерства заключается в осуществлении целенаправленного влияния со стороны субъекта деятельности на исполнителей путем ведения их за собой к установленной цели»<sup>2</sup>.

Для целостного представления о лидерстве нами использовались общие сущностные характеристики этого феномена, которые позволяют определять в каждом конкретном случае, идет ли речь о лидерстве или нет, предложенные Евтиховым О.В.<sup>3</sup>.

В ранних исследованиях в рамках структурного подхода не учитывались такие аспекты, как характер профессионального взаимодействия лидера и последователей, особенности их взаимоотношений, условия среды, в которых осуществляется лидерство и др., что неизбежно приводило к противоречивым результатам. Несмотря на это, структурный подход неизменно вызывает интерес практического менеджмента и организационной психологии. Можно выделить пять характеристик, неизменно демонстрирующих высокую положительную корреляцию с успешным лидерством<sup>4</sup>: интеллект, доминантность, уверенность в себе, высокий активационный (энергетический) уровень, профессиональные знания и навыки, релевантные выполняемой задаче.

Мы поставили перед собой цель – создать технологию оценки взаимозависимости лидерских качеств руководителей и эффективности их взаимоотношений с подчиненными. В качестве испытуемых выступили руководители организации. В исследовании приняли участие 9 человек: три руководителя отделов и шесть подчиненных им менеджеров (по двое из каждого отдела), без ограничения по половозрастным признакам.

Методы исследования: беседа (с вышестоящим начальством), анкетирование, методика многофакторного исследования личности Кэттелла<sup>5</sup>, тест «Руководитель глазами подчиненных» Я.В. Подоляк<sup>6</sup>.

По методике Кэттелла составлен профиль личности каждого руководителя, внимание уделялось выше перечисленным характеристикам. Наличие последней характеристики (профессиональные знания и навыки, релевантные выполняемой задаче) было отмечено у всех трех руководителей в результате беседы с вышестоящим начальством. Используя тест

---

<sup>1</sup> *Блондель Ж.* Политическое лидерство : Путь к всеобъемлющему анализу / Пер. с англ. Г. М. Квашнина. М.: Российская академия управления, 1992. С. 3.

<sup>2</sup> *Ладанов И.Д.* Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М.: УЦ Перспектива, 1997. С. 64.

<sup>3</sup> *Евтихов О.В.* Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. СПб.: Речь, 2007. 238с.

<sup>4</sup> Управление персоналом в организации [Электронный ресурс] URL: <http://upravlenecam.ru> (дата обращения: 20.12.2011).

<sup>5</sup> Методика многофакторного исследования личности Кэттелла [Электронный ресурс] URL: [http://psylab.info/Методика\\_многофакторного\\_исследования\\_личности\\_Кэттелла](http://psylab.info/Методика_многофакторного_исследования_личности_Кэттелла) (дата обращения: 20.12.2011).

<sup>6</sup> *Подоляк Я.В.* Личность и коллектив: психология военного управления. М., 1989. С. 248 – 249.



Подоляк, мы определили степень эффективности взаимоотношений руководителей с подчиненными. Таким образом, мы получили следующие результаты.

Руководитель Х имеет развитое абстрактное мышление, оперативен и сообразителен. Имеет достаточно высокий уровень общей культуры, особенно вербальной, быстро воспринимает и усваивает новый учебный материал.

По фактору «подчиненность – доминантность» также получил высокие результаты, характеризуется как самоуверенный, самостоятельный, независимый и напористый. Проявляет склонность к авторитарному поведению. Жизнерадостная, импульсивная личность, полная энтузиазма. Смелый, предприимчивый, активный.

По тесту Подоляк также получил высокие результаты. Таким образом, можно достоверно утверждать: руководитель Х – эффективный лидер.

Руководитель Г обладает конкретностью мышления, но испытывает затруднения в решении абстрактных задач. Недостаточный уровень общей вербальной культуры, то есть менее интеллектуально развит, нежели руководитель Х. Эмоционально устойчив, трезво оценивает действительность, активный и зрелый. В обществе занимает доминирующую позицию, самостоятельный и независимый.

Отношения «руководитель – подчиненный» характеризуются как высокоэффективные. Таким образом, руководителя Г можно считать эффективным лидером.

Руководитель Ш более интеллектуально развит, абстрактно мыслящий, разумный, обладает высокой способностью к обучению. По остальным показателям получил средние значения, на порядок ниже, чем руководители Х и Г. Тем не менее, он упрямый и доминантный, иногда агрессивный. Смелая, предприимчивая, активная личность. Уверенный в себе и своих способностях, руководя группой, заставляет ее работать на практической и реалистической основе.

Отношения с подчиненными у руководителя Ш складываются не совсем гладко, и характеризуются как среднеэффективные, поэтому мы не считаем данного руководителя эффективным лидером.

В заключение можно сказать, что взаимозависимость лидерских качеств руководителей и эффективности их взаимоотношений с подчиненными явно прослеживается: руководитель Х получил высокие значения по исследуемым характеристикам, и его отношения с подчиненными – высокоэффективны. Аналогичные результаты мы наблюдаем и у руководителя Г. Руководитель Ш получил средние показатели по всем характеристикам эффективного лидера, а его отношения с подчиненными обладают средней степенью эффективности. Таким образом, только вторая часть гипотезы подтверждена.

Технология оценки взаимозависимости лидерских качеств руководителей и эффективности их взаимоотношений с подчиненными соединяет в себе методику многофакторного исследования личности Кэттелла

и тест «Руководитель глазами подчиненных» Я.В. Подоляк. Таким образом, цель достигнута.

Руководителю Ш мы рекомендуем пройти обучение в виде тренинга, направленного на повышение эффективности лидерства, а также скорректировать свои отношения с подчиненными.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Рагимова А.В.*

## **ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ**

Культура – это динамичный феномен, с которым мы постоянно соприкасаемся, который постоянно воспроизводится при нашем взаимодействии с другими людьми и формируется поведением лидеров, и одновременно культура – это совокупность структур, процедур, правил и норм, определяющих поведение людей.

При рассмотрении культуры на уровне организаций или внутри организаций становятся более понятными проблемы ее создания, развития и, наконец, управления и изменения, а также то, как культура ограничивает, стабилизирует поведение членов группы, обеспечивая порядок и придавая смысл происходящему в группе. Эти динамические процессы – создания культуры и управления ею<sup>1</sup>.

Актуальность исследования организационной культуры в коллективе определяется еще и тем, что в настоящее время важнейшим принципом формирования организационной культуры становится социальное партнерство, которое представляет собой систему взаимоотношений между работниками и работодателями. Социальное партнерство обеспечивает установление высоких моральных норм трудового поведения персонала, создание и поддержание нормального психологического климата. Поэтому со стороны организаций необходимо поддерживать и развивать социально-психологическое взаимодействие.

Культура организации представляет собой систему ценностей, установок, норм, представлений, способов организации деятельности и принятия решений, стереотипов поведения. Согласно Э. Шейну, в культуре можно выделить три уровня: коллективных базовых представлений, декларируемых ценностей и уровень артефактов<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Аникеева Н.П.* Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 2004. 348 с.

<sup>2</sup> *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю.Ковалевой. СПб.: Питер, 2007.

Проблематика организационной культуры нашла отражение в работах следующих отечественных авторов: С.А. Липатова, Л.Н. Аксеновской, Т.Ю. Базарова, Т.О. Соломанидина. Однако, следует отметить, что изучению отраслевой специфики предприятий в отечественных работах уделено мало внимания.

Носителями организационной культуры являются люди. Однако в организациях с устоявшейся организационной культурой она как бы отделяется от людей и становится фактором организации, ее частью, оказывающей активное воздействие на членов организации, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют ее основу. Культура очень важную роль в жизни организации и должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства.

Необходимо отметить тот факт, что сегодня немногие организации учитывают возможность использования организационной культуры в качестве одного из прогрессивных инструментов управления действиями и поведением работников при осуществлении ими своих обязанностей. И главное, что не все рассмотренные аспекты влияния организационной культуры на персонал могут быть задействованы руководством различных организаций. Возможность их использования зависит от степени развития культуры организации, которая, в свою очередь, зависит от отрасли, в которой функционирует компания, применяемой технологии производства, динамичности внешней среды а также личностных особенностей руководителя. Для успешного развития деятельности предприятия, его процветания, создания положительной атмосферы в коллективе нужно проводить диагностику организационной культуры и знать социально-психологические методы диагностики и развития организационной культуры.

Организационная культура оказывает значительное влияние на эффективность организации. Можно выделить два типа влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.

Влияние доминирующего типа культуры организации на успешность развития бизнеса. Сложившаяся корпоративная культура может быть эффективной и способствовать достижению целей организации, а может, наоборот, оказывать сильное негативное влияние на эффективность деятельности. Успешными бывают те организации, у которых сформировавшаяся корпоративная культура внутренне не противоречива, согласована со стратегией развития и соответствует особенностям бизнеса и объективным требованиям внешней среды.

Влияние рассогласованности между реализуемыми и официально закрепленными правилами, нормами и процедурами. Обычно формальные процедуры не работают именно вследствие рассогласованности между декларируемыми, официально закрепленными в документах и реальными нормами жизни в организации. Уровень управляемости напрямую

зависит от характера неформальных норм и правил, а также степени их влияния на деятельность организации<sup>1</sup>.

Целью нашего исследования, результаты которого приводятся в данной статье провести диагностику организационной культуры предприятия сферы услуг ( на примере салона красоты). Объектом нашего исследования выступила организационная культура. Предмет исследования: особенности организационной культуры предприятия сферы услуг (салона красоты).

Согласно нашей гипотезе, эффективность салона красоты обусловлена следующими особенностями: сформировавшаяся организационная культура внутренне не противоречива, согласована со стратегией развития и соответствует особенностям бизнеса и объективным требованиям внешней среды. Есть согласованность между реализуемыми и официально закрепленными правилами, нормами и процедурами, что обеспечивает надежное функционирование организации.

Исследование было проведено в организации сферы услуг (салон красоты) в 2011 году. План исследования организационной культуры включал следующие этапы: анализ нормативных документов, регламентирующих нормы и правила корпоративного поведения; интервью с сотрудниками (изучение социально-психологического климата, существующих установок в отношении клиентов, конкурентов, работы, руководства и пр.); анкетирование сотрудников (стандартизированный опросник для оценки корпоративной культуры Камерона-Куинна).

Были решены следующие задачи: выявлен доминирующий тип корпоративной культуры, который в настоящий момент определяет основные ценностные ориентиры организации; выявлен доминирующий тип корпоративной культуры и соответствующие ценностные ориентиры, с которыми администраторы и рядовые сотрудники связывают успех и развитие в будущем; проанализированы различия культурной карты организации «реальной» и «идеальной».

Были получены следующие эмпирические результаты

В настоящий момент для организации доминирующим является рыночный тип корпоративной культуры: «Рынок» – 35; «Иерархия» – 25; «Клан» – 20; «Адхократия» – 20.

По мнению большинства сотрудников, организация ориентирована в первую очередь на максимизацию прибыли, наибольшее влияние на ее деятельность оказывают ценности, связанные с победой над конкурентами, достижением поставленных целей.

С точки зрения сотрудников ценности рыночной культуры должны и в будущем доминировать в компании: «Рынок» – 40; Клан – 20; Адхократия – 25; Иерархия – 15.

---

<sup>1</sup> Глушаков В.А. Сильная корпоративная культура развития предприятия. СПб.: Питер, 2003.

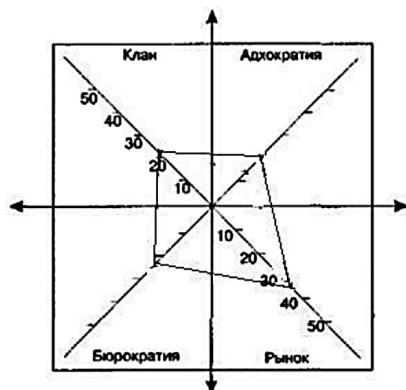


Рис. 3. Профиль организационной культуры организации сферы услуг (текущее состояние).

У сотрудников существуют противоречивые представления о том, что собой представляет организация в настоящий момент. В будущем разница в оценке реального положения дел может привести к несогласованности при принятии решений, выборе средств и путей решения проблем.

Большинство сотрудников не имеют четкого мнения ни о том, что собой представляет компания на рынке, ни о том, что собой представляет компания изнутри (что ценит в сотрудниках, какие перспективы возможны для сотрудников). При этом оценка ситуации администраторами, директором и рядовыми сотрудниками подчас прямо противоположна. Они по-разному видят организацию сейчас и по-разному оценивают ее перспективы, противоречиво оценивают различные стороны деятельности организации. Это является существенным ограничением как для реализации стратегии развития организации, ориентированной на рынок, так и для развития сотрудников и эффективного использования их потенциала.

На основе полученных результатов, были даны следующие рекомендации: усилить информационную работу с сотрудниками всех уровней; разработать схему привлечения, обучения и продвижения молодых специалистов с учетом особенностей организационной культуры; пересмотреть систему материальной мотивации с учетом приверженности сотрудников организационным нормам и ценностям.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ю. Смирнова*

## **РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СУБЪЕКТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА УСПЕШНОСТЬ / НЕ УСПЕШНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ МЕЖДУ ЕЕ ПЕРСОНАЛОМ**

С ростом числа организаций все более актуальной становится проблема успешности в конкуренции между ними. Успешность фирмы зависит от многих составляющих, однако одним из главных, на наш взгляд, является человеческий фактор. Здесь мы подразумеваем инициативность, ответственность работников.

Слово «ответственность» имеет много значений. Однако все они, как правило, сводятся к подотчетности. В нашей статье мы разграничим ответственность на внешнюю (объективную) и внутреннюю (субъективную). Вне всякого сомнения, любая организация накладывает гораздо больше объективной ответственности на своих лидеров (руководителей). Однако, так ли это с субъективной стороны? Всегда ли внешние обязательства переходят во внутренние? И всегда ли руководство возлагает на себя основную ответственность за успешность/не успешность организации? Или же субъективная ответственность в организации в большей степени зависит от локуса контроля конкретного человека, чем от занимаемого им поста?

Здесь следует сказать несколько слов о «локусе контроля». Люди различаются между собой по тому, как и где они локализируют контроль над значительными для себя событиями. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный и интернальный. В первом случае человек полагает, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил (случая, других людей и т.д.). Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности.

В связи с вышесказанным, мы выдвинули следующую гипотезу: подчиненные перекладывают ответственность за успешность/не успешность организации на руководство; руководство принимает ответственность на себя, а так же на внешние условия (финансирование и т.д.).

Объектом нашего исследования является ответственность.

Предметом – распределение субъективной ответственности между персоналом выбранной организации.

Цель: выявление распределения субъективной ответственности за успешность/не успешность организации между ее представителями.

Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- 1) Разделение испытуемых на группы по должностному признаку;
- 2) Опрос методами тестирования и анкетирования;
- 3) Обработка и интерпретация собранного фактического материала.

Выборка. Наше исследование проводилось на одном из заводов города Энгельса, успешность которого за последние годы увеличилась. Со-

гласно задачам, мы разделили испытуемых на 2 группы: «руководство» (10 чел.) и «подчиненные» (10 чел.).

Под «руководством», мы понимаем группу людей, имеющих в своем подчинении других людей и отдающих им соответствующие приказы.

«Подчиненные» – группа людей, выполняющие приказы руководства, а так же не имеющие в своем подчинении других работников.

Руководителей и подчиненных данной организации мы просили закончить предложения «Организация успешна потому, что...» и «Организация терпит крах потому, что...». Кроме того, мы просили их ответить на вопросы «Опросника уровня субъективного контроля»<sup>1</sup> (в сфере производственных отношений) для выявления локуса контроля данного человека.

Были получены следующие результаты. Руководство организации возлагает ответственность главным образом на себя (свою компетентность, инициативность, лидерство) (70% опрошенных), а так же (в меньшей степени) на финансовые и кадровые ресурсы, совершенные технологии (30% испытуемых).

Подавляющее большинство подчиненных приписывает ответственность за успешность/не успешность организации руководству (80%), а так же на опыт и инициативность работников всех уровней (20%).

Показатели локуса контроля в обеих группах не дали значимых различий.

Выводы. Гипотеза о том, что подчиненные перекладывают ответственность за успешность/не успешность организации на руководство, а руководство, в свою очередь, берет ответственность на себя, а так же на внешние условия, подтверждается. Таким образом, мы выявили, что внешняя ответственность тесно связана с внутренней ответственностью вне зависимости от уровня субъективного контроля.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Савкина А.В.*

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: ИССЛЕДОВАНИЯ РЕКРУТИНГОВОГО АГЕНТСТВА НОВАЯ ПЕРСПЕКТИВА**

Мотивация персонала как самостоятельное явление в процессе управления стала рассматриваться уже с начала прошлого века. И вместе с тем до сих пор не существует единой системы, которая позволяла бы

---

<sup>1</sup> Опросник уровня субъективного контроля / Психологические тесты для профессионалов / сост. Н.Ф. Гребень. Минск: Современная школа, 2008. 496 с.

руководителям определять, какой метод будет работать более эффективно у конкретно взятого сотрудника в данный момент времени.

Всегда было так, что поиск способа эффективной мотивации сотрудников напоминал поиски философского камня, способного превращать любое вещество в золото. Зачастую руководители, HR-менеджеры в ответ на вопрос: «Каким набором средств мотивации сотрудников Вы пользуетесь в Вашей компании?» – выдают целый список методов, таких, как тимбилдинг, оплата занятий фитнесом, страховка жизни и медицинская страховка для сотрудника и всей его семьи, интересные проекты, бонусы, карьерный рост и, даже осуществление благотворительной деятельности вместе с компанией-работодателем. При этом вопрос, какой метод будет работать более эффективно у конкретно взятого сотрудника в данный момент времени по-прежнему остается открытым. Руководители методом проб и ошибок подбирают этот метод сами, а четкой системы, направляющей их действия, по-прежнему не существует.

В связи с этим, для выявления истинных личных целей сотрудников, работающих в различных областях, рекрутинговое агентство «Новая перспектива» провело исследование мотивации персонала, которое установило: главным стимулом в работе сотрудники считают перспективы более высокой зарплаты и карьерного роста. Но не менее важным мотиватором для работников также являются интересные задачи и профессиональная команда. Также исследование 2011 года выявило следующий факт: общий уровень удовлетворенности работодателем, как и в прошлом году, остается низким – два из трех работающих сотрудников по-прежнему готовы рассматривать предложения о смене места работы (сравнивались данные, полученные в ходе исследования 2009 и 2010 года, проведенного международным рекрутинговым агентством Kelly Services). При этом рейтинг доверия к отечественному работодателю остается низким: 76% респондентов хотят работать в международной компании – лидере отрасли или молодой международной компании с высоким потенциалом, только 17% предпочли бы аналогичные российские компании, еще 7% хотели бы трудоустроиться в госструктурах.

Как следствие, ротация кадров на российском рынке растет: количество тех, кто недавно – до 1 года – приступил к исполнению своих обязанностей, увеличилось с 30% в 2009 году до 51% в 2011. И напротив, продолжается последовательное сокращение количества сотрудников, проработавших в компаниях более длительный срок. Если в 2009 году от 2 до 5 лет в компаниях работали 27%, то в 2011 их число сократилось до 19%.

Главными причинами, побуждающими к смене места работы, участники опроса по-прежнему считают повышение уровня дохода (25%) и возможность карьерного роста (18%). Однако материальные стимулы сотрудники не считают главными, если речь идет о мотивации на текущей работе. Только 11% полагают, что лучше всего на их работу влияет регулярная индексация зарплаты. Основными же мотиваторами сотрудники



считаю такие нематериальные факторы, как Высокая оценка результатов труда (33%), Этичное поведение коллег и руководства (31%) и Интересные задачи (15%).

Вместе с тем, стоит отметить, что в 2011 году выросло число тех, кто считает, что работодателям стоит увеличить общие инвестиции в персонал. Так, 13% полагают, что отрицательно на их мотивацию повлияет сокращение бонусов у подразделения и у компании в целом, 12% демотивирует отмена программ обучения, 9% – отсутствие компенсации транспортных расходов.

Рейтинг соотношения между количеством работающих в определенной отрасли и количеством желающих в ней работать показывает, что лидерами по числу неудовлетворенных своей профессией остаются Розничная торговля, Фарминдустрия и сфера Товаров народного потребления. Самыми привлекательными отраслями являются Нефтегазовая индустрия, а также сфера Развлечений и Масс-медиа.

Тенденция сокращения времени между переменами работы делает проблему мотивации персонала еще более актуальной. Для преодоления этой стоящей перед компаниями сложнейшей задачи необходима целостная система мотивации, состоящая из 3-х уровней:

Мотивация на уровне компании (это специфика работы компании, например, возможность работать с рецептурными оригинальными препаратами или оборудованием, зарплата, бонусы, обеспечение сотрудника современными рабочими инструментами, такими, как ПК, мобильный телефон, оплата Интернета, страховка жизни и здоровья, система обучения, возможность карьерного роста, корпоративная культура). Эти факторы становятся базовыми (гигиеническими) и часто перестают быть мотивирующими уже после прохождения испытательного срока (3 месяца).

Самотивация сотрудника зависит от его опыта работы, длительности работы в компании, должности, т.е. уровня в социальной иерархии. Результат эффективной самотивации – проактивный поиск интереса в работе, формирование самим сотрудником у себя ощущения причастности к компании и восприятие целей компании как своих собственных. Сотрудника можно мотивировать лишь при наличии у него этого желания. Высокий уровень мотивации на уровне сотрудника – это в 99% случаев – результат эффективной работы менеджера. Основная задача руководителя – это выявить текущие потребности в мотивации сотрудника и подобрать к ним существующий в компании метод. Важнейшим инструментом мотивации руководителем своих подчиненных является, на наш взгляд, коучинг, признание, похвала, выговор. Чтобы найти наиболее подходящий способ мотивации, необходимо сначала обратиться к таким важнейшим параметрам, как: стаж работы в компании (включает и уровень профессиональных навыков); желание работать (можно оценить по 10-ти балльной шкале); психологический тип сотрудника (поведенческие характеристики); потребность (в данный момент времени).

Поэтому при выборе инструмента мотивации необходимо сопоставить все эти 4 параметра и тогда станет ясно, какой инструмент мотивации будет лучшим. При этом важно помнить, что общение с сотрудниками строится по правилам общения с клиентами: выявление потребностей идет с помощью вопросов; самая большая ошибка в бизнесе – это принимать решение за сотрудника; необходимо соблюдать паритет с сотрудником на личностном уровне; убеждают вопросы, а не объяснения (нотации и пространные речи неэффективны); обратная связь и признание – залог эффективной коммуникации (осмысление и приверженность сотрудников к стандартам работы); четкая постановка задачи и контроль ее исполнения – это успех в 90% случаев; достижимость поставленных целей; возражения сотрудника – это хорошая возможность выявить его потребности и поработать над «проблемными зонами».

Мотивация – это одна из 4 составных частей процесса управления (планирование, организация, мотивация и контроль), инструмент мотивации необходимо подбирать из текущей ситуации и с заделом на будущее в контексте контроля, планирования или организации. Так, например, контроль результатов работы – может стать мотивирующей составляющей при наличии в компании системы уровней профкомпетенций, которые позволят сотруднику: получать те или иные льготы, дают возможность на внеочередное повышение зарплаты или продвижение по службе. Таким образом, главный критерий – получение прибыли компанией. Форма осуществления – удовлетворение потребностей конкретных сотрудников компании в конкретный момент времени.

Именно в контексте рентабельности для компании целесообразно подходить к выбору любого инструмента мотивации. Это является золотым правилом мотивации.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент А.Ал. Понукалин*

*Самсонов М.В.*

## **КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

Проблема управления организационными изменениями является в современном менеджменте одной из наиболее актуальных. Об этом свидетельствуют исследования ведущих специалистов в области менеджмента, в частности, последняя работа Дж. Коттера «Впереди перемен» (Москва, 2008).

Нестабильная, быстро меняющаяся внешняя среда бросает вызов компаниям, заставляя их искать лучшие решения как в области создания

новых продуктов и их вывода на рынок, так и в вопросах обуздания роста издержек, повышения эффективности работы (увеличения выполняемой работы на единицу ресурса). Многие топ-менеджеры, вплотную подойдя к решению этих задач, обнаруживают, что сложившаяся на данный момент система управления в компании не позволяет рассчитывать на итоговый положительный результат. В чем это выражается? Прежде всего, в нехватке знаний, навыков, технологий, т.е. необходимых современному менеджеру профессиональных компетенций. Как следствие возникает сопротивление изменениям.

Корпоративный университет, очевидно, является одним из наиболее эффективных методов управления организационными изменениями. Корпоративный университет – это форма организации процесса корпоративного обучения сотрудников организации для повышения эффективности их деятельности по достижению целей организации.

Рассмотрим возможности этого метода управления изменениями на примере корпоративного университета компании «Х».

Причиной создания корпоративного университета стала необходимость работы по масштабной модернизации бизнеса компании «Х». Собственники компании разработали новое видение бизнеса, определили новые параметры организационной культуры (в частности, корпоративную идеологию), создали новую стратегию развития бизнеса и его новую структуру. Вслед за этим остро встал вопрос вовлечения в процесс реализации нового видения управленческой команды, а в последующем и всего персонала компании «Х».

В качестве главного метода вовлечения в процесс преобразований управленческой команды был выбран метод корпоративного университета. Его целью является подготовка команды управленцев к обучению своих сотрудников (подчиненных) и осуществление плана модернизации. Была разработана структура корпоративного университета, включающая в себя четыре факультета: факультет топ-менеджмента, факультет среднего менеджмента, факультет младшего менеджмента и факультет исполнительского персонала. Общей методологической платформой работы корпоративного университета является ордерный подход, на базе которого размещен комплекс управленческих технологий, необходимых на новом этапе развития компании «Х».

Особенностью использования метода корпоративного университета в компании «Х» является то, что мы называем «игровой менеджмент». Речь идет об активном использовании игровых форм обучения и игровых методов разработки новых решений для компании «Х». Именно игра, соревнование являются эффективным средством снятия сопротивления изменениям и высвобождению творческой позитивной энергии сотрудников.

Другим важным фактором эффективного использования метода корпоративного университета является личное участие в создании кор-

поративного университета и осуществлении его работы собственников компании «Х».

Первый опыт использования корпоративного университета в целях реализации плана модернизации бизнеса, позволяет сделать вывод о том, что корпоративный университет является эффективным методом управления организационными изменениями.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Сарана Ю.В., Холявинская О.В.*

## **ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СТАБИЛИЗАЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Путь прогресса – первоначально путь конфликта и добиться гармонии взаимоотношений возможно лишь через понимание и принятие конфликта. Работая над конфликтом в группе полезно поставить установку на то, что разрешение конфликтов в коллективе – это способ, с помощью которого социальная группа познает и признает все свои сильные и слабые стороны, это способ полного ее самовыражения. Под термином «конфликт» принято понимать столкновение, серьезное разногласие, спор. В динамично развивающемся обществе, в организациях, стремящихся положительно зарекомендовать себя, свою компанию в сфере профессиональной деятельности, необходимо владеть искусством переговоров.

Актуальность данной тематики можно отнести к категории вечных вопросов, так как свойственный людям дух соперничества часто приводит на путь агрессивно направленного спора и лишь умение слушать мнение другого, может являться конструктивным решением в конфликтной ситуации. Главный вопрос стоит не в возвращении к бесконфликтному состоянию, а в том, чтобы научиться жить с конфликтом, отдавая себе отчет в его стимулирующем воздействии в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках, и, осознавая его разрушительный характер, когда он перерастает эти рамки. Таким образом, задачей данного исследования является рассмотрение межличностных отношений.

Руководитель коллектива – визитная карточка организации и от управленческих способностей менеджера, от того, насколько точно руководитель сможет донести условия выполнения и поставить перед подчиненным задачу, зависит успех организации. Для достижения максимальной корректности результатов при анализе причин конфликтов в организации, на наш взгляд, необходимо составить психологическую характеристику личности руководителя.

Выполненное нами исследование и анализ социально-психологического климата в трудовом коллективе проходили в два этапа.

На первом этапе путем включенного наблюдения в естественных условиях было выявлено, что, социально-психологический климат коллектива, выступившего эмпирической базой нашего исследования, благоприятный, коллектив организации является сплоченным (консолидированным). Он характеризуется относительно стабильным составом работников, отношением дружбы и взаимного уважения. В процессе деятельности между сотрудниками не возникает большое количество разногласий или конфликтов. По длительности протекания возникают только кратковременные конфликты, на фоне смены состава коллектива или межличностных конфликтов.

На втором этапе был применен метод тестирования, в рамках которого применялась модульная методика диагностики межличностных конфликтов основанная на социометрической методике А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова. Анализ видов конфликтов, возникающих в коллективе, показал следующие результаты. У сотрудников организации достаточно развита потребность в реализации задач, что характеризуется, удовлетворенностью оплатой труда, так же они могут принимать участие в принятии решений, что обусловлено взаимным доверием, уважением, информированностью по значимым вопросам, взаимовыручкой и взаимной ответственностью, а так же высокой дисциплиной и трудовой отдачей. Сплоченность в коллективе является положительной (функциональной), направленной на цели и задачи трудовой деятельности, но на фоне сплоченности коллектива все же имеют место появление конфликтов с новым сотрудникам, пришедшими в коллектив, проявляется «дедовщина» и «холодное» отношение. Новичку помогают сориентироваться на предприятии, знакомят с традициями коллектива, правами, обязанностями, в связи с высоким уровнем соблюдения норм в трудовом коллективе, но первое время не позволяют с ним личных отношений или приятельства, относятся с тенью настороженности. Так же в ходе диагностики был выявлен неформальный лидер – старший менеджер.

Также было установлено, что руководитель и его сотрудники стараются следовать некоторым условиям по предотвращению конфликтных ситуаций. Это происходит следующим образом. В первую очередь – это создание условий, которые препятствуют возникновению и развитию конфликтных ситуаций. Руководитель ведет наблюдение за работой каждого сотрудника и, если выясняется, что человек не имеет желания работать качественно и эффективно, с ним проводят разъяснительную работу.

Для предотвращения формирования коалиции против новичка, проводятся беседы с формальными и неформальными лидерами.

Следующим условием предотвращения конфликтов является забота о справедливости. Директор не наказывает невиновных, прежде чем,

что-то предпринять, очень хорошо продумывает, какие последствия вытекают из его решений. Отношения в коллективе складываются при учете не только своих интересов, но и интересов других сотрудников предприятия. Готовность уступить смягчает напряженную обстановку. А если на оппонента оказывается давление – это всегда вызывает сопротивление с его стороны. Также используют принцип ясности и доброжелательности. Это позволяет избежать ошибочного приписывания своему противнику враждебной позиции, а также нейтрализовать или смягчить обстановку. Было выявлено, что сотрудники уменьшают негативные эмоции противоположной стороны следующими приемами: готовностью идти на сближение позиций; положительной оценкой некоторых действий другой стороны; критичным отношением к самому себе и уравниванием поведения.

Резюмируя, следует отметить, что тема конфликтов в современном обществе неизбежна в связи с тем, что стремление к состязанию – свойство человеческой сущности и в силах индивида заложена возможность вывести конфликт на конструктивный уровень, из фазы борьбы в фазу диалога.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Саттарова А.Е.*

## **САМОРЕГУЛЯЦИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ КАК ФАКТОР ПОДДЕРЖКИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

На современном этапе социально-экономического развития главным свойством организации является возможность постоянно приспосабливаться к динамичной окружающей среде, быстро осваивать и применять современные знания и технологии, культурные новшества, новые формы работы с персоналом и информацией. Вследствие этого одними из основных признаков эффективной организации должны быть гибкость и адаптивность.

Основной трудностью при внедрении инноваций является не столько освоение новых ролевых требований и ожиданий, сколько принятие новых норм и ценностей, осознание того, что новые нормы и условия деятельности полезны, безопасны и значимы для достижения целей в данной ситуации. Недостатки в восприятии организационных изменений сотрудниками приводит к ухудшению социально-психологического климата, возникновению психологических проблем, конфликтов, барьеров в общении. В итоге работник начинает воспринимать организацию как

нечто, угрожающее его психологическому комфорту, вызывающее в основном негативные эмоции.<sup>1</sup>

Внедрение нововведений, преодоление сопротивления часто сопровождается усилением стрессовых состояний индивида, приводит к групповому стрессу, когда организация попадает в полосу затяжного кризиса и становится неэффективной по многим параметрам<sup>2</sup>.

В настоящее время для управления стрессом и создания комфортного психологического климата в организации применяются тренинги и психотерапевтические курсы, включающие обучение различным методикам саморегуляции состояний. Эмоциональная регуляция может быть связана как с внешним воздействием (звук, цвет, другой человек, картинка), так и с саморегуляцией. В частности, используются следующие способы саморегуляции эмоциональных состояний: аутогенная тренировка И. Шульца и ее разные модификации, прогрессивная релаксация Э. Джекобсона, психорегулирующая тренировка А.В. Алексеева; медитация; десенсибилизация Ф. Шапиро; дыхательные упражнения по В.Л. Маришуку, Р. Деметеру, О.А. Черниковой, Г.Д. Горбунову, Л. Персивалю; «защитные механизмы» по З. Фрейду; тренинг самоинструкций Мейхенбаума; изменение направленности сознания; актуализация эмоциональной памяти (Писаренко); визуализация.<sup>3</sup>

К. Изард выделяет три основных вида регуляций эмоций: 1) посредством другой эмоции (сознательная активация другой эмоции); 2) когнитивная регуляция (переключение сознания на положительно эмоционально окрашенные события и деятельность, используя внимание и мышление); 3) моторная регуляция (использование физической активности для разрядки сильного эмоционального напряжения)<sup>4</sup>.

Наиболее перспективным, на наш взгляд, направлением в рамках когнитивного подхода к регуляции эмоциональных состояний является использование феномена внимания. Это объясняется его глубинным характером и опорой на возможность ресурсного перераспределения информационных потоков. В работах, связанных с эмоциональной регуляцией практически нет попыток целевого использования феномена внимания. В связи с этим предлагается методика саморегуляции эмоциональных состояний по маркерам поведенческих изменений. В основу маркерной методики легли результаты исследований в психологии эмоций К. Изарда и модель экспериментального формирования внимания П.Я. Гальперина. В предлагаемой нами методике управление вниманием является основным процессом и направлено на осознание состояния субъектом.

---

<sup>1</sup> Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с.

<sup>2</sup> Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение. Учебник для ВУЗов. СПб.: Питер, 2007. 432 с.

<sup>3</sup> Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. – СПб.: Питер, 2005. 412 с.

<sup>4</sup> Изард К. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2009.

В исследованиях П.Я. Гальперина доказано, что для формирования навыков самоконтроля необходимо формирование внимания как функции контроля. Когда контроль становится автоматическим, он превращается во внимание к объекту самоконтроля, благодаря тому, что контроль осуществляется с помощью «предваряющего образца». <sup>1</sup> Наличие «предваряющего образа» актуализирует в субъекте процессы самоконтроля и саморегуляции состояния. Всякое эмоциональное состояние включает в себя компонент физиологических изменений. Эмоциональное напряжение начинает убывать, если внимание субъекта переключается с эмоциогенных обстоятельств, на собственные ощущения и изменения в поведении – маркеры состояния. Маркеры эмоционального состояния – это субъективная локализация более или менее осознаваемых признаков проявления психического состояния.

Н.Д. Левитов считает, что психическое состояние – это самостоятельное проявление человеческой психики, всегда сопровождающееся внешними признаками, имеющими преходящий, динамический характер, выражающееся чаще всего в эмоциях, окрашивающее всю психическую деятельность человека и связанное с познавательной деятельностью, с волевой сферой и личностью в целом<sup>2</sup>.

Проведенные нами исследования по маркерной методике показали: чем продолжительней процесс контроля, а именно фокусировка внимания на маркерах наблюдаемого состояния, тем ниже эмоциональное напряжение. Проявление эмоции осознанно снижается до «точки тишины», находясь в которой субъект пребывает в состоянии осознанности, что делает возможным понимание причины состояния, сознательного выбора и активного участия в происходящем вокруг.

Саморегуляция психического состояния, по-видимому, происходит осознанно, потому что каждое контролируемое действие сопровождается осознанием. Осознанность – это умышленное совершенствование сознания.

Маркерная методика апробирована на двух группах испытуемых по 12 человек в возрасте от 20 до 45 лет, разного социального статуса и уровня образования, из них 7 – сотрудники одной организации, 2 руководителя. Методы исследования: опрос, включенное наблюдение, групповая беседа, дневники самонаблюдения. Формат проводимой эмпирической работы с группой: пятидневный обучающий модуль, состоящий из теоретической и практической частей.

При сравнительном анализе, проведенном в начале и конце обучения, количество контролируемых маркеров различных состояний уменьшилось, что указывает на решение задачи управления, так как снизилось количество центров, нуждающихся в контроле. С помощью контент-анализа письменного опроса, проведенного в группах, получены следующие результаты (табл.2):

<sup>1</sup> Гальперин П.Я., Кабыльницкая С.Л. Экспериментальное формирование внимания. Изд. Московского унив., 1974.

<sup>2</sup> Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. М., 1964.



Таблица 2

№	Приобретенные навыки	Кол-во, чел.
1.	Отслеживают свои состояния и определяют их маркеры	24
2.	Осознают возможность управления эмоцией, а не ее подавление	20
3.	Регулируют силу проявления эмоций	16
4.	Входят в состояние «точка тишины»	12
5.	Развили навыки саморефлексии	12
6.	Отмечают снижение уровня конфликтности при общении	12
7.	Применяют навыки саморегуляции в деловой коммуникации	10
8.	Развили навыки эмпатийного слушания	8
9.	Проявили желание дальнейшей работы над собой	8
10.	Отслеживают первые признаки возникновения деструктивного эмоционального состояния и не входят в это состояние	5
11.	Применяют технику саморегуляции для управления в организации	2

Результаты исследования показали, что владение данной методикой позволяет субъекту контролировать свое состояние и, в перспективе управлять коммуникативным процессом. Поэтому данную методику можно рассматривать как одно из средств управления в организационной психологии. В дальнейшем можно говорить о создании технологии по подготовке персонала к организационным изменениям.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент Пантелеев А.Ф.*

*Смирнова А.В.*

## **ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КУРЬЕРСКОЙ СЛУЖБЕ**

В последние десятилетия на практике и в теории психологии управления наблюдается значительный рост интереса к проблеме организационной культуры, что обусловлено осознанием важности ее роли в развитии организации. По мнению ряда исследователей, организационная культура, адекватная целям и стратегии развития организации, способна вдохновить работников на решение общих задач, что является конкурентным преимуществом организации. Сам факт привлечения внимания к этой проблеме указывает на возрастание значения человека в организации, его личности.

Культура предприятия определяет его своеобразие, уникальность. Следовательно, успешная адаптация человека к организации обуслов-

ливается не только выполнением должностных обязанностей и распоряжений руководства, но и «встраиванием» в организационную культуру путем разделения общих ценностей и принятием существующих правил и норм поведения и взаимодействия.

Целью нашей статьи является анализ особенностей организационной культуры в курьерской службе в соответствии с выбранной методикой Кима Камерона и Роберта Куинна.

Организационная культура – «система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы»<sup>1</sup>.

В последнее время наблюдается значительный рост интереса к проблеме организационной культуры, но никто еще не рассматривал организационную культуру в курьерской службе.

