

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Материалы VIII Международной научно-практической конференции
(22 ноября 2024 г., Красноярск)*

CURRENT PROBLEMS WORK PSYCHOLOGY: THEORY AND PRACTICE

*Materials of the VIII International scientific and practical conference
(on November 22, 2024, Krasnoyarsk)*

Электронное издание



Красноярск 2024



УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43
А437

Редакционная коллегия:

Ю. Ю. Логинов (председатель),
Н. С. Ливак, Е. А. Мухамедвалеева (заместители председателя)

Публикуется по решению редакционно-издательского совета
университета

Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика [Электронный ресурс] : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (22 ноября 2024 г., Красноярск). – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 5,1 МБ). – Систем. требования : Internet Explorer; Acrobat Reader 7.0 (или аналогичный продукт для чтения файлов формата .pdf) ; СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2024. – Режим доступа: <https://www.sibsau.ru/scientific-publication/>. – Загл. с титул. экрана.

Представлены результаты научных исследований в области психологии труда студентов, аспирантов и специалистов высших учебных заведений России и зарубежья.

В статьях сохранен авторский стиль изложения.

УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43

Подписано к использованию: 22.12.2024. Объем: 5,1 МБ.

Корректурa, макет и компьютерная верстка *Н. С. Ливак*.

Редакционно-издательский отдел СибГУ им. М. Ф. Решетнева.
660037, г. Красноярск, просп. им. газ. «Красноярский рабочий», 31.
E-mail: rio@mail.sibsau.ru. Тел. (391) 201-50-99.



СОДЕРЖАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бабаева А. А. Особенности формирования цифровой культуры личности современного педагога	7
Бабурчик А. С., Воронко Е. В. Психодидактическая технология формирования навыка сообщения плохих новостей	12
Бегалинов А. С., Ашилова М. С., Бегалинова К. К. Профессиональная этика как основа становления личности.....	17
Бормотова Е. В., Неретина А. В., Девятловский Д. Н. Онлайн-тренинг как средство развития рефлексии студентов в вузе	23
Гадилля А. М. Эмоциональная устойчивость студентов на начальном этапе обучения	27
Грицук Е. Д., Микелевич Е. Б. Успеваемость студентов в связи с внутренними индивидуально значимыми мотивами выбора профессии	30
Домасевич А. А., Васильева И. Л. Духовные сферы жизни человека	33
Кальман Д. С., Милашук Н. С. Занятия физической культурой как инструмент формирования ключевых компетенций для успешной профессиональной деятельности ...	37
Карабаева Г. Ш. Финансовая грамотность как катализатор становления личности.....	43
Катальников Г. А., Гудовский И. В. Проблема влияния искусственного интеллекта на мировоззрение и социальную компетентность личности	48
Кулько Е. И. Научно-исследовательская работа студента как системообразующая ценность	52
Кулько Е. И., Рубец С. Г. Роль мотивации в структуре профессиональной подготовки ...	56
Леонович А. В., Пискорская С. Ю. Методы гуманитарных исследований при формировании имиджа хип-хоп артистов	60
Лукашова М. А. О необходимости развития навыков публичной речи у студентов высших учебных заведений.....	65
Орлова В. Н., Каур В. В., Смирная А. А. Влияние мечты на профессионально-личностное становление обучающихся.....	70
Пономарев Т. А., Девятловский Д. Н. Профориентация школьников старших классов: проблемы и их решение.....	77
Сафронов В. В. Роль правового образования в системе профессионального становления личности.....	82
Селиванова А. С., Пискорская С. Ю. Особенности преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе	87
Селиванова А. С. Роль корпоративной культуры в профессиональном становлении сотрудников.....	92
Трунина Е. Е., Бегунович Е. Д., Колпакова Ю. А. «Полифонетические» навыки как неотъемлемая часть профессиональной компетентности вокалиста: опыт участия в школе барочной и современной музыки (г. Новосибирск, октябрь 2024)	98
Червяк Н. А., Ковальчишина Н. И. Профессионально-важные качества менеджеров по продажам в контексте построения карьеры	104
Черчес Т. Е., Тимофеева К. Е. Готовность студентов-психологов к инновациям в образовательном процессе	109
Юргенсон Е. А., Флейшман С. А., Столярова С. А. Актуальные проблемы семейного воспитания в современных реалиях	114



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Абакумова А. Д., Пискорская С. Ю. Роль бихевиористского подхода в создании кастомной одежды	120
Азаренок Н. В. Сопровождение психологического здоровья работников как условие повышения эффективности деятельности современной организации	127
Апанасенко А. М., Пискорская С. Ю. Психология власти и влияния в организации.....	133
Брасс А. А. Руководитель и подчиненный: воздействие и информация	137
Веремейчик Л. А., Ворох В. С., Савельева В. А. Психологические особенности поведения населения в чрезвычайных ситуациях	142
Долгих Е. Д., Пискорская С. Ю. Синдром профессионального выгорания у специалистов креативной индустрии	148
Еремеева С. В., Ливак Н. С. Трансформация деструктивных моделей мышления и эмоционального реагирования.....	153
Иванова А. В., Девятловский Д. Н. Невербальные средства коммуникации в работе психолога	159
Кивайко В. Н. Психологические детерминанты приверженности работников к организации	163
Майорова М. И., Аксютенко А. Н. Развитие или деформация. Как социальные сети влияют на личность современной молодежи.....	169
Микелевич Е. Б. Восприимчивость к организационному стрессу и зависть в контексте трудовых отношений	174
Рыбакова Я. В., Пискорская С. Ю. Психологические условия эффективности профессиональной деятельности в учреждениях культуры	179
Середняя О. В., Пискорская С. Ю. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности	184
Таюпова А. Р., Девятловский Д. Н. Буллинг на рабочем месте: сущность, причины, последствия, рекомендации	189
Цуцкарев Г. М., Гудовский И. В. Эргономика рабочего пространства.....	193

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Амельченко В. В., Мухамедвалеева Е. А. Исследование адаптированности студентов в вузе	200
Дуденко Н. А., Ливак Н. С. Профессиональная идентичность студентов: эмпирическое исследование с использованием методики статусов профессиональной идентичности	205
Дуденко Н. А., Ливак Н. С. Формирование профессиональной идентичности студентов.....	211
Казакова А. А., Мухамедвалеева Е. А. Исследование конфликтной компетентности обучающихся	215
Кузнецова В. О., Ливак Н. С. Психолого-педагогическое сопровождение социокультурной адаптации иностранных студентов вуза	220
Кузнецова В. О., Портнягина А. М. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся подросткового возраста	224
Новаш В. А., Ковальчишина Н. И. Механизм применения метафорических ассоциативных карт в процессе профориентации учащихся старших классов	228



Пимченко А. А., Спиглазова М. В., Мухамедвалеева Е. А. Художественно-эстетическое воспитание как фактор развития эмоциональной сферы школьника	233
Филимонова А. Ф. Психологические аспекты преподавания китайского языка в вузе ...	238
Цуцкарев Г. М., Девятловский Д. Н. Soft skills как компонент ключевых компетенций будущих педагогов-психологов.....	243
Сведения об авторах	248

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



Международная научно-практическая конференция

**«Актуальные проблемы
психологии труда:
теория и практика»**



ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

А. А. Бабаева

*старший преподаватель, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: tigashova01@mail.ru*

В статье рассматривается формирование цифровой культуры личности педагога в процессе цифровизации сферы образования. Особое внимание уделяется детерминирующим факторам цифровой культуры и соотношению с информационными и цифровыми компетенциями педагога.

Ключевые слова: *цифровизация, цифровая культура, информационные компетенции, цифровые компетенции, цифровые ценности, личность педагога.*

The article examines the formation of a digital culture of a teacher's personality in the process of digitalization of the education sector. Particular attention is paid to the determining factors of digital culture and the relationship with the information and digital competencies of the teacher.

Key words: *digital culture, information competencies, digital competencies, digital values, teacher's personality.*

Цифровизация многогранный процесс, который давно и качественно проник во все сферы жизнедеятельности человека, общества и государства. Цифровизацию не стоит отождествлять с компьютеризацией и информатизацией общества, так как в отличие от них, процесс цифровизации связан не с освоением информационно-телекоммуникационных технологий, а с переходом в иную среду- цифровую среду. Цифровая среда становится пространством, в котором необходимо не только обладать навыками работы с информационными технологиями и средствами передачи данных, но и существовать как личность.

Информационные компетенции сводятся к знаниям об информационных средствах и ресурсов, а также к возможностям по их использованию и организации в разных сферах жизнедеятельности. Информационные компетенции педагога формируются при внедрении новых информационных технологий в образовательный процесс. В рамках образовательного процесса, педагог взаимодействует с информационной средой, которая направлена на получение, накопление, преобразование информации в предметной области и практическое применение в психолого-педагогической среде.

Цифровые компетенции выступают как совокупность различных компетенций по работе в цифровой среде, в том числе и информационных компетенций, о которых говорилось выше. Однако, сам факт наличия информационных и цифровых компетенций не раскрывает сущность цифровой культуры личности, в том числе личности педагога.

Е.В. Гнатышина определяет цифровую культуру как «сложное системное качество личности, характеризующееся информационным мировоззрением, ориентированным на ценности информационного взаимодействия в цифровой среде, совокупностью знаний, умений и практического опыта информационной деятельности, проявляющееся в организации предметного обучения и методического воздействия на становление обучающихся» [1, с. 7]. Между тем, соглашаясь, что цифровая культура является сложным



системным качеством личности, стоит отметить, что предложенные выше характеристики все же являются не полными. Цифровая культура характеризуется разными аспектами личности, а значит в ее объем должны быть включены не только качества, говорящие о наличии информации и навыков работы с ней, но и другие составляющие общей культуры личности и педагога как такового.

Возможность расширения содержания цифровой культуры связана с феноменом расширения пространства, которое теперь составляет не только реальный мир, но мир виртуального бытия. Шире становятся и представление о месте личности в таком пространстве и её способности вести какую-либо деятельность в новой вселенной. Цифровая культура личности педагога как часть общей культуры, формируется не только при реализации информационных и цифровых компетенций, но и в рамках межкультурного взаимодействия, реализации желаний и возможностей личности, осознания виртуального бытия и многих других аспектов, имеющих ключевое значение для педагога и личности в целом. Цифровая культура становится важным элементом, формирующим мировоззрение человека и общества, а значит не может быть простым набором знаний и умений в области информационных технологий. Очевидно, что в настоящее время педагог должен понимать сущность цифровой культуры и осознавать важность не только информационных навыков, но и иных компонентов, формирующих целое пространство.

Исследования цифровой культуры личности педагога осложняется тем, что до настоящего момента не сложилось единого и точного понятийного аппарата о цифровой культуре в целом, следовательно, не разработаны и компоненты цифровой культуры.