Для определения особенностей организационной культуры в курьерской службе и нами была проведена диагностика организационной культуры в организации указанного профиля. Сотрудники были опрошены с помощью вопросника OCAI Кима Камерона и Роберта Куинна.<sup>2</sup> В ходе обработки полученные данные были усреднены, что позволило составить профиль организационной культуры курьерской компании<sup>3</sup>.

В среднем были получены следующие оценки, ставшие координатами каждого типа организационной культуры на профиле:

Таблица 3

**Профиль организационной культуры курьерской службы**

Сегодняшняя организационная культура курьерской службы		Предпочитаемая организационная культура курьерской службы	
А (Клан)	22	А (Клан)	25
Б (Адхократия)	18	Б (Адхократия)	21
В (Рынок)	33	В (Рынок)	31
Г (Бюрократия)	27	Г (Бюрократия)	23

Анализ сегодняшней культуры организации.

Данные проведенного исследования показывают, что преобладающий на сегодняшний день в курьерской службе тип организационной культуры – «Рынок». Он сильнее всех остальных типов. К слову, значи-

<sup>1</sup> Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Полевой. СПб.: Питер, 2007 – 336с.

<sup>2</sup> Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.

<sup>3</sup> Психология менеджмента: практикум / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 535с.

мым различием Ким Камерон и Роберт Куинн считают разницу более чем в 10 пунктов. Ценности рыночной культуры можно безоговорочно признать доминирующими в данной организации. Далее оценки в порядке убывания распределились между «Бюрократией», «Кланом» и «Адхократией».

Рыночная культура характеризуется как место работы, ориентированной на результаты. Лидеры организации являются жесткими руководителями внутри коллектива и жесткими конкурентами во внешней среде. Основная цель коллектива – стремление побеждать. Успех организации определяется опережением конкурентов и лидерством на рынке.

Организация функционирует как рынок, то есть, ориентирована на внешнее окружение, а не свои внутренние дела. Главный фокус рыночной культуры настроен на проведение операций (обмен, продажа, контракты) с другими клиентами с целью достижения конкурентных преимуществ. Прибыльность, итоговые результаты, силы в рыночных нишах, растяжимые цели и безопасные потребительские базы являются главными установками бизнеса организации. Доминирующие цели – конкурентоспособность и продуктивность, настройка фокуса на потребителя. Главная задача менеджмента – вести организацию к производительности, результатам и прибылям.

На профиле организационной культуры легко заметить, что контуры нынешней культуры практически совпадают с контрами желаемой. Ни в одной из оценок не отмечено значимой разницы. При этом отмечено незначительное (то есть, не указывающее на конфликт ценностей) смещение в сторону уравнивания всех типов организационной культуры. Отмечается уменьшение оценок «Рынка» и «Бюрократии» и увеличение оценок «Клана» и «Адхократии», но лидирующее место неизменно присвоено «Рынку». Это говорит о том, что сотрудников устраивает нынешнее положение вещей.

Для более точного определения особенностей организационной культуры в данной организации рассмотрим более детально каждый профиль:

Таблица 4

**Развернутый профиль организационной культуры курьерской службы**

Тип организационной культуры профили	1		2		3		4		5		6	
	С	П	С	П	С	П	С	П	С	П	С	П
А (Клан)	27	27,5	21	29,5	11	19,7	39,5	36,5	19,5	25,5	16	13,5
Б (Адхократия)	18,5	19	17,5	24,5	20,5	22,3	21,5	15,5	17,5	23	13,5	21
В (Рынок)	28,5	30	36	24	29	29,5	17	27,5	38	33	38,5	32
Г (Бюрократия)	26	14,5	25,5	22	39,5	28,5	22	15,5	25	8	32	33,5

1. Характеристики организации. Сегодня организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего. Предпочитаема организация ориентирована на результат.

Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели.

2. **Общий стиль лидерства в организации.** Сейчас общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты. Предпочитаемый общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.

3. Управление наемными работниками. Сейчас стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях. Предпочитаемый стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением к конкурентоспособности и поощрением достижений.

4. **Связующая сущность организации.** Сейчас организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне. В будущем респонденты сочли рациональной ту же тенденцию.

5. Стратегические цели. Сейчас организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке. В будущем изменений не наблюдается.

6. Критерии успеха. Сейчас организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке. Предпочитаемо, что бы организация определяла успех на базе рентабельности. Успех определяли бы надежная поставка, гладкие планы– графики и низкие производственные затраты.

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что выполненная нами диагностика организационной культуры курьерской службы является лишь попыткой определения типичного профиля организационной культуры для организаций указанного типа. Определение типичного профиля организационной культуры курьерской службы требует дальнейших исследований, как и определение типичных профилей предприятий других отраслевых принадлежностей на российской выборке.

*Научный руководитель: к. псих.н., доцент А.Ю. Смирнова*

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА БАНКА, ПРЕДПРИЯТИЯ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Организационную культуру можно определить как систему надбиологических средств осуществления кооперированной человеческой деятельности, находящихся в распоряжении одной организации, направленных на реализацию ее целей.<sup>1</sup>

Э. Шейн рассматривает организационную культуру на трех уровнях: артефакты, поддерживаемые ценности и базовые предположения или принципы<sup>2</sup>.

Теоретический анализ литературы показывает, что есть два основных подхода к проблеме диагностики и изучения корпоративной культуры.

1. Идеографический («понимающий», «интерпретативный»), в основе которого лежит использование качественных методов, в том числе традиционный анализ документов организации, включенное монографическое наблюдение (исследование), глубинные интервью. К такому подходу можно отнести работы Э. Шейна; Л.Н. Аксеновской.

2. Формализованный (количественный), характеризующийся использованием различных стандартизированных опросников (К. Камерон и Р. Куинн, Г. Ховстедте).

Наиболее интересной нам показалась методика Камерона-Куинна<sup>3</sup>, так как показала на значительном количестве примеров надежность и валидность результатов.

Нами была выполнена диагностика организационной культуры банка, предприятия и образовательного учреждения. В ходе исследования были получены следующие эмпирические результаты.

Для текущей организационной культуры банка характерно отсутствие ярко выраженного профиля культуры, менее всего выражена адхократия. Культурный профиль банка не отличается от среднего для данной индустрии.

В профиле образовательного учреждения доминирует бюрократия, а второй по степени преобладания является рынок. Культурный профиль данного учебного учреждения отличается от среднего высокими показателями бюрократии. Это говорит о стремлении организации акцентировать свое внимание на внутренней поддержке в сочетании с требуемой стабильностью и контролем.

---

<sup>1</sup> Организационная культура: учебное пособие / О.Е. Стеклова. Ульяновск: УлГТУ, 2007. С.7.

<sup>2</sup> Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенство / Э. Шейн. – пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. С. 36.

<sup>3</sup> Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. С. 208-211.

Организационная культура производственного предприятия делает акцент на иерархии и рынке. В сравнении со средним профилем для данной индустрии в нашем случае повышены показатели бюрократии.

В таблицах 5 и 6 представлена количественная оценка выраженности показателей OSAI.

Таблица 5

**Количественная оценка выраженности показателей OSAI (текущее состояние)**

Наимен. параметров	Среднее значение			Значимость различий	
	Банк	Предприятие	Образов. учред.	Банк/Предприятие	Банк/Образов. учр.
A1	19,44	19,17	26,47	0,005374	9,76077E-06
B1	13,89	11,81	12,74	0,002289	0,001628442
C1	24,44	46,67	22,9	0,005276	0,027839974
D1	42,22	18,18	30,67	0,001637	3,34896E-05
A2	29,44	23,75	17,44	0,00529	0,000598
B2	15,56	9,09	14,49	0,00259	0,001452
C2	28,33	36,67	28,97	0,003133	0,000883
D2	26,67	24,58	37,05	0,007129	0,000324
A3	25	18,18	16,67	0,017099	0,004508
B3	17,78	6,82	13,97	0,33092	0,062451
C3	26,11	29,17	24,62	0,061522	0,04076
D3	32,22	39,17	44,74	0,000653	0,000354
A4	30,56	36,25	24,03	0,046006	0,00109006
B4	16,11	20,83	23,64	0,094248	0,01085814
C4	18,33	18,33	19,26	1,08E-05	1,4785E-06
D4	32,78	23,18	32,82	0,000856	0,0002668
A5	24,44	8,18	17,92	0,411077	0,001711885
B5	26,67	26,25	30,95	0,000363	0,00026013
C5	33,89	24,58	28,13	0,010627	0,004390803
D5	15	40	22,49	1,55E-07	7,67276E-06
A6	45	23,33	23,29	0,021676	0,00611821
B6	22,78	19,17	24,87	0,007904	0,00570465
C6	22,22	18,33	26,97	0,016233	0,00278693
D6	10	18,18	21,97	2,52E-05	2,7673E-06

Профиль желаемого состояния организационной культуры банка говорит о желании сотрудников увеличения клановой составляющей в организации, второе место занимает увеличение бюрократической, третья – адхократической составляющих. Сотрудники отмечают важность снижений рыночной составляющей.

Профиль желаемого состояния организационной культуры образовательного учреждения говорит о значительном желании сотрудников увеличения клановой составляющей, второе место занимает увеличение адхократической составляющей. Сотрудники высказали желание о значительном уменьшении бюрократической и рыночной составляющих.

Профиль желаемого состояния организационной культуры производственного предприятия говорит о желании сотрудников незначительного увеличения адхократической, рыночной, клановой составляющих, а также об уменьшении бюрократической составляющей.

Проведенное нами исследование дало интересные результаты. Нами были рассмотрены и изучены три организации с различными профилями организационной культуры.

Таблица 6

**Количественная оценка выраженности показателей ОСАИ (желаемое состояние)**

Наимен. параметров	Среднее значение			Значимость различий	
	Банк	Предприятие	Образов. учрежд.	Банк/Предприятие	Банк/Образов. учр.
A1	45	25	43,16	0,006568	0,000357318
B1	22,78	3,33	19,98	0,257161	0,00184765
C1	22,22	66,25	21,73	7,82E-05	0,007986548
D1	10	8,33	15,38	0,000148	1,73268E-05
A2	43,33	32,5	42,54	0,011613	0,0021396
B2	20,56	10	16,62	0,030644	0,00950731
C2	15,56	18,75	17,56	0,006627	0,00183785
D2	20	43,75	22,64	8,27E-08	2,2271E-05
A3	27,22	26,67	38,72	4,26946E-06	0,000201413
B3	27,78	20	26,56	0,767339435	0,005527252
C3	11,67	25	16,38	4,78545E-08	1,05506E-05
D3	33,33	25	19,1	0,00202989	0,06029214
A4	38,33	27,5	44,93	0,1836	0,14177771
B4	26,11	37,5	27,39	0,000444	0,20201604
C4	14,44	32,5	12,41	1,55E-07	0,00284332
D4	16,11	3,33	15,52	0,166751	9,1477E-05
A5	29,44	11,67	35,08	0,231724	0,010515
B5	28,33	53,75	31,75	4,67E-06	0,000428
C5	30	16,67	18,08	0,019799	0,02275
D5	14,44	16,67	12,78	0,000732	0,010226
A6	32,78	30	41,36	0,071234	0,035984
B6	13,89	27,5	27,08	0,306006	0,000155
C6	35,56	27,5	18,28	0,050116	0,061786
D6	18,33	10	12,7	0,103514	0,021802

Сравнительный анализ текущей организационной культуры банка, предприятия и образовательного учреждения показал, что бюрократический тип в большей степени представлен в банке. Это говорит о том, что для банка критически важно поддержание плавного хода деятельности организации, управление наемными работниками озабочено гарантией занятости и обеспечением долгосрочной предсказуемости.

Средние показатели адхократики и рынка представлены в одинаковой степени у всех трех организаций. Это говорит о том, что данные организации в равной степени фокусируют внимание на внешних позициях в сочетании с высокой гибкостью и индивидуальным подходом.

Бюрократический тип более всего выражен в банке, менее – в образовательном учреждении. Это говорит о том, что банк в большей степени волнует формальные правила и официальная политика.

Сравнительный анализ желаемой организационной культуры банка, предприятия и образовательного учреждения показал: к клановой культуре в большей степени стремятся сотрудники образовательного учреждения, в меньшей – предприятия. Показатели адхократики и бюрократии в трех организациях приблизительно равны. К рыночному типу в большей степени стремится предприятие, в меньшей – образовательное учреждение.

В результате влияние внешней среды нами были получены вышеизложенные профили организационных культур. Знание особенностей организационной культуры предприятия позволяет оценить степень стабильности организации, ее конкурентоспособность, предположить возможные направления управленческих решений, а также способность достигать запланированные результаты.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ю. Смирнова*

*Тимошенко С.И., Семенова Н.Н., Соколова Н.Е.*

### **ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ С ЛИЧНОСТНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ФОРМАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУПП**

Современный этап развития общества предъявляет все более серьезные требования к содержанию управленческой деятельности, одним из аспектов которой выступает процесс внимания лидера, руководителя, управленца. Природа этой деятельности характеризуется «субъект-субъектным» характером взаимодействия, предполагающим постоянные межличностные контакты, в том числе между руководителем и подчиненными. Социальное внимание, осуществляясь в режиме социальной контактности, выполняет базово-информативную функцию. Социальное



внимание представляет собой особый вид внимания, складывающийся на протяжении всей жизни человека в результате обучения и воспитания, связанный с волевой регуляцией поведения, с избирательным сознательным реагированием на объекты и выражающий социальную сущность человека. Социальное внимание имеет особое значение для людей, имеющих как реальные, так и формальные властные полномочия: дипломатов, сотрудников спецслужб и правоохранительных органов, представителей властных структур и др.

Зарубежные исследователи социального внимания придерживаются нейроэтологического подхода, направленного на поиск корреляции между протекающими в нервной системе человека процессами, связанными с обработкой информации, и поведенческими аспектами социального внимания<sup>1</sup>. В.И. Страхов<sup>2</sup> говорил о коллективном внимании, представляющим собой блокирование совокупности индивидуального внимания и возникновение единства целей и задач участников деятельности. Р.М. Шамионов обращался к таким социальным аспектам внимания, как включение, социализация и фактор внимания социальных отношений человека<sup>3</sup>. Социальное внимание изучалось также И.Л. Баскаковым, П.Я. Гальпериным, Н.Ф. Добрыниным, И.В. Страховым, и др.<sup>4</sup>, однако и в настоящее время исследования в этом направлении остаются актуальными.

В связи с вышеизложенным мы выдвигаем предположение о том, что у формальных лидеров имеется высокий уровень социального внимания, который может быть соотнесен с их личностно-психологическими характеристиками.

Предметом нашего исследования являлось внимание в его социальном-психологическом аспекте, проявляемое формальными лидерами.

Для исследования аттенционных свойств личности нами были выбраны следующие методы: а) методы теоретического исследования (информативно-целевой анализ психологической литературы по проблеме исследования); б) методы эмпирического исследования (психолингвистическая методика – ассоциативный тест).

Выборку исследованной составили 14 респондентов, качественный и количественный состав которых состоял из – 7 формальных лидеров студенческих групп (старост) в возрасте от 20 до 23 лет и 7 руководителей организаций или подразделений в возрасте от 30 до 47 лет – студенты оч-

<sup>1</sup> См.: Birmingham E., Kingstone A. Human social attention// Progress in Brain Research (Elsevier Ltd.), Vol.176. – 2009. – P.309 – 320.; Klein J.T., Shepherd S.V., Platt M.L. Social Attention and the Brain// Current Biology 19 (Elsevier Ltd.). 2009. – P.958–962.

<sup>2</sup> См.: *Страхов В.И.* Психология внимания. Монография. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2003. – 256 с.; Страхов В. И. Внимание в социально-личностном контексте// Вопросы социальной психологии личности. Вып. 1. – Саратов, 2000. С. 7-13.

<sup>3</sup> Психология внимания: Учеб.-метод. пособие / Авт.-сост.Т.К.Комарова. – Гродно: ГрГУ, 2002. – 124 с.

<sup>4</sup> *Дормашев Ю.Б., Романов В.Я.* Психология внимания. М.: Московский психолого-социальный институт: ФЛИНТА, 2002. 376 с.

ной и заочной форм обучения. Все исследуемые в той или иной степени являются формальными лидерами.

Ассоциативная техника была выбрана нами в качестве метода анализа, поскольку она отражает как когнитивные структуры, стоящие за языковыми значениями, так и индивидуальные особенности испытуемых, их личностные смыслы.

Данные, полученные в ассоциативном эксперименте, были использованы нами для изучения семантических связей слов. Считается, что слово вместе со своими ассоциациями образует семантическое поле, включающее в себя некий компонент, являющийся общим для значения данного слова и значений его ассоциатов. Ключевое слово входит в семантические поля слов, встретившихся в ответах испытуемых более одного раза. Слова, встречающиеся в ответах испытуемых всего один раз, считаются не связанными семантически с ключевым словом и являются результатом случайной или индивидуальной ассоциации<sup>1</sup>.

На основе ассоциаций, данных испытуемыми, нами были построены таблицы частотного распределения слов-реакций на каждое слово-стимул и сформированы семантические поля понятий «внимание» и «власть».

Так, семантическое поле понятия «внимание», включающее полученные нами 43 значения, состоит из следующих частей:

- ядро поля, представленное гиперсемами слова «внимание», такими как «аккуратность», «ответственность», «забота», «концентрация»;
- центр поля, состоящий из единиц, имеющих интегральное, общее с ядром значение, таких как, «любовь», «точность»;
- периферия поля, включающая единицы, наиболее удаленные в своем значении от ядра, в которых общее родовое понятие отгеснено в разряд потенциальной или вероятностной семантики – такие лексемы как «исполнение», «собранность», «мотивация».

Аналогичным образом было построено семантическое поле слова «власть», включающее полученные нами 40 значений:

- ядро поля, представленное гиперсемей «власть», такой как «ответственность»;
- центр поля, состоящий из единиц, имеющих интегральное, общее с ядром значение, таких как, «руководство» и «деньги»;
- периферия поля, включающее такие лексемы как «контроль», «подчинение», «сила».

Проведенное исследование, безусловно, не может претендовать на исчерпывающее решение данной проблемы.

Однако, содержательное сравнение данных, полученных в ассоциативном эксперименте показывает, что для понятия «внимание» центральным значением являются слова «аккуратность», «ответственность»,

<sup>1</sup> См.: *Леонтьев А.А.* Основы психолингвистики. М.: СМЫСЛ, 1997. 287 с.; *Шмелев А.Г.* Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. М., МГУ, 1983. 157 с.

«забота», «концентрация», а для понятия «власть» – «ответственность», «руководство», «деньги», что может служить подтверждением выдвинутого нами предположения о высоком уровне социального внимания формальных лидеров.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

*Чернышева М.В.*

## **АГРЕССИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПАТОЛОГИЙ**

Возросший интерес к изучению организационной культуры с 1980 годов в момент роста конкуренции и глобализации существует и в настоящее нестабильное время кризисных ситуации в мире. Для руководителей остается актуальным вопрос повышения эффективности работы своих предприятий за счет различных факторов. В данной работе нами принята попытка проанализировать влияние негативного воздействия организационной культуры на организацию.

Теоретический анализ научной литературы выявил схожесть мнений исследователей в том, что в организационной культуре заложен потенциал воздействия на каждую личность организации, следовательно, на повышение эффективности ее трудовой деятельности. Однако исследований в области влияния организационной культуры на возникновение негативных социально-психологических факторов ведущих к организационным заболеваниям выявлено не было, в чем и состоит его актуальность. Изучение данного вопроса поможет выявить причину организационных патологий через связующее звено организационных отклонений от заданных норм и факторов, по которым они возникают, то есть через состояние организационной культуры. Из множества определений, связанных с моделями организации, остановимся на метафорическом образе: организация – это организм<sup>1</sup>, душой организации будем считать организационную культуру. Люди формируют, сохраняют и изменяют свои смысловые системы в соответствии с культурным пространством организации. Положительная организационная культура через систему этико-нравственных норм, действует в направлении эффективности организационных отношений. Создает у сотрудников ощущение надежности своего положения в организации. Способствует формированию чувства социальной защищенности, сти-

---

<sup>1</sup> Пригожин А.И. Методы развития организаций, с. 24.[Электронный ресурс] URL: <http://www.managment.aanet.ru/stud.php> (дата обращения: 15.11.2011).

мулирует самосознание и высокую моральную ответственность работников, выполняющих поставленные перед ними цели. Через факторы взаимодействия, организационная культура влияет на согласованность организационных отношений и организационную эффективность. Социолог Парсон AGIL в своей модели выделяет следующие необходимые функции: адапционную (*adaptation*), функцию достижения целей (*goal-seeking*), интеграционную (*integration*), легитимную (*legiacy*). Организационная культура должна развивать признание самой организации людьми и другими организациями. Отсюда можно сделать вывод: если разделяемые в организации верования и ценности помогают ей адаптироваться, достичь целей, объединиться и доказать свою полезность людям и другим организациям, то такая культура будет влиять на организацию в направлении успеха<sup>1</sup>. Наоборот, сбой в выполнении той или иной функции будет отрицательно сказываться на психологическом климате и психике каждого ее члена, может привести к безнравственному поведению членов организации.

Пользуясь метафорической моделью по аналогии с агрессивной окружающей средой, мы представим и обобщим все негативные влияния организационной культуры в общее название «агрессивная организационная культура» и попробуем выявить некие паттерны данного определения, имеющие общее для аналогичных ситуаций. Выберем наиболее подходящее определение агрессии:

Агрессия (от лат. *Aggressio* – нападение). По определению профессора А.А. Реана – вред или ущерб человеку (или другому существу), который может причиняться даже посредством причинения вреда неживому объекту, если от состояния этого объекта зависит физическое или психологическое благополучие его обладателя или пользователя<sup>2</sup>. Сопоставим с определением организационной культурой. Согласно ордерного подхода – организационная культура это сложный социально-психологический порядок управленческих и организационных взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия<sup>3</sup>. Сформулируем метафорическое определение агрессивной организационной культуры – это такой социально-психологический порядок управленческих и организационных взаимодействий, регулируемый определенной системой этических смыслов, который может причинить вред любому участнику взаимодействия. Опираясь на ордерный подход, вред от влияния агрессивной организационной культуры может быть нанесен по трем направлениям: на личностном и командном уровне такая культура будет деморализовать работу сотрудников, на организаци-

---

<sup>1</sup> Занковский А.Н. Организационная психология, Москва, Издательство «Флинта», 2002 г., с. 340-341.

<sup>2</sup> Бэрон Р.А., Ричардсон Д. Агрессия. Издательство: Питер, 2001, стр.5.

<sup>3</sup> Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры, Кн.3, Изд. СУ, 2006, стр.95-97.

онном уровне приведет к нарушениям оптимального функционирования и развития организации как единого целого. Исследователи в области организационных проблем (А.И. Пригожин, Я. Станишкис) выявили следующий критерий в отклонениях от заданных параметров организационных процессов – это наличие причин устойчивого недостижения целей, и назвали такое состояние организационным заболеванием или организационной патологией.

Для подтверждения гипотезы влияния агрессивной организационной культуры на возникновение организационных патологий было проведено эмпирическое исследование. Объект исследования: сотрудники организации различных форм собственности. Предмет исследования: проблемное состояние организации. Эмпирическую базу составили 9 сотрудников различных трудовых коллективов двух организаций в возрасте от 26 до 46 лет. В процессе исследования были использованы анкеты и тест по исследованию уровня организационной культуры по основным ее функциональным направлениям по методике автора Н.А. Истратовой<sup>1</sup>, опрос на наличие организационных заболеваний на основании систематизации организационных патологий по А. Пригожину. По оценкам опрашиваемых в ходе исследования в организациях был выявлен средний уровень выполнения основных функции организационная культура – это удовлетворенность работой, коммуникативно – интегрирующая, управляющая (5 баллов из 10 максимальных). Уровень влияния ОК на развитие мотивации и морали в организациях ниже среднего – от 1 до 5 баллов, средний балл 4. Общий индекс ОК определялся по общей сумме полученных баллов и так же был близок к нижней границе среднего уровня – 115 баллов из 290 максимальных, что характеризует тенденцию развития культуры в организациях к деградации. Такое состояние организационной культуры повлияло на возникновение некоторых организационных заболеваний.

Ввиду многообразия патологичных ситуаций в организациях, рассмотрим часто встречающиеся ситуации, описанные шести участниками опроса одной из организаций по типологии А Пригожина:

– господство структуры над функцией – создание дополнительных отделов, усложняющих управление в организации. Три участника отметили наличие таких ситуаций в организации, все они приводили к ухудшению качества и увеличению сроков выполняемой работы, причем личное отношение сотрудников носило обидчивый, негативный характер. У одного из участников опроса такая ситуация привела к сокращению инициативных побуждений к работе;

– бюрократия – усиление личного влияния сотрудника или отдела, направленное на одностороннюю зависимость от себя, деятельность та-

---

<sup>1</sup> *Истратова О.Н.* Справочник психолога-консультанта организации, Ростов-на Дону, Феникс, 2010, С. 299.

ких сотрудников не регламентирована формальными требованиями, а осуществляется в соответствии с их личными предпочтениями. Пятеро из шести опрошиваемых описали постоянно существующие ситуации данного типа, приводящие к возрастанию негативного эмоционального состояния, конфликтности в отделах. Личные переживания сотрудников таких ситуаций приводили к чувству обиды, несправедливости, эмоциональной разбитости, нервному срыву, депрессивному состоянию и нежеланию дальнейшей работы (один сотрудник уволился);

– бессубъективность – ситуация, в которой работник не хочет или не может принять и реализовать свое решение. Пятеро указали причинами таких ситуаций негативное отношение руководства: непонимание побуждающих мотивов сотрудников к действию, безразличие к целям организации, нежелание развития новых эффективных проектов. Все эти причины привели к нежеланию самосовершенствоваться – обучаться, к сокращению инициативности сотрудников, «не выполнять работу пока не «припрет» и заняться поисками более творческих мест работы (один сотрудник уволился). В результате была выявлена прямая зависимость: агрессивная организационная культура неспособна выполнять возложенные на нее функции и ведет к слабой морализации личности и коллектива, организационным и управленческим отношениям, влияющим на негативное психологическое состояние организационных отношений. Данное состояние приводит к возникновению деструктивных образцов поведения разобщающих согласованность действий всех участников. Что мешает реализации целей и подцелей организации и ведет к возникновению организационных заболеваний и патологий. Автор не утверждает, что наличие оргпатологий всегда является следствием агрессивной организационной культуры, однако, она, может порождать такие явления в организации.

Высокая эффективность организации, согласно Л.Н. Аксеновской, «не тождественна корпоративной морали, так как необходимо компетентное управление фирмой. Но весьма сомнительно, чтобы корпоративная эффективность могла быть совместима с корпоративной безнравственностью или с корпоративной культурой, которая позволяет своим работникам или даже поощряет их действовать аморально»<sup>1</sup>. (7) Исследования в данной области будут продолжаться автором статьи.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

---

<sup>1</sup> Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры, Кн.3, Изд. СУ, 2006, стр.95-97

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Термин «компетенция», по данным словаря Webster возникает в 1596 году. Однако только в последние десятилетия значение этого понятия и его влияние на управление стало постоянно расти. Начальной точкой компетентностного подхода в бизнесе может рассматриваться статья Дэвида МакКлеланда «Тестирование: компетенции против интеллекта». По мнению МакКлеланда личностные опросники и тесты IQ не в должной мере справляются с задачами прогнозирования эффективности респондента в реальной профессиональной деятельности, вместо этого, он предлагает разрабатывать компетентностный подход. Он разработал поведенческое интервью (Behavior Event Interview), в основе этого метода лежит утверждение, что людям легче определить, кто является компетентным, чем то, что делает его таковым.<sup>1</sup> В настоящее время много говорится о профессиональной компетентности.

Т.Г. Браже профессиональную компетенцию рассматривает как «многофакторное явление, включающее в себя систему знаний и умений, ценностные ориентации, интегративные показатели культуры».<sup>2</sup> Таким образом, профессиональная компетентность определяется как некое подтвержденное право принадлежности к определенной профессиональной группе работников, признаваемое со стороны социальной системы в целом и представителями, как этой профессиональной группы, так и других социальных и профессиональных групп. Такое понимание основано на трактовке понятия компетентность, данного в Большой Советской Энциклопедии. В свою очередь профессионально-управленческая компетентность определяет объем компетенций, круг полномочий в сфере управленческой деятельности. В более узком понимании под профессионально-управленческой компетентностью понимается круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом, отражающих социально-профессиональный статус и управленческую квалификацию, а также некие личностные, индивидуальные особенности (способности) для реализации определенной профессиональной деятельности. Компетентностный подход в управлении предприятием и персоналом, признавая важность определенных характеристик личности, смещает акцент на необходимость их проявления в поведении. В данной трактовке человек предстает как субъект, обладающий ценностями, мотивами, знаниями и др., способный демонстрировать поведение, приводящее к эффективному выполнению работы. Поэтому компетенция это важный поведенче-

1 Штоф А. Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства / Пер. с англ. – Open University of the Netherlands, 2004.

2 Браже Т.Г. Современная аттестация учителей: цели и тенденции. Педагогика. 1995. №3

ский аспект, который проявляется в эффективном действии. Компетентность – это характеристика личности, которая важна для успешного выполнения профессиональной деятельности, позволяющая ее обладателю получать необходимые результаты работы и которая может быть измерена через наблюдаемое поведение.<sup>1</sup> Разными авторами приводятся различные классификации уровней компетентности, важным является тот уровень, к которому приближается компетентность.

Минимальным является так называемый пороговый уровень, предполагается, что в процессе карьерного роста этот уровень возрастет. Изначально же он приписывается студентам или же молодым специалистам, только что закончившим обучение. Этот уровень рассматривается как минимальные требования к новым сотрудникам.

Уровень отличного выполнения профессиональной деятельности хорошо использовать при оценке в особых ситуациях, например при повышении квалификации или при отборе топ-менеджеров. Рагу рекомендует в определении компетентности указывать ее уровни, например, уровень новичка, адепта (человека, уже успевшего накопить некоторый профессиональный опыт), уровень опытного профессионала, выполняющего свою деятельность на самом высоком уровне. Таким образом, используя уровни компетентности, можно разделить работников на вполне определенные группы. Еще одна точка зрения в данной теме – определение компетентности как этапа развития профессионала от новичка до эксперта. Компетентность рассматривается как совокупность определенных уровней, которым люди могут соответствовать в большей или меньшей степени. То есть человек должен обладать определенной компетентностью для того, чтобы на должном уровне справляться с поставленными профессиональными задачами.<sup>2</sup> Таким образом, актуальность термина «компетентность», впервые возникшего в 1596 г. в настоящее время только растет.

Выработать и развить управленческие компетентности, на наш взгляд, целесообразно посредством социально-психологического тренинга. Создание новых тренинговых программ для формирования управленческих компетентностей является важной задачей, имеющей теоретическую значимость и практическую ценность.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

---

1 Апенько С.Н. «Оценка компетентностей магистров и бакалавров в системе менеджмента образовательных услуг» Известия ИГЭА 2009г № 4 (66)

2 Штоф А. Что есть компетентность? Конструктивистский подход как выход из замешательства / Пер. с англ. Open University of the Netherlands, 2004.



## СОВРЕМЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДЫ

*Алексеева М.Е.*

### МЕХАНИЗМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Впервые тема психологических защит личности была раскрыта З. Фрейдом в рамках психоаналитического подхода и получила свое дальнейшее развитие в трудах А. Фрейд.

Стоит отметить, что и в настоящее время исследования в данной области по-прежнему не утратили своей актуальности.

Анализ научной литературы показывает наличие множества определенных рассматриваемого понятия.

Так, в широком понимании термин «психологическая защита» личности обозначает любое поведение человека, направленное на устранение ощущения психологического дискомфорта<sup>1</sup>.

Иными словами, согласно В.А. Штроо<sup>2</sup>, это социальная регулятивная система стабилизации личности, предохраняющая психику от эмоционально-негативных перегрузок. При этом данный процесс протекает на бессознательном уровне.

Изучая механизм формирования психологических защит личности, А. Фрейд рассматривает его как продукт индивидуального опыта человека и как результат процесса научения.

Таким образом, разделяя позицию М.К. Акимовой и С.Ю. Семенова, можно сделать вывод о том, что психологические защиты личности являются одним из универсальных средств ее психологической адаптации. Как утверждают авторы, данные механизмы используются в жизни каждым человеком. Однако степень их выраженности в поведении может быть различна.

---

<sup>1</sup> Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд. М.: Политиздат, 1990.

<sup>2</sup> В.А. Штроо. Защитные механизмы: от личности к группе// Вопросы психологии. -1998. -№4

Стоит подчеркнуть, что, несмотря на изначально положительную функцию психологических защит, их чрезмерное действие в течение длительного времени значительно затрудняет развитие личности в целом.<sup>1</sup>

Следовательно, психологические защиты имеют амбивалентное влияние на личность человека: как позитивное, так и негативное. В первом случае можно говорить об использовании личностью зрелых / конструктивных психологических защит, а во втором случае об их деструктивном характере.

Заметим, что в рамках научной психологии существует множество видов психологических защит личности, среди которых основными являются<sup>2</sup>:

1) вытеснение – устранение из сознания неприемлемых влечений и переживаний;

2) реактивное образование (инверсия) – трансформация в сознании эмоционального отношения к объекту на прямо противоположное;

3) регрессия – возврат к более примитивным формам поведения и мышления;

4) идентификация – бессознательное уподобление угрожающему объекту;

5) проекция – приписывание окружающим собственных вытесненных мотивов, переживаний и черт характера;

6) изоляция – блокирование отрицательных эмоций, вытеснение из сознания связей между эмоциональными переживаниями и их источником.

7) рационализация – рациональное объяснение своих желаний и действий, истинные причины которых коренятся в иррациональных социально или личностно неприемлемых влечениях;

8) сублимация – преобразование энергии сексуального влечения в социально приемлемые формы активности<sup>3</sup>.

Из всего вышеперечисленного, только лишь в последнем случае, по мнению А. Фрейд, можно говорить о выраженном позитивном значении психологической защиты для человека<sup>4</sup>.

А.А. Крылов раскрывает современные представления о «нормальной», развитой системе психологической защиты, описывая следующие характеристики:

---

<sup>1</sup> Акимова М.К., Семенов С.Ю. Стили защитно-совладающего поведения у зависимых и не зависимых от психоактивных веществ подростков // Вопросы психологии. 2008. №5.

<sup>2</sup> Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. «АСТ, АСТ Москва, Прайм-Еврознак», 2009.

<sup>3</sup> Большой психологический словарь /Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. «АСТ, АСТ Москва, Прайм-Еврознак», 2009.

<sup>4</sup> Шпроо В.А. Защитные механизмы: от личности к группе// Вопросы психологии. 1998. №4.

– адекватность защиты, как способность восстановления личности после той или иной бессознательной защитной реакции и возможности ее обсуждения;

– гибкость защиты, как использование различных видов защитных реакций в определенных ситуациях;

– зрелость защиты, как использование механизма интеллектуализации, сублимации, подавления рационализации, смещения без частого обращения к более примитивным формам проекции, отрицания, интроекции.<sup>1</sup>

Знание комплекса психологических защит, который использует личность в процессе своей жизнедеятельности, значительно повышает уровень прогноза ее поведения. Так, на основе подобного знания можно более четко предсказать специфику реагирования человека в условиях повышенной стрессогенности и экстремальности. Это особенно важно в отношении сотрудников правоохранительной системы, чья деятельность предполагает высокий уровень напряжения и риска. Рассмотрим в данном контексте деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Согласно проведенного исследования А.А. Хвостова, Л.М. Проценко и В.С. Мухина, основными факторами, осложняющими служебную деятельность в рамках уголовно – исполнительной системы являются:

– изоляция условий профессиональной деятельности сотрудников в связи с относительной закрытостью пенитенциарных учреждений и их отдаленным месторасположением от жилых центров;

– постоянное взаимодействие со спецконтингентом (подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными), использование с их стороны различного рода провокаций и ситуаций обострения конфликтов;

– возможность возникновения ситуации захвата заложников, массовых беспорядков, неповиновений и т.д.<sup>2</sup>

На основе полученных знаний об особенностях психологических защит сотрудников уголовно-исполнительной системы возможно корректное составление комплекса психокоррекционных и тренинговых программ, направленных на развитие профессионально-значимых качеств и навыков, обучение способам реагирования в условиях нестандартных ситуаций. Как следствие, использование личностью зрелых механизмов психологической защиты предполагает использование эффективной модели поведения. В свою очередь это способствует повышению уровня работоспособности и результативности как отдельного сотрудника, так и системы в целом.

*Научный руководитель: ассистент И.А. Кастерина*

<sup>1</sup> Психология/ под. ред. д. псих. н., профессора Крылов А.А. М.: Проспект, 1998.

<sup>2</sup> *Хвостов А.А., Проценко Л.М., Мухина В.С.* Сотрудники уголовно-исполнительной системы: Экстремальные условия профессии и их следствия // Развитие личности. 2003. №3.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛЖИ

Проблема выявления скрываемой информации актуальна на протяжении всего развития человечества. В юридической сфере возможность определения лжи важна в связи с расследованием различных видов преступлений. Изучение данной проблемы теснейшим образом связано с поиском надежных, быстрых и экономичных способов борьбы с преступностью.

Психологами установлено, что в процессе речевого общения лишь 7% информации передается непосредственно словами. В то же время звуками и интонацией передается до 38%, а жестами, попой, телодвижениями, перемещением в пространстве – до 55% полезной информации.<sup>1</sup>

Поэтому, одним из самых перспективных, но в то же время наименее разработанным направлением является возможность определения лжи по признакам невербального поведения в стрессовой ситуации. Перспективность данного направления обусловлена тем, что существует определенная связь между эмоциями и невербальным поведением. Интерпретация и понимание эмоций как основных социально-перцептивных процессов и механизмов познания по невербальному поведению является одной из малоизученных проблем психологической науки.<sup>2</sup>

Теоретическим и практическим проблемам выявления лжи по невербальному поведению посвящены многочисленные работы отечественных и зарубежных авторов (А.Р. Лурия, В.В. Знаков, П. Экман, А. Меграбян, О. Фрай, Фризен и др.).

Исследователи, считают, что абсолютно скрыть ложь не удастся никому, лжец все равно выдает себя либо аудиально, либо визуально.

Если лжецу удастся хорошо контролировать вербальные средства коммуникации, то признаки лжи могут просочиться по невербальным каналам, поскольку одинаково успешно контролировать все средства сообщения едва ли кому-нибудь под силу. Поэтому кому-то лучше удается следить за своей речью, а кому-то – контролировать невербальные каналы коммуникации. И в этом отношении З. Фрейд, вероятно, действительно был прав, утверждая, что утечка лжи все равно происходит<sup>3</sup>.

В научной литературе по психологии представлены результаты исследований различных невербальных признаков неискренности, лжи и обмана. Данные этих экспериментов показали возможность изучения

<sup>1</sup> *Образцов В. А., Богомолова С.Н.* Криминалистическая психология. М.: 2002, С.314-329.

<sup>2</sup> *Беткер Л.М.* Психологические детерминанты понимания эмоций другого человека//Педагогическое образование и наука. – 2008. – № 3. С. 73-76.

<sup>3</sup> *Семечкин Н.И.* Социальная психология на рубеже веков: Истории, Теория, Исследования. Владивосток.: Издательство Дальневосточного университета, 2001.

лжи по следующим параметрам: запинки, ошибки; изменение высоты голоса, скорости речи, частоты и длительности пауз; изменение количества улыбок, манипуляций, иллюстраций, движений ногами, туловищем, головой; смена позы<sup>1</sup>. Однако неизученной является проблема выявления признаков лжи в ситуации стресса.

Важность изучения данной проблемы объясняется необходимостью использования научных познаний в практике следственной деятельности (например, в ситуации допроса).

В связи с актуальностью поставленной проблемы нами был разработан эксперимент, состоящий из двух этапов.

Суть эксперимента заключается в сравнительном анализе невербального поведения испытуемых при произнесении ими истинной и ложной информации в стрессовой ситуации. Мы разработали процедуру эксперимента, направленного на изучение динамики невербального поведения испытуемых в ситуации стресса.

Задача исследования – выявить оптимальный источник информации о лжи (лицо, тело, голос или слова).

Мы исходим из гипотезы, что введение человека в ситуацию стресса, приводит к переживанию состояния страха, который ему необходимо скрыть.

В пилотажном исследовании принимали участие пять испытуемых (женского пола) в возрасте от 19 до 35 лет. Исследование проводилось с помощью видеонаблюдения испытуемых с помощью видеорегистрации характеристик поведения (использовалась видеочкамера). Исследование проводилось индивидуально с каждым испытуемым.

Процедура эксперимента. В первой серии испытуемого просят посмотреть 6 фотографий нейтрального содержания. Испытуемому предлагается сообщить, что он видит на этих фотографиях, какие эмоции они у него вызывают. Во второй серии эксперимента испытуемому, давалась следующая инструкция: Посмотрите на фотографии, на которых представлены изображения террористических актов (содержание этих фотографий вызывает отрицательные эмоции). Испытуемому дается задание составить рассказ при рассматривании фотографий, иллюстрирующих террористические акты. Задача испытуемых убедить собеседника в том, что они смотрят на приятные картинки.

По результатам исследования получено: в ситуации сообщения лжи уменьшилось количество иллюстраций, увеличилось количество движений губ (прикусывание).

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Н.М. Романова*

---

<sup>1</sup> Диагностика лжности сообщения по параметрам невербального поведения человека/ Н. М. Романова, Д. А. Усанов, М. А. Самохина и др.– Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 2008. 80 с.

## ОСОБЕННОСТИ СУИЦИДАЛЬНОГО РИСКА ПОДРОСТКОВ-ЛИДЕРОВ И ПОДРОСТКОВ-ОТВЕРЖЕННЫХ

Проблема суицида среди детей и подростков является одной из первостепенных и наиболее актуальных социальных проблем в России. По данным Всемирной организации здравоохранения, Россия занимает второе место в мире по числу самоубийств на сто тысяч жителей, а по абсолютному количеству подростковых самоубийств – первое место. За последние 30 лет число самоубийств увеличилось в 30 раз<sup>1</sup>. Частота суицидальных действий среди молодежи, в течение последних двух десятилетий удвоились. Отмечается сдвиг суицидальной активности в сторону более молодого возраста – до 35% суицидальных попыток совершают дети и подростки<sup>2</sup>. Ежегодно погибает около 2800 детей и подростков в возрасте от 5 до 19 лет, и эти страшные цифры не учитывают случаев попыток к самоубийству. По статистике каждый день 17 российских подростков заканчивают жизнь самоубийством<sup>3</sup>. У 30% лиц в возрасте 14-24 лет бывают суицидальные мысли, 6% юношей и 10% девушек совершают суицидальные действия. Россия занимает второе место в мире по числу самоубийств на сто тысяч жителей, обходя рак и уступая только сердечно-сосудистым заболеваниям.

В науке существует термин – «пубертатный суицид». Им обозначают целое явление, это – подростковые самоубийства. В подростковой психике есть еще некоторые черты, предполагающие к самоубийству. С одной стороны, страсть к самоутверждению, с другой – еще не сформированное представление о ценности жизни. У них нет барьера между рискованным и нерискованным поведением. Подростки очень легко манипулируют как своим здоровьем, так и своей жизнью. Им кажется, что жизнь – недорогая цена за доказательство собственной правоты.

Одной из главнейших причин распространения суицида, является, на наш взгляд, сложная и противоречивая обстановка в стране. Как известно, еще Э. Дюркгейм считал, что ситуация в стране влияет на рост числа самоубийств. Во время неожиданных экономических спадов и подъемов старые социальные нормы разрушаются, люди теряют ориентацию, что способствует росту девиаций, в том числе и самоубийств<sup>4</sup>. Особенно актуальной эта проблема становится в обществе на переходных этапах его развития, что мы сейчас и переживаем. Конфликтные ситуации, возник-

<sup>1</sup> Киселев А.Ф. О мерах профилактики суицида среди детей и подростков // ОБЖ. 2004. №7. С. 58-63.

<sup>2</sup> Мурзабаева С. Профилактика суицида среди несовершеннолетних // Учитель Башкортостана. 2002. №12. С. 81-82.

<sup>3</sup> Гонохов И.О. Смертный грех // Русский дом. – 2002. – №9. – С. 44-45.

<sup>4</sup> Захарчук В.А. Суицид // Классный руководитель. – 1999. – №5. – С. 59-65.

кающие сегодня в нашем обществе на различной почве, ведут к общей моральной дезориентации человека, подчас толкая его на негативные поступки, принятие скоропалительных решений. Это в первую очередь сказывается на подростках – самой легкоуязвимой социальной группе. Кроме того, основной причиной усиления этой опасной тенденции является отсутствие надлежащего семейного и общественного воспитания, жестокое обращение взрослых и сверстников. Моральное и физическое насилие, порочные методы воспитания, унижение человеческого достоинства сопутствуют жизни многих детей и подростков в семье, дошкольных учреждениях, школах, детских домах и интернатах, а также образовательных учреждениях.

Интерес к проблеме самоубийства на протяжении истории неуклонно возрастал. Автором первого социологического исследования феномена самоубийства и основателем суицидологии был французский социолог Эмиль Дюркгейм. Различные аспекты суицидального поведения изучали В. Штерн, В. Франкл, Н. Фабероу, Э. Шнейдерман и др. В нашей стране проблемой суицидального поведения подростков занимались: психиатр В.П. Кащенко (рассматривал педагогическую коррекцию), А. Кочетов (занимался работой с трудными детьми), В.В. Лебединский (исследовал эмоциональные нарушения в детском возрасте) и др. Интерес к этой проблеме не угасает: ежегодно проходят международные симпозиумы, создана международная ассоциация по предупреждению самоубийств. Самоубийство превратилось в одно из острейших проблем нашего общества.

**Гипотеза:** существуют особенности и различия уровня суицидального риска между подростками-лидерами и подростками-отверженными.

**Методы исследования:** теоретический анализ психологической литературы по исследуемой проблеме; психологическое тестирование (тест «Ценностные ориентации», тест смысложизненных ориентаций «СЖО», тест школьной тревожности Филипса, опросник депрессии Бека, опросник Басса-Дарки), математические методы обработки данных (статистическое сравнение, корреляционный анализ).

**Экспериментальная база исследования:** в исследовании принимали участие школьники 10 «Б, В» (25 чел), 11 «А, Б» (25 чел.) класса общеобразовательной Гимназии № 1 г. Саратова. Выборка 50 чел.

**Научная новизна:** Многие суицидологи в последнее время обращают особое внимание на категорию «ценности», которую начали рассматривать как основу личностной структуры, поскольку с этой категорией связаны у всякой личности ее потребности, мотивы деятельности, цели и средства, с помощью которых достигаются цели. В данном исследовании нами рассматривается категория ценностей у подростков с различным уровнем суицидального риска. Это, безусловно, внесет вклад в суицидологию.

Подростковая субкультура – это возрастная группа людей, объединенных интересами, системой ценностей, норм и правил поведения, в ситуациях освоения новых социально-культурных ролей.

Подростковая субкультура является важным этапом в развитии личности. В современной ситуации процесс социализации личности становится особенно сложным. Наряду с основными социальными институтами воспитания и образования, семьей и школой, в нем все большую роль играют «электронные воспитатели», к которым относятся средства массовой информации и электронные медиа. СМИ выполняет ряд функций: информационную, релаксационную, рекреативную. Благодаря СМИ происходит широкое ознакомление подростка с окружающим предметным миром. Из-за всеохватывающего и неизбежного влияния СМИ происходит трансформация подростковой субкультуры. СМИ ориентирует ценностные представления современного подростка на «американизацию» подростковой субкультуры. Пропаганда насилия и жестокости на телеэкране формирует в подростковом возрасте антисоциальное поведение. СМИ становится самым распространенным досугом подростков, что, безусловно, отнимает огромное количество времени от основных занятий (чтение книг, посещение секций, общение со сверстниками). Существует также и угроза избыточного, всеядного потребления массовой культуры, отрицательно сказывающейся на развитии творческой и социальной активности подростка.

В заключении можно сказать, что каждый суицид индивидуален и затрагивает тысячи различных причин. Факторы, которые влияют на выбор смерти, столь разнообразны, что восстановить душевное состояние суицидента невозможно.

Мы убедились, что суицидальное поведение является глобальной социально-психологической проблемой, которая затронула молодое поколение. Подросткам кажется, что еще много всего их ждет впереди, они легкомысленно относятся к жизни. Поэтому мысли о самоубийстве появляются у подростков чаще, нежели у других возрастных групп. Взрослые понимают все значение слова «смерть» и какие последствия принесет самоубийство. У них есть семья, дети, о которых нужно заботиться. Пожилые люди знают, что им недолго осталось жить на этом свете, поэтому они не так часто думают о самоубийстве.

Идеального общества не может быть ни сейчас, ни в будущем. Человек не может полностью избавиться от всех проблем и невзгод. Рассмотрев причины, толкающие подростка на суицидальные действия, выявив категории лиц, способных совершить этот шаг, можно прийти к выводу, что суициды подросткового возраста были, есть и будут происходить.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Н.М. Романова*



## ПРОБЛЕМА ВЫЯВЛЕНИЯ ЛЖИ В ПСИХОЛОГИИ

Психология понимания и распознавания лжи много лет разрабатывалась на Западе. Значительная часть исследований в зарубежной психологии была посвящена выявлению и исследованию конкретных поведенческих признаков обмана, изучению детектора лжи. Для российской же науки эта область исследований является относительно новой и малоизученной. Одним из самых известных первых отечественных исследователей в этой области был Александр Романович Лурия<sup>1</sup>. Из современных исследований наиболее известны работы по психологии лжи Ю.М. Жукова, В.В. Знакова, С.И. Симоненко. В последнее время наблюдается нарастание интереса к проблеме лжи. Важность ее очевидна: различные проявления лжи, обмана, неправды постоянно обнаруживаются в ситуациях межличностного общения, в социальных и межгрупповых отношениях.

В современном употреблении слово «ложь» обычно имеет оттенок ярко выраженного морального осуждения, и в вежливой беседе его стараются избегать, часто заменяя такими синонимами, как «обман» и «неправда», имеющими относительно нейтральное звучание. В. Знаков в своем теоретическом исследовании «Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания» говорит о том, что, несмотря на актуальность поднятой проблемы, в отечественной науке до сих пор нет ответа даже на вопрос, существует ли какое-то различие между психологическим содержанием лжи, неправды и обмана или это просто синонимы. По Ю.И. Холодному, ложь – это сознательное искажение известной субъекту истины: она «представляет собой осознанный продукт речевой деятельности субъекта, имеющий своей целью ввести в заблуждение»<sup>2</sup> собеседника. В отличие ото лжи, обман – это полуправда, провоцирующая понимающего ее человека на ошибочные выводы из достоверных фактов. «Главное, что роднит обман с ложью, – это сознательное стремление человека исказить истину»<sup>3</sup>. Неправда – это высказывание, основанное на искреннем заблуждении говорящего или на его неполном знании о том, о чем он говорит. Неправда, как и обман, основывается на неполноте информации, но, в отличие от обмана, говорящий не утаивает известной информации и не преследует иных целей, кроме передачи сообщения, содержащего неполную (или искаженную) информацию<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Лурия А.Р. Основы нейропсихологии. М., 1973

<sup>2</sup> Холодный Ю.И. «Полиграфы (“детекторы лжи”) и безопасность. Справочная информация и рекомендации» – М.: Издательский дом «Мир безопасности», 1998.

<sup>3</sup> Знаков В.В. «Неправда, ложь и обман как проблемы психологии понимания». Вопросы психологии, 1993, №2.

<sup>4</sup> Юнацкевич П.И., Кулагин В.А. «Психология обмана. Учебное пособие для честного человека», СПб, Фолио-Плюс, 2008.

Другие психологи, например Пол Экман, не разграничивают ложь, более обращая внимание на ее функции. Он определяет ложь как «действие, которым один человек вводит в заблуждение другого, делая это умышленно, без предварительного уведомления о своих целях и без отчетливо выраженной со стороны жертвы просьбы не раскрывать правды»<sup>1</sup>. Он выделяет две основные формы лжи: умолчание (сокрытие правды) и искажение (сообщение ложной информации). Есть еще разновидности лжи, такие как: сокрытие истинной причины эмоции; сообщение правды в виде обмана; полуправда и сбивающая с толку увертка. Любой из этих обманов может быть обнаружен благодаря некоторым моментам в поведении лжеца. П. Экман выделяет два признака обмана: утка информации (лжец выдает себя нечаянно) и информация о наличии обмана (поведение лжеца выдает лишь то, что он говорит неправду).

Признаки обмана могут проявляться в мимике, телодвижениях, голосовых модуляциях, глотательных движениях, в слишком глубоком или же, наоборот, поверхностном дыхании, в длинных паузах между словами, в оговорках, микровыражениях лица, неточной жестикуляции. Признаки обмана являются ошибками лжеца, но иногда он их не совершает, выходя безупречно. И ничто не выдает обман. Но почему все-таки это происходит не всегда? Невозможность заранее продумать и отрепетировать линию поведения – только одна из причин. Гораздо больше ошибок происходит из-за эмоций, которые трудно подделать или скрыть. Не всякая ложь сопровождается эмоциями, но если это происходит, то представляет для лжеца особые трудности. «Эмоция – это нечто, что переживается как чувство, которое мотивирует, организует и направляет восприятие, мышление и действия. Человеческое поведение зиждется на эмоциях, они активизируют и организуют восприятие, мышление и устремления человека»<sup>2</sup>.

П. Экман неоднократно подчеркивает, что признаков обмана как таковых не существует – нет ни одного жеста, выражения лица или произвольного сокращения мышц, которые единственно и сами по себе означали бы, что человек лжет. Существуют только признаки, по которым можно заключить, что слова плохо продуманы или испытываемые эмоции не соответствуют словам. Эти признаки обеспечивают утку информации. При обнаружении обмана существуют две опасности: неверие правде (когда говорящего правду принимают за лжеца) и вера лжи (когда лжеца считают говорящим правду). Полностью избежать этих ошибок невозможно, поэтому верификатор в каждой ситуации должен тщательно взвешивать последствия.

Нельзя не согласиться со словами Ю. Холодного: «Общество требует известной доли скрытности и лжи. Оно всех нас ставит в такие условия, что

---

<sup>1</sup> Экман П. Психология лжи / Пер. с англ. Н. Исуповой, Н. Мальгиной, Н. Миронина, О. Тереховой. СПб.: Питер, 1999. 270 с.

<sup>2</sup> См.: Изард К.Э. Психология эмоций / Перев. с англ. СПб: Издательство «Питер», 1999. 464 с.; Лурия А.Р. «Язык и сознание». М., 1979.

безусловная искренность становится почти совершенно невыносимой. Никто из нас не показывает себя таким, каков он есть: существует, так сказать, особая общественная маска, которую принужден носить каждый человек. Это необходимо, потому что в нас есть много чувств, которых мы не можем высказать, вместе с тем не шокируя, не раздражая или не оскорбляя окружающих нас людей»<sup>1</sup>. Ложь, обман и неправда являются социально-психологическими компонентами жизнедеятельности человека в обществе. Поэтому любые попытки «исключить» их из нашей жизни являются утопичными и бесперспективными. Диагностика лжи – это вечный, актуальный, интересный, глубокий, малоизученный и чрезвычайно тесно связанный с практикой вопрос. В будущем мы планируем расширить теоретические исследования данной проблемы и провести практические исследования в области оценки правдивости показаний по невербальным признакам.

*Научный руководитель: ст. преподаватель П.Ю. Калистратов*

*Киселев К.А.*

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ АБИТУРИЕНТОВ И СТУДЕНТОВ В САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Безработица, нехватка средств к существованию, дисбаланс между количеством обладателей конкретных специальностей и требованием рынка труда приводит к дезориентации в социуме. Из-за отсутствия перспективы устроиться по своей специальности, зачастую среди граждан возрастает число алкоголиков, преступников, наркоманов (многие независимые исследования доказывают непосредственное влияние занятости населения на сокращение преступлений, в то время как безработица становится «фоном» для роста преступности, так это показано в работах Н.М. Романовой<sup>2</sup>, Л.Б. Шнейдер<sup>3</sup> и др.).

Особенно ясной необходимость и актуальность помощи в профессиональной ориентации становится в связи с новыми витками всемирного экономического кризиса и связанного с ним ростом безработицы. Знаменитая акция «Оккупируй Уолл-Стрит!»<sup>4</sup> (данная акция проходит

---

<sup>1</sup> *Холодный Ю.И.* Полиграфы («детекторы лжи») и безопасность. Справочная информация и рекомендации М.: Издательский дом «Мир безопасности», 1998.

<sup>2</sup> Психология современной преступности / Романова Н.М., Тугушев Р.Х., Давидсон Э.М. и др. – Саратов: изд-во Сарат. ун-та, 2006. 116 с.

<sup>3</sup> *Шнейдер Л.Б.* Девиантное поведение детей и подростков. Академический проект, М. 2007. 336 с.

<sup>4</sup> *Кошкиров А.* «Оккупируй что можешь!» // «Эксперт» 24-30 октября 2011 № 42 (775). С. 19.

не только в США, но затронула 900 городов в 80 странах по всему миру) является прямым следствием увеличивающегося числа лиц, потерявших работу.

По данным Росстата<sup>1</sup>, средний возраст безработных на начало 2011 г. составил 35,6 лет. Лица до 25 лет составляют среди безработных 25,9%, в том числе в возрасте 15-19 лет – 4,4%, 20-24 лет – 21,6%. В Саратовской области приблизительно 6,7% населения являются безработными, в среднем по РФ – 7,6%. По статистике МВД РФ, 65,6% преступников не имели постоянного дохода на момент совершения преступления (из них 6,6% были вовсе безработными<sup>2</sup>).

По данным Евростата<sup>3</sup>, среди государств-членов ЕС, самые низкие показатели безработицы были зарегистрированы в Австрии (3,9%), Нидерландах (4,5%) и Люксембурге (4,8%), а самые высокие показатели в Испании (22,6%), Греции (17,6% в июле) и Латвии (16,1% во втором квартале 2011 года).

Профессиональная ориентация<sup>4</sup> (от фран. orientation – установка) представляет собой систему психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

Основными задачами профессиональной ориентации личности являются:

- а) диагностика личностных психологических особенностей индивида;
- б) определение степени профессиональной пригодности к конкретной специальности;
- в) информирование и просвещение о современном состоянии рынка труда;
- г) консультация, предоставление рекомендаций и оказание помощи в самоопределении и выборе новой специализации в соответствии с собственными психологическими возможностями и актуальными потребностями социума;

---

<sup>1</sup> Занятость и безработица в Российской Федерации (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/62.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/62.htm) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>2</sup> Характеристика лиц, совершивших преступления // Состояние преступности – январь-апрель 2011 год // Официальный сайт МВД РФ [Электронный ресурс] URL: [http://mvd.ru/userfiles/file/2011/ban/sb\\_11\\_04\\_2\\_var.pdf](http://mvd.ru/userfiles/file/2011/ban/sb_11_04_2_var.pdf) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>3</sup> Unemployment statistics // Официальный сайт Евростата. [Электронный ресурс] URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics) (дата обращения: 01.12.2011).

<sup>4</sup> Психология. Словарь. Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. М.: Политиздат, 1990, 494 с.

- д) повышение профессиональной конкурентоспособности индивидов в связи с обретением новых знаний, умений и навыков деловой работы;
- е) привитие трудолюбия, формирование работоспособности и воспитание ответственности у молодежи.

Основными социально-психологическими методами профориентационной диагностики являются:

- а) личностные опросники (СМИЛ, 16PF Кеттелл и др.);
- б) Проективные тесты (методика Люшера, ДДЧ, Несуществующее животное);
- в) методики, созданные специально для диагностики склонности к той или иной специальности;
- г) беседа;
- д) личная анкета.

Профориентация может стать одним из средств повышения адаптивности личности к меняющимся условиям жизнедеятельности. Социально-адаптированная личность характеризуется бесконфликтным взаимоотношением с группой, адекватным поведением, продуктивным выполнением своей ведущей деятельности, удовлетворением своих основных общественных потребностей. Деадаптация приводит к повышенной конфликтности, замкнутости, агрессивности, неадекватному поведению, делинквентности, внутренним и внешним конфликтам<sup>1</sup>. Естественно, одни лишь профориентационные меры не решают полностью проблемы деадаптации личности, здесь важную роль играют как собственные личностные ресурсы, так и множество социальных факторов. Однако данные меры способны существенно повлиять на процесс социально-психологической адаптации к социуму, что улучшит состояние психологического здоровья индивида.

К сожалению, в Саратовской области, да и по всей России наблюдается острый дефицит организаций, занимающихся профессиональной ориентацией. В разрешении данной проблемы призвана помочь созданная недавно на базе факультета психологии НИУ СГУ им. Н.Г. Чернышевского школа для родителей. Планируется тесная координация работы лаборатории юридической психологии, Управления кадровой политики Саратовской области, школ и ВУЗов г. Саратова и Саратовской области. Все это принесет огромную пользу выпускникам школ и ВУЗов, а также всем тем, кто временно остался без работы.

Таким образом, сейчас идет активная работа психологов, педагогов, социологов<sup>2</sup> и др. в области профессиональной ориентации. Создаются новые структуры, как активно работающие с государственными организациями, так и частные независимые компании. При диагностике

<sup>1</sup> Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) Изд-во АН Армянской ССР. Ереван. 1988, 263 с.

<sup>2</sup> Рассадина И.И. Современные тенденции государственного регулирования рынка труда стран ЕС // Вестник СПбГУ Сер 8. 2003. Вып. 1 (№8). С. 116-141.

используются психологические тесты, проективные методики, специальные анкеты для выявления склонностей к тем или иным формам деятельности. Все это идет с учетом специфики актуальных требований рынка труда. Сейчас многие абитуриенты, выпускники школ, вузов и ссузов зачастую в условиях новых витков всемирного экономического кризиса затрудняются с выбором места обучения, будущей специальности, поиском места работы. Все это может привести к дезадаптации, неврозам, делинквентным и девиантным поступкам. Именно поэтому так остро стоит проблема обеспечения населения работой. Однако крайне важно, чтобы активность здесь проявляло и государство, создавало новые рабочие места, увеличивало зарплату работникам бюджетной сферы, стимулировало поиск работы, стимулировало развитие отраслей, обеспечивающих наибольшую занятость. Также и родители, в семье, должны с детства прививать ребенку такие высшие ценности, как любовь, самостоятельность ответственность за свои поступки жизнь и свой выбор. Несомненно, школа и личность самого учителя тоже оказывают большее влияние на детей. Только так, в конгломерате семья-школа-государство возможно эффективное развитие личности.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Н.М. Романова*

*Кириченко Н.В.*

## **ОСОБЕННОСТИ МАНИПУЛЯТИВНЫХ УСТАНОВОК И ОБЩЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН**

В настоящее время манипуляции становятся неотъемлемой частью общения. Само понятие манипуляции часто используется в разных значениях в различных сферах общественной жизни: в политике, медицине и искусстве, в рекламной, религиозной и воспитательной деятельности. Одними авторами оно приравнивается к скрытому воздействию (Г. Шиллер)<sup>1</sup>, другими рассматривается как одна из его разновидностей (А.Б. Добрович)<sup>2</sup>, третьими сводится к обману (А.П. Репьев)<sup>3</sup>. В ряде исследований доказывается деструктивность манипуляций. Существует и противоположная точка зрения. Манипулирование применяется практически повсеместно, однако мнения исследователей данного феномена различаются вплоть до полярных. Разработкой проблемы манипулирования как психологического явления занимались такие ученые, как Р.Р. Гарифуллин, Г.В. Грачев,

<sup>1</sup> Шиллер Г. Манипуляторы сознанием. М.: Мысль, 1980.

<sup>2</sup> Добрович А. Систематика общения // Психология влияния СПб: Питер, 2001.

<sup>3</sup> Репьев А.П. Мудрый рекламодатель. СПб.: ИД «ВЕСЬ», 2003.

К.А. Абульханова-Славская, Е.Л. Доценко, С.Г. Кара-Мурза, Г.А. Ковалев, Р. Чалдини, В.П. Шейнов и др.<sup>1</sup>.

Актуальность исследований по данной теме обусловлена рядом причин:

– В настоящее время манипуляции широко используются и в массовых коммуникациях и в межличностном общении.

– Манипуляции сознанием и поведением человека – это развитые технологии, которыми пользуются сотни тысяч профессиональных работников (политических, рекламных, религиозных деятелей и т. д.) и практически все люди на непрофессиональном (часто даже на неосознаваемом) уровне, однако в науке не существует целостной систематизированной картины данного феномена

– Проблема манипулирования носит еще и этический характер, так как термин «манипулирование» в общественном сознании связан по большей части с обманом и, значит, лишением людей права личного выбора.

– Психологическое манипулирование может представлять опасность для потенциальных адресатов влияния (от чувства дискомфорта до угрозы психическому здоровью и даже жизни), однако психологии влияния и овладению манипулятивными техниками посвящены целые курсы в ВУЗах, тренинги для широкого круга слушателей.

– Несмотря на то, что манипулятивные паттерны являются эффективными технологиями воздействия, их постоянное применение в целом снижает личностную эффективность.

Цель данной работы – изучение уровня манипулятивных установок (склонности к манипулированию) современных женщин, различных по возрасту и социальному статусу и его взаимосвязи с особенностями общения.

Объектом исследования стали современные женщины от 30 до 65 лет с высшим образованием (три различные по возрасту и социальному статусу группы по 30 человек в каждой). Предмет исследования – изучение взаимосвязи манипулятивных установок с особенностями общения.

В исследовании использовались следующие диагностические методики:

1. Методика диагностики манипулятивного отношения (по шкале Банта);
2. Опросник МАК-4
3. Методика «Исследование уровня эмпатийных тенденций» (И.М. Юсупов)

---

<sup>1</sup> См.: *Гарифуллин Р.Р.* Психология блефа, манипуляций, иллюзий. М.: АСТ; Донецк: Сталкер, 2006.; *Грачев Г.В., Мельник И.К.* Манипулирование личностью: организация, способы и технологии информационно-психологического воздействия. М.: ЮНИТИ, 2004.; *Доценко Е.Л.* Психология манипуляции, М.: «ЧеРо» Изд. МГУ, 2000.; *Кара-Мурза С.Г.* Манипуляция сознанием. М.: Эксмо, 2000; *Чалдини Р.* Психология влияния. СПб.: Питер, 2000; *Шейнов В.П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования). М., 2001 (Серия «Библиотека практической психологии»).

4. Опросник КОС (коммуникативных и организаторских склонностей)

5. Методика «Оценка уровня общительности» (тест Ряховского)

6. Беседа с каждым из участников исследования с целью установить их личное отношение к манипуляциям в общении.

В экспериментальном исследовании принимало участие 90 женщин (три группы по 30 человек). Первая группа женщин: домохозяйки в возрасте 30-40 лет, вторая группа: женщины-руководители в возрасте 30-40 лет и третья группа: женщины 55-65 лет (неработающие). Все испытуемые имеют высшее образование.

По результатам тестирования в целом домохозяйки демонстрируют средние показатели с тенденцией к низкому в шкалах манипуляций, средние показатели эмпатийности, средние показатели коммуникативных и организаторских способностей, общительность выше среднего. В личной беседе домохозяйки высказывают в основном нейтральное отношение к манипуляциям. В целом признавая манипулятивное воздействие скорее негативным, они тем не менее считают, что обойтись без них невозможно «даже в любви».

По результатам тестирования женщины-руководители демонстрируют высокие показатели личностного макиавеллизма и средний с тенденцией к высокому уровень манипулятивного отношения. Также у женщин-руководителей высокие показатели коммуникативных и организаторских способностей, очень высокие показатели общей коммуникабельности, средние показатели эмпатийности. В личной беседе женщины-руководители высказывают в основном положительное отношение к манипуляциям, признавая их необходимость и эффективность в сегодняшней действительности.

По результатам тестирования в группе женщин 55-65 лет большинство имеет низкие показатели личностного макиавеллизма и средний уровень манипулятивного отношения, средние показатели эмпатийности, низкие показатели коммуникативных и организаторских способностей, средний уровень общительности. В личной беседе женщины 55-65 лет высказывают разнополярное отношение к манипуляциям: одни считают, что манипуляции «нужны и полезны», другие – что они «отвратительны и недопустимы».

Для оценки достоверности различий между группами женщин был применен расчет **t-критерия Стьюдента** для независимых выборок.

1.) По социальному статусу (различия между домохозяйками и женщинами-руководителями) женщины отличаются общительностью, уровнем коммуникативных и организаторских способностей и показателям личностного макиавеллизма.

2.) По возрасту (различия между домохозяйками 30-40 лет и женщинами 55-65 лет) женщины отличаются только уровнем коммуникативных способностей.



3.) Неработающие женщины 55-65 лет отличаются от женщин-руководителей 30-40 лет по показателям коммуникативных и организаторских способностей, коммуникабельности и личностному макиавеллизму.

Между показателями общительности и уровнем манипулятивных установок посчитаны коэффициенты корреляции.

Таким образом, исследование показало, что уровень манипулятивных установок (склонности к манипулированию) личности имеет взаимосвязь с субъективными (отношение к собеседнику) и объективными (коммуникативными и организаторскими) особенностями общения, а также с социальным статусом современных женщин. Также установлено, что уровень манипулятивных установок (склонности к манипулированию) личности не имеет взаимосвязи с возрастом.

Анализируя все полученные выводы можно сказать что, чем более современные женщины включены в общение, тем более высока у них манипулятивная установка. Однако наряду с повышением своих коммуникативных навыков и овладению новыми манипулятивными приемами каждой современной женщине не стоит забывать и о развитии своей духовно-нравственной сферы и творческого потенциала.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Н.М. Романова*

*Песчанская Н.А.*

## **ОБНАРУЖЕНИЕ ОБМАНА ПО СЛОВАМ, ГОЛОСУ И ПЛАСТИКЕ**

Люди лгали бы меньше, если бы думали, что существуют верные признаки обмана. Но признаков обмана как таковых не существует – нет ни одного жеста, выражения лица или непроизвольного сокращения мышц, которые единственно и сами по себе означали бы, что человек лжет. Существуют только признаки, по которым можно заключить, что слова плохо продуманы или испытываемые эмоции не соответствуют словам/

Согласно результатам недавних исследований, существует специальная область мозга, предназначенная для распознавания лиц<sup>1</sup>. Лицо несет сразу два сообщения – то, что лжец хочет сказать, и то, что он хотел бы скрыть. Наряду с непроизвольными и намеренными выражениями существуют еще и некогда заученные нами и теперь появляющиеся автоматически, желаем мы того или нет, а порой – даже и вопреки этому.

Существуют тысячи различных выражений лица, и все они отличаются друг от друга. Многие из них никак не связаны с эмоциями и от-

---

<sup>1</sup> См. *Sergent J., Bindra D.* Differential Hemispheric Processing of Faces: Methodological Con-ions and Reinterpretation // *Psychological Bulletin* 89 (1981), p. 554.

носятся к так называемым *знакам речи*, которые, так же как и иллюстрации, соответствуют ударению и пунктуации (например, выражения лица, отражающие вопросительный или восклицательный знак). Но есть еще и мимические эмблемы: подмигивание, удивленное вздергивание бровей, презрительное прищуривание глаз, рот «подковой», скептическая гримаса, отвисшая челюсть и т. д. Есть еще и мимические манипуляции – покусывание и облизывание губ, причмокивание, надувание щек. Кроме того, есть просто эмоциональные выражения лица, как искренние, так и притворные.

Причем одной эмоции соответствует не одно выражение лица, а десятки, а порой даже и сотни.

Начнем с наиболее сложного источника утечки информации – с микровыражений. Эти проявления дают полную картину скрываемых эмоций, но настолько мимолетную, что ее обычно не успевают заметить. Микровыражения проявляются не более чем на четверть секунды.

Это выражение легко опознать, если оно «сфотографировано». Но если оно промелькнет за одну двадцать пятую долю секунды и сменится другим, как это и происходит в жизни, его легко можно пропустить. Вскоре после того, как открыли эти микровыражения, исследователи заявили о своих открытиях в этой области, определив их как результат подавления бессознательных эмоций<sup>1</sup>.

Гораздо более часто встречаются *смазанные* выражения; человек успевает осознать появление этого выражения на лице и пытается убрать его, порой прикрывая другим выражением. Не все лицевые мышцы одинаково легко поддаются контролю. Некоторыми мышцами почти никому не удавалось управлять по собственной воле. Например, только 10% испытуемых могли произвольно опускать вниз уголки рта, не двигая при этом подбородком. Однако эти трудно поддающиеся контролю мышцы двигались сами собой, когда люди действительно испытывали эмоции, вызывающие их движение. Например, у тех, кто не мог опустить уголки рта по просьбе, это происходило само собой в состоянии грусти, печали или горя.

Некоторые люди (особенно психопаты или прирожденные лжецы) обладают поразительной способностью сдерживать проявления своих истинных чувств. По отношению к этим людям нельзя доверять даже верным признакам эмоций. Такими экстраординарными способностями обладают многие харизматические лидеры. Говорят, что Папа Иоанн Павел II весьма красноречиво демонстрировал их во время своего визита в Польшу в 1983 году.

Третья проблема, стоящая на пути расшифровки верных мимических и других признаков обмана, – актерская техника, позволяющая посредством мимики имитировать любые чувства. Актерская техника (известная также как система Станиславского) учит актера запоминать собственные

---

<sup>1</sup> См.: *Haggard E.A., Isaaks K.S. Micromomentary Facial Expressions // Methods of Research in Psychotherapy. New York: Appleton Century Crofts, 1966.*

эмоциональные переживания, чтобы впоследствии правдоподобно воспроизводить их на сцене.

Разрешить спор о правдивости глаз можно лишь по отдельности рассмотреть все пять возможных с их помощью способов передачи информации. Причем обман выдают только три из них.

Первый способ – внешние изменения, возникающие благодаря работе расположенных вокруг глаз мышц. Вторым источником информации, которую дают нам глаза, является направление взгляда. Когда человек отводит взгляд, это свидетельствует о наличии определенных чувств: движение вниз означает грусть, в сторону – отвращение, вниз и в сторону – вину или стыд. Однако даже чувствующий свою вину обманщик постарается не отводить глаза в сторону, так как знает, что люди могут заметить это и заподозрить обман. Хотя частое моргание и расширенные зрачки и свидетельствуют об эмоциональном возбуждении, мы не можем сказать, какая именно эмоция при этом проявляется – за этим может стоять восторг, гнев или страх. Поэтому моргание и расширение зрачков становятся уликами для верификатора только в случае, если сам факт повышенной эмоциональности говорит о том, что мы имеем дело с лжецом, а не с честным человеком, боящимся несправедливого обвинения. Пятый и последний источник информации – это слезы; они также являются результатом действия высшей нервной системы (ВНС). Однако слезы свидетельствуют далеко не обо всех эмоциях, а только о некоторых из них. Они связаны, как правило, с горем, грустью, облегчением, а иногда – со счастьем и с безудержным смехом.

Есть и еще три вида признаков, по которым можно судить о фальшивости выражения лица: асимметрия, длительность и несвоевременность выражения лица.

При асимметричном выражении одна и та же эмоция проявляется на какой-то половине лица сильнее, чем на другой. Его не следует путать с *односторонним* выражением, при котором двигается только одна половина лица. Такие односторонние выражения, как правило, не вызваны эмоциями (за исключением презрения, сопровождаемого вздергиванием губы или напряжением угла рта).

Ученые, изучающие работу мозга, выяснили, что, поскольку правое полушарие отвечает за эмоциональную сферу, одна сторона лица может быть более «эмоциональной». А так как правое полушарие управляет большинством мышц левой стороны лица, а левое – правой, ученые предположили, что эмоции должны сильнее проявляться на левой стороне. Если одна сторона лица искривляется сильнее, чем другая, это является верным признаком фальшивой эмоции.

Исследователь Харольд Закаим и его коллеги разрезали фотографии пополам и составляли лица из двух только левых или только правых половинок, делая зеркальные копии частей лица и соединяя их вместе. Все, кому они показывали эти фотографии, признали, что лица, состоящие из

левых половин, более эмоциональны, чем те, которые состоят из правых<sup>1</sup>. Но было одно исключение – лица со счастливым выражением люди оценивали одинаково.

Несовременность выражения лица по отношению к речи, интонациям и телодвижениям является третьим признаком неискренности эмоций. Допустим, человек изображает гнев и говорит: «Я сыт по горло твоим поведением». Если гневное выражение появляется позже слов, то, скорее всего, гнев является поддельным, поскольку подлинное выражение появилось бы либо в самом начале фразы, либо даже чуть раньше ее. Еще меньший разрыв допустим между мимикой и телодвижениями.

Допустим, при слове «сыт» человек стучит кулаком по столу. Если гневное выражение появляется у него на лице после удара, то он, скорее всего, лжет. Выражения лица, не синхронизированные с телодвижениями, как правило, являются признаками обмана. Для раскрытия лжи важно помнить, что одни ее признаки дают нам точную, а другие – лишь самую общую информацию.

*Похмельнова И.С.*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПОЗИЦИИ СТОРОН В ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛАХ, СВЯЗАННЫХ СО СПОРАМИ О ПРАВЕ НА ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ ПРИ РАЗДЕЛЬНОМ ПРОЖИВАНИИ РОДИТЕЛЕЙ**

**Цель исследования:** выявить психологическое содержание позиции сторон в гражданских делах, связанных со спорами о праве на воспитание детей при раздельном проживании родителей.

**Задачи исследования:**

1) Определить категории для проведения контент-анализа текстов, содержащихся в гражданских делах, связанных со спорами о праве на воспитание детей при раздельном проживании родителей.

2) Произвести сравнительный анализ психологического содержания позиций сторон по имеющимся материалам.

3) Выявить специфику психологического содержания позиции сторон в гражданских делах, связанных со спорами о праве на воспитание детей при раздельном проживании родителей.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что судебные споры, возникающие из детско-родительских отношений, относятся к таким гражданским делам, в которых с наибольшей очевидностью проявляется потребность в использовании специальных психологических знаний.

---

<sup>1</sup> *Sackiem H., Gur R., Saucy M.C. Emotions Are Expressed More Intensely on the Left Side of the Face // Science, 202 (1978), p.434.*

Одной из главных причин является обилие социально-оценочных норм в брачно-семейном законодательстве, одним из необходимых компонентов, содержания которых выступают психологические элементы.

В гражданском деле участвуют стороны с различными интересами и противостоящими друг другу позициями. Каждая сторона стремится к выигрышу процесса и с этой целью старается отыскать и представить суду все факты, усиливающие ее позицию и подрывающие требования противника. Итак, необходимо выяснить, что же такое позиция? Позиция по гражданскому делу – это версия стороны о фактических обстоятельствах и заявленное правовое требование, обоснованное этой версией. Позиция по гражданскому делу должна быть убедительной, основанной на фактах, подтвержденных относимыми и допустимыми доказательствами, и учитывающей совокупность норм, подлежащих применению при разрешении данного конкретного спора<sup>1</sup>.