И.Т. Белова дает рабочее определение понятия «цифровая культура педагога» как сложное системное качество личности, характеризующееся совокупностью знаний и опыта деятельности в цифровой среде, решения задач профессиональной деятельности преимущественно с использованием информационно-коммуникационных технологий и выделяет следующие компоненты цифровой культуры педагога: 1) мотивационно-ценностный: общие представления педагогов о значимости, необходимости перехода образования в онлайн-формат, пользе внедрения цифровых устройств в профессиональную деятельность, желание повышать уровень своей цифровой компетентности; 2) когнитивный: знание способов и приёмов действия в цифровом пространстве, стремление к познанию новых форм взаимодействия в цифровой среде, прогнозирование трудностей и поиск путей их решения; 3) операционный: владение информационно-коммуникационными технологиями, применение их для организации образовательного и воспитательного процессов; 4) коммуникативный: знание законов межличностного общения в цифровом пространстве (цифровой этикет), владение навыками виртуального общения и взаимодействия с использованием ИКТ; 5) морально-этический: владение цифровым этикетом, этичное применение информационно-коммуникационных технологий, в том числе соблюдение конфиденциальности цифровых данных, сохранение приватности общения и др.; 6) рефлексивный: умение адекватно оценивать свой уровень развития цифровой культуры, определять сильные и слабые стороны, ставить цели самосовершенствования в цифровой среде. [2, с. 111]. Предложенные компоненты несомненно обладают теоретической научно-исследовательской ценностью для определения цифровой культуры педагога, однако не хватает глубины проработки каждого элемента. Кроме того, большая часть компонентов складывается за счет вовлечения объектов ИКТ, а культура предусматривает наличие и ценностных компонентов, которые просто необходимы личности, а в разрезе цифровизации становятся гибридными.

Ценностно-ориентированная концепция формирования цифровой культуры педагога – сложная, целенаправленная система теоретико-методологических и методико-технологических знаний о формировании цифровой культуры педагога, включающая систему закономерностей и принципов исследуемого процесса, содержательно-смысловое



наполнение, а также условия эффективного функционирования [1, с.8]. Педагог - это не только предметный специалист реализующий образовательную деятельность, но и ценностный ориентир для обучающихся. Педагог транслирует ценности общества и государства, в рамках своей профессиональной деятельности и в цифровой среде трансформирует ориентиры из реального мира в виртуальный, создавая уже новые цифровые ценности. Поэтому ключевым аспектом, подлежащим дальнейшему исследованию, будет являться ядро ценностно-мировоззренческих установок, которые имеют содержательно-смысловое наполнение деятельности личности в цифровом обществе, в том числе при реализации образовательного процесса в цифровой среде. Педагог изначально должен сформировать основные ценностные ориентиры, которые наполнят его цифровую культуру и позволят качественно применять знания об информационных и цифровых образовательных технологиях.

К сожалению, при формировании цифровой культуры личности, современный педагог сталкивается с определенными трудностями. Такие трудности могут быть связаны со спонтанностью развития инструментов общения: социальных сетей, форумов и блогов; в наличии большого количества трендов и их мощного влияния; в опережающих темпах захвата новым поколением цифровой среды, что усилило влияние молодежи на развитие этой плоскости, отсюда сложности с переносом ценностей (взрослые «опаздывают»), то есть появление сетевого сленга, вопросы безопасности данных и отношения к ней, формирование сетевого этикета.

Причины возникновения проблем развития цифровой культуры педагогов заключаются в следующем: сложности в перестройке к новым форматам, отсутствие регламентов; отсутствие достаточной защищенности прав и личной свободы, нет охраны статуса; отсутствие готовности к переменам – выходу в глобальную сеть; цифровая культура требует не только культуры общения, но и развитого эмоционального интеллекта; слишком заметным становится эмоциональное выгорание, что не редкость при большой нагрузке; индивидуализация обучения увеличивается, растет нагрузка при общении с каждым студентом в отдельности [3, с. 190]. Для решения таких проблем, становится возможным говорить о создании педагогом некоторой субличности в цифровом пространстве, которая будет соответствовать ожиданиям образовательной системы государства и при этом учитывать интересы и потребности обучающихся, в педагоге, способном существовать в цифровой образовательной среде «на равных» со студенческим сообществом. Сам по себе такой процесс достаточно сложен для педагога, так еще и отдельным вызовом является выстраивание границ создаваемой субличности, которые не позволят «опуститься» на интеллектуальный и эмоциональный уровень обучающегося в сети. Морально-нравственные ориентиры личности педагога должны трансформироваться в цифровом обществе, а не подавляться под влиянием цифровой среды. Более очевидным становится то, что соблюсти подобный баланс сможет профессионал уже имеющий опыт педагогической работы в реальном мире, который интегрирует личность педагога в виртуальное пространство на основе традиционных образовательных ценностей, добавляя навыки цифрового пространства и инновации современного образования.

К сожалению, прийти к подобному балансу в нужной степени пока не удастся. В большинстве, опытные педагоги расставляют акценты на получение информационных и цифровых компетенций в цифровой образовательной среде, которые ранее им были просто не нужны. При этом, они находятся в процессе «постоянной гонки» за современными информационными средствами и ресурсами, освоение которых является сложным и многоуровневым процессом, особенно для более возрастных специалистов, при этом отодвигая на второй план традиционные ценности образования. Множество курсов повышения квалификации педагогических работников погружает их только в техническую сторону данного вопроса- учит пользоваться цифровыми ресурсами и применять их в



образовательном процессе, но уже созрела необходимость формирования цифровой культуры личности современного педагога, которая должна наполняться ценностями и смыслом само цифровое образовательное пространство.

Между тем, молодые специалисты и/или будущие педагоги уже компетентны в цифровой среде и обладают необходимыми навыками использования цифровых технологий для реализации образовательного процесса, но не имеют реального педагогического опыта и не освоили фундаментальные парадигмы образования, в связи с чем не способны транслировать традиционные ценности и выступать нравственным ориентиром, тем самым попадая на уровень обучающегося, что снижает эффективность и качество образования в сети.

Первичная ориентация на освоение информационных и цифровых технологий и их применение в образовательной среде, подтверждается исследованиями самих педагогических работников. Так, Е.В. Сипачева, старший преподаватель кафедры естественно-математических дисциплин и методики их преподавания ГОУ ДПО «Дон-РИДПО», Донецкой Народной Республики, исследует мнения педагогов Донецкой Народной Республики о проблемах и перспективах цифровизации образования, в частности, о потребности педагогов системы общего образования в ходе повышения квалификации. Значительное внимание в массиве публикаций занимают работы, связанные с внедрением и использованием информационных и дистанционных технологий. Частота употребления данных терминов в 2021 году составила в среднем 7,4 и 6,2 на одну статью соответственно [4, с. 318]. Однако, наступило время не только уметь применять указанные технологии, но и осмыслить статус цифровой реальности и ключевую роль личности педагога в новой образовательной среде, как морального агента.

На основании вышеизложенного, можно определить ключевые аспекты формирования цифровой культуры личности современного педагога:

- основой цифровой культуры являются не только информационные и цифровые компетенции, но и ценностные ориентиры личности педагога, которые транслируются в цифровое пространство;
- современный педагог должен обладать высокими морально-нравственными установками и трансформировать их в свою цифровую субличность для реализации в цифровой образовательной среде;
- личность современного педагога должна быть сбалансирована относительно традиционных ценностей образовательной системы и инновационных технологий, применяемых в образовательном процессе;
- теперь, современный педагог - это не просто уверенный пользователь информационных и цифровых ресурсов, но и моральный агент, ориентир для обучающегося в цифровом образовательном пространстве и целой гибридной вселенной;
- цифровая субличность современного педагога должна отвечать критериям устойчивости и стабильности, которая устанавливает границы и объем возможного влияния на неё и организацию образовательного процесса со стороны цифровой среды и характера взаимодействий в цифровом обществе;
- современный педагог наполняет цифровое образовательное пространство, вносит смысл цифрового образования и преследует цели, связанные с воспитанием подрастающего поколения, передавая культурное наследие общества и страны, а поэтому должен осознавать ответственность не только за привитые профессиональные знания и умения обучающегося, но и за формирование ключевых ценностей его мировоззрения.



Библиографические ссылки

1. Гнатышина Е.В. Ценностно-смысловые ориентиры формирования цифровой культуры будущего педагога Специальность: 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук. Грозный, 2019. – 48 с.
2. Белова, Т. И. Формирование цифровой культуры педагога в эпоху цифровизации образования / Т. И. Белова // Психолого-педагогическая деятельность: сферы сотрудничества и взаимодействия: материалы VI Межрегиональной заочной научно-практической интернет-конференции с международным участием, Кострома, 12–16 октября 2020 года. – Кострома: Костромской государственный университет, 2020. – С. 108-112. – EDN CPVGNE.
3. Неупокоева, Е. Е. Цифровая культура в системе образования: проблемы и их причины, решения / Е. Е. Неупокоева, Н. В. Ломовцева // Непрерывное образование: теория и практика реализации: материалы III Международной научно-практической конференции, 22 января 2020 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : РГППУ, 2020. - С. 188-191. <https://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/31760>
4. Сипачева, Е. В. Формирование цифровой культуры как актуальная проблема системы образования / Е. В. Сипачева // Шамовские педагогические чтения: Сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 22 – 25 января 2022 года. Том Часть 2. – Москва: Научная школа управления образовательными системами, Международная академия наук педагогического образования, «5 за знания», 2022. – С. 316-321. – EDN AJSFKG.

© Бабаева А.А., 2024



ПСИХОДИДАКТИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАВЫКА СООБЩЕНИЯ ПЛОХИХ НОВОСТЕЙ

А. С. Бабурчик

Студент 5 курса, ГрГМУ,

г. Гродно, Беларусь

E-mail: baburcikana@gmail.com

Е. В. Воронко

Заведующий кафедрой психологии и педагогики

Доцент, ГрГМУ, г. Гродно, Беларусь

E-mail: psiholped@gmail.com

В статье представлены особенности разработки и апробации психодидактической технологии формирования плохих новостей у студентов в образовательном процессе медицинского университета. Представлены результаты оценки навыка сообщения плохих новостей до и после прохождения разработанного занятия с элементами тренинга, основанного на протоколе SPIKES.

Ключевые слова: психодидактическая технология, профессионально значимые качества врача, навык сообщения плохих новостей, студенты, протокол SPIKES.

The article presents the features of the development and testing of psychodidactic technology for the formation of bad news among students in the educational process of a medical university. The results of the assessment of the skill of reporting bad news before and after passing the developed lesson with training elements based on the SPIKES protocol are presented.

Keywords: psychodidactic technology, professionally significant qualities of a doctor, bad news reporting skill, students, SPIKES protocol.

В современном мире отмечается значительный прогресс в развитии медицинской сферы, что привело к появлению новых методов диагностики и лечения, повышению общего уровня квалификации врачей и улучшению качества оказываемой медицинской помощи. Многие заболевания, которые до этого не были диагностированы, сейчас не только выявляются, но и поддаются излечению. Однако, несмотря на все имеющиеся достижения науки, существует ряд заболеваний, которые не поддаются известным методам лечения, а также те болезни, которые мы не можем излечить, но можем контролировать. К таким заболеваниям относятся: ВИЧ-инфекция, онкологические заболевания, сахарный диабет, глаукома, психиатрические диагнозы и др. Тяжёлые состояния и неизлечимые заболевания затрагивают каждую сферу медицинских наук, следовательно, каждый врач может столкнуться с ситуацией, в которой он будет курировать неизлечимого пациента.

В таком случае актуальным становится вопрос оказания не только медицинской, но и психологической помощи пациентам с хроническими заболеваниями на инкурабельной стадии развития. В связи с увеличением количества пациентов с терминальной стадией развития заболевания отмечается необходимость оказания адекватной психологической поддержки таким людям, чему способствует организации совместной работы врачей, психологов, психотерапевтов [4]. Психологическая помощь должна быть оказана на всех этапах медицинского сопровождения пациента, в том числе и в момент сообщения о его тяжелом или неизлечимом заболевании.

Сообщение информации о неизлечимом или тяжёлом заболевании является обязанностью лечащего врача, из-за чего врач становится первым человеком, который



сталкивается с эмоциональной реакцией человека на плохие новости. Под «плохими новостями» понимается любая информация, которая способна значительно изменить представление человека о своём будущем. Примеры «плохих новостей»: подтверждение онкологического диагноза или сообщение о его рецидиве, сообщение родственникам о недееспособности или смерти члена их семьи после перенесённого заболевания, сообщение информации беременной женщине о пороках развития плода и др. Статистические данные показывают, что 86,8% пациентов онкологического профиля желают знать всю информацию о диагнозе, прогнозе и вариантах лечения, но врачи сообщают «плохие новости» пациенту в полном объеме только в 43% случаев. Причинами возникновения подобных проблем становятся, как правило, чувство страха и неудачи, недостаток знаний, затруднения при объяснении пациенту научных сведений доступным ему языком, страх перед эмоциями пациента и недостаток времени на беседу с ним [5].

Это напрямую говорит об актуальности формирования навыка сообщения плохих новостей у врачей любого профиля, так как правильно выстроенный контакт с пациентом становится одной из важнейших составляющих комплаенса, что напрямую влияет на эффективность и результативность лечения. Помимо этого, хорошо оказанная эмоциональная поддержка и сочувствие со стороны врача помогут пациенту принять информацию о своём заболевании и избежать импульсивных и необдуманных поступков с его стороны.

Формирование навыка сообщения «плохих новостей» должно, на наш взгляд, начинаться на вузовском этапе профессионализации и носить исключительно практикоориентированный характер. Обучение студентов в медицинском университете – это сложный и многозадачный процесс, в котором происходит не только поэтапное изучение медицинских наук различных направлений, но и реализуются практически все направления воспитательного воздействия: идеологическое, гражданское и патриотическое, духовно-нравственное, воспитание психологической культуры и др. Основным направлением образовательного процесса в медицинском университете выступает трудовое и профессиональное воспитание, целью которого становится формирование профессионально значимых качеств врача [3].

Профессионально значимые качества – это отдельные динамические черты, психические и психомоторные свойства физического качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определённой профессии, способствующие успешному овладению этой профессией [6]. К профессионально значимым качествам врача относятся такие, как: ответственность, терпение, тактичность, эмоциональная устойчивость, уравновешенность, навыки эффективного общения с различным контингентом, умение наладить контакт, сочувствие, сопереживание и другие [3].

Помимо приобретения перечисленных качеств, будущий врач должен обладать рядом специфических коммуникативных навыков для обеспечения эффективного взаимодействия «врач-пациент» и «врач-медицинский персонал», так как медицинская профессия – это та сфера человеческой деятельности, в которой важную роль играет взаимодействие «человек-человек». Межличностное общение здесь выполняет не только информационную функцию (сообщение данных о диагнозе и способах лечения), но и коммуникативную функцию, функцию воздействия, то есть осознание причастности врача к событиям, происходящим в жизни пациента, и его возможность повлиять на те решения, которые принимает пациент [8].

К важным коммуникативным навыкам в сфере «врач-пациент», который врачи должны приобрести в процессе обучения в университете, мы относим навык сообщения плохих новостей. Исследование мнения пациентов показало, что форма преподнесения информации о диагнозе оказалась более травматичной, чем сама информация о диагнозе [2].



Следовательно, одной из важных целей обучения в медицинском университете становится формирование навыка сообщения плохих новостей.

Для достижения поставленной цели нами была разработана психодидактическая технология формирования навыка сообщения плохих новостей. Она реализована в рамках учебного занятия с элементами тренинга по дисциплинам «Профессиональная коммуникация в медицине» и «Биомедицинская этика»/раздел «Коммуникация в здравоохранении».

Психодидактическая технология – это совокупность взаимосвязанных приемов, способов и их последовательности для достижения поставленной в образовательном процессе цели за заданное время и с оптимальными затратами. Она представляет собой субъект-субъектное взаимодействие обучающего и обучающихся, учитывающее их индивидуальные особенности и комплексно воздействующее на мотивационно-потребностную, эмоционально-волевую и когнитивную сферы личности в целостном педагогическом процессе [3].

Структура психодидактической технологии включает шесть компонентов, каждый из которых реализован нами при разработке занятия с элементами тренинга.

Мотивирующий компонент обосновывал мотивацию студентов к учебной деятельности и актуальность применения коммуникативных навыков во взаимодействии «врач-пациент».

Целевой компонент определял основную цель (психологическую) – формирование навыка сообщения плохих новостей и диагностические цели (дидактические и психологические) – усвоение основных понятий учебных дисциплин, развитие эмпатии, рефлексии, контактности. Реализовывался во всех структурных компонентах технологии, включённых в каждую часть каждого учебного занятия. Целевой компонент является основным – на основе цели строится вся цепочка компонентов технологии, взаимосвязанных между собой.

Содержательный компонент охватывал учебный материал в соответствии с образовательным стандартом и учебными программами по дисциплинам «Профессиональная коммуникация в медицине» и «Биомедицинская этика / раздел «Коммуникация в здравоохранении»» по специальностям 1 – 79 01 01 «Лечебное дело», 1 – 79 01 02 «Педиатрия», 1 – 79 01 04 «Медико-диагностическое дело». Отбор средств обучения осуществлялся с учетом дидактических принципов (сознательности и активности, наглядности, связи теории с практикой) и индивидуального подхода.

Организационный компонент предусматривал реализацию содержательного компонента использованием интерактивных, ролевых (проигрывание ролевых ситуаций) игр, арт-терапевтических методов, анализа конкретных ситуаций, социально-психологического тренинга

Операциональный компонент предполагает поэтапное достижение диагностических целей, усвоение основных понятий курса (коммуникация, общение, коммуникативный навык, скрипт), приобретение навыков и умений самопонимания и понимания других людей, рефлексии, умения анализировать и прогнозировать действия другого.

Диагностический компонент – включает оценку навыка с помощью методики оценки сообщения плохих новостей после проведённого занятия с элементами тренинга, что позволяет осуществить обратную связь.

Для отражения эффективности разработанной психодидактической технологии мы провели ряд формирующих экспериментов с использованием методики «BreakingBadNewsAssessmentSchedule (BAS)» (автор Miller S.J.) в адаптации Е.Ю. Васильевой, Л.Н. Кузьминой, Е.В. Дьяченко. В представленной методике были выделены 3 уровня сформированности готовности – низкий (ниже 50,0%), средний (50,0-69,9%) и высокий (70,0-100,0%). Для определения уровней готовности суммы реальных



отметок респондентов по разделам соотносились с суммами такого же количества высших (отличных) отметок [1].

Оценка проводилась с предоставлением студентам стандартизированного пациента, которому им следовало сообщить «плохие новости» до и после проведения занятия с элементами тренинга. В эксперименте приняли участие 6 групп студентов 1, 3, 4 и 6 курсов, обучающихся по специальности: «Лечебное дело», «Медико-психологическое дело» и «Педиатрия» (N=40).

До проведения разработанного занятия с элементами тренинга были получены следующие показатели: средний уровень сформированности отмечается у 32 испытуемых (80%), низкий уровень – 8 испытуемых (20%).

После проведения специализированного занятия с элементами тренинга мы получили следующие показатели: высокий уровень сформированности отмечается у 39 испытуемых (97,5%), средний уровень – 1 испытуемый (2,5%).

Оценка навыка сообщения плохих новостей до и после проведения занятия с элементами тренинга показала улучшение результатов в 100% случаев. Наиболее проблемной сферой, которая не показала значительных улучшений до и после проведения занятия является контроль за временными рамками, а именно: обозначение того факта, что количество времени ограничено. Улучшение результатов по данному показателю не отмечалось в 68% случаев (у 27 испытуемых).

На основе полученных результатов можем сделать вывод, что разработанная психодидактическая технология формирования навыка сообщения плохих новостей у студентов в образовательном процессе медицинского университета является эффективной. Изначально студенты имеют средний уровень сформированности навыка сообщения плохих новостей. После проведения практико-ориентированного занятия с элементами тренинга у студентов констатируется более высокий уровень сформированности навыка сообщения плохих новостей. Результаты исследования говорят о том, что особое внимание требуется уделить вопросу «контроля за временными рамками».

Библиографические ссылки

1. Васильева, Е.Ю. Оценка навыков сообщения плохих новостей пациенту: адаптация и валидизация методики «Breakingbadnewsassessmentschedule (BAS)»/ Е.Ю. Васильева, Л.Н. Кузьмина, Е.В.Дьяченко// Медицинское образование и профессиональное развитие. –2023. –Т. 14. –№ 4. –С. 22-39.
2. Вольферц, М.В. Проблема сообщения «плохих новостей» через призму философского осмысления смерти /М.В. Вольферц, Ю.С. Апполонова, П.М. Серединский // Философские дескрипты, 1 [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49904489>. – Дата доступа: 03.11.2024.
3. Воронко, Е.В. Минимизация вторичной алекситимии студентов в образовательном процессе учреждений высшего медицинского образования :дис. ...канд. психол. наук : 19.00.01. / Е.В. Воронко. – Гродно, 2017. – 269 л.
4. Джелиева, З.Т., Психологические особенности и состояния инкурабельных больных / З.Т. Джелиева, Е.Л. Быдтаева // Вестник Северо-осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова, 4 [Электронные ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23523524>. – Дата доступа: 12.11 2024.
5. Котов, М.А. Как сообщать плохие новости максимально эффективно? Протокол SPIKES для сообщения «плохих новостей» / М.А. Котов, В.В. Гуцин // Эндоскопическая хирургия, 5 [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа : <https://www.mediasphera.ru/issues/endoskopicheskaya-khirurgiya/2018/5/>. – Дата доступа : 18.05.2024.



6. Марищук, В. Л. Психологические основы формирования профессионального значимых качеств :автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / В. Л. Марищук ; Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1982. – 32 с.
7. Марищук, В. Л. Тренинг профессионально ориентированной риторики : учеб.пособие / В. Л. Марищук, Л. В. Марищук. – СПб. : Воен. ин-т физ. культуры, 2007. – 133 с.
8. Медведев, Н.В. Значение формирования коммуникативных навыков в процессе воспитания врача: материалы конференции «ЯЗЫК. ОБРАЗОВАНИЕ. КУЛЬТУРА», 20-30 апреля 2016 г. / Н. В. Медведев, Н.К. Горшунова / Курск.гос. мед.ун-т. – Курск, 2016.