Итак, исходя из поставленных задач, анализируя материал исследования, а именно тексты четырех судебно-психологических экспертиз по спорам о праве на воспитание детей при раздельном проживании родителей, применяя методологию исследования (контент-анализ) **было выделено 17 категорий:**

1. Как истец характеризует себя
2. Как ответчик характеризует себя
3. Как истец характеризует ответчика
4. Как ответчик характеризует истца
5. Суть претензии истца
6. Суть претензии ответчика
7. В чем неправомерны действия истца
8. В чем неправомерны действия ответчика
9. Поведение истца в семейной жизни
10. Поведение ответчика в семейной жизни
10. Поведение ответчика в семейной жизни
11. Пожелание истца в связи с судебным процессом
12. Пожелание ответчика в связи с судебным процессом
13. Отношение отца к ребенку:
  - а) личностные особенности отца;
  - б) воспитательная позиция.
14. Отношение матери к ребенку:
  - а) личностные особенности матери;
  - б) воспитательная позиция.
15. Проблемы ребенка
16. Отношение ребенка к отцу
17. Отношение ребенка к матери

---

<sup>1</sup> *Вайнан В.А.* Настольная книга адвоката: постатейный комментарий к Федеральному закону об адвокатской деятельности и адвокатуре, нормативно-методические материалы. М.: Юстицинформ, 2006. С. 87.

## **Сравнительный анализ психологического содержания позиций сторон**

По первой категории «Как истец характеризует себя» нет совпадений. Каждый истец характеризует себя по-разному: в одной экспертизе истец характеризует себя как человек, имеющий стабильную работу с достаточно высоким официальным доходом от 20 тысяч рублей в месяц, а в другой экспертизе истец характеризует себя как человек с низким доходом («живу в деревне»), снабжаю ребенка деревенскими продуктами. В других двух экспертизах данная категория отсутствует.

По второй категории «Как ответчик характеризует себя» совпадения отсутствуют. Во-первых, в одной экспертизе в качестве ответчика является мать, а в другой экспертизе ответчиком является отец. Характеризуют себя по-разному: ответчица: – «Я инвалид 1 группы по общему заболеванию, нахожусь постоянно дома, что как раз и позволяет мне заниматься воспитанием моего ребенка, будучи всегда при нем. Морально-психологический климат в семье нормальный. Средств для обеспечения жизнедеятельности и полноценного развития ребенка мне хватает». Ответчик: – «В алкогольном опьянении я становлюсь раскованней, добрее, затем просто ложусь спать. Проблема пьянства никогда не возникала. Никто из нас не пьет».

По третьей категории «Как истец характеризует ответчика» в 50% случаев истцы характеризуют ответчиков как злоупотребляющих алкоголем. 25% характеризуя ответчика производят как положительные, так и отрицательные качества. Положительные качества: довольно образованная, настойчивая. Отрицательные: неумеющая уступить, пойти на компромиссы, мстительная, вредная. И еще 25 % характеризуют ответчика, говоря об их плохом состоянии здоровья и отсутствие дохода.

По четвертой категории «Как ответчик характеризует истца» отсутствуют совпадения, каждый ответчик по-разному характеризует истца.

По пятой категории «Суть претензии истца». 50% истцов подают иск об устранении препятствий в общении с ребенком, определении порядка общения с ребенком. Считают необходимым участвовать в воспитании ребенка, организовывать его отдых, а также просят обязать ответчицу предоставить возможность общаться с ребенком в предложенном порядке. Считают, что бывшие жены препятствуют общению с ребенком, не принимают помощь в воспитании и содержании. 25% подают исковые заявления об определении места жительства ребенка при раздельном проживании родителей. Считают, что морально-психологический климат в семье ответчицы и состояние здоровья не позволяют ребенку полноценно развиваться. В связи со своей болезнью ответчица работать не может, дохода не имеет. 25% истцов подают исковые заявления о лишении родительских прав.

По шестой категории «Суть претензии ответчика» так же присутствуют совпадения. Большинство ответчиков (75%) подают встречные

иски об ограничении в родительских правах, определении порядка общения с ребенком, взыскании алиментов. Сообщают, что заявленные иски бывшими супругами не соответствуют обстоятельствам настоящего дела. В 25% случаях ответчики подают встречные иски о лишении родительских прав.

По седьмой категории «В чем неправомерны действия истца» есть совпадения. 75% ответчиков неправомерными действиями истца считают: нецензурное выражение при ребенке, отсутствие заботы, избивание ее как матери ребенка, отсутствие помощи, уклонение от оплаты алиментов, недостоверная информация, которую дают истцы. 25% ответчиков неправомерными действиями истца считают: угрозы со стороны истцов (научит дочь ругать матом и др.)

По восьмой категории «В чем неправомерны действия ответчика» выявлены совпадения. Большинство 75% истцов неправомерными действиями ответчика считают: препятствие встречи с ребенком, настраивание ребенка против них, повышенное беспокойство матери о здоровье ребенка. 25% неправомерными действиями ответчика считают: уклонение от воспитания и материального содержания ребенка, не навещает, не интересуется состоянием его здоровья, никаких родительских чувств к ребенку не испытывает.

По девятой категории «Поведение истца в семейной жизни». Истцы, объясняя свое поведение в семейной жизни, сообщают, что они старались помогать жене по уходу за ребенком, помогали финансово (50%).

По десятой категории «Поведение ответчика в семейной жизни» совпадения отсутствуют.

По одиннадцатой категории « Пожелание истца в связи с судебным процессом» 75% истцов желают: общаться со своими детьми по месту их жительства, встречаться с детьми регулярно. Выражают желание получить объективную информацию о своих детях и принимать участие в их образовании. Но 25% истцов желают лишить родительских прав ответчиков по той причине, что ответчик полностью уклоняется от воспитания и содержания ребенка, никаких родительских чувств не испытывает.

По двенадцатой категории «Пожелание ответчика в связи с судебным процессом» совпадения не выявлены. 25% ответчиков желают, чтобы встречи отца и сына проходили при них, так как опасаются за психическое и физическое здоровье ребенка. Другие 25% просят отказать в иске истца об определении места жительства ребенка. И следующие 25% желают общаться с ребенком и хотят доказать, что им нужен ребенок.

По тринадцатой категории «Отношение отца к ребенку» совпадений не выявлено. Личностные особенности отцов различные. Воспитательные позиции: 50% отцов стремятся удовлетворить все потребности своих детей, оградить от трудностей и неприятностей жизни, считают необходимым свое участие в воспитании своих детей, с целью формирования в детях трудовых навыков, самостоятельности. 25% отцов занимают

промежуточную родительскую позицию, которая боится от всяких излишеств, но может однако оказаться, что папа недостаточно участвует в воспитании ребенка. Другие 25% не признают, что их дети в какой-то степени больны, считая их здоровыми.

По четырнадцатой категории «Отношение матери к ребенку» так же совпадений не выявлено. Личностными особенностями матерей в 25 % случаев являются: упрямство, болезненное самолюбие, неустойчивая самооценка, отсутствие самокритичности, неискренность, завышенная самооценка. Другие 25 % матерей целеустремленные, хорошо знают к чему они стремятся и добиваются поставленных целей. Что касается воспитательной позиции, то они различаются во всех четырех случаях совпадения лишь только в том, что у большинства матерей (75%) уважительное отношение к своим детям.

По пятнадцатой категории «Проблемы ребенка» существуют совпадения, многим детям присуща проблема «часто болеющий ребенок» – 50%

По шестнадцатой категории «Отношение ребенка к отцу» совпадения отсутствуют. 25% детей воспринимают своих отцов с одной стороны позитивно, с другой стороны не доверяют им. У других 25% детей присутствует установочное поведение, проявляющееся в таких заученных фразах взрослых: «Это папа, который не любит». «Он ко мне не приезжает». Еще 25% детей болезненно воспринимают посещение папой их дома, так как папа иногда бывает пьян. У детей разное отношение к своим отцам.

По семнадцатой категории «Отношение ребенка к матери» выявлено, что большинство детей (75%) относятся к матерям позитивно с уважением и почтением, эмоционально привязаны к ним, к сожалению, другие 25% испытывают фрустрации, связанные с частым отсутствием матерей рядом с ними.

Научный руководитель: к. соц. н., доцент Н.М. Романова



## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Алефиренко Е.В.*

### ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОДИНОЧЕСТВА

В настоящее время интерес к проблеме отчуждения и одиночества является одним из актуальных. Данный вопрос связан с характером сегодняшней социальной ситуации, которой свойственны неопределенность и нестабильность. Наше общество живем в то время, когда происходят перемены в стиле жизни, которые связаны с изменениями социальных, политических, экономических и других основ жизнедеятельности людей и общества в целом.

Одиночество – довольно распространенное явление в современном мире. К сожалению, долгое время данной проблеме ученые не уделяли должного внимания. Сейчас многое в вопросе одиночества претерпевает изменения: появилось множество серьезных исследований, изучающих природу одиночества, его психологические особенности, распространение и сопутствующие ему обстоятельства. Но, несмотря на это, проблема одиночества еще не достаточно разработана теоретической психологией и другими ее отраслями. Не существует завершенной теории одиночества, а исследования различных ученых с последующим появлением новых данных лишь усложняли положение. Поэтому, исследование этого явления, особенно для юношеского возраста, очень актуально, т.к., зная проблему, более целесообразнее искать из нее подходящие выходы.

**Цель исследования:** выявить уровень субъективного переживания одиночества у испытуемых юношеского возраста – 18-22 года (периодизация Д.Б. Эльконина)<sup>1</sup>

**Выборка:** 16 человек мужского и женского пола, студенты.

**Предмет исследования:** особенности субъективного переживания одиночества в юношеском возрасте.

В соответствии с целью решались следующие задачи:

---

<sup>1</sup> Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. М: Педагогика, 1989.

1. установить сходства и различия в переживании одиночества среди испытуемых данного возраста с помощью тестирования по методике Д. Рассела и М. Фергюсона и рисунков по методике «Человек под дождем».

2. выявить склонность ко лжи при ответах на тестовые вопросы при помощи проективной методики, для этого нужно построить диаграмму интерпретации результатов по методике Д. Рассела и М. Фергюсона.

3. определить психологические особенности защит личности, склонных к одиночеству при помощи проективной методики «Человек под дождем»

**Гипотеза исследования:** среди испытуемых юношеского возраста большая часть испытывает чувство одиночества.

**Методы исследования.** В качестве методов исследования использовалось психологическое тестирование, включающее в себя следующие методики: методика диагностики уровня субъективного ощущения одиночества Д. Рассела и М. Фергюсона и проективная методика «Человек под дождем».

Результаты психологического тестирования уровня субъективного ощущения одиночества по методике Д. Рассела и М. Фергюсона представлены на диаграмме (см. рис. 4).

## Уровень одиночества

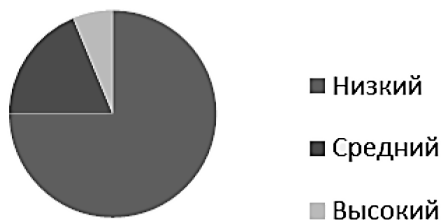


Рис. 4 Результаты исследования субъективного уровня одиночества по методике Д. Рассела и М. Фергюсона

1. В ходе исследования мне удалось проследить некоторые различия в переживании одиночества среди испытуемых юношеского возраста. В частности, они обусловлены такими особенностями психологических защит личности испытуемых, как боязнь взаимодействия в социуме или же

наоборот повышенная потребность в общении, которые диагностировались при помощи проективной методики «Человек под дождем». Примерно половина исследуемых переживает одиночество без видимых для них причин, таких как, отсутствие поддержки со стороны других людей, недостаток общения, боязнь взаимодействия с людьми. Это объясняется тем, что таким индивидам нравится проводить время наедине самим с собой, строить планы, заниматься самоанализом своей жизни и переживаний. В данном случае они могут использовать какие-либо объекты, привычные для их окружения (компьютер, мобильный телефон, интернет и т.п.), которые поднимают настроение, помогают чувствовать себя уверенно и комфортно.

2. По результатам построенной диаграммы оказалось, что наибольший процент испытуемых (75%) входит в группу с низким уровнем одиночества, но по результатам методики «Человек под дождем» этот показатель оказался намного выше, так как по рисункам выявились такие особенности психологических защит, как плохая адаптация к изменениям в окружающей среде, отрицание поддержки со стороны кого-либо, наличие неудовлетворенных потребностей в общении. Исходя из этого можно предположить, что испытуемые при ответах на тестовые вопросы были склонны ко лжи.

Другая часть испытуемых (18,75%) оказалась в группе со средним уровнем одиночества. Интерпретации результатов рисунков по методике «Человек под дождем» и методике Д. Рассела и М. Фергюсона практически совпадают, что означает меньшую склонность ко лжи при ответах на тестовые вопросы.

И третья, самая малая часть испытуемых (6,25%), оказалась в группе с высоким уровнем одиночества. Интерпретации результатов обеих методик полностью совпали, что говорит о правдивости ответов на тестовые вопросы.

3. Результаты методики «Человек под дождем» позволили выявить особенности психологических защит личности, которые могут говорить о том, каким образом человек чувствует себя одиноким.

Как оказалось, большинство из исследуемых склонны к использованию механизмов психологической защиты в любых, даже не очень трудных ситуациях, тем самым отрицая поддержку со стороны родственников и друзей при том, что сами они плохо адаптированы к изменяющимся условиям. Возможной причиной этому могут являться те же замещающие объекты, к примеру, интернет. Как известно, частое «просиживание» за компьютером, виртуальным общением формирует так называемую интернет-зависимость, которая препятствует возможности общаться в живую без каких-либо затруднений, являясь источником удовлетворения потребности в общении. Тем самым они избегают общения со своими родственниками, отказывается от их помощи. Все это может привести к серьезным последствиям, поэтому при наличии каких-либо признаков ухода от

одиночества в виртуальный мир необходима консультация специалиста.

Кроме этого у 18% испытуемых обнаружилась тенденция к уходу от реального мира путем полного переключения внимания на замещающие объекты (на рисунках были изображены дополнительные детали). Данное явление также характеризует состояние одиночества, при котором испытуемые не ощущают его, пока находятся в виртуальном мире, где возможно все и все решается легко и просто. Но при попадании в реальную ситуацию они могут потерять опору под ногами и не найти верных выходов из сложившейся ситуации. Между тем, находясь в «другом» мире, они строят оптимистические представления относительно своей жизни, то есть иллюзии, которые невозможно воплотить в настоящей жизни. И в современном мире, к сожалению, тенденция к ощущению одиночества постоянно растет в связи с введением различных инноваций в сфере информационных технологий. Вместе с этим и растет число депрессий среди людей, особенно подросткового и юношеского возраста.

Таким образом, поставленная нами гипотеза о том, что среди испытуемых юношеского возраста большая часть испытывает чувство одиночества, не подтвердилась в полной мере, так как при разделении испытуемых на группы по показателям уровня ощущения одиночества оказался наибольший процент в группе с низким показателем. По средним и высоким показателям процент оказался в 4 раза меньше, чем в предыдущей группе. Но, тем не менее, необходимо отметить, что интерпретации результатов первой методики несколько отличаются от результатов рисунков по методике «Человек под дождем» (описано выше), поэтому можно считать, что гипотеза частично нашла свое подтверждение.

В настоящее время психологи уделяют проблеме одиночества особое внимание, так как ее необходимо тщательно исследовать и изучать положительные и отрицательные стороны этого явления, дабы помочь человеку должным образом понять свое состояние и предложить ему возможные пути решения этой проблемы.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент Е.В. Рягузова*

*Биндман А.В.*

## **ВЛИЯНИЕ ЮМОРИСТИЧЕСКИХ ТЕЛЕПЕРЕДАЧ НА ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ**

Развлечение – одна из самых сложных сфер человеческого досуга, важнейшее качество человеческого бытия и культуры.

Если человеку захочется отдохнуть или быстро, без особых материальных или психологических затрат, получить позитивные эмоции, в

подавляющем большинстве случаев он обратится к массовой культуре, главным транслятором которой в наше время стало телевидение, наиболее зрелищное средство массовой коммуникации.

В настоящее время телевидение может предложить своему зрителю целый спектр развлекательных передач – ток-шоу, викторины. Однако, особое место в сетке телепрограмм занимают юмористические передачи. Индустрия юмористических передач была наречена исследователями «развлекательным телевидением»<sup>1</sup>. Развлечение определяет идеологию – образа жизни, моделей проведения досуга, восприятия реальности и т.д.

Развлечение – это всегда отдых, это снятие напряжения, поэтому развлекательное телевидение принято считать приятным дополнением к остальному телевещанию. Однако, на данный момент, оно становится одним из главных средств социализации. Оно формирует, программирует, регулирует и контролирует социальное поведение людей, определяет их образ жизни<sup>2</sup>. Под шутками таятся смыслы, которые через смех воспитывают человека, способных определенным образом действовать в определенных ситуациях.

Проблематика исследования заключается в том, что каждый юмористический продукт телевидения несет в себе важнейшую смысловую составляющую. Ведь через массовую культуру происходит активное внедрение в сознание аудитории мыслей, заставляющих людей смотреть на реальность (и на человеческие отношения внутри этой реальности) в несколько упрощенном виде. Все это характерно как раз для современного телевидения, которое в погоне за рейтингом ставит юмористические передачи в прайм-тайм.

Гипотезой данного исследования является предположение о том, что некоторые современные юмористические продукты телевидения являются носителями моделей неприемлемого социального поведения.

Совокупность российских юмористических телепередач условно можно разделить на 2 категории. Первую составляют передачи, выходящие в эфир много лет. Их авторы, участники и ведущие являются признанными мастерами юмора и смеха. Кроме того, они ведут активную исследовательскую работу в сфере своего ремесла и занимаются поиском молодых талантов. Так, Народный артист РСФСР Евгений Петросян является автором свыше десятка книг по теории юмора. Вторую составляют относительно молодые программы, созданные начинающими артистами, чье творчество воспринимается общественностью неоднозначно. С одной стороны, им мастерски удается рассмешить публику, с другой – делают они это, выходя за рамки приличия, высмеивая общественные нормы и идеалы. Примером такой передачи является шоу «Comedy Club», участники которой неоднократно обвинялись в пошлости.

Ток-шоу и юмористические передачи при кажущейся легкомысленности транслируют модели приемлемого и неприемлемого социального

<sup>1</sup> Акинфиев С.Н. Развлекательное телевидение: определение, классификация, жанры // Вестник МГУ, серия 10, Журналистика, 2008. №6

<sup>2</sup> Галушко Р.И. Западное телевидение и массовая культура, М., 1991, с.26.

поведения. Качественными показателями юмористических передач можно определить – «краткость, максимум разнообразия, максимум выразительности, никакой психологии»<sup>1</sup>.

Автором статьи было проведено пилотажное исследование на выборке из 20 человек возрастной категории 20-22 года, направленное на выявление вкусовых предпочтений выбора просмотра тех или иных юмористических передач и их субъективное оценивание.

Предпочтение 50% опрошенных отдано в пользу молодых юмористов. Основными причинами выбора обозначены молодость и актерское мастерство артистов. Однако, многими респондентами не всегда одобряются их, так называемые, «шутки ниже пояса».

Парадоксально, но около половины опрошенных высказали положительное отношение к юмористам «со стажем». Однако отмечали, что их юмор предназначен для более старшего поколения зрителей. Также респондентами осуждали их частое появление на экранах.

Если противопоставлять развлекательные программы аналитическим и информационным, можно заметить, что в последних основной упор делается именно на актуальность, своевременность, оперативность. Развлекательным программам быть оперативными желательно, но необязательно: своевременный отклик на злободневные темы делает, например, юмористическую передачу более смешной и привлекательной для зрителей, но, если отклика не будет, программа часть своей аудитории не потеряет.

Респондентами также отмечалось, что главной целью юмористических телепередач является высмеивание актуальных проблем, попытка заставить зрителя посмотреть на них с улыбкой.

Более того, одной из основных жанровых особенностей передач развлекательного толка является именно сериальность. Респонденты указывали на повтор шуток в творчестве опытных юмористов.

Тем не менее, нерешенной остается проблема воздействия данных продуктов на духовно нравственный потенциал личности. Легкие по жанру, они несут в себе смысловую нагрузку. Пошлые шуточки охотно воспринимаются подрастающим поколением россиян, которые воспитываются на образах, созданными молодыми артистами, тем самым создавая себе образец для подражания. Шоу «Наша Russia», обыгрывающая повседневные проблемы нашей жизни прочно вошло в сетку телевидения. Дети с их непосредственностью неосознанно цитируют любимых героев. Телевидение, как средство массовой информации, воздействует на человека, воспитывает подрастающее поколение.

Телепередачи, призванные развлечь человека, воздействуют на его духовно-нравственный потенциал, при этом не всегда положительно.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент Е.В. Рягузова*

---

<sup>1</sup> Хренов М.С. Развлекательные функции телеэстрады. М.: Искусство. 1981. С. 26.

## РОДИТЕЛЬСКОЕ ОТНОШЕНИЕ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ РЕБЕНКА

В настоящее время проблема детско-родительских отношений как фактора психофизического благополучия детей в условиях семьи приобретает особую актуальность, так как является одной из важнейших составляющих государственной политики сохранения здоровья нации.

Проблема семейного воспитания все больше привлекает к себе внимание ученых и практиков нашей страны. Вопросы семейного воспитания рассматриваются педагогами, социологами, психологами, психотерапевтами. При этом затрагиваются различные сферы детско-родительских отношений: особенности воспитания ребенка и отношение к нему родителей, характерные особенности личности ребенка как результат семейных воздействий, особенности личности родителей, характер супружеских отношений и т.д.

Семья может выступать в качестве положительного или отрицательного фактора в воспитании ребенка. Положительное воздействие на личность ребенка состоит в том, что никто, кроме самых близких для него в семье людей, не относится к ребенку лучше, не любит его так и не заботится столько о нем. И вместе с тем, никакой другой социальный институт не может потенциально нанести столько вреда в воспитании детей, сколько может сделать семья.

Основой семейного микроклимата являются межличностные отношения, которые и определяют его климат.

Именно по отношению родителей к своему ребенку можно предположить, каким он станет в будущем.

«Родительские отношения» – это система разнообразных чувств к ребенку, поведенческих стереотипов, практикуемых в общении с ним, особенностей восприятия и понимание характера и личности ребенка, его поступков.<sup>1</sup>

Выделяют следующие типы семейных отношений: антагонизм, конкуренция, соревнование, паритет, сотрудничество.

Также выделяют роли ребенка в семье, определенные для него родителями: «кумир семьи», «мамино сокровище», «паинька», «болезненный ребенок», «ужасный ребенок», «Золушка».<sup>2</sup>

Несмотря на разнообразие понятий, описывающих родительские отношения, практически во всех подходах можно заметить, что родительское отношение по своей природе противоречиво. Выделяют два

---

<sup>1</sup> Варга А.Я. Структура и типы родительского отношения: Автореф. канд. дис. М., 1986.

<sup>2</sup> Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения – Просвещение – 1987 г.

противоположных момента в родительских отношениях: безусловный (содержит такие компоненты, как принятие, любовь, сопереживание и т.д.) и условный (объективная оценка, контроль, направленность на воспитание определенных качеств).

Таким образом, есть все основания говорить о том, что взаимоотношения в семье могут носить разноплановый характер. На детско-родительских отношениях сказывается тип семьи, позиция, которую занимают взрослые, стили отношений и та роль, которую они отводят ребенку в семье. Под влиянием типа родительских отношений формируется его личность. Многочисленные исследования показали, что психическое развитие ребенка определяется его эмоциональным контактом и особенно стилями сотрудничества с родителями.

Еще в 30-х гг. были выделены четыре родительские установки и соответствующие им типы поведения: «принятие и любовь», «явное отвержение», «излишняя требовательность», «чрезмерная опека», а также была прослежена определенная зависимость между поведением родителей и поведением детей. Так, например, «принятие и любовь» порождают в ребенке чувство безопасности и способствуют нормальному развитию личности, в то время как «явное отвержение» ведет к агрессивности и эмоциональному недоразвитию.

Цель нашего исследования – выявление взаимосвязи особенностей отношений между родителями и детьми, а так же влияние родительского отношения по гендерному различию.

В данном исследовании принимало участие 20 девушек в возрасте 18-22 лет и 20 юношей в возрасте 18-23 лет. Учитывались гендерные различия, для этого было взято равное количество юношей и девушек.

Для проведения исследования мной был взят модифицированный Опросник родительского отношения (Варга А.Я., Столин В.В.)

По результатам проведения данной методики были сделаны следующие выводы: 95% женщин и 75 % мужчин считают, что семья принимает их. Это свидетельствует о том, что у этого количества испытуемых имеется выраженное положительное отношение родителей. Родители принимают их такими, какие они есть, уважают и признают их индивидуальность, одобряют их интересы, поддерживают планы. У мужчин только в одном случае был зафиксирован низкий балл. Это говорит о том, что родители испытывают по отношению к ребенку в основном только отрицательные чувства: раздражение, злость, досаду, даже иногда ненависть. Такие родители считают ребенка неудачником, не верят в его будущее, низко оценивают его способности и нередко своим отношением травмируют ребенка.

Так же исследование показало, что 30% исследуемых и у мужчин и у женщин набрали высокий балл по шкале кооперация. Это признак того, что родители проявляет искренний интерес к тому, что интересует ребенка, высоко оценивают его способности, поощряют самостоятельность и инициативу, стараются быть с ними на равных.



У 20% испытуемых у женщин и 10% у мужчин родители не устанавливают психологическую дистанцию между ними, стараются всегда быть ближе к ним, удовлетворяют их основные разумные потребности, ограждают от неприятностей. У 25% женщин и у 30% мужчин напротив, родители устанавливают значительную психологическую дистанцию между ними, мало заботятся о них.

Авторитарное отношение к ребенку было зафиксировано у 5 % женщин и 25 % мужчин, это значит, что родители требуют от них безоговорочного послушания и задают им строгие дисциплинарные рамки. Они навязывают ребенку почти во всем свою волю. Такой взрослый человек далеко не всегда может быть полезным, как воспитатель, для детей.

Также полное отсутствие контроля со стороны родителей было зафиксировано у 30 % женщин и 20% мужчин. Это может быть не очень хорошо для обучения и воспитания детей.

Только у 10% испытуемых у мужчин родители считают, что ребенок – это маленький неудачник и относятся к нему как к несмышленому существу. Интересы, увлечения, мысли и чувства детей кажутся им несерьезными, поэтому родители игнорируют их.

Достаточно высокие результаты-85 % у женщин и 75 % у мужчин показывают, что неудачи ребенка взрослый считает случайными и верит в него. Такой взрослый, скорее всего, является неплохим учителем и воспитателем.

По итогам исследования, наиболее оптимальным является такой уровень родительских отношений, как кооперация – это социально желаемый образ родительского поведения. Родитель высоко оценивает способности своего ребенка, испытывает чувство гордости за него, поощряет инициативу и самостоятельность, старается быть с ним на равных.

К нейтральному уровню можно отнести отношения по типу «симбиоз» и «маленький неудачник». Родитель видит своего ребенка младше по сравнению с реальным возрастом, стремится удовлетворить его потребности, оградить от трудностей и неприятностей жизни, не предоставляет ему самостоятельности.

К отрицательному уровню родительских отношений мы относим такой тип родительских отношений, как отвержение и «авторитарная гиперсоциализация». Родитель воспринимает своего ребенка плохим, неприспособленным. Требуется от него безоговорочного послушания и дисциплины. По большей части испытывает к ребенку злость, раздражение, досаду.

В настоящее время очень остро стоит проблема влияния семьи на развитие детей. Безнадзорность, девиантное поведение, чрезмерная агрессия, жестокость у детей, наркомания, алкоголизм, насилие... этот список можно продолжать до бесконечности. Наконец, просто замкнутость, частые депрессивные состояния у детей, малообщительность и неуверенность в себе – все это зачастую результат нарушения семейных

взаимоотношений. Детям не хватает ласки, любви, внимания и просто общения с родителями.

Ребенку, испытывающему постоянный эмоциональный дискомфорт и напряжение, необходима помощь. Чем раньше родители поймут, что отношения в семье складываются неблагополучно и наносят ребенку подчас непоправимый вред, тем больше возможность для коррекции. Но для этого нужна помощь специалистов, в том числе педагогов и психологов. Если же родители отказываются от попытки изменить ситуацию, не хотят видеть возникающие в семье проблемы, вероятность благополучного исхода приближается к нулю.

Атмосфера семейных отношений является решающим фактором становления личности ребенка, от родительского отношения к ребенку и других членов семьи во многом зависит дальнейшее развитие ребенка, его отношение к себе, к своей семье и к окружающим людям.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Ю.В. Ставропольский*

*Гришина А.С., Шевченко Ю.В.*

## **АГРЕССИВНОСТЬ В СТАРШЕМ ДОШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ**

В последнее время проблема агрессии стала едва ли не самой популярной в мировой психологии. Это реакция психологов на беспрецедентный рост агрессии и насилия в цивилизованном двадцатом веке. Одной из актуальных проблем на сегодняшний день является проблема детской агрессивности, а именно агрессивности дошкольников. Это связано с тем, что исследования и многочисленные наблюдения показывают: агрессивность, сложившаяся в детстве, остается устойчивой чертой и сохраняется на протяжении дальнейшей жизни человека. Именно в дошкольный период закладываются основы этики, оформляются и укрепляются индивидуальные варианты отношения к себе и окружающим. Уже в дошкольном возрасте складываются определенные внутренние предпосылки, способствующие ее преодолению<sup>1</sup>.

В настоящее время в различной психологической литературе существуют некоторые разночтения понятий «агрессия» и «агрессивность». Традиционно в русском языке понятие «агрессия» носило негативный оттенок, и связывалось с чем-то враждебным, захватническим<sup>2</sup>.

В Словаре русского языка Ожегова С.И. понятие «агрессия» определяется как «вооруженное нападение одного или нескольких государств на

<sup>1</sup> Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М., Просвещение, 1968. С. 328.

<sup>2</sup> Выготский Л.С. Педагогическая психология. Ростов-на-Дону, Феникс, 1997. С. 155.

другие страны с целью захвата их территорий и насильственного подчинения своей власти», а понятие «агрессивность» рассматривалось лишь как производное существительное от прилагательного «агрессивный» (то есть «наступательно-захватнический»).

В «Психологическом словаре» агрессия определяется как «мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам и правилам сосуществования людей в обществе, наносящее вред объектам нападения приносящее физический ущерб людям или вызывающий у них психологический дискомфорт. Понятие «агрессивность» в данном источнике не рассматривается вовсе.

В фундаментальном труде по данной теме Бэрона Р. и Ричардсона Д. понятие «агрессия» определяется как «любая форма поведения, нацеленного на оскорбление или причинение вреда другому живому существу, не желающему подобного обращения», а агрессивность рассматривается как синоним агрессии.

В знаменитой работе Э. Фромма, посвященной данной теме приводится подробный этимологический разбор значения слова «агрессия», обозначая им «все те действия, которые причиняют (или намерены причинить) ущерб другому человеку, животному или неживому объекту», а агрессивность рассматривается им лишь как проявление агрессии<sup>1</sup>.

Можно приводить еще множество примеров, подтверждающих некое разночтение в понятиях «агрессия» и, особенно, «агрессивность». Обозначенная проблема дефиниций данных понятий определяется, в первую очередь, несовпадением теоретических позиций, к которым принадлежат различные авторы. В настоящее время существуют различные основания для классификации теорий, изучающих агрессию и агрессивность во всем многообразии их проявлений. В частности, некоторые исследователи предлагают разделить многочисленные подходы в изучении агрессии на две большие группы. В одну группу предлагается включить те подходы, которые представляют человеческую агрессию прежде всего как проявление видового поведения (инстинктивистская теория, бихевиористская теория социального научения, антропологическая теория и теория и теория «эгоистичного гена»), а в другую – те, что делают акцент на индивидуальных особенностях личности и анализ конкретных ситуаций (фрустрационная, когнитивная теория, теория личностных черт и подходы, изучающие влияние биологических факторов на агрессивность).

Более традиционным является выделение четырех основных теоретических подходов к исследованию агрессии, которые могут быть обозначены как инстинктивистский, фрустрационный, бихевиористический и когнитивистический<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Бандура А. Уолтерс Р. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений. М., Прогресс, 1999. С. 255.

<sup>2</sup> Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М., Смысл, 1995. С. 200.

Рассмотрим данные подходы с точки зрения агрессии и агрессивности. Инстинктивистский подход объединяет две различных, на первый взгляд, теории – психоаналитическую (основоположник – З. Фрейд) и этологическую (связана, главным образом, с именем К. Лоренца). Не смотря на кажущуюся непохожесть позиции, агрессия в данном случае рассматривается как врожденный инстинкт, свойственный каждому человеку. Более того, этот инстинкт должен время от времени «прорываться» во внешнюю среду, иначе внутреннее напряжение создает определенный дискомфорт.

Таким образом, агрессия – это врожденный инстинкт, а агрессивность – стремление к реализации данного инстинкта, тенденция к разрушению. Следует отметить, что впоследствии некоторые представители психоанализа отошли от столь жесткого трактования агрессии как врожденного инстинкта и начали рассматривать не только биологическую, но и социальную сторону агрессии (А. Адлер, Э. Фромм).

Фрустрационная теория, представленная в работах Дж. Долларда и соавторов и других исследователей, определяет агрессию как следствие фрустрации. Следовательно, агрессия рассматривается здесь не как эволюционный, а как ситуативный процесс: есть фрустрация – есть агрессия, нет фрустрации – нет агрессии. В дальнейшем данная формула уточнялась и дополнялась, но суть оставалась прежней: агрессия – это одна из моделей поведения, провоцируемая фрустрацией, выражающаяся в нанесении ущерба кому-либо или чему-либо, а агрессивность – «прижизненное приобретаемое качество, появляющееся и укрепляющееся как реакция человека на постоянное ущемление жизненно важных для него интересов, хроническое неудовлетворение его основных потребностей по вине других людей». В бихевиористической модели социального научения (Басе, Бандура и др.) агрессия рассматривается как «социальное поведение, включающее в себя действия, за которыми стоят сложные навыки, требующие всестороннего научения».

Следовательно, агрессивность рассматривается в данном случае лишь как проявление агрессии и, соответственно, эти два понятия в рамках данной концепции синонимичны.

Четвертая точка зрения на агрессию и агрессивность связана с когнитивной теорией научения. В ней агрессивные действия рассматриваются не только как результат фрустрации, но и как следствие научения, подражания другим людям и собственных когнитивных процессов. Следовательно, агрессивное поведение в этой концепции трактуется как результат следующих когнитивных и других процессов:

- оценки субъектом последствий своего агрессивного поведения как положительных.
- наличие фрустрации.
- наличие эмоционального перевозбуждения типа аффекта или стресса, сопровождающегося внутренней напряженностью, от которой человек хочет избавиться.

- наличие подходящего объекта агрессивного поведения, способного снять напряжение и устранить фрустрацию.

Таким образом, понимание термина «агрессия» в рамках когнитивной теории не существенно отличается от рассмотренных ранее, т.е. включает в себя определение неких действий, связанных с причинением ущерба. Однако акцент в понимании термина «агрессивность» здесь переносится с внешнего, поведенческого плана, в план внутренний – когнитивный, личностный.

Следует отметить, что многообразие подходов в исследовании агрессии связано, в том числе, и с тем, что данный предмет исследования настолько многозначен и многообразен, что не может быть объяснен окончательно и бесповоротно в рамках одной концепции.

Таким образом, под агрессией мы будем понимать «любые действия, которые причиняют или намерены причинить ущерб другому человеку, группе людей или животных», а под агрессивностью – «свойства личности, выражающиеся в готовности к агрессии».

Хотя «здравый смысл» предполагает наличие прочной прямой связи между различными чертами личности и агрессией, на самом деле такую взаимосвязь достаточно трудно продемонстрировать. Во многих случаях ситуационные факторы оказывают на агрессию большее воздействие, нежели различные черты личности. В качестве примера можно привести поведение личности в ситуации жесткой конкуренции, соперничества. Такие условия как благоприятные для себя, расценивают далеко не все. Более агрессивные люди ярче демонстрируют в данных условиях доминантность, наступательность, агрессивность, более стремятся к лидерству, пассивны в оказании помощи, активны в отстаивании своих интересов. Агрессивные люди более ориентированы на ситуации, в которых можно реализовать свои амбиции. Такие личности более склонны к инструментальной агрессивности. От такого поведения личность получает выгоду в виде денег, престижа, статуса. Инструментальную агрессию можно охарактеризовать следующими признаками: 1) мнимое признание ее обществом; 2) отсутствие на социальном уровне при действиях на личностном; 3) побудителем являются псевдонормы<sup>1</sup>.

В последнее время были выделены и другие личностные черты, имеющие отношение к агрессивности у нормальных индивидов: 1) тревога о то, что скажут другие, может послужить сильным сдерживающим фактором агрессии, по крайней мере, когда сильные ситуационные факторы не в состоянии помешать подобной сдержанности; 2) склонность приписывать недоброжелательность и дурные намерения другим лицам, даже если этого нет на самом деле, является важной чертой, которая может привести индивидов к более частым, чем обычно, агрессивным столкновениям с други-

---

<sup>1</sup> Бреслав Г.М. Эмоциональные особенности формирования личности. М., МГУ, 1975. С. 367

ми; 3) уверенность индивидов в своей способности влиять на собственную судьбу влияет на возможные проявления агрессии; 4) связь между стыдом и агрессией может напрямую зависеть от степени неодобрения своего собственного «я». Личностные факторы начинают играть ведущую роль в ситуациях, смоделированных самими людьми, нежели в ситуациях, им навязанных. В целом личностные факторы играют важную роль во многих моделях поведения, в число которых входит агрессия<sup>1</sup>.

В исследовании участвовало 20 детей из группы детского сада, старшего дошкольного возраста, без ограничения по половым признакам. Для выявления уровня агрессивности были использованы методика несуществующее животное и картинки с позитивно и агрессивно изображенными персонажами.

Таблица 7

Уровень агрессивности по методике несуществующее животное	%	Уровень агрессивности по выбору картинок	%
Высокий	35	Высокий	35
Средний	35	Средний	35
Слабый	30	Слабый	30

По итогам проведенного исследования в данной группе детского сада была выявлена тенденция смещения уровня агрессивности от среднего к высокому. Следует обратить внимание на возрастающую агрессивность для того, чтобы иметь возможность скорректировать ее в раннем возрасте. Необходимо формировать способность к эмпатии, доверию, сочувствию и сопереживанию. Это может проходить через ролевую игру, в процессе которой ребенок получает возможность поставить себя на место других, оценить свое поведение со стороны.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент А.А. Понукалин*

*Гуськова Н.С.*

## **АКТУАЛЬНОЕ ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ ПСИХОЛОГИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ**

Данная работа посвящена анализу тенденций и выявлению проблемного поля научных исследований современной российской и американской психологии путем рассмотрения ключевых понятий, употребляемых в статьях психологических журналов.

<sup>1</sup> Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. С-П., Питер, 1997. С. 284.

В качестве материала исследования были взяты научные тексты, освещающие психологические исследования, в периодических изданиях за текущий год (2011): российские журналы «Вопросы психологии» и «Психологический журнал», американские журналы «Психологическая наука» («*Psychological Science*»), «Текущие направления в психологической науке» («*Current Directions in Psychological Science*») и «Перспективы психологической науки» («*Perspectives on Psychological Science*»).