© Бабурчик А.С., Воронко Е.В., 2024



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА КАК ОСНОВА СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

А. С. Бегалинов

*и.о. ассоциированного профессора Международного
университета информационных технологий
МУИТ, г. Алматы, Казахстан*

М. С. Ашилова

*ассоциированный профессор Казахского университета
международных отношений и мировых языков имени Абылай хана
КазУМОиМЯим. Абылай хана, г. Алматы, Казахстан*

К. К. Бегалинова

*профессор Казахского национального университета имени аль-Фараби
КазНУ им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан
E-mail: kalima910@mail.ru*

В статье речь идет об этических основах профессионального становления личности. Показывается, что мораль представляет единство сознания, практики и отношений, пронизывающих все сферы жизни, включая и трудовую деятельность. Дается определение профессиональной морали как требований морали, связанных с выполнением той или иной деятельности. Анализируется развитие профессиональной морали в различных исторических типах общества. Особое внимание уделяется проблемам профессионального формирования и развития личности в современных условиях.

Ключевые слова: *профессиональная этика, этические ценности, личность, производственные отношения, труд, традиции, долг.*

The article deals with the ethical foundations of professional development of personality. It is shown that morality represents the unity of consciousness, practice and relationships that permeate all spheres of life, including work activity. A definition of professional morality is given as the moral requirements associated with the performance of a particular activity. The development of professional morality in various historical types of society is analyzed. Particular attention is paid to the problems of professional formation and personal development in modern conditions.

Key words: *professional ethics, ethical values, personality, industrial relations, work, traditions, duty.*

Мораль возникла и развивалась в ответ на социально-историческую необходимость регулировать взаимоотношения людей в обществе. Осуществляя это регулирование, мораль так или иначе сочетает индивидуальные интересы человека с групповыми интересами, интересами рода, общества в целом. При этом она выступает от имени интересов определенной человеческой общности, но в то же время служит обеспечению индивидуальных интересов. Структурно развитая мораль представляет собой сложное единство нравственного сознания, нравственной практики и нравственных отношений. Нравственные отношения пронизывают все сферы общественной жизни, в том числе, естественно, и трудовую деятельность людей, при этом последняя, именно разделение труда, накладывает определенный отпечаток на характер моральных норм.



Совершенствование производственных отношений, общественное разделение труда в ходе исторического развития человечества привели к возникновению определенных профессиональных групп, к выделению профессий. Зарождение профессии как рода трудовой деятельности, которая явилась источником существования конкретных людей, не только потребовало от них определенных способностей и специальной подготовки, но и обусловило определенные профессиональные отношения между ними. В зависимости от особенностей труда, его объема, задач, приемов и орудий в профессиональных отношениях начали складываться определенные типичные ситуации. Именно они придали качественную устойчивость таким отношениям, предопределили специфику профессии и ее относительную самостоятельность [1].

В свою очередь, возникновение качественной устойчивости профессиональных отношений явилось основой для формирования у представителей конкретной профессии особых нравственных установок и ориентаций, переживаний и оценок, убеждений, склонностей и привычек. С этого момента и можно говорить о возникновении профессиональной морали. Итак, профессиональная мораль – это специфические требования нравственности, связанные с выполнением той или иной профессиональной деятельности.

Требования профессиональной морали затрагивают, в первую очередь, представителей тех профессии, которые по роду своей деятельности вступают в непосредственный контакт с людьми. Своеобразие отношений в каждой из таких профессий (врач – больной, учитель – ученик, продавец – покупатель и т.д.) порождает особые нравственные требования и оценки. Например, критиковать недостатки человека – правое дело, но педагогическая этика не допускает делать замечания учителю в присутствии учащихся, а профессиональная мораль продавца не позволяет прямо говорить покупателю о недостатках его внешности, изъянах фигуры, плохом воспитании или вкусе. В целом же профессиональная мораль относится к общественной морали как особенное к общему. Нормы и принципы профессиональной морали конкретизируют общие нормы и принципы нравственности применительно к условиям того или иного рода профессиональной деятельности.

Развиваясь в классово-антагонистических обществах, профессиональная мораль не могла не испытывать на себе довлеющего влияния господствующей морали эксплуататорских классов, которая оказывала на нее деформирующее влияние. Профессиональная мораль в классово-антагонистическом обществе имеет противоречивый, двойственный характер. С одной стороны, он неизбежно, хотя и специфически, отражает господствующие производственные отношения, идеологию и политику эксплуататорских классов, то есть выступает в качестве одного из показателей общего состояния морали (прежде всего господствующей) в конкретно- исторических условиях. С другой же стороны, он является наследником и продолжателем прогрессивных нравственных традиций в различных видах профессиональной деятельности [2].

В зависимости от экономической, идеологической и политической обстановки в обществе каждая из названных тенденций может становиться доминирующей. Так, согласно положениям, высказанным еще древнеиндийскими врачами и этиками, требованиям «Клятвы Гиппократата» врач должен быть совестливым, скромным и бескорыстным. Так, всемирно известная и до сих пор почитаемая врачами «Клятва Гиппократата» гласит: «В какой бы дом я ни вошел, я войду туда для пользы больного, будучи далек от всего намеренного, несправедливого и пагубного... Я направляю режим больных к их выгоде сообразно с моими силами и моим размышлением, воздерживаясь от причинения всякого вреда и несправедливости». Однако эти правила, требования уже нарушаются в классово-антагонистическом обществе. Так, уже в одном из правил кодекса врачебных корпораций XII в. прямо указывается: «Первое посещение больного должно всегда иметь место во время



ожесточения болезни. В то же время улавливайся о гонораре: когда больной выздоровеет, он все забудет. Гонорар потребуй как можно больше, за даровые услуги тебя никто не будет благодарить». Таким образом, ни о бескорыстии, ни о скромности, ни о совестливости никакой речи уже не идет.

Итак, прогрессивные нравственные традиции в профессиональной морали в эксплуататорском обществе отодвигаются на задний план не только путем принятия какого-либо корпоративного акта – кодекса, присяги или клятвы, но и путем прямого нарушения действующих принципов и норм профессиональной морали. Ф. Энгельс по этому поводу говорил: «В действительности каждый класс и даже каждая профессия имеют свою собственную мораль, которую они притом же нарушают всякий раз, когда могут сделать это безнаказанно» [3, с.238-239]. Ф. Энгельс в цитируемой работе «Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии» в данном случае показывает неприемлемость фейербаховской теории морали, скроенной «для всех времен, для всех народов, для всех обстоятельств» и объясняет причины этой неприемлемости. Одной из таких причин как раз и является то, что в классово-антагонистическом обществе сама мораль, созданная и поддерживаемая представителями эксплуататорских классов или представителями отдельных профессий (как правило, выходцами из этих же классов), нарушается ими же в случае безнаказанности. Истории известно множество примеров подобного поведения. В той же «Клятве Гиппократ», отражающей прогрессивные традиции профессионального долга врача, указано: «Я не дам никому просимого у меня смертельного средства и не покажу пути для подобного замысла». Однако уже врачи Древней Греции и Рима, прикрываясь волей властителей, а, следовательно, и их защитой (что, естественно, вело к личной безнаказанности), приготавливали яды и вскрывали вены осужденным к смертной казни, выступая в качестве палачей. Или же, фашистским врачам полностью развязало руки заявление рейхсфюрера СС Гимлера, в котором говорилось, что он рассматривает лиц, которые все ещё отвергают опыты на людях, как предателей и государственных изменников. Обретя безнаказанность, фашистские врачи провели серии «экспериментов» над заключенными концлагерей по переохлаждению, обезвоживанию организма, заражению сыпным тифом, вирусами других болезней и сотней других бесчеловечных опытов, которые вызвали смерть подавляющего большинства испытуемых [4].

Чем, как не заранее обеспеченной безнаказанностью можно объяснить грубейшие нарушения профессионального долга буржуазными юристами в ходе целого ряда политических процессов XX века? Нарушения требований профессионального долга буржуазными врачами, юристами и другими представителями так называемых свободных профессий в капиталистическом обществе стали почти нормой. Капитализм извращает и сводит на нет прогрессивные тенденции профессиональной морали. «Буржуазия, – писали К. Маркс и Ф. Энгельс, – лишила священного ореола все роды деятельности, которые до тех пор считались почетными и на которые смотрели с благоговейным трепетом. Врача, юриста, священника, поэта, человека науки она превратила в своих платных наемных работников» [5, с.427]. В настоящее время мир переживает не только глубокий экономический, но и идейно-политический кризис, который продолжает усиливаться. В этих условиях профессиональная мораль превращается фактически в корпоративную. В процессе насаждения буржуазией так называемой «массовой культуры», профессиональный долг буржуазного специалиста полностью теряет свой творческий прогрессивный характер и практически отождествляется с нормами, правилами и ритуалами, формально применяемыми в определенной профессиональной, а точнее корпоративной, группе. Этим и объясняются нарушения не только прогрессивных требований профессионального долга, но и элементарных общечеловеческих нравственных норм.

Таким образом, в буржуазном обществе, раздираемом непримиримыми социальными противоречиями, профессиональная мораль в целом не может в полной мере выполнять свои



гуманистические функции, не могут полностью наследовать, а тем более развивать прогрессивные традиции. Некоторые буржуазные философы выдвигают идею о «нейтральной» профессиональной этике. С этой идеей никак нельзя согласиться. С одной стороны, как мы уже показали, жизненные условия буржуазного общества направленно воздействуют на сознание ученых и других специалистов, порождая кастовость, отчужденность «мира профессионалов» от гуманистических задач науки и потребностей социального прогресса. В результате либо требования профессиональной этики становятся расплывчатыми и утопическими, либо принимаются формально, в фактическом поведении специалистов не реализуются. С другой стороны, капитализм ставит профессиональные знания на службу своим антигуманным целям, не принимая во внимание моральные соображения специалистов. В такой ситуации иллюзорная идея о внеклассовой этике профессионала только маскирует служение части интеллигенции интересам господствующего класса [2].

Только при подлинно демократическом, гуманистическом обществе возможно стирание различий в степени развития морального сознания профессиональных групп. При таком обществе отпадет необходимость в «корпоративной морали» как выразительнице обособленных групповых интересов, поскольку в самом существенном, профессиональные и общественные интересы здесь совпадают. Достоинство всякого конкретного вида труда, всякой профессии, в конечном счете, утверждается тем, насколько последовательно воплощают в своей деятельности ее представители общие принципы гуманистической нравственности.

Регуляция деятельности в той или иной профессии производится особыми правовыми средствами. Профессиональные обязанности закрепляются в конституциях стран, фиксируются в различных присягах, в законодательных положениях и служебных установлениях, которые оформляются как государственный документ, а их нарушение влечет за собой уголовную или дисциплинарную ответственность. Кроме этих видов ответственности, огромную роль играет мера моральной ответственности.

Общие моральные представления, нормы и оценки основательнее и глубже улавливают перемены в общественных требованиях к деятельности тех или иных профессиональных групп. Поэтому именно они, прежде всего, стимулируют обобщение морального опыта, на основе которого и возникают новые нормы и запреты в профессиональной морали. Передовое общественное мнение и передовое мнение самих профессиональных групп служат решающим средством преодоления (или преобразования) отживших норм и оценок, способствуя утверждению новых, прогрессивных. Необходимость повышенных моральных требований, а, следовательно, и особой профессиональной морали, как показывает исторический опыт, проявляется, прежде всего, во врачебной, юридической, педагогической, научной, журналистской и художественной деятельности, то есть в тех сферах, которые непосредственно связаны с воспитанием и удовлетворением потребностей личности. Особые моральные кодексы складываются и в тех видах деятельности, которые, строго говоря, связаны не с профессиональным разделением труда, а с исполнением каких-то специфических общественных функций. Например, воинской службы, при охране общественного порядка (этика милицейской службы), в сфере торговли и услуг, в области спорта. Существует, к примеру, этический кодекс Олимпийских игр. О профессиональной морали можно говорить и применительно к другим профессиям в той мере, в какой в них формируются нравственные отношения между руководителями и подчиненными, между сотрудниками разных рангов и специальностей. Эти отношения регулируются служебной этикой. Недаром сейчас все чаще обращают внимание на этику управляющего, этику инженера и т.д. Как видите, видов профессиональных этик много. Из всего этого многообразия видов профессиональной этики рассмотрим этику педагога.



Основной профессиональной обязанностью педагога является обучение и воспитание подрастающего поколения. Перед обществом, перед государством педагог несет ответственность не только за настоящее конкретного ученика, но и за его будущее, а в конечном итоге за будущее человечества. Передавая знания и социальный опыт детям, педагог участвует в изменении социальной среды, в преобразовании общества и тем самым способствует эффективному решению других главных задач государства. Поэтому, педагог обязан не только иметь глубокие и всесторонние знания, но и быть просветителем и распространителем знаний, патриотом и интернационалистом. Среди всей совокупности профессиональных нравственных отношений педагога его отношение к ученикам является центральным, определяющим основные обязанности профессионального долга. При этом, педагог обязан помнить, что учащийся всегда выступает не только объектом учебно-воспитательного процесса, но и активным его субъектом, конечно, при ведущей роли педагога. Поэтому, любовь к детям, к педагогической профессии является обязательной чертой педагога. Именно любовь к детям, доброжелательность к ним создают обстановку взаимного доверия между педагогом и учащимися. Такая любовь не имеет ничего общего с всепрощением и сентиментальностью. Педагог обязан быть требовательным и принципиальным. На основе личного примера возникает авторитет педагога и педагогического коллектива в целом. Со стороны педагога не допустимы немотивированные, необоснованные требования и запреты, навязывание, во что бы то ни стало, своих мнений. Требовательность всегда должна соединяться с уважением к учащимся, с верой в них. Принципиальность, требовательность, уважение и доверие к учащимся проявляются в справедливости – качестве, нужном каждому советскому педагогу. Справедливость – это объективность, единство требований к оценке знаний и дисциплины учащихся, отсутствие пристрастности и предвзятого отношения к ним, отсутствие «любимчиков» и «нелюбимчиков» в классе. Несоблюдение такта, отсутствие душевного равновесия, доброжелательности с его стороны наносят психическую травму учащемуся, которая в некоторых случаях может даже привести к возникновению дидактогенного (с греч. обучающий) невроза у последнего.

Взаимоотношения в педагогическом коллективе должны быть построены на принципах справедливости, коллегиальности, охраны авторитета педагога. Педагог обязан относиться с уважением и доброжелательностью к своим коллегам, обмениваться с ними педагогическим опытом, оказывать тактичную помощь начинающим молодым учителям, придерживаться существующих в коллективе единых требований к ученикам в процессе обучения и воспитания. Здесь недопустимы неуважительное отношение к менее опытному или менее талантливому коллеге, «предметное чванство», «профессиональная зависть», недопустимо обсуждение с учащимися действий других учителей [6].

Добросовестное выполнение обязанностей перед педагогическим коллективом предполагает наличие чувства ответственности за коллектив. Такое чувство, а также творческое отношение учителя к выполнению своих обязанностей создают благоприятную нравственно-психологическую атмосферу в школе. Жизнь и деятельность выдающихся педагогов прошлого дают блестящие образцы добросовестного и страстного исполнения профессионального долга учителя.

Развитие экономики, науки, культуры, возрастание требований к компетентности работника побуждают в наши дни все чаще говорить о профессионализме как мере деловых качеств специалиста. Однако, само понятие профессионализма будет обеднено, если ограничить его суммой чисто профессиональных знаний и навыков. Подлинный профессионализм неизбежно включает в себя профессиональный долг, профессиональную ответственность. От того, насколько слитны в человеке чисто профессиональные и нравственные начала, насколько они едины, зависят успех дела, цельность личности специалиста, мера его творческого самовыражения. Сердцевиной нравственного



воспитания специалиста любой области должна быть его идейно-гражданская закалка, выработка способности к самостоятельной ориентации в трудовой деятельности с помощью профессионально-нравственного идеала, развитых механизмов долга и совести.

Итак, любой специалист всегда и везде обязан руководствоваться принципами и нормами морали, нравственности, повышать свой идейно-политический уровень, профессиональные знания и мастерство.

Библиографические ссылки

1. Котов Д.П. Профессиональный долг. «Знание». М., 1979.
2. Писаренко И.А., Писаренко В.И. Педагогическая этика. Минск, 1975.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч., изд. 2, т. 21.
4. Волкогонов. Воинская этика. М.: Воениздат, 1976.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч., изд. 2, т. 4.
6. Чернокозова В.Н., Чернокозов Н.Н. (И.И.). Этика учителя. Киев. 1973.

© Бегалинов А.С., Ашилова М.С., Бегалинова К.К., 2024



ОНЛАЙН-ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ РЕФЛЕКСИИ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ

Е. В. Бормотова, А. В. Неретина

студенты 3 курса, СибГУ им М.Ф. Решетнева

г. Красноярск, Россия

E-mail: anastasian2810@gmail.com

Д. Н. Девятловский

профессор СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: devyatlovskiy@mail.ru

В данной статье обсуждается проблема влияния обучения на основе комбинированных онлайн-тренингов на формирование рефлексии у студентов высшего учебного заведения. Данная проблема обусловлена условиями стремительной цифровизации образования, онлайн платформы стали неотъемлемой частью учебного процесса. Современные профессии требуют не только глубоких знаний, но и развитой рефлексии – умения анализировать свои действия, мысли и чувства, чтобы расти и совершенствоваться.

Ключевые слова: *рефлексия, социально-психологический тренинг, онлайн-платформы, рефлексивная компетентность, студенты, обратная связь.*

This article discusses the problem of the impact of learning based on combined online trainings on the formation of reflection in students of higher education institutions. This problem is caused by the conditions of rapid digitalization of education, online platforms have become an integral part of the educational process. Modern professions require not only deep knowledge, but also developed reflection - the ability to analyze your actions, thoughts and feelings in order to grow and improve. Combined OD contribute to the development of these skills, and also help students master the communicative competencies necessary for successful work in the online environment.

Key words: *reflection, social and psychological training, online platforms, reflexive competence, students, feedback.*

Педагогическая рефлексия – это важный элемент научного познания, анализируемый с точки зрения психологии и педагогики. Современные исследования направлены на развитие рефлексивных навыков, помогающих человеку осознавать себя и свои возможности.

Рефлексия впервые была упомянута древними философами, описывавшими процесс осознания человеком самого себя. Сократ и Дж. Локк считали рефлексией инструментом самопознания, а Августин Блаженный утверждал, что знание о собственном бытии и сознании является самым достоверным.[1]

Понятие рефлексии появилось в педагогике сравнительно недавно, а термин «педагогическая рефлексия» был введен Б.З. Вульфовым и В.Н. Харькиным. В педагогике рефлексия связана с восприятием педагогом своей личности и возможностей, что помогает лучше понимать учеников и их потребности.[1]

Навыки рефлексии играют важную роль в развитии каждого человека и влияют на процесс обучения. В психологии рефлексивный процесс включает кооперативные и аналитические этапы, позволяющие человеку осознавать свои мысли и действия.



Актуализация включает вхождение субъекта в проблемно-конфликтную ситуацию и апробирование различных стереотипов и личного опыта. Осознание несостоятельности опыта происходит через осознание противоречий в контексте имеющегося опыта и способность к самоанализу и анализу поведения.

Переосмысление включает осмысление проблемно-конфликтной ситуации и себя в ней, что приводит к приобретению нового опыта через осознание и деятельность. Навыки рефлексии заложены в личности каждого человека, и методы их развития включают постановку задач, получение новых знаний и анализ новых знаний.

Рефлексивные методы включают технологию развития критического мышления, состоящую из этапов вызова, осмысления и рефлексии. В педагогике этапы рефлексивных действий включают создание образа предмета изучения и анализ затруднений.

Организация обучения студентов должна ориентироваться на профессиональные стандарты, обеспечивать информационную безопасность, соблюдать приоритет системности и реализовывать парадигму смарт-образования. Это поможет создать информационно-образовательную среду вуза, являющуюся важным условием реализации требований ФГОС нового поколения.

Рефлексия является важным элементом профессиональной подготовки студентов, позволяющим анализировать свою деятельность и вносить в нее изменения. Она помогает выпускникам находить линию саморазвития и корректировать поведение. В литературе нет единого определения рефлексии, но она трактуется как размышление, оценка, самопознание и анализ деятельности.

Педагогические подходы к формированию рефлексивных умений не разработаны, но предлагается использовать рефлексивный тренинг, сочинение-эссе и описание учебных ситуаций. Рефлексивный тренинг помогает студентам анализировать свои действия и предвидеть изменения. Рефлексивные умения важны для успешного протекания учебного процесса и профессиональной вузовской подготовки.

Рефлексивные умения представляют собой осознанные действия, операции и самоотношение, позволяющие объективно анализировать внутренний мир и учебную деятельность. Они помогают управлять профессиональной деятельностью и создавать условия для самообразования. Т. Айсувакова выделяет проблемы, связанные с неспособностью преодолевать трудности в обучении и регулировать свою деятельность [3].

Рефлексия делится на деятельностьную, личностную и поведенческую, что позволяет выделить три группы рефлексивных умений: самопознание, деятельность и поведение. Рефлексивные умения рассматриваются на фоне творческих, гностических и интеллектуальных умений. О. Демьянчук систематизирует рефлексивные умения как действия, входящие в структуру учебной деятельности. О. Раздорская подчеркивает важность профессиональной рефлексии для саморазвития и профессионального роста.

Ю. Бабаян и К. Нор определяют рефлексивную компетентность как вдумчивое и ответственное отношение к деятельности. В педагогической науке накоплен положительный опыт формирования рефлексивных умений. В вузе применяются рефлексивный тренинг, сочинение рефлексивных эссе и описание учебных ситуаций с позиций преподавателя. Для эффективного формирования рефлексивных умений деятельность студентов должна быть профессионально значимой.[4]

При выраженном интересе преподавателей к формированию рефлексивных умений отмечается неразработанность педагогических подходов. Вопрос о включении материала по рефлексии в образовательную программу остается вне научного рассмотрения. Проблема успешного формирования рефлексивных умений в вузе остается актуальной.