«Психологический журнал» и журнал «Вопросы психологии» публикуют статьи по фундаментальным и практическим проблемам психологии, ее методологическим, теоретическим и экспериментальным основам и т.д.

Американский журнал «Психологическая наука» публикует авторитетные статьи, представляющие интерес для всех направлений научной психологии. «Текущие направления в психологической науке» публикует краткие обзоры, написанные ведущими специалистами, и охватывает все отрасли научной психологии и ее приложений. Журнал «Перспективы психологической науки» публикует эклектичную смесь провокационных статей и отчетов, обзоры программ научных исследований, мета-анализ, теоретические положения, книги, обзоры и статьи на такие темы, как философия науки, авторские материалы по основным вопросам в данной области.

В нашем исследовании проводился анализ заголовков и аннотаций статей рассмотренных журналов. Для этого использовался метод контент-анализа<sup>12</sup>. В качестве смысловой единицы исследования были взяты ключевые понятия, часто отражаемые в заголовках статей и аннотациях.

Под проблемным полем мы понимаем совокупность ключевых понятий, используемых при построении психологических теорий, концепций и интерпретаций полученных исследовательских данных. При этом ключевые понятия, к которым ученые чаще обращаются при проведении своих психологических исследований, могут быть отнесены к различным отраслям психологии.

В результате анализа ключевых понятий психологических статей за 2011 год нами были выделены наиболее актуальные отрасли, относящиеся к различным областям научного проблемного поля психологии (таблица 8).

В результате анализа содержания заголовков статей и аннотаций были выделены употребляемые в них ключевые понятия и категории – смысловые единицы исследования (таблица 9).

---

<sup>1</sup> Шалак В.И. Современный контент-анализ. М.: ОМЕГА-Л, 2004. С. 13-25.

<sup>2</sup> Богомолова И.Н., Стефаненко Н.Г. Контент-анализ. М.: Изд-во Московского ун-та, 1992. С. 18-31

Таблица 8

**Актуальные отрасли научного проблемного поля российской  
и американской психологии**

Отрасли психологии	Частота употребления ключевых понятий данной отрасли (по заголовкам)	Всего ключевых понятий
Российские журналы		
возрастная и педагогическая психология	21 (18,4%)	114
когнитивная психология	17 (14,9%)	
психология личности	13 (11,4%)	
социальная психология	11 (9,6%)	
история психологии	11 (9,6%)	
Американские журналы		
когнитивная психология	41 (34,5%)	119
социальная психология	24 (20,1%)	
клиническая психология	15 (12,6%)	

Таблица 9

**Сравнительный анализ ключевых понятий и категорий, употребляемых  
в статьях психологических журналов России и Америки**

Категории	Встречаемость категорий	
	Российские журналы	Американские журналы
Обработка информации	2	6
Эмоции (тревога, страх, ужас, смех, радость, вера, надежда, любовь)	7	4
Интеллект (духовный интеллект, когнитивный капитализм)	7	7
Культурные различия (этнокультурные, кросс-культурные)	2	2
Счастье	1	3
Благополучие (субъективное благополучие)	3	1
Проблемы построения теоретического знания	5	7
Половые различия (когнитивные различия, насилие)	1	1
Саморегуляция	1	6
Правда-истина	1	1



Категории	Встречаемость категорий	
	Российские журналы	Американские журналы
Насилие	1	1
Личностные ценности	4	1
Компьютерные видеоигры (дегуманизация, увлеченность)	3	3
Группа (совместное творчество, межгрупповой конфликт)	5	2
Принятие решения (выбор)	1	4
Толерантность (психологическая)	2	-
Толерантность организма	-	1
Нейробиология зависимости	1	3
Нейробиология зависимости	-	3
Невроэргономика	-	1
Неврология познания	-	1
Нейроэндокринология	-	1
Историческая психология	2	-
Личность	7	-
Этническая идентичность	1	-
Гелатофобия	1	-
Управление ужасом	1	-

Исходя из данных таблицы 9, в проблемном поле исследований можно выделить ядро и периферию. В ядро проблемного поля научных психологических исследований можно включить те категории и термины, которые наиболее часто встречаются как в американских, так и в российских статьях. Периферию поля составляют категории, наименее редко употребляемые в научных психологических исследованиях, а также встречающиеся только в американских или российских публикациях.

*Научный руководитель: к. филос. н., доцент С.В. Фролова*

## ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ГРУПП

В последнее десятилетие интерес к изучению эмоционального интеллекта обусловлен тем, что он является предпосылкой просоциального поведения, и его развитие способствует оптимизации межличностных отношений.

Сама идея эмоционального интеллекта произошла из понятия социальный интеллект, который был введен еще Э. Торндайком в 1920 году.

Х. Гарднер в рамках своей теории множественных интеллектов описал внутриличностный интеллект и межличностный интеллект. Первый он понимал как «доступ к собственной эмоциональной жизни, к своим аффектам и эмоциям: способность мгновенно различать чувства, называть их, переводить в символические коды, и использовать в качестве средств понимания и управления собственным поведением»<sup>1</sup>, а второй, как способность распознавать и проводить различия между чувствами, взглядами и намерениями других людей.

Если говорить о возможности развития эмоционального интеллекта, то следует отметить, что в психологии существует несколько моделей, существенно отличающихся друг от друга.

Представители первой модели Дж. Мейер, П. Сэловей, были первыми, кто ввел понятие эмоционального интеллекта. Они понимали его как «способность отслеживать собственные и чужие чувства и эмоции, различать их и использовать эту информацию для направления мышления и действий»<sup>2</sup>.

По их мнению, эмоциональный интеллект представляет собой относительно устойчивую способность, повысить уровень которой практически невозможно, но в процессе научения можно приобрести определенные эмоциональные знания.

Д. Гоулман, создатель другой модели – считает, что эмоциональный интеллект необходимо развивать. В качестве аргумента, подтверждающего обоснованность этой позиции, приводится факт того, что нервные пути мозга продолжают развиваться в первой половине онтогенеза, соответственно, сохраняется возможность эмоционального развития, которое проявляется в сознательном регулировании эмоций.

---

<sup>1</sup> Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте// Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под. Ред. Д. В. Люсина, Д.В. Ушакова М.: Ин-т психологии РАН, 2004. С. 29-36.

<sup>2</sup> Сергиенко Е.А. Адаптация теста Дж. Мэйера, П. Сэловей и Д. Краузо «эмоциональный интеллект» на русскоязычной выборке// Психологический журнал. 2010. Том 31, №1 С. 55-73.

Д.В. Люсин, автор еще одной современной модели, определяет эмоциональный интеллект как «способность к пониманию своих чувств и чужих эмоций и управлению ими»<sup>1</sup>. Способность к пониманию эмоций свидетельствует о том, что личность в состоянии не только распознать эмоцию и идентифицировать ее по типу, направлению или модальности, но также отрефлексировать причины, вызвавшие ту или иную эмоцию, и спрогнозировать вероятные последствия ее проявления. Способность к управлению эмоциями означает, что личность может контролировать интенсивность эмоций, их презентацию вовне и при необходимости произвольно вызвать ту или иную эмоцию.

Иными словами, Д.В. Люсин предлагает выделять внутриличностный и межличностный эмоциональный интеллект, каждый из которых предполагает актуализацию разных когнитивных процессов и навыков, однако между ними существуют устойчивые взаимосвязи.

В контексте данной статьи под эмоциональным интеллектом мы понимаем подструктуру социального интеллекта, включающую способности восприятия собственных эмоций и эмоций других людей, их дифференциацию и использование полученной информации для управления мышлением и поведением.

Целью эмпирического исследования является: выявить особенности эмоционального интеллекта у представителей разных творческих групп.

В качестве гипотезы выступает предположение о том, что существуют общие и специфические особенности проявлений эмоционального интеллекта в различных социальных группах.

В исследовании приняло участие 30 человек, обоюго пола в возрасте от 20 до 35 лет. Условно эмпирическая выборка была разделена на три группы, дифференцирующим критерием деления которых стала принадлежность к творчеству.

Первую группу составили актеры народного театра, во вторую группу были включены студенты театральной школы, а третья группа была образована из испытуемых, далеких от театральной деятельности, но ведущих активную творческую жизнь (музыканты, журналисты, поэты, ролевики и т.д.).

Для реализации поставленной цели и верификации гипотезы использовались методы: опрос и психологическое тестирование. В начале исследования испытуемым предлагалась анкета (пол, возраст, образование, род занятия творчества), дополненная незаконченными предложениями: «Театр для меня...», «Если бы я был актером», «Творчество...» и т.д. После чего испытуемым предлагалась Методика Н. Холла на определение уровня Эмоционального Интеллекта.

Результаты исследования представлены в таблице 10.

---

<sup>1</sup> Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова М.: Ин-т психологии РАН, 2004. С. 29-36.

**Показатели уровня Эмоционального Интеллекта у представителей  
разных творческих групп**

Группа	Шкалы ЭИ				
	Эмоциональная осведомленность	Управление своими эмоциями	Самототивация	Эмпатия	Распознавание эмоций других людей
I	22,7	7,3	10,6	9,5	7,8
II	10,3	4,7	10,6	11,9	12,6
III	11,3	7,0	10,3	10,6	9,4

Из таблицы видно, что по шкале «эмоциональная осведомленность» у представителей первой творческой группы (актеры народного театра) самые высокие показатели, что свидетельствует нам о том, что представители данной группы в большей мере, чем другие осведомлены о своем внутреннем состоянии. Это может быть связано с большим опытом актерской работы, с высоким контролем своих эмоций.

Показатели по второй шкале у первой и третьей групп практически одинаковы. У представителей второй группы эти показатели значительно ниже, что вполне логично, ведь студенты театральной школы еще только учатся управлять и контролировать свои эмоции.

Значения по третьей шкале у всех трех групп практически одинаковые. Высокие показатели самототивации говорят о высоком стремлении к достижению успеха в своей продуктивной деятельности.

Низкие показатели по шкале «эмпатия» у представителей первой творческой группы, говорит нам о низком осознании сопереживания текущему эмоциональному состоянию другого человека. Это может быть связано с тем, что внимание актера полностью сосредоточено на собственных эмоциях, на их контроле и развитии. Актер воспринимает эмоции другого как совокупность личностных черт для накопления образа. В связи с чем сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого снижается.

Распознавание эмоций других людей наиболее выражено у представителей второй группы. На наш взгляд, это связано с некой открытостью и желанием достижения успехов в актерском мастерстве.

Таким образом, в своем исследовании мы выяснили, что существуют общие и специфические особенности проявления эмоционального интеллекта в разных творческих группах. Цель исследования была достигнута.

Полученные данные, на наш взгляд, имеют значение в разработке тренингов программ по развитию эмоционального интеллекта. Главным образцом, которых должно стать творческое развитие.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент Е.В. Рягузова*

## **ВЛИЯНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ИГР НА ФОРМИРОВАНИЕ «ВИРТУАЛЬНОЙ АДДИКЦИИ» У ПОДРОСТКОВ**

Изобретение компьютеров послужило переломным моментом в развитии многих отраслей промышленности, на порядок повысило мощь и эффективность военной техники, внесло множество прогрессивных изменений в работу средств массовой информации, систем связи, качественно изменило принцип работы банков и административных учреждений.

Вместе с появлением компьютеров появились компьютерные игры, которые сразу же нашли массу поклонников. С усложнением компьютерных технологий совершенствовались и игры. В обществе сформировался целый класс людей – фанатов компьютерных игр. Очень часто мы слышим, что дети стали меньше проводить время на улице, меньше играть в подвижные игры, пользователи Интернет стали меньше общаться лично, отдав предпочтение чатам, почте, аське и т.д. Человек оказался «привязанным к компьютеру», источнику множества заболеваний, связанных с позвоночником, органами дыхания, зрением и др.

Можно говорить о значимости на сегодняшний день изучения влияния компьютерных игр на воображение и фантазию подростков. Персональные компьютеры (ПК) стремительно вошли в современную действительность и стали ее частью. Дети воспринимают компьютер как обыденную вещь, как «то, что есть у всех». И дети будут интересоваться ПК, так как у них существует важная человеческая потребность – соответствовать технологическому уровню своей эпохи.

Мнения ученых о влиянии компьютера на развитие детей очень противоречивы. И это не случайно. С одной стороны создано и создается множество специальных обучающих программ – для дошкольников, школьников, студентов. Замечено, что многими навыками, например, счета, чтения географических карт, с помощью компьютера дети овладевают быстрее, а нередко и лучше, чем при обычном обучении. С другой стороны – существует множество данных об опасностях, подстерегающих ребенка, приобщившегося к виртуальному миру: трудности в общении со сверстниками и взрослыми, нечувствительность к эмоциям других людей, перенапряжение глаз, ожирение и т.д. Самая главная проблема, которая пугает – это уход ребенка в виртуальный мир, т.е. замена реальной жизни виртуальной, вследствие чего возникает «виртуальная аддикция».

Далеко не для всех детей и подростков ПК и Интернет служат способом ухода от реального общения. Для многих, наоборот, это основа для общения с друзьями. «Компьютерная зависимость» возникает у тех детей, которые не уверены в себе, испытывают трудности в реальной жизни, не могут наладить отношения с другими людьми, «уходят в мир фантазий».

Целью нашего исследования является изучение влияния компьютерных игр на уровень развития воображения и фантазии подростков.

Для того, чтобы понять, какое влияние оказывает компьютер на подростка, было проведено исследование, позволившее нам определить, насколько развита у ребенка фантазия, и как он сам относится к различным видам компьютерных игр, как относятся к этому его родители.

Исследование проводилось по двум методикам:

1. Опросник, состоящий из 6 вопросов.
2. Проективная методика «Несуществующее животное».

Основные задачи нашего исследования заключались в том, чтобы определить внутреннее психическое состояние ребенка, масштаб его фантазии, влияние компьютерных игр на его фантазию и воображение.

В исследовании приняли участие 20 подростков 12-13 лет, которые были разделены на 2 подгруппы. В первую группу вошли дети, часто играющие в компьютерные игры, во вторую группу вошли дети, реже играющие в компьютерные игры. Перед нами стоял ряд вопросов, на которые мы должны были ответить:

а. Насколько подросток увлечен компьютерными играми?

б. Зависит ли его агрессивность от проведенного за компьютером времени?

в. Отношение его родителей к компьютерным играм и др.

Проанализировав полученные данные по опроснику, мы узнали, что практически все дети имеют дома компьютер и с интересом играют в компьютерные игры. Большинство из них не проявляет самоконтроля, при этом родители также не ставят для детей временных рамок. Это свидетельствует о том, что ребенка предоставлен самому себе. Можно говорить о том, что с одной стороны ребенку дают самостоятельность, а с другой – бесконтрольная игра в компьютер приводит к развитию компьютерной аддикции.

Также в исследовании нами выявлялась подростковая агрессия, умение выражать свое «Я», способность к неординарному мышлению. Для этого мы использовали проективную методику «Несуществующее животное».

Методика тестирования, основанная на проективных рисунках, помогает отвлечься подростку от своих личных интересов и посмотреть на себя со стороны. В своих рисунках при помощи символов выражается психическое содержание.

Также нужно отметить, что в данной проективной методике осуществляется анализ индивидуального человеческого опыта. Любая часть тела может иметь для подростка особое, индивидуальное значение или выражать его эмоции. Чаще всего, по мнению Хоментausкаса<sup>1</sup>, это проявляется у людей с физическими дефектами или невротическими состояниями.

---

<sup>1</sup> Хоментausкас Г.Т. «Семья глазами ребенка», 2006

На рисунках детей из 1 группы, часто играющих в компьютерные игры, можно увидеть сразу несколько признаков агрессии. По рисункам детей из 2 группы, менее привязанных к компьютерным играм, можно сказать, что они менее агрессивны, чем дети из 1 группы.

Таким образом, данные, полученные в ходе исследования, свидетельствуют в пользу нашего предположения о том, что компьютерные игры способствуют развитию агрессии у подростков.

Рисунки детей, играющих в компьютерные игры, показали, что в них много скрытых страхов, закрытости от окружающего мира. Подростки получают новую информацию в большинстве случаев посредством Интернета, нежели из книг или общения со сверстниками. Во многом именно компьютерные игры порождают в ребенке агрессию, неадекватное поведение в окружающем, реальном мире. Главная проблема заключается в том, что подростку иногда очень трудно абстрагироваться от виртуально к реальному.

Подводя итоги проделанной работы, мы можем сказать, что компьютеры прочно закрепились в нашей жизни. Взрослым необходимо задуматься о будущем своих детей. И как бы далеко не ушел вперед прогресс, иногда необходимо читать книги, потому что именно в книгах перед подростком будет не готовая, красочная картинка, а его собственная фантазия.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

*Кузнецова Ю.С.*

## **ВЛИЯНИЕ ЭРОТИЧЕСКИХ ОБРАЗОВ В РЕКЛАМЕ НА ВЫБОР ПОТРЕБИТЕЛЕЙ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПОЛА И ВОЗРАСТА**

Реклама – это сложное социальное явление, не ограниченное рамками одного из видов трудовой деятельности человека. Она представляет собой не просто бизнес, а значительно более широкое явление, оказывающее влияние, почти, на все сферы жизни общества.

В последнее время маркетинговые компании все чаще стараются воздействовать на людей на подсознательном уровне. Все большей популярностью пользуется реклама с использованием эротических образов.

«Подсознательно» воздействие такой рекламы, по-видимому, основано, по описанному И.П. Павловым, рефлекторном принципе.

Стимулом в данном случае является эротический объект в рекламе.

Известно, что эротические образы у человека, чаще всего ассоциируются с чем-то приятным, и что, если следовать принципу **S – R**, способно вызвать определенное эмоциональное отношение, в том числе и к рекламируемому товару.

Задачей нашего исследования было выявить закономерности влияния эротических образов в рекламе на спрос потребителей мужского и женского пола каждого возраста.

В ходе анализа литературных данных было выявлено, что эротические образы в рекламе подразделяются на 3 группы:

Высшая ступень

Средняя ступень

Низшая ступень

Каждая из них имеет свои характеристики:

Высшая – секс, основывающийся на семейных отношениях. Тяги к взаимной любви, взаимопониманию, долгосрочным отношениям.

Низшая – секс, как удовлетворение своих животных инстинктов. Тяга к мимолетным отношениям, получению только физического удовольствия.

Средняя – промежуточная ступень.

Можно предположить, что учет различий эротических образов на каждой ступени открывает возможность понимания покупательского поведения.

Каждый возраст, согласно периодизациям Выготского Л.С., Элькнина Д.Б., Эриксона Э., Берна и других психологов, имеет свою характеристику, кризисы и отличительные особенности.

В связи с этим можно допустить, что молодых людей от 14-15 до 21-25 лет больше будет привлекать эротическая реклама низшей ступени. Так как согласно В.С. Мухиной: «...именно в юности по-настоящему пробуждается данное природой стремление к другому полу. Это стремление может затмевать, несмотря на понимание, знания, убеждения и уже сформированные ценностные ориентации молодого человека. Юность – период жизни, когда над другими чувствами может доминировать всепоглощающая страсть к другому человеку»<sup>1</sup>.

Или, например, и мужчины и женщины в возрасте от 28 – 45 лет (в основном это люди, состоящие в браке и имеющие детей) скорее всего, будут подвержены влиянию эротических образов высшей ступени.

В проведенном нами исследовании приняли участие 100 испытуемых: 50 мужчин и 50 женщин, в возрасте от 14 до 64 лет.

Методика исследования включила в себя – опросник с прилагающимся к нему наглядным материалом, (6 фотографий рекламы размера А4; две из них отражали концепцию верхней ступени эротической рекламы, две средней и две низшей). Фотографии были пронумерованы в случайном порядке.

Опросник включал в себя 12 вопросов, направленных на выявление отношения человека к рекламе. Например: комментарий к рекламе №4

<sup>1</sup> См. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. вузов. – 6-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. 456 с.



(низшая ступень): «Ассоциируется с грязью. Неприятно». Средняя ступень: «Не вызывает никаких эмоций». Высшая ступень: «Напоминает что – то приятное»; «Очень нравится».

Вопросник включал в себя вопросы, направленные на выявление возможности, сугубо, нормативного отношения к рекламе.

Далее мы предлагали испытуемым самим оценить, насколько были точны их ответы по 10-бальной шкале.

В результате применения описанной методики, было выявлено следующее. По разным возрастам результаты оказались практически однородными:

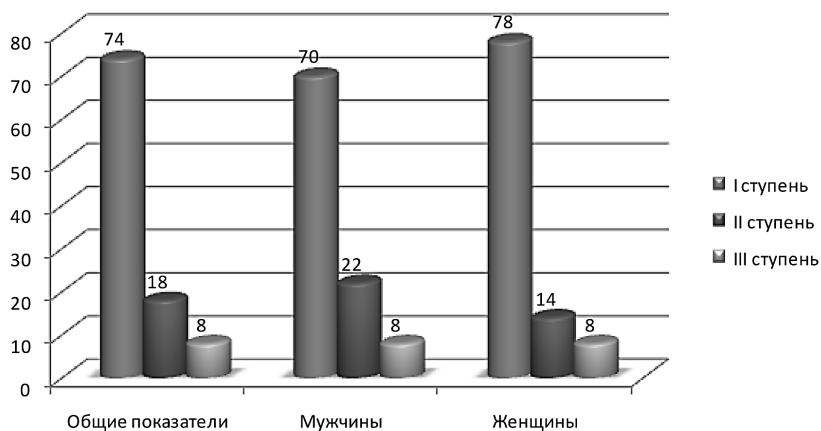


Рис. 5. Предпочтения испытуемых в выборе товара каждой ступени.

Мужчины и женщины всех возрастов готовы покупать товары, рекламируемые с использованием эротических образов высшей ступени, но на товары, рекламируемые с эротическими образами низшей ступени, у людей нередко вырабатывается негативная реакция.

Рекламы, на которые испытуемые отреагировали положительно – заинтересовались ей, вызвала положительные эмоции – это, в основном, рекламы высшей ступени. На эротическую рекламу средней и низшей ступени положительно отреагировало гораздо меньше испытуемых.

Важно, что другой показатель – готовность купить рекламируемый товар, еще более убедительные результаты. Испытуемые безоговорочно отдали свое предпочтение товарам, рекламируемым с использованием эротических образов высшей ступени. Важно заметить, что у мужчин и женщин различия в данных минимальны.

Необходимо сказать и о эротической рекламе средней ступени. Эта ступень фактически минимизирует возможность возникновения ни отри-

цательных, ни положительных эмоций. Она «бесцветна». Это подтверждают комментарии испытуемых к фотографиям эротической рекламы средней ступени: (Пример: «Не возникает никаких эмоций, при виде этой фотографии»).

Итак, исследование показало, что высшая ступень эротической рекламы положительно влияет на спрос потребителей, а низшая отрицательно у целевой аудитории всех возрастов.

Причина, по – видимому, состоит в том, что людям не хватает ласки, взаимопонимания, искренности – всего того, что входит в одно единственное понятие – любовь. Как писал П. Рикер: «...человеческая сексуальность имеет фундаментальную особенность: способность отделять удовольствие не только от его функции продолжения рода (это делает также любовь – нежность), но и от нежности»<sup>1</sup>.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

*Михнюк Л.И.*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ МУЗЫКАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СЛУШАТЕЛЕЙ МУЗЫКИ**

Под музыкальными предпочтением в данной работе понимается выбор человеком музыкального произведения, отвечающего ожиданиям (ожиданиям) слушателя. Конкретными проявлениями предпочтений служат повторное обращение к музыкальному произведению или жанру, более высокая оценка избранного. Предпочтение сводится к выбору, который, в свою очередь, может быть связан как с устойчивой конфигурацией эстетических потребностей субъекта, так и носить ситуативный характер.

Психологии восприятия музыки посвящено значительное количество работ, многие из которых связаны с музыкой как областью реальной или потенциальной деятельности. Примером может послужить классическая работа Б.М. Теплова, посвященная проблеме музыкальных способностей. В нашей работе сделана попытка дистанцироваться от паттерна «музыка – деятельность» в пользу паттерна «музыка – предпочтение». Как отмечено в работе де Боно, паттерн является одним из способов хранения индивидуального или коллективного опыта, который обладает не только выраженной возможностью к самоорганизации и эффективностью, но и известным сопротивлением к изменениям, своего рода консерватизмом<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Рикер П. История и истина. С.-Пб., «Алетейя», 2002, с. 221-233.

<sup>2</sup> Боно де Э. Серьезное творческое мышление. Мн., 2005.

Традиционное представление о слушателях музыки связано с их делением на профессиональных и непрофессиональных. Т. Адорно дано описание нескольких типов слушателя музыки. Он считает, что адекватное слушание музыки можно обозначить как структурное слушание с обращением к музыкальной логике произведения, которое является прерогативой профессионалов – экспертов. Хороший слушатель в чем – то сходен с экспертом и способен судить о ней не только исходя из соображений престижа и собственного вкуса, но и в некоторой степени владеет музыкальной логикой. Типичный образованный слушатель информирован, легко узнает воспринимаемую им музыку, и в то же время, потребляет в соответствии с ее социальной оценкой, при этом ожидая красивых мелодий, величественных моментов; его слушание атомарно. Эмоциональный слушатель обращен не к особенностям организации музыки, а к собственной ментальности, независимой от воспринимаемого, слушание музыки при этом становится своеобразным средством проецирования ожиданий, высвобождения подавляемых или сдерживаемых нормами цивилизации эмоций<sup>1</sup>.

Проведенное совместно с Е.М. Камишкирцевой изучение восприятия поп – музыки позволило установить, что ее общая положительная оценка зависит от сложности музыкальной структуры произведения. Получены эмпирические данные в пользу вывода о взаимосвязи уровня интеллектуального развития и оценкой сложного музыкального материала: чем ниже интеллектуальный уровень индивида, тем выше оценка легкого (менее сложного) музыкального материала и наоборот, чем выше оценивается сложный музыкальный материал, тем выше интеллектуальный уровень оценивающего. Приведенные выше материалы свидетельствуют о возможности предположения о существовании взаимосвязи музыкальных предпочтений и индивидуально – психологических особенностей личности слушателя. В целях конкретизации исследования было введено ограничение категорий слушателей музыки. На данном этапе нас интересовали в первую очередь слушатели четвертого типа (эмоциональный слушатель), и, отчасти, третьего типа (типично образованный слушатель) (по Адорно), поскольку именно эти категории, на наш взгляд, в наибольшей мере отвечают представлению о музыкальном предпочтении как форме презентации личности. Два первых типа слушателей в целом более склонны к нормативным оценкам музыки, что способно существенно повлиять на музыкальные предпочтения, которые в этом случае могут отражать не столько личностные характеристики, сколько стереотипы образования.

Проведенное Л.И. Михнюком эмпирическое исследование включало два этапа. 72 испытуемых по результатам беседы и анкетирования были разделены на три группы: предпочитающие «поп» (№1), «рок» (№2),

---

<sup>1</sup> Адорно Т.В. Ибранное: социология музыки. М – СПб., 1999.

«NewAge, джаз, классическую музыку, народную музыку» (№3). Подобное разделение обусловлено степенью гармоничности, мелодичности музыки и (в основном) используемого в них частотного диапазона (А. Томатис, А.А. Понукалин)<sup>1</sup>. В исследовании была предпринята попытка выявить наличие взаимосвязи уровня психомоторного развития субъекта с его музыкальными предпочтениями. Существуют межгрупповые временные различия в решении психомоторных задач вне связи с их трудностью. Последнее может свидетельствовать о существовании взаимосвязи между особенностями психомоторики и характером музыкальных предпочтений. Необходимо также отметить, что самые трудные (9 и 10) психомоторные задачи несколько чаще оказывались посильными испытуемым третьей группы, на втором месте оказалась первая, на третьем – вторая группа.

Таблица 11

**Время решения психомоторных задач в связи с различиями в музыкальных предпочтениях**

Номер задачи/группа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
№1 («поп»)	4,5	3,8	6,7	4,1	8,2	7,2	7,8	15,6	34,5	49,1
№2 («рок»)	3,2	2,6	4,1	4,1	9,1	13,8	9,1	16,7	33,5	51,7
№3 («классика»)	2,7	2,3	2,7	2,4	3,2	9,9	5,4	6,7	27,5	38,1

Приведенные выше данные подтверждают существование связи музыкальных предпочтений и гармоничности личности с одной стороны и успешностью решения психомоторных задач – с другой. Возможное объяснение большей успешности работы с психомоторным тестом испытуемых третьей группы может быть связано с тем, что они имеют более тонкую организацию психомоторной сферы. Это позволяет им глубоко проникать в смысловую структуру музыкального произведения, «проигрывая» его на достаточно высоком уровне совпадения с замыслом автора, предвосхищая этот замысел в ходе прослушивания и получая подтверждение собственных ожиданий. Последнее и вызывает положительную оценку произведения и обуславливает особенности музыкальных предпочтений. В этом, на наш взгляд и заключена специфика заражения искусством, о котором писал Л.Н. Толстой. Менее тонкая психомоторика не представляет такой возможности ее обладателям.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

<sup>1</sup> См.: Понукалин А.А. Введение в психоакустику. Саратов, 1991; Солье П. Слуховая терапия А Томатиса[Электронный ресурс]. URL: <http://www.yugzone.ru/articles/tomatis.htm> (дата обращения: 08.11.2011).

## **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О БЕЗОПАСНОМ ПОВЕДЕНИИ У ЛЮДЕЙ РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ**

Определить, правильно или неправильно ведет себя человек в тех или иных обстоятельствах, очень сложно. Любая общепринятая норма должна быть осознана и принята человеком – только тогда она станет действенным регулятором его поведения. Прямолинейное требование соблюдать принятые в обществе правила поведения чаще всего оказывается малоэффективным.

В нашем обществе люди часто нарушают закон, вместо того, чтобы вести естественную жизнь, что констатирует факт высокой преступности и переполненные тюрьмы. Особенно вызывает страх, что постоянно увеличивается число подростков, совершающих преступления. Так как молодежь считается будущим всякой нации и растущее число молодых людей, переполненных гневом и разочарованием, вынуждены вести себя неадекватно.

Безопасность – это такое явление, без которого не могут нормально развиваться ни личность, ни социальная организация, ни общество, ни экономика, ни, тем более, государство. Социальная безопасность, в структуру которой входит и психологическая безопасность, означает выполнение социальными институтами своих функций по удовлетворению потребностей, интересов, целей всего населения страны<sup>1</sup>.

Безопасность как «защищенность от природных и общественных катаклизмов – это такое состояние жизнедеятельности человека, при котором во времени не снижается вероятность достижения главной жизненной цели, ради которой он рождается на Земле»<sup>2</sup>, является одной из основополагающих ценностей.

Психологические проблемы безопасности личности, стратегий обеспечения и самообеспечения безопасности человека в современных экономических, политических, социальных условиях является актуальной и широко обсуждаемой исследователями.

Среди психологических средств самообеспечения безопасности субъекта выделяют психологическую защиту как наиболее примитивный вариант обретения личностной безопасности, механизмы совладания, поведенческие тенденции, характеризующие стиль самообеспечения безопасности, жизненный сценарий, определяемый системой воспитания в детстве и корректируемый в жизненном пути личности<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Лызь Н.А. Безопасность человека в зеркале науки // Известия ТРТУ. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. №1(36). – С.138–142.

<sup>2</sup> Лызь Н.А. Развитие безопасной личности: психолого-педагогический подход. / Н.А. Лызь. // Педагогика. 2006. -№4. С.68-75.

<sup>3</sup> Лызь Н.А. Безопасность человека в зеркале науки // Известия ТРТУ. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. №1(36). С.138–142.

Для нашей работы особо важными являются следующие положения:  
– сущность безопасности выражается в причастности к источнику бытия. В привычных для нас пространственно-временных условиях она проявляется в возможности развиваться;

– основу безопасности составляет способность к выживанию, обусловленная основными характеристиками объекта безопасности, позволяющими объекту осуществлять свое назначение, переходить в своем развитии от одного качественного уровня к более высокому;

– степень безопасности системы определяется интенсивностью проявления внутренних источников (потенциала) развития, реализация которых обеспечивается в ходе взаимодействия со средой не оградительными мерами, а преобразованием негативных условий в фактор прогресса; степень безопасности системы зависит от степени многообразия ее элементов;

– безопасность системы обусловлена соответствием направления ее развития направлению развития системы более высокого порядка;

– для безопасности экосоциальных систем (включающих природу, социум и культуру) главенствующую роль играет духовная культура, деградация которой обрекает экосоциальную систему на гибель, распад на составляющие<sup>1</sup>.

Актуальность нашего исследования обусловлена рядом обстоятельств. Во-первых, изучение проблемы обеспечения безопасности обуславливается глобальным характером опасностей и угроз для человека, общества, природы. Подтверждением этому служат социальные, демографические, информационные, экономические, технологические и иные катаклизмы. Во-вторых, при рассмотрении детерминант разнообразных опасностей и угроз особое место занимают личностные характеристики современного человека.

Поскольку в настоящее время проблема безопасности человека приобрела особую значимость, и уже намечены основные пути и средства комплексного изучения данной проблемы, важно, что об этой проблеме думают сами люди.

Общее количество испытуемых – 21 человек в возрасте 18-70 лет (молодой возраст 18-30 лет – 7 человек; средний возраст 30-50 лет – 7 человек; старший возраст 55-70 лет – 7 человек).

Основным критерием отбора испытуемых была добровольность участия в исследовании. Таким образом, для нашего исследования были отобраны испытуемые, которые были заинтересованы в получении дополнительных сведений о себе в контексте исследуемой нами проблемы.

Целью нашего исследования является создание модели безопасного поведения, а также сравнение представлений о безопасном пове-

---

<sup>1</sup> *Ходаковский Е.А.* Системология безопасности (применение системного анализа к явлениям безопасности) // Информационный сборник «Безопасность» № 7 – 9. 1997. С.178–185.

дении у людей разного возраста (молодой 18-30, средний 30-50, старший 55-70).

Предмет исследования: особенности представлений о безопасном поведении у людей различных возрастов.

Объект исследования: представления о безопасном поведении у людей разных возрастных категорий.

Мы выдвинули гипотезу о том, что представления о безопасном поведении у людей молодого, среднего и старшего возрастов различны.

Нами была выбрана методика структурированного интервью. Беседа предполагала выяснение у испытуемого отношения к безопасному поведению и его понимание безопасности. Предлагалось распределить 10 факторов безопасного поведения в порядке возрастания, начиная с самого значимого фактора.

В ходе исследования нами была создана модель безопасного поведения.

10 параметров безопасного поведения:

- защищенность человека от негативных информационно – психологических воздействий
- согласованное и гармоничное развитие человека и природы
- способность к выживанию
- достигнутый уровень развития, позволяющий осуществить свое назначение
- отсутствие угрозы физическому и психическому здоровью
- преодоление стресса и предотвращение его появления
- соблюдение правил, культурных норм, требований
- избегание контактов с незнакомыми людьми
- защищенность жизненно важных интересов личности
- контроль за собственным поведением

В ходе исследования нами были получены следующие результаты.

*Таблица 12*

**Выбор значимых факторов безопасного поведения разными возрастными группами по методике структурированного интервью**

Возрастная категория	Предпочтения	Непредпочтения
18-30 лет	№1 Контроль за своим поведением	№1 Способность к выживанию
	№2 Отсутствие угрозы физическому и психическому здоровью	№2 Достигнутый уровень развития, позволяющий осуществить свое назначение
	№3 Избегание контактов с незнакомыми людьми	№3 Согласованное и гармоничное развитие человека и природы

Возрастная категория	Предпочтения	Непредпочтения
30-50 лет	№1 Защищенность жизненно важных интересов личности	№1 Соблюдение правил, культурных норм, требований
	№2 Преодоление стресса и предотвращение его появления	№2 Согласованное и гармоничное развитие человека и природы
	№3 Защищенность человека от негативных информационно-психологических воздействий, разных форм насилия	№3 Достигнутый уровень развития, позволяющий осуществить свое назначение
55-70 лет	№1 Избегание контактов с незнакомыми людьми	№1 Способность к выживанию
	№2 Контроль за своим поведением	№2 Соблюдение правил, культурных норм, требований
	№3 Отсутствие угрозы физическому и психическому здоровью	№3 Согласованное и гармоничное развитие человека и природы

В ходе исследования мы создали модель безопасного поведения. Нами была создана методика, которая позволила определить качественные и количественные характеристики безопасного поведения у людей различных возрастов.

Мы узнали о представлениях испытуемых о безопасном поведении и их понимании безопасности, сравнили предпочтения и нежелательные предпочтения определения безопасного поведения у людей разного возраста.

Молодые люди, говоря о безопасности, отвергают пагубное действие природы и способность к выживанию, отдавая предпочтение определению безопасного поведения как отсутствию угрозы здоровью, контролю за поведением и избеганию незнакомых людей.

Люди среднего возраста считают безопасностью защищенность своих интересов, отсутствие насилия и преодоление стресса, который является следствием перегрузки на работе. Здесь наблюдается связь безопасного поведения и сферы профессиональной деятельности.

Люди старшего возраста упоминают в первую очередь избегание контактов с незнакомыми людьми, контроль за собственным поведением, считая при этом, что безопасность зависит не только от окружающих людей, но и от самого себя.

Таким образом, в ходе исследования наша гипотеза о различии в представлениях о безопасном поведении молодого, среднего и старшего возрастов подтвердилась. Т.е. именно возрастные особенности человека оказывают влияние на то, каким является представление о безопасном поведении.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*



## ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОЛГА В СВЯЗИ С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ ВЫГОРАНИЕМ

Профессиональный долг относится к числу факторов, определяющих характер профессиональной деятельности и ее соответствие действующим нормам и правилам. В последнее время проблема профессионального долга становится все более актуальной, что в частности связано с повышением уровня требований к профессии.

Одной из наиболее важных областей, в которой понимание профессионального долга существенным образом влияет на жизнь общества, является правоохранительная деятельность. Целью проведенного нами исследования является изучение представлений о профессиональном долге работников прокуратуры. Необходимо отметить, что в своем исследовании мы опирались на дефинитивную сторону и не касались фактов исполнения или не исполнения профессионального долга каждого из работников.

Профессиональный долг работника прокуратуры имеет объективную и субъективную стороны. Объективная сторона нормативна и направлена на защиту личности, ее прав и интересов, обеспечение законности в стране. Это четко сформулированные задачи, например, «Кодекс этики прокурорского работника Российской Федерации»<sup>1</sup>. Субъективная сторона заключается не просто в осуществлении профессиональных обязанностей, определенных государством, а принятие их как справедливых, истинных, выполняемых по собственному убеждению, добровольно и целенаправленно. Структура профессионального сознания включает в себя два элемента: профессиональный (правосознание) и нравственный (моральное сознание).

Известно несколько подходов к изучению профессионального долга. Например, управленческая этика<sup>2</sup> – это система этических знаний и практических рекомендаций, которые предъявляются обществом к деятельности государственных служащих. По мнению общества, они должны обладать гражданской совестью, профессиональной честностью и обостренным чувством долга. Существует специальное учение о проблемах морали и нравственности – деонтология, которая входит в раздел этики (термин введен Джереми Бентаном в 1834г.). Впоследствии наука ограничилась характеристикой проблем человеческого долга, рассматривая долг как внутреннее переживание принуждения, задающего этическими ценностями. Хорошо изучены лишь юридическая и медицинская деонтологии.