Социально-психологический тренинг (СПТ) – это активный метод обучения и учебная дисциплина, направленная на развитие компетентности в общении и межличностном взаимодействии. Включает методы групповой работы, ролевые игры и дискуссии. Возник



как средство воздействия на развитие знаний и умений в области межличностного общения, и термин «тренинг» используется в различных контекстах.

СПТ отличается добровольностью участия, активной позицией участников и высокой степенью эмоционального включения. Включает межличностную обратную связь и прохождение этапов развития группы. Помогает решать задачи интенсивного формирования коммуникативных навыков.

Применяется в подготовке специалистов различных отраслей, особенно связанных с человеческими контактами. Помогает решать задачи формирования социально-гностических навыков, включая адекватное понимание себя, коррекцию самооценки и изучение приемов межличностного взаимодействия.

В условиях цифровизации визуализация становится основой методологии организации обучения и тренинговой работы. Существуют различные виды тренинга, включая психотехнические игры и ролевые игры. Основным объектом воздействия – группа.

Онлайн-формат СПТ набирает популярность из-за развития информационных технологий. Важно создать качественные дистанционные материалы и обеспечить регулярную обратную связь. Визуализация, анимация и симуляция эффективны для работы с визуальной аудиторией.

Преимущества онлайн-тренингов включают оперативность и удобство посещения, возможность для профессионалов, не имеющих возможности присутствовать на очном тренинге, и увеличение количества присутствующих. Недостатки – недостаток реального взаимодействия и возможность потери актуальности виртуальных курсов.

Структура тренинговой программы включает информационный блок, развитие практических навыков и подведение итогов. Опыт проведения тренинга в онлайн-формате требует перестройки занятий из-за технических ограничений, адаптации тренинговых упражнений и использования чата для обратной связи.

Онлайн-формат для студентов предоставляет возможность погружения в профессию с первых дней обучения, повышения учебной мотивации и уверенности в профессиональном выборе, а также увидеть преимущества дистанционного формата работы.

Перевод тренинга в веб-тренинг и семинара в вебинар стал популярным. Теория психологического тренинга рассматривает основные принципы и методы проведения тренингов. Формирование профессиональной и личностной идентичности студентов-психологов достигается активными методами обучения.

Проектирование онлайн-тренинга учитывает технические и психологические аспекты. Роль цифровых технологий в образовании анализируется как улучшающая качество образования. Социально-психологический тренинг рассматривается как метод интерактивного обучения, описываются его преимущества и особенности. Использование технологий визуализации в образовании взрослых помогает улучшить качество обучения.

Развитие рефлексивных умений обучающихся является ключевым аспектом образовательного процесса. Эти умения помогают учащимся самостоятельно перерабатывать и систематизировать знания. Роль педагога изменилась: теперь он выступает не только как транслятор знаний, но и как куратор образовательной деятельности. Однако на уроках иностранного языка учебной рефлексии уделяется недостаточно внимания.

Образовательные онлайн-платформы играют важную роль в развитии рефлексивных умений. Одной из таких платформ является «*Online Test Pad*», предоставляющая широкий функционал для тестирования и дистанционного обучения. Платформы, такие как «*Online Test Pad*», позволяют организовывать учебную рефлексию, включая тестирование и опросы.

Существует множество образовательных онлайн-платформ, которые помогают развивать рефлексивные навыки у учащихся. Например, «*Online Test Pad*» – это инструментальная платформа, которая позволяет проводить тестирование и дистанционное



обучение. Эта платформа предоставляет возможность развивать рефлексивные умения, помогая студентам анализировать свои знания и учебные достижения.

Комплекс упражнений, используемых в «*Online Test Pad*», включает опросы и тесты, направленные на развитие как когнитивно-содержательного, так и операционно-деятельностного компонентов рефлексивных умений. Опросы играют ключевую роль, в то время как тесты выполняют вспомогательную функцию. Упражнения активизируют ретроспективный анализ и развивают умение планировать свою деятельность. Однако многие учащиеся демонстрируют безразличное отношение к рефлексии, что может быть связано с психологической защитой [4].

Онлайн-тренинг помогает студентам развивать рефлексия, глубоко погружаясь в самопознание и самооценку. Он предлагает различные методы для стимулирования рефлексии, включая тесты для самопроверки и активные обсуждения на форумах, позволяя студентам анализировать свои знания и учебные достижения. Использование образовательных онлайн-платформ способствует развитию рефлексивных умений, повышая мотивацию и осознанность студентов в процессе обучения. В результате, онлайн-тренинг способствует формированию навыков саморегуляции и ответственности за собственное образование.

Библиографические ссылки

1. Расковалова, О. С. Педагогическая рефлексия как междисциплинарное понятие / О. С. Расковалова // Педагогические науки. – 2018. – № 1 (26). – С. 73-77.
2. Шорина А. В. Проблема формирования рефлексивных умений студентов в образовательном процессе вуза / Шорина А. В. // Науковедение. – 2015. – № 3. – 9 стр.
3. Мищенко, В. И. Социально-психологический тренинг в онлайн-формате: подготовка и проведение / В. И. Мищенко // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. – 2022. – № 1. – С. 71 – 76.
4. Миркина Ю. З., Сучок А. А. Развитие рефлексивных умений обучающихся с использованием образовательной онлайн-платформы // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». – 2021. – № 3 (11) – С. 23-32.

© Бормотова Е.В., Неретина А.В., Девятловский Д.Н., 2024



ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ СТУДЕНТОВ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ

А. М. Гадилия

доцент кафедры экономической социологии и
психологии предпринимательской деятельности
Белорусского государственного
экономического университета
БГЭУ, г. Минск, Беларусь

Рассматривается проблема эмоциональной устойчивости личности на этапе адаптации студентов к новой деятельности. Приводятся результаты исследования эмоциональной устойчивости студентов-первокурсников.

Ключевые слова: эмоциональная устойчивость, профессиональная деятельность, адаптация, эмоциональная неустойчивость, саморегуляция, профессиональная деятельность.

The problem of emotional stability of personality at the stage of adaptation of students to new activities is considered. The results of a study of the emotional stability of first-year students are presented.

Keywords: emotional stability, professional activity, adaptation, emotional instability, self-regulation, professional activity.

Эмоциональная сфера выступает как сложно организованная система регуляции поведения личности. Снижение эффективности деятельности находится в тесной связи с испытываемыми психоэмоциональными перегрузками, обусловленными как ее спецификой, так и способностью личности управлять своим поведением, что предполагает наличие соответствующих ресурсов. Усложняющаяся современная среда диктует необходимость изучения эмоциональной устойчивости личности и путей ее развития на этапе профессионального становления будущего специалиста. Особое значение она приобретает в контексте первичной социализации в вузе и адаптации студентов к новой деятельности на начальном этапе обучения.

Изучая проблему эмоциональной устойчивости, авторы затрагивают ее различные аспекты, отмечая, что эмоциональная устойчивость – это свойство личности, которое проявляется в напряжённых условиях её деятельности в виде стабильных эмоций, способствующих сохранению направленности и характера действий, адекватных ситуации и целям осуществляющего их человека. По мнению Долговой В.И., эмоциональная устойчивость является результатом целостной функциональной системы эмоциональной саморегуляции напряженной и продуктивной деятельности и системным качеством личности, приобретаемым индивидом и проявляющимся в единстве эмоциональных, интеллектуальных, волевых и других отношений, в которые он вовлекается в условиях напряженной деятельности [1].

М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко в своих работах характеризуют эмоциональную устойчивость как сложное интегральное образование, характеризующееся единством эмоционального, мотивационного, волевого, интеллектуального компонентов [2].

Как особый тип организации существования личности, который обеспечивает максимально эффективное функционирование более сложной системы «человек – среда» в конкретной ситуации, определяет эмоциональную устойчивость Рогачева Т.В. Автор



считает, что можно задавать границы психологической устойчивости, которые сводятся к потенциальным возможностям человека и объективным требованиям конкретной ситуации [4, с.80].

Милерян Е.А. рассматривает эмоциональную устойчивость как невосприимчивость к факторам, оказывающим негативное влияние на психическое здоровье человека. Ученый говорит о том, что ее сформированность на достаточном уровне гарантирует положительные результаты выполнения работы [3].

Студенческий период жизни наиболее продуктивен для развития эмоциональной устойчивости, сознательной саморегуляции и самоконтроля. Как ключевая компетенция студента она интегративна по своей природе и выражается в неподверженности эмоциональных состояний и процессов деструктивным влияниям внешних и внутренних условий, включает в себя совокупность знаний, умений и отношений, необходимых для эффективной реализации основных направлений профессиональной деятельности [6, с.275].

Значение изучения эмоциональной устойчивости студентов на начальном этапе обучения определяется ролью и влиянием эмоций на познавательные процессы и качество деятельности. Эмоциональная устойчивость позволяет уменьшить негативное воздействие сильных эмоциогенных факторов, предупреждает крайний стресс, способствует проявлению готовности к действиям в новой для них ситуации.

Как системную категорию, приобретаемую и проявляющуюся в деятельности субъекта, эмоциональную устойчивость целесообразно развивать в контексте интрапсихической деятельности студентов по профессиональному самоопределению. Эмоциональная устойчивость личности является устойчивой психологической характеристикой, требующей для своего изменения специально организованных условий [5, с.4].

Для изучения особенностей эмоциональной устойчивости студентов-первокурсников нами была использована методика определения эмоциональной устойчивости (стабильности) – неустойчивости (нейротизма, тревожности) Ю.З. Кушнер. Общая оценка дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы свидетельствуют о повышенном уровне тревожности, а точнее об эмоциональной неустойчивости. В исследовании приняли участие 40 студентов дневной формы обучения.

Полученные результаты показали, что 51,3 % студентов-первокурсников проявляют эмоциональную неустойчивость в период адаптации к новой для себя ситуации, что может приводить к нервозности, стрессу, беспокойству, тревожности, рассеянности внимания, и соответственно, сказываться на качестве работы, уверенности в себе, удовлетворенностью собой, мотивации учебной деятельности.

Эмоциональная устойчивость характерна для 48,7 % испытуемых. Это позволяет говорить о том, что в большинстве ситуаций жизнедеятельности студенты с такой характеристикой их эмоциональной сферы способны сохранять благоприятное для успешной учебной работы психическое состояние. Также следует отметить, что для них характерна гибкость в поведении в новых ситуациях, адекватное реагирование в стрессовых и трудных ситуациях, умение восстанавливать эмоциональное равновесие.

Различия в выборке по проявлению эмоциональной устойчивости-неустойчивости незначительны. На наш взгляд, это связано с новой для студентов образовательной средой и теми трудностями на начальном этапе обучения, которые вызывают напряжение, тревогу, беспокойство. В период адаптации студентов-первокурсников развитие представлений о продуктивных копингах дает возможность противостоять трудным жизненным ситуациям и адаптироваться к новым условиям. Способность сохранять эмоциональную стабильность в повседневной жизни и не терять самообладание в небольших стрессовых ситуациях позволяет оставаться эффективным, функционировать в обычном режиме.