---

<sup>1</sup> «Кодекс этики прокурорского работника РФ» утвержден Приказом Генпрокуратуры РФ от 17 марта 2010года.

<sup>2</sup> *Гришин Э.А., Соломонов Ю.В.* Роль профессиональной этики в управлении нравственным воспитанием специалистов, Владимир, 1980/

Профессиональный долг – это совокупность моральных норм и принципов практической деятельности. В реализации долга теория преобразуется в практику, моральные принципы и нормы – в реальные действия и поступки. Безупречное исполнение сотрудником профессионального долга и требований нравственности получило название профессиональной чести.

Профессиональный долг не существует отдельно от субъекта и его реализация подвержена воздействию различных факторов: ситуативных, личностных, собственно профессиональных и т.п. Человек, работающий в профессии, накапливает профессиональные знания и умения, приобретает мастерство, одновременно с этим наблюдаются и негативные для самого работника последствия его работы. Это связано с эмоциональным выгоранием, о котором в последнее время все чаще говорят не только в России, но и в развитых странах.

С точки зрения концепции стресса Г. Селье, эмоциональное выгорание (в литературе можно так же встретить термин «сгорание») – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека.<sup>1</sup> Синдром эмоционального выгорания – это профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, консультантов, врачей, политиков, – всех, чья деятельность невозможна без общения. Не случайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслач назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

Профессиональное эмоциональное выгорание возникает в результате накопления внутренних отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них. Синдром выгорания проходит в три стадии, каждая из которых своеобразный лестничный пролет для специалиста в глубины профессиональной непригодности. *Первая* стадия выражена приглушением эмоций, пустотой на душе и некой отстраненностью. *Вторая* приводит к возникновению недоразумений с клиентами, проявлению агрессии, в том числе и в их присутствии. *Третья* характеризуется притуплением представлений о смысле жизни, потерей интереса к ней, отсутствием блеска в глазах и душевным безразличием ко всему. Все это приводит к снижению самооценки, одиночеству и, как следствие, к эмоциональному истощению и соматизации (в данном контексте – «слом механизмов психологической защиты»), приводящий к «отелесиванию» негативных эмоций и возникновению дискомфортных ощущений, переходящих в разнообразные нарушения внутренних органов).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Селье Г. Стресс без дистресса. – М: Прогресс, 1979. 123 с.

<sup>2</sup> Холмогорова А. Б., Гаранян Н. Г. Соматизация – история понятия, культуральные и семейные аспекты, объяснительные психотерапевтические модели // Московский психотерапевтический журнал. – 2000. – № 2.

Усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное выгорание, приводят к серьезным физическим недомоганиям – гастриту, мигрени, повышенному артериальному давлению, синдрому хронической усталости и т.д. Все это негативно сказывается на работоспособности человека, мешает ему выражать себя как специалиста, сосредоточиться на важных аспектах своей работы и выполнять свой профессиональный долг.

С целью эмпирического изучения профессионального долга в связи с эмоциональным выгоранием было проведено исследование с участием работников прокуратуры разного возраста, пола и стажа работы. Оно состояло из двух этапов. На первом этапе у испытуемых выяснялись их представления о профессиональном долге, для чего им предлагалось ответить на ряд вопросов в следующей последовательности: что такое долг, профессиональный долг и чувство долга. На втором этапе с испытуемыми было проведено тестирование по методике исследования эмоционального выгорания В.В. Бойко, включающее в себя 84 суждения, связанных с субъектами их профессиональной деятельности, на которые нужно было ответить утвердительно или отрицательно.

В результате исследования были получены следующие результаты:

- **сотрудники, только начинающие свою карьеру, под профессиональным долгом понимают ответственность перед работодателем; с возрастом – это ответственность за свои действия перед собой, перед обществом; появляется моральная удовлетворенность за свою профессиональную деятельность. Если этого не происходит, начинают появляться первые признаки эмоционального выгорания.**

- **сотрудники, чей стаж работы превышает 25 лет, помимо добросовестного исполнения своих обязанностей считают своим профессиональным долгом и помощь тем, кто только начинает свой профессиональный путь.**

- **малый процент сотрудников считает своим профессиональным долгом в служебной и во внеслужебной деятельности только те положения кодекса этики прокурорского работника, которые находят отражение в его личном внутреннем кодексе.**

Сравнение результатов по тесту Бойко и результатов анализа представлений о профессиональном долге позволяет установить следующее:

- **у 35% испытуемых с опытом работы до 3 лет уже прослеживаются около 4-7 сложившихся симптомов эмоционального выгорания из 12. Наиболее популярными причинами этого являются ошибка человека с выбором профессии в структуре «человек-человек» и чрезмерные физические и эмоциональные нагрузки на работе, с которыми человек в виду каких-то особенностей личности не справляется.**

- **с возрастом понятие «чувство долга» отождествляется с понятием «профессиональный долг». К примеру, изначально представление о чувстве долга формируется у человека следующим образом: ответственность перед самим собой, поступками, действиями, внутренний контролер манеры поведения, что-то большее, чем обязанность; что-то, что под-**

талкивает тебя, позволяет расти нравственно». Профессиональный долг тем временем определяется как «профессиональные обязанности перед обществом и начальством, которые ты должен выполнять». В 30-50 лет, имея семью и опыт работы в половину жизни, люди дают на два этих вопроса («Что такое долг» и «Что такое профессиональный долг») одинаковый ответ: «Добросовестное исполнение служебных обязанностей, связанное с выбранной профессией с целью обеспечить семью».

Исследование позволило установить, что представление о долге тесно связано с профессиональным эмоциональным выгоранием. Выполняя определенные государством профессиональные обязанности, принимая их для себя как справедливые и истинные, человек пытается быть идеальным всегда и во всем (как в глазах коллектива, так на личностном уровне), переоценивая свои силы и необдуманно распределяя нагрузки. Неудовлетворенность собой, своей профессиональной деятельностью, тревога – дорога в профессиональную непригодность.

Если работа не оправдывает ожидания, не соответствует личностным представлениям о профессиональном долге и о собственном моральном кодексе – это предпосылки для образования внутриличностного конфликта, и, как следствие, появления психофизических, социально-психологических и поведенческих симптомов зарождающегося эмоционального выгорания. На фоне напряжения, давления и психотравмирующих обстоятельств развиваются ситуации дистресса. Только эмоционально-устойчивые сотрудники смогут продолжить работу в данной области, остальные постепенно отсеются на первых этапах работы. В проведенном исследовании было выявлено два молодых сотрудника, чьи уровни эмоционального выгорания соответствуют работникам предпенсионного возраста. К сожалению, они не справляются с нагрузкой, и, если продолжат работу – будут подвержены серьезным физическим недомоганиям, о которых было сказано выше. И это наглядный пример того, что такого рода исследования необходимы внутри организаций, чья профессиональная деятельность так или иначе связана с людьми.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

*Ревина Е.П.*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИНАМИКИ СОЦИАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА В ДЕТСКОМ, ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ**

Человек всегда жил в обществе, где он осознавал себя не только неравным по отношению к одним людям, но и в каких-то отношениях равным с другими людьми, стремился сравняться с одними, превзойти дру-

гих по определенным признакам. Социальное неравенство относится к числу проблем, сопровождающих человека вечно и это именно та область отношения людей, которая служит источником социальных коллизий (революций, бунтов и т.д.). Стабильность государства во многом зависит от того, насколько социальное неравенство становится ведущим в оценке людей друг друга.

Еще Платон размышлял над расслоением людей на богатых и бедных. Он считал, что государство представляет из себя как бы два государства. Одно составляют бедные, другое – богатые, и все они живут вместе, строя друг другу всяческие козни. Новое, научно спроектированное общество будет не только осуществлять принципы справедливости, но и обеспечивать социальную стабильность и внутреннюю дисциплину.

Истоки неравенства имеют давние корни, и возникновение неравенства основано на неравномерности, ограниченности доступа к материальным и духовным ресурсам.

Ф. Ницше рассуждал о проблеме равенства и неравенства следующим образом: «Никто не хочет равенства для себя с другими. Всех сильных не победить, но на пути к могуществу стремятся сокрушить тех, кто выше. А потом навязывают равенство для других по отношению к своему возвышению. Одни сверху, остальные одинаково убоги, равны в своем убожестве. Тех, кто снизу пытаются загнать под общую равную планку, выше которой нельзя подняться»<sup>1</sup>.

Психологический подход к изучению социального неравенства заключается в восприятии другого человека, как неравного себе. Истоки формирования представления о социальном неравенстве находятся в раннем детстве и понятие «социальное неравенство» формируется под влиянием доминирующих отношений в непосредственном социальном окружении ребенка. В результате коммуникативной деятельности формируются образы людей – другого человека, партнера по общению и самого себя, благодаря взаимной активности в общении возникает эффект «зеркала». Таким зеркалом служат другие люди. Стремление детей к общению осуществляется через потребность в признании и поддержке, потому что только в результате общения они могут получить от окружающих оценку своей личности и реализовать стремление к общности с другими людьми. Человек, оценивая себя, начинает сравнивать с собой и оценивать других. Социальная перцепция – это восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, социальных общностей). Сама по себе социальная перцепция создает основу для создания образа того или иного неравенства, в том числе и социального. Объективные процессы развития социальной перцепции в связи с возрастом неизбежно связаны с развитием представ-

---

<sup>1</sup> Ницше Ф. По ту сторону добра и зла. Прелюдия к философии будущего. // Собр. соч. в 2-х томах. Т.2. – М.: Мысль, 1990. С.38.

ления о социальном неравенстве, как элементе социальной перцепции. В проведенном нами исследовании было установлено, что феномен социального неравенства становится доступным для наблюдения уже у детей дошкольного возраста. Для проведения использовалась методика поуровневого сравнения. Испытуемым в форме индивидуальной беседы предлагалось: в первой серии сравнить фигуры разных размеров, указав большую и меньшую; во второй серии предъявлялись карточки с изображениями животных разных размеров, задача испытуемых – сначала указать различие в размерах, а затем отношение к данному животному по признаку хуже/лучше. В результате исследования были установлены следующие стратегии оценки:

- 1) больше, значит лучше (то есть некоторые испытуемые отдавали предпочтение животным большего размера);
- 2) лучше, если был опыт позитивного взаимодействия с животным;
- 3) лучше, исходя из анализа образа животного (тонкие ножки, красивая шейка и т.п.).

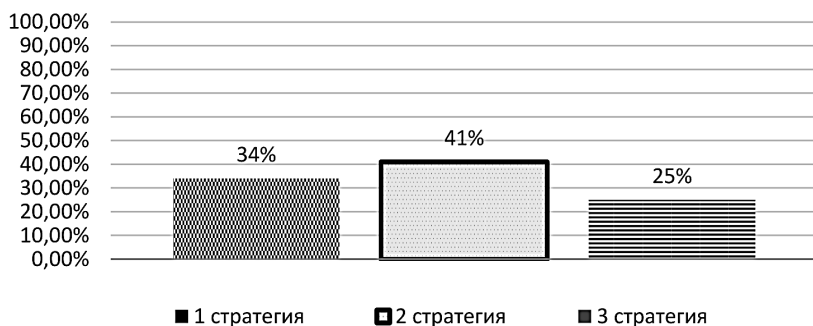


Рис. 6. Соотношение стратегии оценки животных

В дальнейшем была проведена контрольная серия. Были использованы картинки с двумя одинаковыми человечками, у одного из них был какой-либо аксессуар или предмет обихода. Задача испытуемого состояла в оценке размеров объективно одинаковых фигур людей. У детей, стратегия которых во второй серии была: «больше, значит лучше»; преобладала тактика ответа: «лучше, значит больше» (то есть большими считались фигуры тех людей, у которых был аксессуар или какой-либо предмет).

Таким образом, было установлено, что погружение ребенка дошкольного возраста в социальную ситуацию актуализирует иные признаки несходства объектов. В случае объектов формального содержания, при сравнении используются существенные в логическом отношении признаки. В случае сравнения объектов социального содержания значи-

мым становится то, что социального обусловлено, что имеет ценность в пределах социального окружения и обращено ребенком в его отношении к другим людям.

Целью последующего исследования стало изучение динамики представления о социальном неравенстве в возрастном аспекте. Есть основания считать, что динамика представления о социальном неравенстве связана как с особенностями личности, так и с условиями ее воспитания. В этом плане важно отношение человека, т.е. его субъективная оценка социального неравенства. Социальное неравенство существует в двух аспектах: сам факт социального неравенства и факт его восприятия (не-что данное или социальная трагедия).

Исследование проводилось экспертным методом. В роли экспертов выступили педагоги одной из школ Саратовской области. Целью исследования было изучение представления учеников о социальном неравенстве. Вопросы касались отношения учеников к социальному неравенству, особенности их представлений о неравенстве в разном возрасте. В результате исследования было выявлено, что

1) У младших школьников в представлении о социальном неравенстве преобладает предметная среда – 74% (представление о социальном неравенстве основывается на наличии или отсутствии различных аксессуаров)

2) В средней школе предметная среда – 37%, отношения – 53%

3) У старшеклассников: отношения – 69%, предметная среда – 31%

Исследование показало, что возрастное развитие сопровождается изменением характера восприятия социального статуса, в то время как для детей дошкольного возраста социальное неравенство воспринимается как имеющее преимущественно предметный характер, у учащихся средней школы по мере возрастного развития происходит обобщение фактов предметного неравенства и на этой основе возникает представление о социальном неравенстве как обобщенной категории. С позиции Л.С. Выготского, это может быть интерпретировано как интериоризация предметных представлений, и постепенное возникновение понятия о социальном неравенстве как инструментального. В дальнейшем это понятие, по-видимому, становится основой для осмысления жизненной позиции, характера отношения с людьми и так далее, становится инструментом социального интеллекта.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

## **ОБРАЗ ПСИХОЛОГА В ОБЫДЕННОМ СОЗНАНИИ**

Темой нашего исследования стало изучение образа психолога в обыденном сознании. Целью исследования, было – установить каким образом атрибутируется профессия психолога в современном российском обществе, с какими видами деятельности и ожидаемого поведения она ассоциируется в обыденном сознании людей. Актуальность данного исследования обусловлена, на наш взгляд, интенсивным развитием в настоящее время психологической отрасли и психологических служб. Все большее их количество мы видим в различных организациях. Все более возрастает значимость и востребованность психологов – специалистов. Психолог в составе школьного и медицинского учреждения давно стал обычным явлением. Зачастую, на прохождении собеседования при устройстве на работу можно столкнуться с психологическим тестированием. Но как воспринимаются эти нововведения, ставшие частью нашей жизни, людьми. Кем в обыденном сознании представляется психолог, какими функциями его наделяют, какое место отводят, каково, вообще, общественное принятие этих специалистов. Нам представляется необходимым узнать, доверяют ли психологам люди. Будут ли обращаться к ним за профессиональной помощью, и в каких случаях. Наш интерес особенно понятен, учитывая, что психология станет нашей профессиональной деятельностью.

Мы попытались выявить образ психолога сложившийся в обыденном сознании людей. Поскольку именно оно, являясь результатом повседневной практической жизни человека, зачастую детерминирует его поведение в определенных ситуациях.

Безусловно, проведенное нами исследование не дает полной картины заинтересовавшего нас явления. Оно призвано лишь, помочь уточнить основные аспекты проблемы, для более полного и всестороннего исследования ее в дальнейшем. Помочь, более корректно поставить в будущем задачи и обосновать гипотезы в новых исследованиях по данной тематике.

Итак, нами было проведено пробное исследование. В частности такая его разновидность как поисковое или разведывательное<sup>1</sup>. Исследование носило качественный характер, вопросы были открытыми. Нами было опрошено путем анкетирования 35 человек, мужчин и женщин в возраст от 18 до 58 лет. Мы опрашивали респондентов разного образовательного уровня, с целью выявления влияния этого фактора на восприятия психологов и отношение к психологической помощи вообще. Нами были заданы вопросы о том, кто такой психолог, где он может работать,

---

<sup>1</sup> *Добреньков В.И., Кравченко А.И.* Методы социологического исследования. М.: ИНФРА-М, 2004. С.37.



полезен ли данный специалист, нужен ли психолог в организации, чем он может помочь и в какой ситуации опрашиваемый мог бы обратиться за психологической помощью.

В результате исследования нами были получены следующие результаты.

На вопрос, о том кто такой психолог, по мнению респондентов, имеются следующие категории ответов. Самая большая их них – это определение психолога как специалиста по психике и поведению людей. Вторая близкая ей по количеству ответов. В этом случае психолог описывается, как человек с определенными качествами, «тонко чувствующий собеседника», «чувствующий чужую натуру», владеет определенными знаниями или помогает решать чужие проблемы. В третьей, психолог называется врачом. С этим определением связано и предположение о больнице, как о месте его работы, а также отсутствие в нем нужды в организации на предприятии. И, наконец, последняя группа ответов, наделяющая психолога особым статусом или миссией. Здесь он – «полу-врач, маг, чародей, помощник», «врач для души», «целитель души», «лечит израненные души». Интересно, что пять респондентов не ответили на этот вопрос вообще, поставив прочерк или «затрудняюсь с ответом».

Все остальные вопросы, призванные конкретизировать выше указанный и более детально обрисовать образ психолога дают следующую картину. Местом работы психолога, по мнению большинства респондентов, являются учреждения образования, здравоохранения, полиции, специальные центры, а также предприятия и организации. Необходимость присутствия психолога в штате последних отмечается большинством, однако, в ряде случаев это ставится в зависимость от численности работающих там людей и сложности производственного процесса. Интересным является тот факт, что среди женщин с высшим образованием обязательность психолога в организации отметили все респонденты, а среди мужчин без высшего образования большинство не считают его присутствие необходимым. Кроме того, есть существенная разница в ответах у данных категорий по вопросу о чтении психологической литературы. Так, в нашей выборке, большинство мужчин ответили, что не читают ее. Однако, наше исследование, ввиду ограниченного его характера, не позволяет предположить, с чем связаны данные особенности ответов на вопросы с образовательным уровнем, возрастной или гендерной принадлежностью респондентов.

В качестве обязанностей психолога в организации участники опроса назвали, разрешение конфликтных ситуаций, создание благоприятного психологического климата в коллективе, помощь в подборе и адаптации персонала.

Одними из самых интересных и показательных, нам кажутся, ответы респондентов на вопросы о том, чем может помочь психолог и в какой ситуации они обратились бы за психологической помощью.

Так большинство из них считают, что психолог может помочь в сложной жизненной ситуации, ситуации кризиса, конфликта, когда «собственный ресурс исчерпан». Тем самым психологу как специалисту оказывается большое доверие, поскольку от него ожидают помощи в самых сложных ситуациях.

С этим перекликается и перечень поводов обращения за психологической помощью, здесь имеют место такие ответы как в «сложной жизненной ситуации», в «крайней», в случае каких-либо проблем, в ситуации «которую, не могу обсудить с близкими». Надо отметить, что достаточную часть занимают ответы категории «никогда не обращусь, справлюсь самостоятельно» (семь ответов данного типа) или ответ, вообще, отсутствует (четыре анкеты). Есть указания, на то, что к психологу можно обратиться в любой ситуации, которая причиняет дискомфорт. Отсюда видно, что достаточное количество людей рассчитывают в решении своих психологических проблем, прежде всего на собственные силы. К психологу же, обращаться будут только в самой крайней ситуации. И это, на наш взгляд, говорит о высоком уровне доверия к данным специалистам, потому что на их знание и умение полагаются в крайней, затруднительной ситуации. На это же указывает и определение психологов как врачей, данное рядом респондентов. Все выше описанное, позволяет нам, предположить, психолог представляется достаточно многим людям носителем особых, сакральных знаний. И называя психолога специалистом по поведению и психике людей, помощи от него ждут как от врача для души. Такое отношение имеет неоднозначный характер, поскольку может породить завышенное ожидание, которое не может быть удовлетворено психологическими методами. И это же отношение, требует от психологов быть более ответственными в своей работе, учитывая степень оказываемого им доверия. Но, не следует забывать и о том, что характер нашего исследования не позволяет нам экстраполировать наши результаты на большую совокупность, чем была нами изучена, и выяснение вопроса о роли и месте психолога в обыденной жизни людей, гендерных различий в его восприятии и много другого требует дальнейшего изучения.

*Научный руководитель: д. псих. н. Л.Н. Аксеновская*

## ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ВИРТУАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

Сегодня среди активно развивающихся областей современной социальной психологии существенно выделяются прикладные исследования особенностей коммуникации, осуществляемой посредством информационных технологий, в частности, Интернет-коммуникации, как самого динамично развивающегося феномена. Одно из основных сложившихся социально-психологических направлений прикладных исследований Интернет-коммуникации – изучение характера влияния Интернет-коммуникации на личность пользователя<sup>1</sup>, ее нормы, идеалы, мотивационную сферу, ценностные ориентации и т.п.

Благодаря своим информационно-коммуникативным возможностям, Всемирная сеть становится все более распространенным средством массовой коммуникации, при этом большой популярностью в сети Интернет сегодня пользуются социальные сети («ВКонтакте», «Одноклассники», «Facebook» и т.д.), предоставляющие широкий спектр мультимедийных возможностей и значительно расширяющие процесс Интернет-коммуникации пользователей.

Глобальный характер их распространения, технологические и психологические особенности Интернет-коммуникации<sup>2</sup> и, что не маловажно, специфическая социокультурная среда, – все это делает актуальным изучение воздействия социальных сетей на личность пользователей (особенно – детского, подросткового и юношеского возрастов). Различные исследования уже неоднократно подтверждали предположения о существовании специфических личностных особенностей у людей, включенных в Интернет-коммуникацию<sup>3</sup> и пользующихся социальными сетями<sup>4</sup>.

Целью нашего эмпирического исследования является изучение ценностных ориентаций пользователей виртуальных социальных сетей.

В исследовании приняли участие 73 студентки дневного отделения Института филологии и журналистики СГУ имени Н.Г. Чернышевского в возрасте от 16 до 19 лет (средний возраст – 17,5 лет). Им была предложена авторская анкета и методика Ш. Шварца для изучения ценностей личности<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> *Белинская Е.П.* Человек в информационном мире // Социальная психология в современном мире. М., 2002.

<sup>2</sup> *Гулевич О.А.* Психология коммуникации. М., 2008.

<sup>3</sup> *Чудова Н.В.* Особенности образа «Я» «жителя Интернета» // Психологический журнал. 2002. №1. С. 113-117.

<sup>4</sup> *Косивченко Е.И.* Особенности личности пользователей виртуальных социальных сетей // Личность и бытие: субъектный подход. Краснодар, 2010.

<sup>5</sup> *Карандашев В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности. СПб., 2004.

В социальной психологии под ценностями или ценностными ориентациями, как правило, понимают «некие идеальные цели общества, социальные групп или личности <...>, представляющие собой некоторую точку отсчета при оценивании событий или действий»<sup>1</sup> и служащие руководящими принципами в жизни. Индивидуальные ценностные ориентации являются одним из базовых личностных оснований, выступают для личности категориями построения «своего» индивидуального образа мира, определяя главные и более или менее постоянные отношения человека к другим людям и самому себе.

В теории Ш. Шварца основным аспектом содержания ценности является тип цели, или мотивационное отношение, которое она выражает. Ш. Шварц выделяет десять основных мотивационных типов, представляющих собой базовые, универсальные типы ценностей: самостоятельность (саморегуляция), стимуляция, гедонизм, достижение, власть, безопасность, конформность, традиция, доброта (благожелательность) и универсализм.

Ценности личности по Шварцу существуют на двух уровнях: на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов. Первый уровень стабилен и отражает представления человека о том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы поведения. Второй уровень более зависим от внешней среды и соотносится с конкретными поступками человека.

По результатам анкетирования на основе сведений о частоте использования социальных сетей выборка была условно разделена на три группы: «активные пользователи», «пользователи» и «непользователи». В первую группу вошли респонденты, использующие социальные сети ежедневно не менее 4-х часов (15 человек), во вторую – от нескольких раз в неделю и до 3-х часов ежедневно (52 человека), в третью – от нескольких раз в месяц и реже (6 человек).

Было обнаружено, что на уровне нормативных идеалов во всех трех группах наиболее значимой ценностью выступает *самостоятельность*, что может быть объяснено возрастными особенностями респондентов (см. табл. 13).

Таблица 13

**Ценностные ориентации на уровне нормативных идеалов**

	«Активные пользователи»		«Пользователи»		«Непользователи»	
	Средний показатель	Ранг	Средний показатель	Ранг	Средний показатель	Ранг
Конформность	4.00	7	4.06	6	3.38	8
Традиции	2.79	10	2.98	10	2.13	10

<sup>1</sup> Социальная психология личности. М., 2009.

	«Активные пользователи»		«Пользователи»		«Непользователи»	
	Средний показатель	Ранг	Средний показатель	Ранг	Средний показатель	Ранг
Доброта	4.84	3	4.63	3	3.87	4
Универсализм	3.70	8	3.71	7	3.83	5
Самостоятельность	5.05	1	5.02	1	5.03	1
Стимуляция	4.38	4	3.68	8	3.39	7
Гедонизм	5.02*	2	4.66*	2	3.39*	6
Достижения	4.35	5	4.44	5	4.71	2
Власть	3.47	9	3.13	9	2.25	9
Безопасность	4.24	6	4.54	4	4.07	3

Наименьшей значимостью на уровне нормативных идеалов во всех трех группах обладают такие ценностные ориентации, как *власть* и *традиции*. Причем ценность *традиции* устойчиво занимает последнее место в иерархии ценностей во всех трех группах, как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов. Это может быть обусловлено возрастным фактором: характерным для юношеского возраста протестом против общественных традиций и обычаев, а также особенностями социокультурной среды.

Другой значимой ценностью на уровне нормативных идеалов в группах «активные пользователи» и «пользователи» является такая ценность, как *гедонизм*. Были выявлены статистически значимые различия по степени выраженности этой ценности ( $p < 0,05$ ) между группами «активные пользователи» и «непользователи» и группами «пользователи» и «непользователи» (см. табл. 13). На уровне индивидуальных приоритетов статистически значимые различия выявлены не были, что связано с тем, что у группы «непользователи» на этом уровне ценность *гедонизм*, по сравнению с уровнем нормативных идеалов, оказалась более значима, а у группы «пользователи» – менее значима. Однако у групп «активные пользователи» и «пользователи» средние показатели значимости ценности в целом оказались выше, чем у группы «непользователи»: 2,78 и 2,43 против 1,89 соответственно.

Таким образом, можно сказать, что пользователей социальных сетей отличает более высокий уровень стремления к получению удовольствий, наслаждению жизнью, и виртуальные социальные сети являются сегодня одним из источников развлечений и удовольствия.

Статистически значимых различий по другим ценностям, как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приори-

тетов выявлено не было, что может быть обусловлено разными причинами: однородностью групп (студенты одного факультета, одной возрастной группы), малой размерностью группы «непользователи» и т.д.

Итак, исследование показало, что, несмотря на преобладающее сходство ранговых значений анализируемых типов ценностей в выделенных нами группах, существуют и значимые различия в степени выраженности ценностей (в частности, такой ценности, как *гедонизм*). Возможно, существуют и другие значимые различия между пользователями и «непользователями» виртуальных социальных сетей, однако для их выявления, видимо, необходимо расширить выборку: увеличить число респондентов, разных по возрасту, полу, социальному статусу, «стажу» пользования социальными сетями; привлечь другие методики для изучения ценностных ориентаций.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент Е.В. Рягузова*

*Спицына Е.А., Бадаева Г.Ф., Исайкина В.А.*

## **ИЗМЕНЕНИЕ СЕМЕЙНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ И ОТНОШЕНИЯ К ИНСТИТУТУ СЕМЬИ У ДЕВУШЕК В ПРОЦЕССЕ ВЗРОСЛЕНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ**

Проблема изучения отношения современной молодежи к семье как к ценности в связи с острым ухудшением демографической ситуации в стране представляется весьма актуальной, учитывая роль молодежи в замещении уходящих поколений и воспроизводстве социально-демографической структуры общества. Ухудшение морального, социального, экономического состояния молодежи в целом, особенно семейной молодежи, связано с резко изменившимся политическим и экономическим укладом в стране<sup>1</sup>.

В современной российской социологии и психологии семьи выделяются две основные исследовательские парадигмы. Первая, «прогрессистская» Вишневский А.Г., Голод С.И., Мацковский М.С. и др., рассматривает современные процессы в семье как позитивные, ведущие к увеличению многообразия семейных форм. Все негативные явления, связанные с невыполнением семьей ее функций, они относят к незавершенности процесса перехода от старой к новым семейным формам. Вторая, «кризисная» парадигма, представителями которой являются Антонов А.И., Борисов В.А. и другие, объясняют кризис семьи и невы-

---

<sup>1</sup> Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. М.: Изд-во МГУ: Изд-во Международного университета бизнеса и управления («Братья Карич»), 1996.

полнение ею своих функций кризисом семейных ценностей и общим ценностным кризисом в современном обществе: семейные ценности, в частности – ценность многодетной семьи и стабильного брака, заменяются на ценности, связанные с личными (индивидуальными) устремлениями людей, что приводит к дисбалансу в обществе между потребностью общества в воспроизводстве и социализации новых поколений и тем, как семья выполняет репродуктивную и социализационную функции<sup>1</sup>.

Результаты многолетних социологических исследований социальных ориентации молодежи показывают, что радикальные изменения социально-экономических условий и социокультурных ориентиров, происходящие в последнее время в нашей стране, вносят определенные изменения как в структуру ценностных ориентации молодежи, так и в содержание брачно-семейных установок. Так, в структуре ценностных ориентации молодежи на протяжении многих лет доминирующее место занимали ценности психологического характера: общение, любовь, семья. Результаты последних исследований показывают, что ценности экономического характера, ориентации на высокие жизненные стандарты и индивидуальное благополучие начинают занимать приоритетное место в структуре ценностных ориентации, постепенно вытесняя ценности психологического порядка, в качестве основной ценности и мечты о «настоящей любви»<sup>2</sup>.

Кандидат психологических наук Нозикова Н.В. выделяет 2 особенности семейно-ориентированной направленности у девушек, в зависимости от возрастных особенностей<sup>3</sup>.

Во-первых, в период юности происходит изменение временного вектора семейно-ориентированной направленности личности. Удовлетворение жизненных потребностей девушек 19-22 лет ожидается не в родительской семье, связанной в их сознании с прошлым, а в своей семье, ассоциирующейся с будущим.

Во-вторых, социально востребованное обучение в вузе становится основанием изменения структуры личностной мотивации.

Анализ показывает, что в условиях общесоциального кризиса, который мы переживаем сегодня, и семья тоже находится в кризисном состоянии. Но это может и означать смену ориентаций в данной области, а вместе с ней переосмысления и даже укрепления ценности данного явле-

---

<sup>1</sup> Лисовский В.Т. Ценности жизни и культуры современной молодежи (социологическое исследование) / Тугариновские чтения. Серия “Мыслители”, выпуск 1. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2000

<sup>2</sup> Электронная библиотека социологического факультета МГУ им. Ломоносова., Ломоносовские чтения 2004 г. Сборник статей аспирантов «Россия и социальные изменения в современном мире». Том №1. [Электронный ресурс] URL: <http://lib.socio.msu.ru/> (дата обращения: 10.11.2011).

<sup>3</sup> Нозикова Н.В. Становление семейно-ориентированной и материнской направленности девушек-студенток, журнал «Психологическая наука и образование», №1 2009.

ния. Следовательно, на сегодняшний день логичнее будет говорить не о кризисе семейных ценностей, а об их трансформации<sup>1</sup>. На переломном этапе развития российского общества, когда жизнь чрезвычайно сложна и динамична, важно зафиксировать и понять ценности, которыми руководствуются молодые люди и которые во многом определяют обыденное сознание и повседневные представления о настоящем и будущем вступающих в жизнь поколений. Поэтому особенно важно не пытаться переломить отношение к семье, а проследить за трансформацией ценностей, направить в нужное русло и выяснить как институты социализации, а в частности, такие как высшие учебные заведения, меняют ориентации студентов, и влияют на укрепление понятий в отношении семьи и брака.

Для проведения исследования была проведена доступная выборка из школьной молодежи г.Саратова и студенток СГУ. Она составила 30 человек без ограничения по половым и возрастным характеристикам. При опросе не отбирались определенные специальности, т.к. мы исходим из того, что будущая квалификация не влияет на семейные ценности человека, а опрашивались доступные студенческие группы курса с 1 по 5 курс.

Нами была составлена анкета из 10 вопросов, отвечающая основным требованиям исследования и было предложено пройти тест «Ценностных ориентаций» М. Рокича.

Если говорить о возможных причинах вступления в брак. По прежнему мотив «любовь» остается основным, но уже не имеет такого большого процента выбора среди молодежи. При этом он является основным для девушек 15-18 лет (75%), а для девушек 19-22 лет он уже перестает быть основным (40%). На первый план выходит мотив «осознанности шага» (60%), то есть осознание необходимости вступить в брак в силу возраста и психологической готовности, возможно, эта готовность и включает любовь и чувства, но девушки не называют это как причину вступления в брак. Таким образом, мы доказываем рабочую гипотезу о том, что в процессе взросления и социализации девушки перестают отдавать основные причины вступления в брак лишь чувствам, а трансформируют их в осознание создать семью на основе чувств, но с готовностью к ответственному шагу и его осознанием.

Также в ходе исследования, нужно было выяснить, на каком месте среди других ценностей у студентов находится семья. Для этого респондентам было предложено пройти тест «Ценностных ориентаций», мы просили проранжировать список основных жизненных ценностей.

Результаты показывают, что девушки 15-18 лет ставят любовь и семью на первое место в списке ценностей (70%), но при этом материально обеспеченная жизнь у 80% респонденток занимает 2-3 место в списке. А у девушек 19-22 лет, семья занимает 1 место лишь у одной испытуемой,

<sup>1</sup> Григорьева Н.С. Проект: «Семейные стратегии современной российской студенческой молодежи». Программа развития ООН[Электронный ресурс] URL: <http://www.undp.ru> (дата обращения: 10.11.2011).



самым распространенным оказывается 2-3 место (55%), остальные же отдают предпочтение познанию, расширению кругозора и самореализации, семья остается на довольно высоком, но 5-7 месте.

Тем самым мы доказываем еще одну рабочую гипотезу о том, что постепенно происходит смена многолетних психологических ориентаций: семья и любовь, на ценности экономического характера: благополучие, стабильность, материальная независимость и личные ценности: саморазвитие, познание, расширение кругозора. Также в нашей анкете мы задавали вопрос «Что такое идеальная семья?» и просили привести пример такой семьи. Мы выяснили, что для 90% девушек 15-18 лет семья родителей является идеалом, а для 80 % девушек 19-22 лет семья родителей не является идеалом. Еще был задан вопрос «Является ли семья родителей образцом для подражания?» Для большей половины респондентов 19-22 лет (60%) семья не является образцом для подражания и лишь 20% хотят создать семью по образу той, в которой они воспитывались. Для второй группы опрошенных в возрасте 15-18 лет, для 90% семья как раз является образцом для подражания, лишь для 10% она не является таковой. Так мы доказываем последнюю рабочую гипотезу, что в процессе взросления и социализации у девушек изменяется тенденция стремления создать семью по идеальному образцу семьи, в которой они воспитываются, на ориентацию создания своей собственной семьи.

Таким образом своим исследованием мы постарались показать и доказать, что ценности семьи и брака не исчезают в современном обществе, а претерпевают трансформацию и опираются на базу материального и экономического благополучия. Современные девушки готовы и хотят вступать в брак, но при этом они хотят чувствовать себя уверенными к этому ответственному шагу, иметь материальную базу и подходящие жилищные условия. Если говорить о мерах и рекомендациях, то со своей стороны проведя данное исследование, можно сказать о том, что повышение уровня заключаемых браков может быть достигнуто только путем обеспечения государства материальной и экономической поддержки молодежи и создание благоприятных условий для молодых семей. Также мы доказали что взросление, а главным образом социализация молодежи, т.е. обучение в ВУЗе меняет отношение девушек к институту семьи. И, следовательно, мы делаем вывод о том, что именно ВУЗ как социальный институт должен и может ориентировать современную молодежь на правильное понимание семьи и семейных ценностей. Проследив путь трансформации ценностной среды молодежи и сообразно этому давать информацию и пищу для размышления современным девушкам.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Понукалин А.А.*

## ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАНЯТИЯМ СПОРТОМ У СТАРШЕКЛАССНИКОВ

В своем исследовании мы использовали метод одномерного шкалирования Терстоуна.

Шкалирование по Терстоуну – метод субъективно равных интервалов – процедура, разработанная Терстоуном для конструирования инструментов количественного измерения аттитюдов. На первом шаге процедуры собирается большое количество утверждений репрезентирующих широкий спектр мнений в отношении объекта аттитюда (напр., смертной казни). Эти утверждения, варьирующие от самых отрицательных через нейтральные до самых положительных, отбираются с использованием для этого респондентов, придерживающихся различных точек зрения. Затем группа экспертов распределяет утверждения, независимо от собственного отношения к их содержанию, по 11 категориям “субъективно равных интервалов”, варьирующих от (1) наименее благоприятных (в отношении объекта аттитюда) через (6) нейтральные к (11) наиболее благоприятным. Вслед за этим для каждого из утверждений рассчитывается медиана и полумеждуквартильный размах (Q) оценок экспертов; утверждения с большими значениями Q исключаются из-за своей двусмысленности. Пункты оставшихся утверждений анализируются с точки зрения их внутренней согласованности, и несогласующиеся утверждения отбрасываются как нерелевантные. В результате этого процесса остается набор согласованных, недвусмысленных утверждений со шкальными значениями (медианными оценками экспертов), варьирующими от 1 до 11. Сама шкала аттитюдов затем конструируется путем включения в опросник двух или более утверждений от каждого из имеющихся интервалов.<sup>1</sup>

Таким образом, в нашем исследовании приняли участие учащиеся 9-10 классов МОУ СОШ НТГ г. Саратова и учащиеся МОУ СОШ №14 г. Энгельса. Было опрошено 100 человек – 50 мальчиков и 50 девочек.

Первым этапом исследования было составление списка из 100 утверждений на тему отношения старшеклассников к профессиональным занятиям спортом. Для этого нами был задан вопрос респондентам: «Как бы вы отнеслись к тому, чтобы заниматься спортом профессионально?». Респондентами являлись старшеклассники. Опрос проводился преимущественно, посредством интернета.

Таким образом, мы получили список из 100 утверждений. Далее 30 респондентам (ими являлись учителя МОУ СОШ НТГ, а также – учителя МОУ СОШ № 14 г. Энгельса) предлагалось оценить по 11-бальной шкале

---

<sup>1</sup> Гусев А.Н., Измайлов Ч.А., Михалевская М.Б. Измерение в психологии: общий психологический практикум. / 2-е изд. М.: Смысл, 1998. 286 с.

следующий список из ста утверждений, при этом: 1 б – очень отрицательное отношение к профессиональному занятию спортом, 11 б – очень положительное отношение к профессиональному занятию спортом.

Следующим этапом нашей работы явилось составление вариационных рядов по каждому утверждению. Мы получили 100 вариационных рядов; был произведен расчет медиан и интерквартильных широт для каждого утверждения. Затем была составлена таблица №1, в которой были обозначены утверждения, медианы и интерквартильные широты, причем порядок утверждений в таблице соответствовал возрастанию соответствующих медиан (от 1 до 10).

Из получившегося перечня утверждений нами было выбрано 11 утверждений, которые впоследствии и составили шкалу отношения к профессиональному занятию спортом. Утверждения были выбраны по значению наибольшей медианы и наименьшей интерквартильной широты.

Далее мы предложили ученикам отметить галочкой на шкале соответствующие им утверждения. Было опрошено 50 мальчиков и 50 девочек. После проведения опроса по шкале нами был произведен подсчет среднего арифметического значения: для этого значения медиан каждого утверждения необходимо было сложить и разделить на количество выбранных утверждений.

Затем была составлена таблица № 2 с вариантами А и Б (мальчик и девочки), в которую мы занесли данные психодиагностики по шкале отношения к профессиональному занятию спортом.

Следующим этапом исследования явилось составление вариационных рядов для каждой из таблиц, то есть 1 вариационный ряд для мальчиков и 1 ряд для девочек. Следующий этап – нахождение мер центральной тенденции: среднее значение вариационного ряда, медиана (сумма чисел 25 и 26, деленная на 2), мода (число, которое встречается чаще остальных).

Таким образом, мы получили 3 значения, которые необходимо было сравнить между собой. Существенных различий (то есть более, чем на 10) мы не получили, таким образом, можем говорить о нормальном распределении по шкале.

Далее для каждой из 2х шкал (мальчики и девочки) мы составили 3 интервала: (от 0 до 4,9 – низкие значения, от 5 до 7,75 – средние значения, от 8 до 10 – высокие значения; соответственно – низкие значения – это отрицательное отношение к профессиональному занятию спортом, средние – нейтральное или неопределенное отношение, высокие – положительное отношение к профессиональному занятию спортом. Затем нами был произведен подсчет процентного соотношения на каждом из интервалов. Таким образом, мы получили следующие данные:

#### **Мальчики**

Отрицательное отношение к профессиональному занятию спортом: 6%;  
Нейтральное отношение к профессиональному занятию спортом: 46%;  
Положительное отношение: 48%.

## Девочки

Отрицательное отношение к профессиональному занятию спортом: 14%;

Нейтральное отношение к профессиональному занятию спортом: 56%;

Положительное отношение: 30%.

По результатам подсчетов было составлено 2 круговые диаграммы, на которых графически распределено процентное соотношение полученных данных по психодиагностике.

Таким образом, мы видим, что у мальчиков преобладает положительное отношение к профессиональному занятию спортом. Возможно, это связано с гендерно – ролевыми стереотипами о том, что юноша должен обладать силой, упорством, настойчивостью заниматься спортом, таким образом, проявляя все эти качества. Следует предположить, что данная особенность может быть связана с более сильным проявлением лидерских качеств у мальчиков, чем у девочек. Для этого необходимо дополнительное исследование.

Вместе с тем, у мальчиков велик процент нейтрального или неопределенного отношения к профессиональному занятию спортом – 46%. Это может быть связано с возрастными особенностями – становление идентичности, подростковый кризис, неопределенность в профессии и своем месте в жизни. Не велика вероятность возрастающей тенденции у подростков к выбору альтернатив к спорту в качестве интернета, общения со сверстниками и телевидения.

Следует отметить низкий процент отрицательного отношения к спорту у мальчиков.

Что касается девочек, то наибольший процент принадлежит ответам, касающимся нейтрального или неопределенного отношения к занятию спортом профессионально. Очевидно, девочки не стремятся связать свое будущее со спортом, а видят себя в другом амплуа.

Еще следует отметить тот факт, что неодинаковое отношение к спорту у мальчиков и девочек связано с разной двигательной потребностью у обоих полов.

Потребность в двигательной активности у мальчиков выражена больше, чем у девочек. Большая потребность мальчиков в двигательной активности приводит и к своеобразию их поведения в школе по сравнению с девочками.

В исследовании Ю.Н. Чусова и В.А. Сквородко проведенном на взрослых различных профессий, тоже показано, что у мужчин среднесуточная двигательная активность выше, чем у женщин<sup>1</sup>.

Мужчины более активно относятся к занятиям физкультурой и спортом, чем женщины. Это подтверждается данными, полученными как на

---

<sup>1</sup> Чусов Ю.Н., Сквородко В.А. Опыт изучения двигательной активности человека // Теория и практика физической культуры. 1976. № 5. С. 30-32.

городских, так и, сельских жителях в различных регионах нашей страны. В Польше выявлены аналогичные закономерности. Так, по данным З. Дроздовски, количество лиц, занимавшихся спортом, было больше среди мужчин, чем среди женщин независимо от возраста. Меньшее участие в спортивных занятиях девочки и девушки объясняют большой занятостью учебой, а женщины – семейными обязанностями<sup>1</sup>.

И.И. Мансуров выявил причины, которые препятствуют регулярным занятиям физической культурой и спортом у взрослых. Женщины чаще, чем мужчины, ссылаются на отсутствие интереса, нехватку свободного времени. Мужчины же чаще называют внешние причины<sup>2</sup>.

Е.Е. Хвацкая выявила половые различия в мотивации на начальном этапе спортивной карьеры. Для мальчиков характерен более высокий уровень притязаний и преобладание ориентации на успех. У девочек более выражены познавательные мотивы и ориентация на овладение знаниями и умениями<sup>3</sup>.

На втором месте – положительное отношение к профессиональному занятию спортом – 30% процентов. Заметно существенное различие с процентным распределением по высоким значениям у мальчиков (48% и 30%). Это может говорить о том, что девочки положительно относятся к спорту, но не настолько заинтересованы в нем, как мальчики. Опять же не исключено влияние гендерных стереотипов. Также следует отметить, что у девочек преобладали ответы: «Нет, я не могу стать спортсменом по состоянию здоровья». Возможно, что девочки считают себя более слабыми, не способными для профессиональных занятий спортом.

Что касается отрицательного отношения к профессиональному занятию спортом – 14% у девочек. Существенное различие с данными у мальчиков – 6% и 14%. Можно предположить, что таким образом у девочек проявилось не отношение к профессиональному занятию спортом, а отношение к спорту как таковому вообще.

Таким образом, практическое значение проведенного исследования в том, что наше исследование будет способствовать оптимизации спортивного воспитания в средних общеобразовательных учебных заведениях.

*Научный руководитель: к. соц. н., доцент Ю.В. Ставропольский*

---

<sup>1</sup> Дроздовски З. Refleksje na marginesie poznaczkich badac przejawyw dymorfizmu picowego w sporcie. Problemy dymorfizmu picowego w sporcie стр.13-19, Катовице, 1994.

<sup>2</sup> Мансуров И.И. Структура занятий физической культурой и спортом населения Карачаево-Черкесии // Теория и практика физической культуры. 1973. № 10. С. 40-42.

<sup>3</sup> Хвацкая Е.Е. Психологическое содержание кризиса начала спортивной специализации и психологическое сопровождение начального этапа спортивной карьеры // Ананьевские чтения-97: Тезисы научно-практической конференции. СПб., 1997. С. 286-288.

## КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ

Захарова А.С.

### ЖЕНСКИЙ АРХЕТИП В СКАЗКАХ

История наложила свой отпечаток на характеры и судьбы людей. Прошло уже много десятилетий после потрясений, выпавших на долю женщин нашего отечества, однако этого оказалось не достаточно, для восстановления традиционно сложившегося уклада жизни. Великая отечественная война унесла с собой защитников, любимых, мужей. После нее мужчин осталось мало, значительная часть которых была уже не способна оказать какую-либо помощь и поддержку, женщина была вынуждена взять на себя не только заботы о семье, но и многие мужские обязанности. В то тяжелое время и родилась горькая поговорка о женской доле – «я и лошадь, я и бык, я и баба и мужик». Во время войны и в послевоенное время такая ситуация была продиктована исторической необходимостью, однако в современном мире следование установке на выживание перестало быть актуальным. Как отмечает Кларисса Эстес: «Иногда люди боятся расстаться со званием *выжившего* и идти дальше: ведь, как-никак, это звание, знак отличия, достижение, которым можно гордиться ... Но, когда гроза миновала, есть опасность и дальше называть себя именами, полученными в эту самую страшную пору жизни»<sup>1</sup>.

Такие условия воспитания сказались на последующих поколениях, в которых были заложены, не преднамеренно, «ломанные» социально – половые роли. Отсутствие одного из родителей (как правило, мужчины) неблагоприятно для развития гармоничной целостной личности. Происходит «путаница» в принятии ребенком соответствующих его полу социальных ролей. Что проявляется в неустойчивости семейных отношений и, как следствие, росте количества разводов, формировании спутанной идентичности, утрате личностью ценностных ориентиров и многое другое.

---

<sup>1</sup> Кларисса Пинкола Эстес. Бегущая с волками. Женский архетип в мифах и сказаниях. Изд. София, 2007. С. 192.

На мой взгляд, современная психология обладает достаточным теоретическим потенциалом, позволяющим наметить пути практического преодоления выделенных нами проблем. Целью практической работы является восстановление связи с архетипической сущностью женщины и построение на этой основе адекватной социальной роли.

В процессе социализации природные женские качества все больше отходят на второй план. Образ жизни современной женщины все меньше места оставляет для проявления ее специфических качеств, которые связаны с коллективным бессознательным и существуют в форме первообразов – архетипов. Эти же структуры лежат в основе общечеловеческой символики, которая ярко проявляется в волшебных сказках и мифах.

Я хотела сделать акцент именно на женском архетипе по причине того, что женщина-мать исторически несет в себе символ жизни, святости, вечности, тепла и любви, хранительницы очага и традиций. Женщина до определенного периода является единым целым со своим ребенком и в дальнейшем именно ей природой уготовлено быть проводником в мир социума для своего крохи.

Кларисса Эстес называет женский архетип – «Первозданная Женщина» – рассматривая его как психическую сущность женщины, ее инстинктивную природу. Утрачивая связь со своей инстинктивной душой, женщина живет как бы лишь наполовину. Первозданная Женщина – здоровье всех женщин, энергия, протекающая через них. Для постижения архетипа следует внимательно отнестись к тем мыслям, чувствам, свершениям, которые придают женщине силы, с учетом и ослабляющих ее факторов.

Первозданная природа вносит в жизнь женщины целостность – пребывание в теле с полным пониманием его и гордостью, способность действовать и высказываться от своего имени, сохранять бдительность и внимательность, прибегать к врожденным женским силам интуиции и чуткости, развиваться с достоинством и добиваться максимальной осознанности. Первозданная женщина – женская душа, источник женственности, «сияющая клеточка» в которой содержатся все необходимые для существования инстинкты и знания.

Сказки, как и мифы, содержат в себе прототип, пример для подражания, мудрость поколений, накопленную веками. Если обратиться к сказкам, то мы обнаружим множество примеров инициации женщины: «Морозко», «Крошечка – хаврошечка», «Золушка», «Сказка о мертвой царевне», сказки о Василисе Прекрасной, Премудрой и множество других.<sup>1</sup> Настоящими женщинами героини становятся к концу сказки, а сам сюжет это процесс инициации. Для помощи женщинам в обретении гармонии и самоидентичности эффективно использовать сказки как образец разрешения той или иной жизненной ситуации. Сказкотерапия в настоящее

---

<sup>1</sup> Афанасьев А.Н. «Народные русские сказки». Т. 1. М.: Наука, 1985.

время является достаточно хорошо разработанным и эффективным методом работы с клиентами.<sup>1</sup> Сказка позволяет создавать условия, в которых человек оказывается способным вернуться «домой», другими словами, стать самим собой, войти в силовое поле действия архетипа Первозданной женщины. Точно ответить на вопрос: «Где дом?» – дело более сложное. Можно сказать, что это сокровенное место, где женщина чувствует себя целостной. Дом там, где можно лелеять мысли или чувства, не боясь, что нам помешают... – подчеркивает К. Эстес.<sup>2</sup>

Делает гибкой и эффективной работу психологу так же и множество способов применения сказки: можно просто читать или придумывать, или разыгрывать, можно продолжать сказку или делать что-то другое с ее помощью. В сказке проявляются архетипы, и социальные установки человека которые отображаются в сюжете и влияют на него. В сказке отражаются детские переживания и в тоже время сказка наполнена актуальным содержанием. Сказкотерапия доступна каждому, ведь все мы сказочники, вот только сказки мы рассказываем разные.

Сказка о Василисе – это сказка о постижении того, что большинство вещей не такие, какими кажутся. Она (сказка о «Василисе премудрой») посвящена наделению земной женщины главной инстинктивной способностью Дикой Женщины – интуицией. Инициация Василисы начинается с того, что она учится позволять умереть тому, что должно умереть. Это значит позволять умереть тем ценностям и отношениям, которые больше не питают душу. Следует обратить внимание на укоренившиеся принципы, которые делают нашу жизнь слишком надежной, слишком оберегают нас – и заставляют нас семенить, вместо того чтобы шагать широко и свободно. Сказка о Василисе дает понять, что если быть доброй, милой, покладистой, жизнь не осыплет тебя розами (Василиса становится служанкой). Василиса учится расставаться со слишком хорошей матерью, чтобы стать самостоятельной.<sup>3</sup>

Баба Яга – это самая суть инстинктивной, целостной души, несмотря на все угрозы, она справедлива. Женщина «колдунья» – содержит в себе образ женщины, обладающей силой, которая может быть направлена на негативные последствия. Она не обижает Василису, пока та относится к ней почтительно. Почтение перед лицом великой силы – решающий урок. Женщина должна суметь выстоять перед силой, ведь в итоге часть этой силы перейдет к ней.

Героини сказок «Волк и семеро козлят», «Маша и медведь», «Царевна-лягушка» содержат в себе образ умелой хозяйки, хранительницы домашнего очага.

---

<sup>1</sup> Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. Психотерапия зависимостей. Метод сказкотерапии. СПб.: Речь, 2001.

<sup>2</sup> Кларисса Пинкола Эстес. Бегущая с волками. Женский архетип в мифах и сказаниях. Изд. София, 2007.

<sup>3</sup> Там же.



Сказка – вековая народная мудрость – содержит в себе множество аспектов человеческого опыта, они показывают разнообразные характеры, образцы поведения и в тоже время указывают на последствия действий. Главное в работе со сказкой умело задавать вопросы, которые помогут клиенту качественно и самостоятельно проанализировать материал, акцентировав для себя необходимый опыт, представленный в тексте. Стоит помнить о том даре, который пришел к нам через много веков.

*Научный руководитель: доцент А.А. Карелин.*

*Мельниченко К.Г.*

### **СЕМЕЙНАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ – КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС В ТЕРАПИИ БОЛЬНЫХ ЖКТ**

На сегодняшний день в нашей стране весьма широко распространены заболевания желудочно-кишечного тракта. В РФ, по данным официальной статистики, ежегодно регистрируется более 1 млн. случаев заболеваний хроническими гастритами и язвенной болезнью, более 100 тыс. больных подвергаются резекции желудка. Велика частота гастродуоденальных заболеваний у детей – более 200 на 1 тыс. детей или более 60% всех заболеваний пищеварительного тракта<sup>1</sup>. Хронизированная тревога, частые переживания гнева, фрустрационная напряженность, вызывают многочисленные физиологические, гормональные и другого рода телесные изменения, имеющие прямое отношение к развитию патологии желудочно-кишечного тракта.<sup>2</sup> Заболевания желудочно-кишечного тракта весьма ограничивают возможность человека жить полноценной жизнью. На наш взгляд, помочь такому больному преодолеть свою болезнь могут не только медикаменты и операции, но и его семья. Следует обратить внимание на справедливое замечание, сделанное С.И. Голод о том, что семья обладает как постоянно действующим психологическим потенциалом, помогая каждодневно, так и аккумулирует и активизирует психотерапевтические ресурсы в ситуации внезапного кризиса. Таким образом, можно утверждать, что психотерапевтическое назначение семьи как группы, в которой человек может получать естественным образом пси-

<sup>1</sup> Жебрун А.Б., Александрова В.А., Гончарова Л.Б., Ткаченко Е.И. Диагностика, профилактика и лечение заболеваний, ассоциированных с *Helicobacter pylori* – инфекцией. Пособие для врачей. СПб., 2002. 44 с.

<sup>2</sup> Бороздина Л.В., Былкина-Михеева Н.Д. «Триада риска» у больных с дуоденальной язвой// Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 2. С. 65.

хологическую помощь и поддержку через установление доверительных отношений, является признанным<sup>1</sup>.

Для выяснения справедливости этого факта нами было проведено исследование, куда входили 3 группы испытуемых:

1. испытуемые с заболеваниями ЖКТ в первой ситуации болезни – острые формы (36 человек);
2. испытуемые с заболеваниями ЖКТ во второй ситуации болезни – язвенная болезнь (38 человек);
3. контрольная группа здоровых людей (180 человек).

Эти группы были разделены нами на две подгруппы с высокими и низкими показателями по шкале сплоченности по методике «Шкала семейного окружения». Исследования самоотношения проводились по методике МИС (С.Р. Панталева).

В ходе этого исследования нами были получены следующие результаты. В группе здоровых людей, у испытуемых с высокими показателями сплоченности по ШСО значения по шкалам МИС самоуверенности, отраженному самоотношению, самооценности, самопринятию выше, чем значения по этим шкалам у испытуемых с низкими показателями сплоченности. Это говорит о том, что у респондентов с высокими показателями сплоченности преобладает позитивное самоотношение, уверенность в себе, отсутствует внутренняя напряженность, также это свидетельствует о представлении этих испытуемых о том, что их личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание. Они заинтересованы в собственном Я, любят себя, ощущают ценность собственной личности и одновременно предполагаемую ценность своего Я для других. Проявляют дружеское отношение к себе, согласие с самими собой, одобрение своих планов и желаний, эмоциональному, безусловному принятию себя такими, какими есть, пусть даже с некоторыми недостатками. У испытуемых с низкими показателями сплоченности, напротив, преобладает неудовлетворенность собой и своими возможностями, сомнения в способности вызывать уважение, симпатию, одобрение и понимание, потеря интереса к своему внутреннему миру, недостаточное самопринятие. Также у испытуемых с низкими показателями по сплоченности наблюдаются высокие значения по шкалам МИС внутренней конфликтности и самообвинению, что говорит о наличии внутренних конфликтов, сомнений, несогласии с собой, тревожно-депрессивных состояний, сопровождаемых переживанием чувства вины, самообвинении, готовности поставить себе в вину свои неудачи, собственные недостатки.

Таким образом, можно сказать, что семейная поддержка у здоровых людей способствует позитивному восприятию себя.

---

<sup>1</sup> Сленкова В.И. Психотерапевтическая функция семьи. Журнал практического психолога 2005, № 5, с.12.

В первой ситуации болезни у испытуемых с высокими показателями сплоченности также наблюдаются более высокие показатели по таким шкалам МИС, как: самоуверенность, саморυководство, отраженное самоотношение, самопринятие, которые говорят о самоуверенности, отчетливом переживании собственного «Я» как внутреннего стержня, представлении этих испытуемых о том, что их личность, характер и деятельность способны вызвать в других уважение, симпатию, одобрение и понимание, дружескому отношению к себе, согласию с самим собой, одобрение своих планов и желаний, эмоциональному, безусловному принятию себя. У испытуемых с низкими показателями по сплоченности наблюдаются более низкие результаты по этим шкалам, что говорит о противоположном отношении к себе этих больных. Также у испытуемых с низкими показателями по сплоченности в первой ситуации болезни наблюдаются высокие значения по шкалам МИС внутренней конфликтности и самообвинению, что говорит о наличии внутренних конфликтов, сомнений, несогласии с собой, тревожно-депрессивных состояний, сопровождаемых переживанием чувства вины, самообвинении, готовности поставить себе в вину свои неудачи, собственные недостатки.

Так в этом случае можно сказать, что поддержка близких также влияет на более благоприятный образ восприятия себя больных в первой ситуации болезни.

Во второй ситуации болезни у больных с высокими показателями по сплоченности также наблюдаются более высокие показатели по таким шкалам МИС как самоуверенность, самооценнoсть, самопринятие в сравнении с низкими показателями по сплоченности, что также говорит о самоуверенности, заинтересованности в собственном Я, любви к себе, ощущении ценности собственной личности и ценности своего Я для других, дружеском отношении к себе, согласию с собой, одобрение своих планов и желаний. У испытуемых с низкими показателями по сплоченности наблюдаются более низкие результаты по этим шкалам, что говорит о противоположном отношении к себе этих больных. Также у испытуемых с низкими показателями по сплоченности во второй ситуации болезни наблюдаются высокие значения по шкале МИС самообвинению, что говорит самообвинении, готовности поставить себе в вину свои неудачи, собственные недостатки.

Можно сказать, что и во второй ситуации болезни семейная поддержка важна для позитивного образа восприятия себя.

Таким образом, проанализировав все три группы испытуемых можно сделать вывод, что семейная поддержка способствует благоприятному восприятию себя, повышению уровня самооценки и принятия себя как у здоровых, так и больных людей.

При сравнении результатов у испытуемых во всех трех группах с высокими показателями сплоченности нами были замечены следующие различия. Наиболее высокие показатели по шкалам МИС открытость, само-

уверенность, саморуководство и самопринятие были отмечены в первой ситуации болезни. Это может говорить о мобилизации больных в первой ситуации болезни. Возможно, человек на этой стадии чувствует в себе достаточно сил, чтобы справиться с недавно появившейся болезнью, поэтому он уверен, и оптимистичен. Самые низкие показатели по шкалам МИС открытость, самоуверенность, саморуководство и самопринятие были отмечены во второй ситуации болезни. Также были отмечены здесь самые высокие показатели по внутренней конфликтности и самообвинению. Вероятно, это связано с более тяжелыми последствиями этой стадии болезни. У здоровых людей самый высокий уровень самооценности.

Таким образом, в данном случае можно сделать вывод, что роль ситуации болезни довольно велика, поскольку для второй ситуации болезни семейной поддержки недостаточно для ощущения абсолютной уверенности и позитивного восприятия себя.

При сравнении испытуемых во всех трех группах с низкими показателями по сплоченности были замечены следующие результаты. Самые низкие показатели по самоуверенности, самооценности и самопринятию были отмечены во второй ситуации болезни. Также здесь были отмечены самые высокие показатели по внутренней конфликтности и самообвинению. Самые высокие показатели по самоуверенности, саморуководству, самооценности наблюдаются в первой ситуации болезни. Здесь отмечается самый низкий показатель из всех трех групп самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинению. Самый высокий показатель самопринятия наблюдается у здоровых людей.

На наш взгляд, данные результаты свидетельствуют о довольно большом влиянии ситуации болезни на самоотношение больных людей. Так в группе с низкими показателями по сплоченности, во второй ситуации болезни уровень уверенности в себе, дружеского отношения к себе, заинтересованности в своем Я довольно низок. Велико здесь влияние второй ситуации болезни, которая характеризуется уже значительным и постоянным влиянием болезни, в том числе ее социальных последствий. Сохранение высокого уровня уверенности в себе, в своих поступках, любви к себе, а также низкий уровень самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения в первой ситуации болезни при недостаточной поддержке семьи также свидетельствует о высоком влиянии ситуаций болезни. А также сохранение самого высокого показателя самопринятия у здоровых людей говорит в пользу этого влияния.

Итак, в заключение можно сказать, что семейная поддержка способствует формированию позитивного самоотношения, как у здоровых, так и у больных людей с заболеваниями желудочно-кишечного тракта. Так у больных ЖКТ даже во второй ситуации болезни с высокими показателями сплоченности результаты по шкалам МИС самоуверенность, самооценность, отраженное самоотношение, самопринятие несколько выше, чем у больных во второй ситуации болезни с низкими показателями сплочен-

ности. Однако семейная поддержка оказывается недостаточной для второй ситуации болезни, как с высокими показателями сплоченности, так и с низкими, где показатели по шкалам МИС самоуверенности, самооценки, саморукводства, самопринятие более низкие, чем в остальных двух группах. Также здесь были отмечены самые высокие показатели по внутренней конфликтности и самообвинению. Также в первой ситуации болезни у испытуемых с высокими показателями по сплоченности и с низкими показателями по сплоченности наблюдаются более высокие результаты по шкалам МИС открытость, самоуверенность, саморукводство, самопринятие, самооценности, что может говорить о мобилизации больных в первой ситуации болезни, и важности влияния самих ситуаций болезни на самоотношение больных.

Полученные нами результаты свидетельствуют о целесообразности проведения семейной терапии для оптимизации самоотношения больных ЖКТ как в первой, так и во второй ситуации болезни, что может быть важным ресурсом в выздоровлении больного.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент М.М. Орлова*

*Неверковец А.А.*

## **СПЕЦИФИЧНОСТЬ САМООТНОШЕНИЯ ВРАЧА В СИТУАЦИЯХ ЗДОРОВЬЯ И БОЛЕЗНИ**

Здоровье можно рассматривать в качестве фундаментальной проблемы человечества, актуальной на любом этапе его биосоциальной и духовной эволюции. На протяжении последних десятилетий в отечественной науке формируется традиция комплексного, системного исследования здоровья, с учетом изначальной множественности его смысловых изменений и структурных взаимосвязей<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Авдеева Н. Н., Ашмарин И.И., Степанова Г.Б.* Здоровье как ценность и предмет научного познания. // «Мир психологии», Москва – Воронеж, 2000, №1 (21). С. 54–71; *Братусь Б.С.* Аномалии личности. – М.: «Мысль», 1988. С. 6-61; *Брехман И.И.* Валеология – наука о здоровье. М.: «Наука», 1990. С.8 -41; *Быховская И.М.* Здоровье как практическая аксиология тела // Мир психологии, Москва – Воронеж, 2000, №1 (21). С. 82–89; *Вутулкас Д.* Новая модель здоровья и болезни. М.: «Наука», 1997. С. 33–41; *Даниленко О.Л.* Душевное здоровье в контексте культуры. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора культурологии. СПб.: ЛГУ, 2000. 22 с.; *Казначеев В.П., Спиринов Е.А.* Космопланетарный феномен человека. Проблемы комплексного изучения. Новосибирск: «Наука. Сибирское отделение», 1991. 304 с.; *Калитеевская Е.Р.* Психическое здоровье как способ бытия в мире: от объяснения к переживанию // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. М.: «Смысл», 1999. С. 231-239; *Петленко В.П., Давиденко Д.Н.* Этюды валеологии:

Исследование влияния профессии на самоотношение и адаптационные возможности в ситуации болезни изучено недостаточно.

Влияние социально-классовой позиции на субъективную репрезентацию здоровья изучалось<sup>1</sup> во Франции. Исследование выявило четыре типа таких интерпретаций: здоровье как капитал, повышающий резистентность к болезни (фермеры), болезнь, как постоянная непредсказуемая угроза (рабочие), болезнь, как препятствие для счастья (интеллигенция), болезнь, как политическая проблема (высокостатусные работники).

Эта традиция была продолжена в работах И.Н. Гуревич и Г.С. Никифорова<sup>2</sup>.

Вместе с тем, особенности самоотношения в ситуациях здоровья и болезни медицинскими работниками по сравнению с лицами других профессий не имеет на настоящий момент достаточной литературы. Вместе с тем, профессия врача, как человека наиболее компетентного в вопросах здоровья, на наш взгляд, должна влиять как на отношение к здоровью, так и на переживание болезни. Мы предполагаем, что такие особенности могут влиять как на процессы адаптации, так и на Я – концепцию человека в условиях тяжелого соматического заболевания как кризисного периода жизни<sup>3</sup>.

В нашем исследовании принимали участие 72 врача и 124 представителя других профессий.

Для анализа особенностей самоотношения в исследованиях была использована методика МИС. Испытуемые были разделены на группы здоровых медицинских работников и здоровых людей других профессий, а также больных медицинских работников и больных других профессий в 1 и 2 ситуациях болезни.

В группе здоровых сравнительный анализ, проведенный по методике МИС, обнаружил что самоуверенность (6.81/5.83, T=2.9), и саморуконвод-

---

здоровье как человеческая ценность. СПб.: ЛГУ, 1998. 124 с.; Розин В.М. Здоровье как философская и социально-психологическая проблема. // Мир психологии, №1 (21), Москва – Воронеж, 2000. С. 12-30; Сайко Э.В. Здоровье как явление социального бытия и основание действенной силы человека в его эволюции. // Мир психологии, №1 (21), Москва – Воронеж, 2000. С. 3–11; Тищенко П.Д. Геномика, здоровье и биотехнологический антропогенез // Мир психологии, №1 (21), Москва – Воронеж, 2000. С. 31–54; Leder D. The Experience of Health and Illness // Encyclopedia of Bioethics, vol.2 / Ed. by W. Th. Reich. New York, 1995. P. 1106 – 1113.; Marks D., Murray M., Evans B., Willing C. Health psychology: Theory, Research and Practice. London: Sage, 2000. P. 7–28; Schou K.C., Hewison J. Health psychology and Discourse: Personal Accounts as Social Texts in Grounded Theory. // Journal of Health psychology, 1998, volume 3, number 3. P. 18 – 29.

<sup>1</sup> Pierret J. What social groups think they can do about health.// Health behaviour research and health promotion./ Ed. by: R.Anderson, J.Davies, I.Kickbusch, D.V.McQueen, J.Turner. Oxford. Oxford University Press. 1988. pp. 45-52.

<sup>2</sup> См.: Гуревич И.Н. Социальная психология здоровья. Санкт-Петербург. 1997.; Никифорова Г.С. Психология здоровья., 2006.

<sup>3</sup> Соколова Е.Т., Николаева В.В. Особенности личности при пограничных расстройствах и соматических заболеваниях.: SvR-Аргус, 1995.

ство (6.91/6.17,  $T=2$ ) у врачей значительно выше, чем у людей никак не связанных с медициной.

В первой ситуации болезни у врачей повышается внутренняя конфликтность (4.74/3.19,  $T=3.4$ ) и самообвинение (5/3.86,  $T=2.6$ ), в то время как снижается показатель по шкале зеркальное Я (5.58/7.03,  $T=2.8$ ).

При хронических заболеваниях у врачей повышено самообвинение (6.58/4.8,  $T=2$ ), а так же повышается саморуководство (6.74/5.53,  $T=2.1$ ).

Итак, у здоровых врачей выше значения по шкалам саморуководство и самоуверенность. Возможно, это связано с тем, что врачи в рамках своей профессиональной роли вовлечены в постоянный процесс принятия значимых решений. Отсюда большая уверенность в себе и ощущение контроля над происходящим.

При острых заболеваниях у врачей обнаруживаются более высокие показатели по шкалам внутренняя конфликтность и самообвинение, низкие значения по шкале зеркальное я, чем у людей других специальностей.

Это свидетельствует о том, что врачи в ситуации острого заболевания более склонны обвинять себя, одновременно у них снижается представление о позитивном образе себя в глазах других людей. Возможно, это говорит о большей требовательности к себе, что, по-видимому, связано с преморбидными особенностями, в частности, привычке к принятию решений и контролю над ситуацией. В этой ситуации врачи недовольны тем, что не достаточно контролируют процесс своей жизни.

При хронических заболеваниях так же повышены значения по шкале самообвинение, но увеличиваются показатели по шкале саморуководство. То есть при хронических заболеваниях врачи мобилизуются, и пытаются руководить ситуацией. Выявленные особенности подтверждают специфичность самоотношения врачей в различных ситуациях.

Анализ динамики изменений самоотношения в рамках утяжеления болезни свидетельствует о том, что достоверных различий врачей здоровой группы и больных острыми заболеваниями не выявлено.

Сравнение результатов выявленных у врачей в 1 и 2 ситуации болезни показало что во второй ситуации у врачей уменьшается самоуверенность (6.47/5.42  $T=2.2$ ) и самопринятие (7.32/5.79  $T=2.5$ ) и увеличивается конфликтность (4.47/6.37  $T=3$ ), и самообвинение (5/6.58  $T=2.4$ )

Таким образом, несмотря на то, что по сравнению с группой других специальностей врачи более стремятся к руководству ситуацией. Изменения в самоотношении у врачей в ситуации хронического заболевания свидетельствуют об утрате позитивного отношения к себе. Видимо, несмотря на профессиональные возможности, врачи чувствуют себя растерянными и их концепция Я трансформируется. Можно считать, что кризис идентичности характерный для больных хроническими заболеваниями более определяет личность больного, чем профессия.

В группе 1 ситуации болезни испытуемых не медицинских профессий по сравнению со здоровыми испытуемыми, также не медицинских профес-

сий показатели по шкале зеркальное я выше (5.96/7.03, T=3), при этом, конфликтность снижена (4.58/3.19, T=3.6). Здесь так же можно заметить, что растут показатели по шкалам открытость (6.09/7.06, T=3.5), самоуверенность (5.83/7.14, T=4.1) и самопривязанность (5.81/7, T=3). Таким образом, острое заболевание в группе больных 1 ситуации болезни не имеющих медицинской профессии приводит к мобилизации самоотношения.

Сравнивая результаты больных 1 и 2 ситуации болезни, людей, не имеющих отношения к медицине, мы получили следующие достоверные различия: снижается открытость (7.6/6.11 T=3), саморуководство (6.81/5.54 T=2.6), самооценность (7.36/6.46 T=2.2) и самоуверенность (3.14/5.54 T=4.2), повышается внутренняя конфликтность (3.19/5.43 T=5.1) и самообвинение (3.86/4.8 T=2.4). Таким образом, хроническое заболевание приводит к снижению позитивного самоотношения и повышению внутренней конфликтности, что может говорить о кризисе Я-концепции или идентичности. Аналогичные результаты были выявлены и в группе врачей.

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что можно говорить о некоторой специфичности самоотношения врачей в ситуациях здоровья и болезни. Так будучи здоровыми, врачи больше опираются на себя, менее мобилизуются в ситуации острого заболевания и пытаются контролировать происходящее в ситуации хронического заболевания. Вместе с тем, хроническое заболевание также как и у людей не медицинских профессий приводит врачей к кризису Я-концепции и растерянности. То есть ситуация хронического заболевания оказывается более значимым фактором, чем отнесение к профессии и более определяющим самоотношение больного.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент М.М. Орлова*

*Никитина В.С.*

## **ОСОБЕННОСТИ ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОИСКОВО-СПАСАТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРЕДЕЛЬНОГО И ЭКСТРЕМАЛЬНОГО МОДУСА БЫТИЯ**

В нашем исследовании мы ставили задачу анализа идентичности у людей экстремальных профессии. В нашем случае были исследованы сотрудники поисково-спасательной службы.

Для этого стоит обозначить и объяснить значения определений, которыми мы пользовались.

**Идентичность** рассматривается нами, как понимание человеком самого себя, выражающее его принадлежность к какой-либо группе (соци-



альной, национальной, политической, религиозной, профессиональной и др.), его роль относительно группы<sup>1</sup>.

**Бытие** личности мы определяем в рамках концепции З.И. Рябикиной<sup>2</sup>, – это объективированная в процессах и предметах мира субъективность. Бытие есть процесс воплощения смыслового содержания личности в фактах средовых преобразований. В связи с этим принципиальна его дифференциация на аутентичное и неаутентичное. Аутентичное бытие – процесс реструктурирования среды в соответствии со структурой личностных смыслов. Неаутентичное бытие – воспроизводство и трансляция в среду формально освоенных личностью социальных предписаний, что создает иллюзию адекватного поведения, но таковым, по сути, не является, поскольку связано с разрывом, отсутствием содержательной связи между способами поведения и глубинными ядерными образованиями самой личности (ее смыслами).

**Модус бытия** имеет в качестве своих предпосылок независимость, свободу и наличие критического разума. Его основная характерная черта – это активность не в смысле внешней активности, занятости, а в смысле внутренней активности, продуктивного использования своих человеческих потенций. Быть активным – значит дать проявиться своим способностям, таланту, всему богатству человеческих дарований, которыми – хотя и в разной степени – наделен каждый человек.<sup>3</sup>

Все условия деятельности, в зависимости от выраженности угрозы для жизни человека, можно разделить на три категории: *обычные* (или нормальные), *особые* и *экстремальные*.

Г.Ю. Фоменко, исследуя адаптационные стратегии людей экстремальных профессий, выделяет критерии истинной и навязанной субъектности в двух модусах бытия личности: предельном и экстремальном. Ею качественно определена специфика личностной активности<sup>4</sup>:

- в случае предельного модуса бытия: изначальная постановка личностью надситуативных целей и работа на опережение предстоящих трудностей и испытаний; преобладание «активной неадаптивности»; убежденность в своей самоэффективности;

- в случае экстремального модуса бытия: преобладание адаптивной или защитной активности; отсутствие убежденности в своей эффективности; тенденция к экстернальности; утрата разной степени выраженности способности к саморегуляции и когнитивному контролю над ситуацией.

**Объект** нашего исследования: особенности идентичности сотрудников поисково-спасательной службы.

---

<sup>1</sup> Софронова Л.А. О проблемах идентичности // Культура сквозь призму идентичности. М.: Индрик, 2006, с. 8-24.

<sup>2</sup> Фоменко Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 Краснодар, 2006. 448 с.

<sup>3</sup> Фромм Э. Иметь или быть. М.: АСТ, 2000.

<sup>4</sup> Фоменко Г.Ю. Личность как субъект бытия в экстремальных условиях : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 Краснодар, 2006. 448 с.

**Предмет:** особенности идентичности сотрудников поисково-спасательной службы с точки зрения предельного и экстремального модуса бытия.

**Гипотеза:** мы предполагаем, что истинная и навязанная идентичность может реализовываться в структуре идентичности. В связи с этим, мы предполагаем, что личностная идентичность сотрудников поисково-спасательной службы реализует предельный модус бытия.

Для исследования идентичности нами был использован тест М. Куна «Кто я?». Его результаты обрабатывались нами по нескольким характеристикам: социальное я (пол, семейная роль, групповая принадлежность, социальное принятие), коммуникативное я (дружба, общение, личность в коммуникации), материальное я (описание собственности, оценка обеспеченности, отношение к внешней среде, личность в материальном я), физическое я (фактическое описание внешности, вредные привычки, здоровье-болезнь, субъективное описание внешности), деятельное я (занятия, интересы), рефлексивное я (экзистенциальное я, эмоциональное я, интеллектуальное я, формальное я), также для мы рассматриваем идентичность с точки зрения объективных и субъективных характеристик, а также ориентация ответов во времени.

Проанализировав полученные данные, мы получили следующие результаты:

В ответах доминирует позиция **деятельного «Я»**. Это занятия, увлечения, а также самооценка способности к деятельности, самооценка навыков, умений, знаний, достижений. Большое количество ответов такого рода может говорить нам о способности сосредоточиться на себе, сдержанности, взвешенности поступков, а также о дипломатичности, умении работать с собственной тревогой, напряжением, об умении сохранять эмоциональную устойчивость, то есть характеризуется совокупностью эмоционально-волевых и коммуникативных способностей, особенностей имеющих взаимодействия. Также стоит сказать, в деятельном я доминируют **субъективные ответы** относящиеся к **будущему** – следовательно, акцент делается не на занятиях и увлечениях. Значит испытуемыми, служащими в МЧС оценивается, прежде всего, самооценка навыков, умений, знаний, компетенции, достижений. Остальные сферы идентичности менее выражены.

По остальным характеристикам мы выявили доминирование объективного характера ответов. Что может говорить нам о низкой рефлексии, не значимости самоанализа.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что полученные данные свидетельствуют о том, что сотрудники поисково-спасательной службы ставят, прежде всего, надситуативные цели – выраженность деятельностного Я, убеждены в своей самоэффективности – незначительность негативных самоописаний, не сосредоточены на материальном благополучии, что можно рассматривать как вариант «активной неадаптивности».