Таким образом, как свойство личности эмоциональная устойчивость определяет успешность или неуспешность достижения поставленных целей, выступает в качестве психологического фактора адаптации студентов и может как благоприятствовать, так и замедлять ее. Различные воздействия новой образовательной среды требуют от студентов-первокурсников навыков саморегуляции эмоциональных состояний, регуляции поведения, грамотного распределения и использования имеющихся ресурсов, готовности к реализации целесообразной активности, проявлению оптимальных поведенческих паттернов.

Библиографические ссылки

1. Долгова, В.И. Эмоциональная устойчивость личности: монография / Долгова В.И., Гольева Г.Ю. – М.: Перо, 2014. – 146 с.
2. Дьяченко, И.М., Пономаренко В.А. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости // Вопросы психологии. – 1990. – № 1. – С. 106–113.
3. Милерян, Е. А. Психологический отбор летчиков / Е.А. Милерян. – Киев, 1989. – 149 с.
4. Рогачева, Т.В. Современные подходы к понятию «Психологическая устойчивость» // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности.– 2011. – № 1. — С. 75-84.
5. Рокицкая Ю.А. Развитие адаптационного потенциала эмоциональной устойчивости в профессиональном самоопределении студентов: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07 / Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2010.
6. Суркова, Т. А. Эмоциональная устойчивость у студентов и её взаимосвязь с копинг-стратегиями / Т. А. Суркова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 19 (361). – С. 275-277. – URL: <https://moluch.ru/archive/361/80799/> (дата обращения: 13.11.2024).

© Гадилия А.М., 2024



УСПЕВАЕМОСТЬ СТУДЕНТОВ В СВЯЗИ С ВНУТРЕННИМИ ИНДИВИДУАЛЬНО ЗНАЧИМЫМИ МОТИВАМИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Е. Д. Грицук

студент 5 курса, ПолесГУ,

г. Пинск, Беларусь

E-mail: egriczuk@gmail.com

Е. Б. Микелевич

доцент, ПолесГУ, г. Пинск, Беларусь

E-mail: mikelevich.e@polessu.by

В статье рассматривается вопрос связи успеваемости студентов и внутренних индивидуально значимых мотивов выбора профессии.

Ключевые слова: успеваемость, мотивы выбора профессии, внутренняя индивидуально значимая мотивация.

The article examines the relationship between students' academic performance and internal, individually significant motives for choosing a profession.

Key words: academic performance, motives for choosing a profession, internal individually significant motivation.

В настоящее время большое внимание исследователей уделяется вопросу профессионального самоопределения. Осознанный выбор профессии является одним из основных факторов профессионального успеха, а также играет важную роль в формировании личности профессионала, что оказывает значительно влияние на жизнь человека в целом.

В формировании профессиональной готовности особое место принадлежит мотивационному компоненту, который является «стержневым, своего рода направляющим образованием», так как «вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения» [1, с. 302].

Мотивы, которые приводят человека в профессию, имеют огромный потенциал влияния на успешность его учебно-профессиональной и потом профессиональной деятельности [2, с. 25]. Мотивация профессионального самоопределения рассматривается исследователями как комплекс мотивационных факторов, побуждающих и направляющих процесс профессионального выбора и интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельности человека. В данной структуре выделяют внутренние и внешние по отношению к процессу и результату труда мотивы профессионального выбора.

Внутренние мотивы выбора той или иной профессии – ее общественная и личная значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Внешняя мотивация – это размер заработной платы, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д. Внешние мотивы можно разделить на положительные и отрицательные. К положительным мотивам относятся: материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, то есть ради чего



человек считает нужным приложить свои усилия. К отрицательным мотивам относятся воздействия на личность путем давления, наказаний, критики, осуждения и других санкций негативного характера [3, с. 36].

С целью изучения преобладающих мотивов выбора профессиональной деятельности был проведен опрос среди студентов Полесского государственного университета. Выбранная методика исследования – опросник «Мотивы выбора профессии» Р. В. Овчаровой представляет собой одну из самых информативных методик определения мотивов выбора профессии. Данный опросник представляет собой тест, состоящий из 20 параметров, влияющих на выбор профессии. При прохождении теста респонденту необходимо выразить степень влияния данного критерия на его собственный выбор профессии. При обработке результатов каждый ответ оценивается в баллах от 1 до 5 соответственно. Таким образом, максимальное суммарное количество баллов для каждого типа мотивов равно 25 [2, с. 38].

В исследовании приняли участие 125 студентов Полесского государственного университета, из них 47 студентов биотехнологического факультета (37,6%), 35 студентов инженерного факультета (28%), 11 студентов факультета организации здорового образа жизни (8,8%) и 32 студента факультета экономики и финансов (25,6%). При анализе ответов респондентов за высокой результат по блоку «Внутренние индивидуально значимые мотивы» принимался результат равный 13 баллам и выше. Такие результаты были отмечены у 111 респондентов из 125 опрошенных (88,8%).

В исследовании приняли участие студенты платной («платники») и бюджетной («бюджетники») формы обучения, анализ ответов респондентов проводился с учетом этого фактора. Следует отметить, что в Республике Беларусь принята десятибалльная система оценивания. Исходя из этой системы, как низкая успеваемость был определен балл успеваемости от 5,0 до 6,9, как средняя – балл успеваемости 7,0–7,9, а как высокая – 8,0–10,0. В качестве балла успеваемости был принят средний балл по итогам последней экзаменационной сессии.

Из 111 респондентов, показавших высокий результат по шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы», 29 студентов (26,1%) имеют низкую успеваемость, из них – 21 «бюджетник» и 8 «платников». При этом, большинство студентов бюджетной формы обучения обучаются на инженерном факультете – 9 человек (42,9%), а большинство «платников» (50%) – студентами биотехнологического факультета. Такие результаты могут быть связаны с несоответствием возможностей студентов требованиям образовательной программы – учебные планы данных факультетов предусматривают большое количество сложных технических дисциплин.

Средний уровень успеваемости, среди респондентов, показавших высокий результат по шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы», имеют 42 студента (37,8%), из которых 29 студентов бюджетной формы обучения (69%) и 13 – платной (31%). Такие результаты могут быть обусловлены удовлетворенностью студентов своим уровнем подготовки, дающим возможность получить рабочее место, не требующее высокого уровня профессиональных навыков, но позволяющее работать по избранной специальности.

Оставшиеся 40 респондентов (36,1%), показавшие высокий результат по шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы», имеют высокую успеваемость, при этом абсолютное большинство обучается за счет средств республиканского бюджета – 37 человек (92,5%). Такие результаты могут быть связаны с материальным стимулом – чем выше средний балл успеваемости, тем больше повышающий коэффициент стипендии. Студенты платной формы обучения не имеют такого стимула, с чем может быть связано отсутствие стремления получать более высокие отметки. Кроме того, высокая успеваемость свидетельствует о высоком уровне профессиональной подготовки, что дает студентам преимущество при собеседовании с потенциальными работодателями.



Низкий результат по шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы» был отмечен у 14 респондентов (11,2 % от общего количества опрошенных). Из них 6 респондентов имеют низкую успеваемость (42,9%), 5 респондентов – среднюю успеваемость (35,7%), и 3 респондента – высокую успеваемость (21,4%).

Следует отметить, что все 14 респондентов, показали низкий результат не только по шкале «Внутренние индивидуально значимые мотивы», но и по другим трем шкалам – «Внутренние социально значимые мотивы», «Внешние положительные мотивы» и «Внешние отрицательные мотивы». При этом, из 14 респондентов 2 являются «платниками» (14,3%) и имеют низкую успеваемость. Такие результаты могут быть обусловлены неудовлетворенностью избранной специальностью. Кроме того, вероятно, что студенты, по тем или иным обстоятельствам не смогли поступить на желаемую специальность или в желаемый университет.

Результаты исследования показывают, что большая часть студентов, имеющих высокий уровень внутренней индивидуально значимой мотивации выбора профессии, имеют среднюю и высокую успеваемость, что позволяет говорить об удовлетворенности обучением и стремлению к развитию профессиональных навыков. Мотивация выбора профессии, несомненно, является значимым фактором, определяющим успеваемость, но не единственным, поскольку на успеваемость также влияет ряд других факторов, таких как организация процесса обучения, когнитивные способности студента и др. Кроме того, на успеваемость может повлиять психологический климат группы, отношения в семье, дополнительная занятость студента (кружки, секции, подработка и тд.), а также состояние здоровья и многие другие факторы.

Низкий уровень внутренней индивидуально значимой мотивации у студентов заслуживает особого внимания, в особенности у студентов с низкой успеваемостью, поскольку такие результаты могут быть обусловлены неудовлетворенностью избранной специальностью, что может негативно сказаться на поведении и состоянии здоровья студента. Таким образом, полученные результаты могут быть использованы социальными педагогами и педагогами-психологами для проведения индивидуальной коррекционной работы.

Библиографические ссылки

1. Богомолова, О.Ю. Проблема мотивационной готовности к выбору профессии у студентов вузов / О.Ю. Богомолова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 8. – С. 302–304.
2. Катаева, Л.И. Обоснование актуальности психолого-акмеологического сопровождения личностно-профессионального самоопределения студентов-психологов / Л.И. Катаева // Акмеология. – 2017. – № 64. – С. 24–29.
3. Врублевская, М.М. Профориентационная работа в школе: Методические рекомендации / М.М. Врублевская, О.В. Зыкова. – Магнитогорск: МаГУ, 2004. – 80 с.

© Грицук Е.Д., Микелевич Е.Б., 2024



ДУХОВНЫЕ СФЕРЫ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА

А. А. Домасевич

студент 2 курса, БГЭУ,

г. Минск, Республика Беларусь

E-mail: domasevich.sanya@mail.ru

И. Л. Васильева

к. ф. н., доцент БГЭУ, г. Минск, Республика Беларусь

В статье рассматриваются три основные сферы жизни человека: общественная, личная и сокровенная. Общественная сфера включает взаимодействие с обществом, участие в работе, учебе и общественной деятельности. Личная сфера охватывает отношения с близкими людьми, семьей и друзьями, а также личные интересы и хобби. Сокровенная сфера включает внутренние мысли, чувства, мечты и личные переживания, которые часто остаются скрытыми от окружающих.

Эти сферы взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга, создавая целостную картину человеческой жизни. Понимание и балансировка этих сфер способствуют личностному росту, социальной активности и эмоциональному благополучию.

В статье подчеркивается важность различных аспектов существования и их влияние на социальную идентичность и культурное понимание, что способствует гармоничному и полноценному существованию.

Ключевые слова: *внутренний мир человека, сферы человеческой жизни, сокровенный мир человека.*

The article examines three main spheres of human life: public, private, and intimate. The public sphere includes interaction with society, participation in work, study, and social activities. The private sphere includes relationships with loved ones, family, and friends, as well as personal interests and hobbies. The intimate sphere includes inner thoughts, feelings, dreams, and personal experiences that often remain hidden from others.

These spheres are interconnected and complement each other, creating a holistic picture of human life. Understanding and balancing these spheres contribute to personal growth, social activity, and emotional well-being.