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент М.М. Орлова*

## АНАЛИЗ ОБЫДЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПСИХИЧЕСКИ БОЛЬНОМ И СОМАТИЧЕСКИ БОЛЬНОМ ЧЕЛОВЕКЕ

Вопрос оценивания здоровья и болезни получил свое развитие в когнитивных исследованиях, а именно, модели социального научения А. Бандуры<sup>1</sup>, модели социального познания<sup>2</sup>. И.Б. Бовина, автор исследования социальных представлений здоровья и болезни, предлагает рассмотреть проблему прогнозирования здорового поведения именно в этих моделях<sup>3</sup>. Люди конструируют, создают образ социального мира, в котором они живут и действуют<sup>4</sup>.

Андреева Г.М.<sup>5</sup> говоря о необходимости разработки концепции образа социального мира, рассматривает два направления изучения образа социального мира – это теория социальной идентичности и теория социальных представлений. К образу социального мира относится образ Я, образ социальной ситуации, образ социальных институтов

С. Московичи<sup>6</sup>, базируясь на теории индивидуальных и когнитивных представлений Э. Дюркгейма<sup>7</sup>, показал, что человек при выборе способов действия опирается не на стимулы объективной реальности, а на то, как он их себе представляет.

Социальные представления, по мнению С. Московичи, – это «универсальный социально-психологический феномен, включающий все формы познания», объединяющий «идеи, мысли, образы и знание, которыми совместно пользуются члены коллектива (общности)<sup>8</sup>». С. Мо-

---

<sup>1</sup> Bandura, A. Social foundations of thoughts and action: A social cognitive theory / A. Bandura. – N.Y., 1986

<sup>2</sup> См.: Schwarzer, R. Health Psychology/R. Schwarzer, B. Gutierrez-Dona// International Handbook of Psychology/ Ed. by K. Pawlik, M. Roscnzwcig. – L: SAGE Publications Ltd. – 2000. – P. 452–465.; Андреева Г.А./ Психология социального познания / Г.М. Андреева. М., 2005.; Salovey, P. Health behavior/ P. Salovey, A. Rothman, J. Rodin // The Handbook of Social Psychology / Ed. by D. Gilbert et al. – 1998. – Vol. 2. – P. 633–683.

<sup>3</sup> Бовина И.Б. Психология здоровья: от когниций к поведению или от поведения к когнициям. Мир психологии, 2007 №1. с. 234–240.

<sup>4</sup> См.: Андреева Г.М. Образ мира в структуре социального познания / Г.М. Андреева // Мир психологии. 2003. № 4. С. 31–40; Андреева Г.М. Наследие А.Н. Леонтьева и современная психология социального познания/ Г.М. Андреева// Мир психологии. 2003. № 2. С. 124–135.

<sup>5</sup> Андреева Г.М. Образ мира в структуре социального познания /Г.М. Андреева // Мир психологии. 2003. № 4. С. 31–40.

<sup>6</sup> Moscovici S. The Phenomenon of Social Representations// Social Representations/ Ed. by R. Farr, S. Moscovici. Cambridge, Paris, 1984. P. 6–35.

<sup>7</sup> Дюркгейм Э. Представления индивидуальные и представлений коллективных// Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М., 1995. С. 23–58.

<sup>8</sup> Augoustinos M., Innes J.M. Towards an Integration of Social Representations and Social Schema Theory// British Journal of Social Psychology. 1990. P. 213–321.

сковичи, объясняя природу социальных представлений, считает их рядом «понятий, высказываний и объяснений, возникающих в повседневной жизни в процессе межличностного общения. В нашем обществе они эквивалентны мифам и системам религиозных убеждений в традиционных обществах: их можно было бы даже назвать современным вариантом здравого смысла<sup>1</sup>». Данное определение С. Московичи считается классическим.

Определить социальные представления пытались и в отечественной социальной психологии. Например, Е.Б. Маценова предложила такое определение: «Социальное представление – это способ осмысления, интерпретации человеком феноменов социальной жизни<sup>2</sup>».

С категорией «социальные представления» смыкается категория «житейские понятия», разработанная в отечественной психологической науке Л.С. Выготским<sup>3</sup>. Житейские понятия противопоставлялись им научным понятиям. Первые формируются раньше вторых и образуются на основе собственного опыта, вторые – на основе связей с другими понятиями. Таким образом, «житейские понятия» Л.С. Выготского и «социальные представления» С. Московичи, обнаруживают общие точки соприкосновения: и те, и другие являются упрощенными знаниями о социальных явлениях и феноменах.

Появляются многочисленные частные направления в исследовании социальных представлений. Изучаются различные сферы формирования социальных представлений: социальные представления и политика; социальные представления в сфере прав человека, гражданства и демократии; вопросы глобализации культурной политики и возрастающей роли средств массовой информации в контексте исследований социальных представлений; социальные представления и верования; представления в профессиональном труде. Разрабатываются вопросы гендерных исследований социальных представлений, социальных представлений и развития ребенка, социальных представлений в вопросах идентичности, социальных представлений об умственном и физическом здоровье и т.д.

Нами было проведено исследование обыденных социальных представлений о психически и соматически больном человеке. Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе было проведено исследование обыденных представлений о психически больном человеке и связи этих представлений с самоотношением и адаптационными стратегиями. Было исследовано 56 здоровых лиц.

---

<sup>1</sup> Лейенс Ж.-Ф., Дарден Б. Основные концепции и подходы в социальном познании // Перспективы социальной психологии. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. С. 128–153.

<sup>2</sup> Маценова Е.Б. Представления о семье в разных группах старшеклассников и студентов: Автореферат диссертации. М., 2001. 24 с.

<sup>3</sup> Выготский Л.С. Мышление и речь // Выготский Л.С. Собр. соч. в 6 тт. М.: Педагогика, 1982. Т.2. 504 с.

На втором этапе было проведено исследование обыденных представлений о соматически больном человеке и связи этих представлений с самоотношением и адаптационными стратегиями. Было обследовано 180 здоровых лиц.

В исследовании были использованы следующие методы: анкета для исследования представлений о психически больном человеке, анкета для исследования представлений о соматически больном человеке, методика МИС, методика Келлермана-Плутчика, методика Лазаруса.

В результате исследования представлений о психически больном человеке была получена иерархия категорий, отражающих их содержание:

- социальные характеристики больного (36%). Наиболее часто встречаемые ответы: изгой, беспомощный, не такой, как все; характерно одиночество, потеря близких, непонимание окружающих, нарушение контакта со здоровыми.

- перспективы (25%): смерть, отсутствие положительных перспектив, непонимание и отстраненность близких

- психологические характеристики (24%): агрессивный, неадекватный, воспринимает мир по-другому, не осознает реальность, отличается поведением.

- соматические характеристики (17%): взгляд, боль, страдание.

Ответ «ничем» встречался в 3% случаев, то есть составлял скорее исключение, чем типичное представление.

Таким образом, большинство ответов указывают на представления о психически больных людях как «инаких», также указывается на отличие и отделенность больных от здоровых. Это свидетельствует о том, что психически больной человек имеет в обыденном сознании особую социальную идентичность, которая, прежде всего, связана с особой социальной ролью и, в меньшей степени, проблемами организма.

Акцент на нарушении поведения связан, по-видимому, со страхом перед психически больным человеком.

Корреляционный анализ показал, что составляющие социальных представлений о больном человеке не взаимосвязаны друг с другом, за исключением положительных корреляций акцента на соматических страданиях и социально психологических проблем (0,624). Это свидетельствует о том, что представления о психически больном не имеют целостности, они разрозненны и, видимо, недостаточно осознанны. При этом наличие значимых корреляций между акцентом на телесных проблемах и социальных ограничениях больного человека свидетельствуют, по-видимому, о том, что телесные ограничения являются основанием для социальных ограничений.

При этом акцент на соматических проблемах больного отрицательно коррелирует с закрытостью (-0,465). Наличие отрицательной корреляции между соматическими характеристиками и шкалой закрытости предполагает, что представления о соматических и социальных ограничениях больного человека не требуют особой рефлексии.

Психологические характеристики отрицательно коррелируют с регрессией (-0,393), положительно с конфронтационным копингом (0,436). Интерес к психологическим страданиям психически больного предполагает определенную степень зрелости личности. Более зрелая личность более способна сострадать. Акцент на нарушении поведения связан, вероятно, со страхом перед психически больным человеком. Это объясняет связь с конфронтационным копингом, то есть с формой копинга, предполагающей возможность постоять за себя.

Акцент на социально-психологических проблемах и перспективах больного не имеют корреляций с самоотношением и адаптационными стратегиями.

Полученные данные свидетельствуют, что представления о психически больном человеке внутренне не связаны ни между собой, ни с личностными особенностями респондентов. Это может быть следствием вытеснения и отсутствием возможности идентифицировать себя с больным, что делает представления более выхолащенными и, по-видимому, социально обусловленными.

Исследование представлений о соматически больном человеке показало, что наибольший процент ответов был связан с соматическими характеристиками (30%). Наиболее часто встречаемые ответы: внешний вид, самочувствие, наличие заболевания, боль, состояние.

Вторым по значимости было определение больного через призму социально-психологических характеристик (27%) и здесь были такие ответы: ограниченность, недееспособность, отчужденность, равнодушие окружающих, жалость, отсутствие поддержки близких.

Далее идут перспективы больного человека (23%). При этом негативные перспективы рассматривались в два раза чаще (15%), чем преодоление болезни (8%): неопределенность будущего, неизлечимость болезни, смерть, осложнения.

Последними по значимости были психологические характеристики (17%): ущербные, беспомощные, отличаются отношением к себе, к другим. Ответ «ничем», также, был исключением из типичных ответов (3%).

Корреляционный анализ показал, что разные составляющие социальных представлений о больном человеке взаимосвязаны друг с другом, причем отрицательными корреляциями. Таким образом различные акценты в описании больных конкурируют между собой. Возможно, происходит выбор либо тех, либо иных приоритетов в понимании проблем больного человека.

Анализ корреляций с другими методами исследования выявил, что каждая из составляющих имеет свои связи с адаптационными стратегиями и самоотношением.

Так, акцент на соматических составляющих, коррелирует положительно со шкалой методики МИС – закрытостью (0,175), что, по – видимому, свидетельствует о недостаточности механизма рефлексии. Акцент

на психологических проблемах коррелирует с принятием ответственности (0,147) – методика копинг стратегий Лазаруса. Это предполагает видимо большее сострадание и ответственность за больного.

Акцент на социально-психологических составляющих, коррелирует положительно с вытеснением (0,163) и отрицательно с рационализацией (-0,164) и положительной переоценкой (-0,239). Можно предположить, что социальная роль больного, связанная с особой уязвимостью больного во взаимоотношениях пугает здоровых людей, что создает трудности в нахождении положительного в этой ситуации, что в свою очередь, приводит к вытеснению.

Акцент на перспективах больного положительно коррелируют с самообвинением(0,188), внутренней неустроенностью(0,147)и положительной переоценкой(0,182), отрицательно с вытеснением (-0,191) и преодолением (-0,222). Отсюда следует, что значимость перспектив больного связана с негативным самоотношением, но предполагает возможность находить положительное в положении больного, не вытесняя негативных вариантов развития болезни.

Таким образом, значимость перспектив для больного человека также пугает здоровых, но позволяет перерабатывать информацию и искать варианты выхода из ситуации.

Полученные данные можно рассматривать как личностную реакцию на роль больного и его проблемы. Особенно значимыми являются факторы социальной идентичности больных и имеющихся перспектив.

Сравнение социальных представлений о психически и соматически больном человеке показывает, что понимание проблем больного, как проблем социальной идентичности характерно как для образа психически больного, так и для образа соматически больного человека.

При этом для образа психически больного человека более значимым являются психологические страдания, а для соматически больного соматические страдания, что учитывает представления о специфике самих заболеваний.

Наиболее интересным мы считаем тот факт, что в представлениях здоровых людей больной и психическим и соматическим заболеванием социально стигматизирован. Эта особенность обыденного сознания, как мы считаем, может участвовать в формировании социально-психологической ситуации болезни, делая ее более тяжелой и нересурсной.

Представление о психически больном менее осознанно, чем представление о соматически больном, что на наш взгляд связано с отсутствием идентификации со стигматизированной группой.

## ИССЛЕДОВАНИЕ СКЛОННОСТИ К АЛКОГОЛИЗАЦИИ У ПОДРОСТКОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что как отмечают многие исследователи, в настоящее время в России отмечается рост употребления алкогольных напитков подростками.

Употребление алкоголя широко распространено в молодежной среде. С различной частотой потребляют алкогольные напитки, согласно личному признанию, около 80% людей в возрасте 12-22 лет. Средний возраст, когда молодежь начинает употреблять алкоголь 14 лет<sup>1</sup>.

Широта распространения и разнообразие форм потребления спиртных напитков, «житейский» характер алкогольных обычаев и привычек, женский алкоголизм и раннее приобщение к алкоголю – те причины, по которым изучение склонности к алкоголизации необходимо.

Если приступить к теоретическому анализу проблемы, то в научной литературе мы можем встретить такие термины, как «алкоголизм», «хронический алкоголизм», «алкогольная болезнь», «пьянство». Комитет экспертов ВОЗ определяет алкоголизм как «состояние, при котором алкоголь потребляется во вред здоровью и социальному формированию личности». Его следует отличать от более узкого понятия «хронический алкоголизм» – заболевания, вызванного употреблением спиртных напитков<sup>2</sup>.

Рассматривая проблемы употребления спиртных напитков подростками и юношами, Личко А.Е. употребляет термин «психологическая склонность к алкоголизации». «К ранней алкоголизации должны быть отнесены знакомства с опьяняющими дозами алкоголя в возрасте до 16 лет. И более или менее регулярное потребление спиртных напитков в возрасте 17-18 лет<sup>3</sup>».

У подростков на формирование психической зависимости сильно влияет реакция группирования со сверстниками. Актуальными для этого возраста является не алкоголизм, а склонность к алкоголизации.

В процессе социализации человек усваивает всю культуру в целом, в том числе и алкогольные обычаи и традиции. Алкогольные обычаи и традиции определенным образом преломляются в групповых нормах. Усваивая и принимая групповые нормы, человек сам вырабатывает свое отношение к употреблению спиртных напитков, которое занимает определенное место в системе ценностных ориентаций человека. Внутреннее содержание личности оказывает влияние на все познавательные процессы через

---

<sup>1</sup> Халтурина Д.А. Алкоголь и наркомания как фактор демографического кризиса // СОЦИС. 2006. № 4. С. 104-111.

<sup>2</sup> Бехтель Э.Е. Донозологические формы злоупотребления алкоголем. М.: Медицина, 1986. 272 с.

<sup>3</sup> Личко А.Е. Подростковая психиатрия. Л.: Медицина, 1979. 336с.



установку. Узнадзе исследовал влияние установки на личность. Установка, опосредуя восприятие, является «глубоко личностным фактором»,<sup>1</sup> т.е. зависит от прошлого опыта субъекта. Можно предположить, что у человека, склонного к алкоголизации, сформировались определенные алкогольные установки в результате употребления спиртных напитков.

Целью нашей работы послужило исследование психологической склонности к алкоголизации в подростковом возрасте и сравнение полученных данных с результатами аналогичного исследования 1987 года.

Мы предположили, что в последние десятилетия психологическая склонность к алкоголизации у подростков в России возросла.

Исходя из цели нашей работы перед нами наметились некоторые задачи, а именно:

1. Теоретическое обоснование проблемы психологической склонности к алкоголизации.

2. Эмпирическое исследование психологической склонности к алкоголизации.

2.1. Исследование психологической склонности к алкоголизации у подростков с помощью методики ПДО (Личко А.Е.; шкала склонности к алкоголизации).

2.2. Выявление у подростков психологической склонности к алкоголизации с помощью экспериментальной методики запоминания и узнавания предметов.

2.3. Обработка результатов психодиагностических методик.

2.4. Анализ и сопоставление данных по двум диагностическим методикам.

2.5. Сравнение полученных результатов с данными исследования 1987 года.

Предметом нашего исследования выступила психологическая склонность к алкоголизации у подростков 16-17 лет г. Энгельса (МОУ СОШ №14).

В нашей работе мы использовали методики:

1. Патохарактерологический диагностический опросник Личко А.Е. (шкала склонности к алкоголизации).

2. Экспериментальная методика запоминания и узнавания предметов.

3. Диагностическая беседа.

Сравнивая наши результаты с результатами 1987 года<sup>2</sup>, можно заметить некоторое различие. В проводимых экспериментах 1987 года склонность к алкоголизации, диагностируемая при помощи методики запоминания и узнавания предметов, подтвердилась результатами, полученными с помощью ПДО в 29 % случаев, у нас же это 42 %. В группе

<sup>1</sup> *Натадзе П.Г.* Восприятие и установка // Познавательные процессы: ощущение и восприятие / Под ред. Л.А. Венгера. М.: Педагогика, 1982. С. 80-88.

<sup>2</sup> *Григорьева И.Н.* Изучение склонности к алкоголизации к алкоголизации в юношеском возрасте. Дипломная работа. Сатаров, 1987.

несклонных к алкоголизации также было совпадение в результатах по методике запоминания и узнавания предметов и при ПДО: в 1987 году – в 21% случаев, в 2011 – в 13% случаев.

Хочется отметить одну особенность: в 1987 году по результатам ПДО не выявилось определенного отношения к алкоголизации у 16-ти испытуемых (общая выборка составляет 38 человек), а это составляет 42%, причем у 5-ти из этих испытуемых (13%) и методика запоминания и узнавания предметов не выявила определенного отношения. По нашим результатам 8 испытуемых (21%) вошли в группу с «нейтральным» отношением к спиртному по ПДО, а методика помогла нам выявить у них определенное отношение к алкоголизации.

Другая особенность заключается в соотношении противоречащих результатов ПДО и методики запоминания и узнавания предметов: в 1987 году это 3 из 38-ми испытуемых (8%), в 2011 – 9 из 38-ти (24%).

Также мы заметили, что, по сравнению с результатами 1987 года, большинство современных молодых людей точно выбрали карточки, предъявляемые при узнавании запомнившихся изображений, это карточки № 4 и 5. Это говорит о том, что испытуемые стали гораздо быстрее распознавать предметы, для чего им достаточно видеть лишь середину меняющегося признака.

В результате проведенных исследований нами были получены данные, подтверждающие выдвинутую рабочую гипотезу: в последние десятилетия склонность к алкоголизации у подростков возросла.

В своих исследованиях мы обратились к подростковому возрасту, руководствуясь некоторыми причинами, главной из которых была следующая: изучение склонности к алкоголизации, то есть донологических форм злоупотребления спиртными напитками, является необходимой в подростковом возрасте для последующей коррекционной работы.

Таким образом, выявление склонности к алкоголизации – это ранняя диагностика злоупотребления спиртными напитками. Она особенно необходима для подростков с делинквентным поведением, которые, как правило, в силу асоциального окружения быстро приобщаются к спиртным напиткам. Своевременное выявление склонности к алкоголизации и коррекция поведения смогут препятствовать возникновению заболевания в подростковом возрасте.

В своем исследовании мы диагностировали склонность к алкоголизации в подростковом возрасте при помощи патохарактерологического диагностического опросника (шкалы алкоголизации) и методики запоминания и узнавания предметов.

Недостатками опросников является то, что определенное отношение к различным явлениям выявляется с помощью вопросов (или утверждений), ответы на которые не дают полной объективности (это объясняется защитными реакциями, давящими социальными нормами и т.д.). «О полной откровенности не может быть и речи, поскольку пре-

обладает разумное объяснение, защитные реакции и другие и эффекты фасада»<sup>1</sup>.

Проективные методики имеют свои преимущества в таком случае. Гипотеза, на которой строятся подобные задания, состоит в том, что способ восприятия и интерпретация индивидом тестового материала должно отражать фундаментальные аспекты функционирования его психики. Проективные методики являются замаскированным тестированием, поскольку обследуемый редко подозревает о типе психологической интерпретации, которая может быть дана его ответом. Проективные методики рассматриваются их сторонниками как эффективные процедуры для обнаружения скрытых, завуалированных или неосознанных сторон личности. Это преимущество проективного метода, в данном случае методики запоминания и узнавания предметов, проявилось в наших экспериментах.

Использованная проективная методика представляла собой контурные изображения различных предметов (среди них присутствовали 3 предмета, которые могли быть названы как алкогольные). Методику запоминания и узнавания предметов можно использовать для диагностики склонности к алкоголизации в подростковом и юношеском возрасте для ранней диагностики коррекционной и воспитательной работы.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент А.Ф. Пантелеев*

*Смолин Р.Ю.*

## **ОСОБЕННОСТИ СУБЪЕКТИВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ СИТУАЦИИ БОЛЕЗНИ БОЛЬНЫХ САХАРНЫМ ДИАБЕТОМ**

Социально-психологический анализ проблем здоровья и болезни в последнее время стал востребованным наряду с клинико-психологическим, что расширяет возможности анализа проблем адаптации больного человека в системе новых отношений в социуме.

Г.М. Андреева<sup>2</sup>, которая предлагает понятие образа социального мира, предполагает включение в него социально-психологической ситуации и социальной идентичности. Таким образом, в рассмотрении проблем хронически больных, важным является отношение к себе и отношению к ситуации болезни, что должно быть взаимосвязанным.

---

<sup>1</sup> *Асмолов А.Г.* Деятельность и установка. М.: Изд-во Моск.ун-та, 1979. 151 с.

<sup>2</sup> См.: *Андреева Г.М.* Образ мира в структуре социального познания /Г.М. Андреева // Мир психологии. 2003. № 4. С. 31-40; *Андреева Г.М.* Наследие А.Н. Леонтьева и современная психология социального познания/ Г.М. Андреева // Мир психологии. 2003. № 2. С. 124 – 135; *Андреева Г.М.*/ Психология социального познания /Г.М. Андреева. М., 2005

В рамках нашего исследования было обследовано 50 больных сахарным диабетом без инвалидности, что можно рассматривать как вторую ситуацию болезни по М.М. Орловой<sup>1</sup>, и 180 здоровых по методикам ВОЗКЖ-100 и МИС.

Мы предполагаем, что оценка качества жизни конструирует субъективную составляющую ситуации болезни и определяет особенности самоотношения. В связи с этим, целью нашего исследования явился анализ универсальных и специфических особенностей самоотношения, в зависимости от объективной ситуации здоровья и оценки качества жизни.

Для решения этой задачи мы разделили испытуемых по критерию оценки качества жизни на группы с низким (до 80), средним (80-100) и высоким (выше 100) качеством жизни. При этом, среди здоровых испытуемых, с низким качеством жизни – 18,9%, со средним – 66,7%, с высоким – 14,4%. Среди больных сахарным диабетом с низким качеством жизни – 22%, со средним – 60%, с высоким – 18%.

Можно увидеть, что результаты оценивания качества жизни здоровых испытуемых в большей степени стремятся к средним значениям. Высокая оценка качества жизни несколько чаще встречается в группе больных сахарным диабетом. По-видимому, оценка качества жизни, создавая субъективную ситуацию болезни, одновременно является формой адаптации к ней, делая ее более приемлемой для сознания.

В группе здоровых сравнительный анализ, проведенный по методике МИС, в зависимости от выраженности качества жизни показал, что при переходе от низкого качества жизни к среднему, мы обнаруживаем целый ряд различий: повышение по шкалам самоуверенность (5.24/6.13,  $T=3.2$ ), зеркальное Я (5.47/6.13,  $T=2.3$ ), самооценку (6.38/7.21,  $T=2.3$ ), понижение по шкалам внутренняя конфликтность (5.38/4.48  $T=3.1$ ) и самообвинение (5.32/4.24,  $T=3.1$ ). При переходе от группы со средней оценкой качества жизни к группе с высокой, различий меньше, и они касаются саморукводства (6.31/7.72,  $T=4$ ). Таким образом, особенности самоотношения, связанные с переживанием низкого качества жизни у здоровых людей являются наиболее негативными. Переживания высокого качества жизни, по сравнению со средним, обнаруживает возможность руководить происходящим.

Склонность к низкому оцениванию качества жизни у больных сахарным диабетом сопровождается самооправданием. Об этом говорят одновременно более высокие показатели по шкалам внутренняя конфликтность (5.45/4.37,  $T=2.6$ ) и самопринятие (7.73/6.53,  $T=2.2$ ). Высокое

---

<sup>1</sup> См.: Орлова М.М. Условия формирования изменений личности больных заболеваниями легких: Автореф. канд. дис. М., 1982; Орлова М.М. Социально-психологическая адаптация соматических больных и ситуация болезни // Психология системного функционирования личности. Саратов СГУ 2004. с. 223-225; Орлова М.М. Понятие «ситуации болезни» – объективные и субъективные составляющие // Известия Саратовского Университета. Новая серия. Т. 9. Серия Философия. Психология. Педагогика. Выпуск 1. С. 82-87.

качество жизни при диабете не сопровождается возможностью чувствовать себя управляющим событиями. Высокое качество жизни не имеет специфичности в рамках самоотношения.

Сравнение групп испытуемых с различным качеством жизни больных сахарным диабетом и здоровых людей показало, что в группе с низким качеством жизни у больных сахарным диабетом более высокие показатели по самопринятию (7.73/6.32,  $T=2.5$ ) и зеркальному Я (6.55/5.47,  $T=2.3$ ). В группах со средним качеством жизни у больных сахарным диабетом больше самопривязанность (6.43/5.67,  $T=2.3$ ). У больных с высоким качеством жизни нет различий. По-видимому, это говорит о большей актуальности именно у больных сахарным диабетом проявлений симпатии в отношении себя.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наибольшая специфичность самоотношения проявляется в группе с низким качеством жизни у больных сахарным диабетом. При этом у здоровых людей это предполагает в целом более негативное отношение к себе. У больных сахарным диабетом противоречивое отношение к себе предполагает большую внутреннюю конфликтность и одновременно более высокую симпатию к себе, возможно как защиту собственного Эго. Можно считать установленным, что низкое качество жизни переживается различным образом здоровыми людьми и больными сахарным диабетом. Здоровые люди в меньшей степени нуждаются в оправдании себя.

Полученные данные, на наш взгляд, имеют значение для построения эффективных программ реабилитации для больных сахарным диабетом. Необходимым звеном в этих программах должна быть работа с тем как происходит процесс идентификации себя с больным человеком в ситуации болезни и нахождения ресурсов для сохранения самоуважения.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент М.М. Орлова*

*Цух Е.А.*

## **САМОУВАЖЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ САМОСОЗНАНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Проблему самоуважения можно рассматривать как результат эффективности адаптационных стратегий и как основу выбора адаптационных инструментов.

Ряд авторов считают, что стремление к положительному образу «Я-концепции» – один из главных мотивов человеческого поведения<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Кон И.С. В поисках себя. М. 1983; Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация. Ереван. 1988: АН АрмССР, 1988. С. 43–65.

В нашей работе нас особенно интересовало влияние Я-концепции, выраженной в высоком и низком самоуважении, как регулятор адаптационных стратегий.

Нами было исследовано 180 здоровых людей, подразделенных на три группы: 58 испытуемых с низким самоуважением, 96 – со средним самоуважением, 26 – с высоким самоуважением. Таким образом, мы обратили внимания на то, что группа здоровых людей с высоким самоуважением оказалась достаточно небольшой, в то время как группа здоровых со средним самоуважением можно рассматривать как основную. Обращает на себя внимание то, что практически треть испытуемых относятся к себе негативно.

Материалы сопоставлялись с данными, полученными с помощью методики МИС, Келлермана-Плутчика-Конте, исследование копинг-стратегий Лазаруса, методики ШСО, опросник Адаптивность.

Анализ ответов по методике МИС дал возможность выделить, что для группы с высоким самоуважением характерны высокие значения по шкалам: Самоценность (58%), Зеркальное Я (62%), Саморуководство (60%), Самоуверенность (61%). Группа с низким уровнем самоуважения характеризуется такими показателями, как: Самоценность (40%), Самопринятие (46%). Таким образом, можно сказать, что для людей с высоким и низким самоуважением характерна заинтересованность в собственном Я, ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемую ценность своего Я для других.

Говоря же о низких значениях, то для людей с высоким самоуважением характерно заниженность таких шкал, как Конфликтность (38%) и Самообвинение (38%), что свидетельствуют об отрицании проблем, закрытости, самодовольстве.

Значимы различия выявлены по шкалам Внутренняя честность (открытость/закрытость), Самоуверенность, Саморуководство, Отраженное самоотношение, Самоценность, Самопривязанность, Внутренняя конфликтность, Самообвинение

Анализ данных по методике адаптивность позволил выделить такие различия. Для группы людей с высоким самоуважением свойственны высокие значения по шкалам: Нервно-психическая устойчивость (62%), Коммуникативные особенности (55%), Моральная нормативность (52%), что говорит о высокой адекватной самооценки и реальном восприятии действительности, им свойственно реальная оценка своей роли в коллективе. Таким образом, люди с высоким самоуважением опираются на высокую степень адаптации. Для группы с низким самоуважением характерны высокие значения по шкалам: Коммуникативные особенности (45%), Моральная нормативность (48%).

Есть различия по всем шкалам, достоверными являются различия по шкалам, Адаптивные способности, Нервно-психическая устойчивость, Коммуникативные особенности.

Анализ данных по методике ШСО дал возможность выделить, что для семейного окружения людей с высоким самоуважением характерны такие показатели, как: Сплоченность (56%), Экспрессивность (53%), Конфликтность (55%), Организация (56%), Независимость (54%), Ориентация на достижение (53%), Ориентация на активный отдых (56%).

Для семейного окружения людей с низким самоуважением характерны такие показатели, как: Независимость (46%), Экспрессивность (47%), Сплоченность (44%).

Для семейного окружения тестируемых, входящих в обе группы менее всего свойственны показатели Интеллектуально-культурной ориентации (46% - группа с низким самоуважением; 54% – высокое самоуважение)

Значимые различия по всем шкалам, кроме морально-нравственной ориентации, что говорит о том, что этот показатель не зависит от самоуважения.

Анализ ответов опросника Плутчика-Келлермана-Конте выявил, что людям с низким самоуважением свойственно частое использование следующих защитных механизмов: Проекция (47%), Регрессия (38%), Замещение (37%). Группа с высоким самоуважением использует в основном, более зрелые защитные механизмы, такие как: Рационализация (56%), Проекция (53%). Очень редко испытуемые прибегают к защите от тревоги с помощью механизма Замещения (37% – низкое самоуважение; 63% – высокое самоуважение). Это свидетельствует тому, что люди с низким самоуважением не готовы к разрешению проблемы и смещают представление об источнике проблемы (замещение/проекция) либо смещают ответственность за решение проблемы (регрессия) Обе группы с целью избегания тревоги используют защитный механизм приписывания окружающим различных негативных качеств, мыслей, чувств, но в случае низкого самоуважения этот механизм используется чаще. Испытуемые с высоким самоуважением пытаются объяснить ситуацию, что возможно предполагает ее решение

Выбор таких защитных механизмов как Проекция и Рационализация, приводит к снижению частоты использования механизма Замещения.

Анализ ответов Копинг-теста позволил выделить такие различия. Группа людей с высоким самоуважением характеризуется высокими значениями по шкалам: Дистанцирование (78%), то есть при столкновении с трудной жизненной ситуацией им свойственно решать вопросы вне себя, так же характерно дифференцировать проблемы на значимые и незначимые. Для людей с низким самоуважением характерно наиболее частое применение таких стратегий совладения, как: Самоконтроль (68%). В связи с этим акцент с совладанием с проблемой переносится на себя, то есть при решении трудной жизненной ситуации группе людей с низким самоуважением свойственно не решать проблему, а сохранять ощущение контроля своих чувств.

И в случае высокой степени самоуважения, и низкой при столкновении с проблемой более редко используются такие копинг-стратегии: бегство-избегание (45% – высокое самоуважение; 55% – низкое самоуважение)

Таким образом, высокое самоуважение можно рассматривать, как определенную адаптивную стратегию, базирующуюся высоким уровне адаптации и высоком уровне семейной поддержки, анализе ситуации и избегания тех проблем, которые воспринимаются как излишние или не относящиеся ко мне.

Низкое самоуважение можно рассматривать, как стратегию, предполагающую сниженный уровень адаптации, отсутствие семейной поддержки и защиту своего Я, попытку контролировать себя.

*Научный руководитель: к. псих. н., доцент М.М. Орлова*



## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Понукалин А.А.</i> Психологическая школа Ю.М. Забродина в СГУ .....	3
--	---

### СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

<i>Берлейн Е.В., Кравцова А.К.</i> Уровень эмоционального интеллекта руководителей в организациях с различным типом организационной культуры.....	17
<i>Биндман А.В.</i> Организационная культура предприятий ГЭТ .....	22
<i>Данкова Н.В., Ковальчук Е.А.</i> Некоторые аспекты психологического сопровождения нововведений в организациях.....	24
<i>Дорошин И.А., Ковалева Е.Д., Крылюк О.И., Ермакова Е.В.</i> Медиакультура как аспект корпоративной культуры организации в постиндустриальном обществе.....	27
<i>Коршиков Я.А.</i> Здоровый образ жизни как аспект организационной культуры .....	29
<i>Кравчук Е.В., Панасенко О.Н., Самсонов М.В., Федорова И.Ю., Щедрова Е.И.</i> Роль внутренних коммуникаций в организации при формировании внешней коммуникационной стратегии .....	32
<i>Медведев И.В., Стребкова Н.В.</i> Рефлексия конфликтов как фактор оптимизации управленческого взаимодействия в организации .....	34
<i>Мухина А.Н.</i> Психодиагностика в подборе персонала.....	37
<i>Павлова Е.П.</i> Взаимозависимость лидерских качеств руководителей и взаимоотношений с подчиненными .....	39
<i>Рагимова А.В.</i> Диагностика организационной культуры в организации сферы услуг.....	42
<i>Редченко Т.В.</i> Распределение субъективной ответственности за успешность / не успешность организации между ее персоналом .....	46
<i>Савкина А.В.</i> Мотивация персонала: исследования рекрутингового агентства новая перспектива.....	47
<i>Самсонов М.В.</i> Корпоративный университет как метод управления организационными изменениями.....	50
<i>Сарана Ю.В., Холявинская О.В.</i> Эффективные методы решения конфликтных ситуаций и стабилизация взаимоотношений в организации .....	52

<i>Саттарова А.Е.</i> Саморегуляция эмоциональных состояний как фактор поддержки организационных изменений.....	54
<i>Смирнова А.В.</i> Изучение особенностей организационной культуры в курьерской службе .....	57
<i>Теклина М.Ю.</i> Организационная культура банка, предприятия, образовательного учреждения – сравнительный анализ.....	61
<i>Тимошенко С.И., Семенова Н.Н., Соколова Н.Е.</i> Взаимосвязь социального внимания с личностно-психологическими характеристиками формальных лидеров студенческих групп.....	64
<i>Чернышева М.В.</i> Агрессивная организационная культура как фактор организационных патологий.....	67
<i>Чурикова О.М.</i> Социально-психологический тренинг как метод формирования управленческих компетенций.....	71

### **СОВРЕМЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДЫ**

<i>Алексеева М.Е.</i> Механизмы психологической защиты личности сотрудников уголовно-исполнительной системы .....	73
<i>Асламбекова Э.Н.</i> Теоретические подходы к изучению лжи.....	76
<i>Гасымов С.Н.</i> Особенности суицидального риска подростков-лидеров и подростков-отверженных .....	78
<i>Золотько А.В.</i> Проблема выявления лжи в психологии.....	81
<i>Киселев К.А.</i> Проблема профессиональной ориентации абитуриентов и студентов в Саратовской области.....	83
<i>Кириченко Н.В.</i> Особенности манипулятивных установок и общения современных женщин.....	86
<i>Песчанская Н.А.</i> Обнаружение обмана по словам, голосу и пластике .....	89
<i>Похмельнова И.С.</i> Психологическое содержание позиции сторон в гражданских делах, связанных со спорами о праве на воспитание детей при раздельном проживании родителей.....	92

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНДАМЕНТАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

<i>Алефиренко Е.В.</i> Диагностические показатели одиночества.....	97
<i>Биндман А.В.</i> Влияние юмористических телепередач на духовно-нравственный потенциал личности.....	100
<i>Вейс А.А.</i> Родительское отношение и его влияние на развитие ребенка .....	103
<i>Гришина А.С., Шевченко Ю.В.</i> Агрессивность в старшем дошкольном возрасте.....	106
<i>Гуськова Н.С.</i> Актуальное проблемное поле научных исследований современной российской и американской психологии: сравнительный анализ.....	110
<i>Исмаилова З.Н., Олексюк К.Б.</i> Исследование эмоционального интеллекта у представителей разных творческих групп.....	114
<i>Канитаева С.С.</i> Влияние компьютерных игр на формирование «виртуальной аддикции» у подростков .....	117

<i>Кузнецова Ю.С.</i> Влияние эротических образов в рекламе на выбор потребителей, в зависимости от пола и возраста.....	119
<i>Михнюк Л.И.</i> Взаимосвязь музыкальных предпочтений и психологических особенностей слушателей музыки .....	122
<i>Моисеева И.Н., Корчагина Ю.И., Лаврентьева Е.М.</i> Представления о безопасном поведении у людей разных возрастных категорий .....	125
<i>Новичкова Г.С.</i> Проблема профессионального долга в связи с эмоциональным выгоранием .....	129
<i>Ревина Е.П.</i> Психологические аспекты динамики социального неравенства в детском, подростковом возрасте .....	132
<i>Родин В.Б., Кузнецова С.В., Сорокина О.С.</i> Образ психолога в обыденном сознании.....	136
<i>Свеишников И.А.</i> Ценностные ориентации пользователей виртуальных социальных сетей 139	
<i>Спицына Е.А., Бадаева Г.Ф., Исайкина В.А.</i> Изменение семейно-ориентированной направленности и отношения к институту семьи у девушек в процессе взросления и социализации.....	142
<i>Туктарова К.Э.</i> Исследование отношения к профессиональным занятиям спортом у старшеклассников .....	146

#### КОНСУЛЬТАТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ

<i>Захарова А.С.</i> Женский архетип в сказках.....	150
<i>Мельниченко К.Г.</i> Семейная сплоченность – как социально-психологический ресурс в терапии больных ЖКТ.....	153
<i>Неверковец А.А.</i> Специфичность самоотношения врача в ситуациях здоровья и болезни.....	157
<i>Никитина В.С.</i> Особенности идентичности сотрудников поисково-спасательной службы с точки зрения предельного и экстремального модуса бытия.....	160
<i>Орлова М.М., Акчурина А.Ф.</i> Анализ обыденных социальных представлений о психически больном и соматически больном человеке .....	163
<i>Пустьельник Ю.Д., Туктарова К.Э.</i> Исследование склонности к алкоголизации у подростков: сравнительный анализ.....	168
<i>Смолин Р.Ю.</i> Особенности субъективной составляющей ситуации болезни больных сахарным диабетом .....	171
<i>Цух Е.А.</i> Самоуважение как механизм самосознания личности.....	173

**ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ:  
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ЭКСПЕРИМЕНТ**

Материалы юбилейной научно-практической конференции  
молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры общей  
и социальной психологии (кафедры психологии)

24 декабря 2011 года

Ответственный редактор *Л.Н. Аксеновская*  
Технический редактор *Е.А. Лазунина*  
Дизайн обложки *Я.А. Коршиков*  
Оригинал-макет подготовила *Н.И. Степанова*

---

Подписано в печать 20.02.2012. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Усл. печ. л. 11,25. Тираж 100 экз. Заказ.

---

Издательский центр «Наука»  
410600, Саратов, ул. Пугачевская, д. 117, кв. 50  
Отпечатано в типографии СГУ  
410012, Саратов, ул. Б. Казачья, 112а. Тел.: (8452) 27-33-85