The article emphasizes the importance of various aspects of existence and their impact on social identity and cultural understanding, which contributes to a harmonious and fulfilling existence.

Key words: *inner world of a person, spheres of human life, secret world of person.*

Человеческая жизнь – это сложное полотно, сотканное из различных нитей опыта, взаимодействия сообществом и личного развития. Концепция сфер человеческой жизни относится к отдельным областям существования, на которые сильно влияет степень участия в них других людей. Эта классификация важна для понимания того, как отношения формируют наш опыт, убеждения и общее благополучие. Социальные взаимодействия являются неотъемлемой частью этого процесса, поскольку они обеспечивают контекст, поддержку и обратную связь, которые формируют индивидуальную жизнь. Поэтому жизнь человека можно разделить на несколько сфер в зависимости от степени участия других людей.

Жизнь человека можно разделить на несколько сфер в зависимости от степени участия других людей:



1. Общественная (Публичная);
2. Личная;
3. Сокровенная.

Общественная (Публичная) – это та часть жизни, которая связана с взаимодействием с обществом. Сюда входят работа, учеба, общественная деятельность, участие в различных мероприятиях и т. д. Общественная жизнь — это сфера деятельности, которая включает в себя взаимодействие людей в обществе, участие в общественных событиях, мероприятиях, а также проявление личностей в медиа и социальных сетях. Она охватывает различные аспекты, такие как политика, культура, искусство и бизнес, и часто включает в себя публичные выступления, пресс-конференции, акции и другие формы общения с аудиторией. В публичной жизни важное значение имеют общественное мнение и репутация, которые могут оказывать значительное влияние на карьеру и личную жизнь людей.

Социальная сфера охватывает более широкий спектр отношений и взаимодействий, часто включая знакомых, коллег и членов сообщества. Эта сфера характеризуется более публичным измерением жизни, когда люди участвуют в различных социальных средах, таких как школы, рабочие места и общественные мероприятия. Социальная сфера играет решающую роль в формировании социальной идентичности и культурного понимания человека, поскольку она знакомит его с разнообразными точками зрения и опытом, она дает возможность социализации и развития человеческой личности.

Характеристики социальной сферы отмечены разной степенью знакомства и эмоциональной связи. Отношения в социальной сфере могут быть более поверхностными, характеризующимися вежливым общением и социальными нормами. Тем не менее, эти взаимодействия необходимы для развития важнейших социальных навыков, таких как общение и сотрудничество. Участие в групповых мероприятиях, будь то спорт, клубы или волонтерская работа, способствует командной работе и чувству общности, социальная сфера служит для людей платформой для выражения своей идентичности и убеждений, что позволяет повысить социальную активность.

Кроме того, социальная сфера открывает возможности для налаживания связей, которые могут привести к профессиональному росту и личному обогащению. Благодаря социальному взаимодействию люди получают доступ к ресурсам, знаниям и наставничеству, которые могут улучшить их жизненный опыт. Взаимодействие между личной и социальной сферами иллюстрирует важность отношений в преодолении сложностей современной жизни. В конечном счете, в то время как личная сфера питает интимные связи и индивидуальный рост, социальная сфера расширяет кругозор и способствует чувству принадлежности к более широкому сообществу.

Личная жизнь – приватная сфера, включающая отношения с близкими людьми, семьей, друзьями. Здесь человек может быть более открытым и искренним. Это сфера индивидуального существования, которая включает в себя все аспекты, связанные с личными отношениями, эмоциональным состоянием и повседневной деятельностью человека. Она охватывает такие элементы, как семья, дружба, романтические отношения, хобби, увлечения и личные интересы.

В этой сфере люди испытывают свои самые глубокие связи, часто отмеченные эмоциональной поддержкой и безусловной любовью. Значение личной сферы невозможно переоценить; оно служит основой, на которой люди строят свою самооценку и ориентируются в мире. В этой сфере формируются эмоциональные связи, позволяющие людям чувствовать себя в безопасности, их ценят и понимают. Личная жизнь может быть важной для эмоционального благополучия и счастья, так как поддержка и близость со стороны близких людей способствуют чувству безопасности и удовлетворенности. Каждый человек уникален в своей личной жизни, и ее содержание может варьироваться в зависимости от культурных, социальных и личных факторов. Семейная динамика играет



роль в формировании личности и ценностей человека. Например, то, как человек воспитывается – будь то в благоприятной среде или в среде, отмеченной конфликтом – может существенно повлиять на его мировоззрение и механизмы преодоления трудностей. Уроки, извлеченные из семейных взаимодействий, будь то положительные или отрицательные, способствуют самоощущению человека и его подходу к отношениям за пределами семьи. Более того, дружба в личной сфере может оказать преобразующее воздействие на психическое здоровье и самооценку. Поддерживающая дружба дает чувство принадлежности и признания, которые необходимы для психологического благополучия. Напротив, негативные или токсичные отношения могут привести к ощущению неадекватности и изоляции, демонстрируя мощное влияние социальных взаимодействий на индивидуальное развитие.

Умение балансировать сферу личной жизни с другими сферами, такими как работа и общественная деятельность, также играет существенную роль в общем качестве жизни.

Сокровенная сфера — это внутренняя, личная сторона существования человека, которая включает в себя его мысли, чувства, мечты, желания и тайны. Это та часть жизни, которая может не быть доступна другим и часто остается скрытой от окружающих. Сокровенная жизнь может включать в себя философские размышления, творчество, духовные практики и личные переживания. Это самая интимная часть жизни, которая включает личные мысли, чувства, мечты и переживания. Эту сферу человек часто держит при себе и делится только с самыми близкими людьми или вообще не делится. Она играет роль в формировании индивидуальности, самосознания человека, а также может влиять на его поведение и отношения с другими. Сокровенная жизнь часто служит источником вдохновения и силы, позволяя людям исследовать свои глубинные переживания и стремления.

Ценностные творческие изменения сокровенного мира индивидуальности способствуют установлению гармоничной связи между обществом и личностью, что может повысить творческий потенциал отдельного человека, а также оптимизировать общественное развитие в целом. Это позволяет представить сокровенный мир – духовный потенциал отдельного человека – одновременно и уровнем стратегического резерва общества. Ведь действительное богатство общества заключается в богатстве его творческих индивидуальностей.

Системная иерархичность, синхронность и динамизм взаимодействия уровней сокровенного мира определяются его жизненной вплетенностью в структуру бытия и типом миро-отношения – «открытым» или «закрытым».

Первый уровень – непосредственные жизненные самоощущения индивидуальности. Этот уровень проявляет себя через противоречие чувственно-эмоционального и рационального. Чувства всегда уникально-неповторимы, они индивидуализируют человека, проявляют его наиболее непосредственно и близко к подлинной человеческой самости.

Второй уровень сокровенного мира представлен системой самовосприятия, как актуальное самообладание. Это экзистенциальное состояние характеризует непосредственную «вплетенность» человека в мир, экзистенциально-чувственную оправданность своей жизни. В отличие от предыдущего уровня стихийно бессознательных самоощущений на нынешнем уровне «прятие» мира фильтруется избирательно глубинными внутренними потребностями, которые упорядочивают личностные смыслы, ценности и идеалы «вышележащих» уровней сокровенного мира.

Третий уровень сокровенного мира представлен как самосознание, самопонимание. Благодаря процедуре понимания человек открывает в себе и для себя широкий спектр возможностей индивидуального развития по сравнению с воплотившейся, «ставшей» жизнедеятельностью. На этом уровне сокровенный мир представлен не только результатами актов саморефлексии по поводу смыслов и значений, но и выражен актуальным



пристрастным, готовым к самореализации потенциально-динамичным состоянием. Раздвоенность сокровенного мира на познание «мира внутри» через проекцию на «мир вовне» есть исключительно человеческая в своей сущности особенность.

Четвертый уровень сокровенного мира представлен системой самополаганий и самооценений. Механизм развития этого уровня заключается в разрешении противоречия между социально и индивидуально значимым. На данном уровне происходит согласование информации, выработанной на предыдущих уровнях, с наличными актуальными ценностными ориентациями сокровенного мира индивидуальности. Самоценность важна как предощущение самореализации, что актуализирует потребность самоутверждения, присущую в разной степени каждому. Самоутверждение – это потребность добиться признания других, обнаружить свою непохожесть, неповторимость. Потребность в самоутверждении – смыслообразующая, придающая жизни человека осмысленность и наполненность.

Пятый уровень – проективный, представлен как самопроектирование, самореализация, являющаяся разрешением существующего на данном уровне противоречия наличного и творчески полагемого. Проективный уровень венчает мотивационную и ориентационную деятельность сокровенного мира. На этом уровне он предстает как самоконцепция, выстроенная по принципам ценного и должного идеализированная действительность, царство мечты, жизненных упований и стремлений [1].

Важность сокровенной сферы заключается в том, что она дает человеку возможность саморефлексии. Возможности выстроить и осуществить планы по самосовершенствованию, отдыха от участия в жизни общества.

Концепция сфер человеческой жизни, описанная в статье, подчеркивает важность различных аспектов нашего существования и их влияние на нашу социальную идентичность и культурное понимание. Эти сферы взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга, создавая целостную картину человеческой жизни. Общественная сфера расширяет наш кругозор и способствует чувству принадлежности к более широкому сообществу. Личная сфера обеспечивает эмоциональную поддержку и безопасность, необходимые для нашего счастья. Сокровенная сфера позволяет нам исследовать наши глубинные переживания и стремления, способствуя личностному росту и самореализации. Приведённые сферы человеческой жизни, осуществляют функции формирования человеческой личности, воспитании, сохранению психического состояния здоровья. Общественная, личная и сокровенная сферы взаимодействуют, создавая гармоничное и полноценное существование.

Понимание и балансировка этих сфер способствуют личностному росту, социальной активности и эмоциональному благополучию. Они помогают справляться с вызовами современной жизни, развивать социальные навыки и укреплять личные связи. В конечном итоге, богатство человеческой жизни заключается в разнообразии и глубине наших взаимодействий и переживаний.

Библиографические ссылки

1. Сокровенный мир человека как духовный потенциал экзистенциального творчества [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека Киберленинка. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sokrovennyy-mir-cheloveka-kak-duhovnyy-potentsial-ekzistentsialnogo-tvorchestva/viewer> (Дата обращения: 10.11.2024)

© Домасевич А.А., Васильева И.Л., 2024



ЗАНЯТИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Д. С. Кальман

студент 3 курса, БрГУ им. А. С. Пушкина,
г. Брест, Беларусь

E-mail: dianka.kalman@mail.ru

Н. С. Милашук

доцент, БрГУ им. А. С. Пушкина, г. Брест, Беларусь

E-mail: milashyk@tut.by

В статье рассматривается влияние занятий физической культурой на формирование ключевых компетенций, таких как лидерские качества, командная работа, стрессоустойчивость и самодисциплина, необходимые для успешной профессиональной деятельности в современных условиях.

Ключевые слова: физическая культура, ключевые компетенции, профессиональная деятельность.

The article considers the influence of physical training on the formation of key competencies such as leadership skills, teamwork, stress resistance and self-discipline, necessary for successful professional activity in modern conditions.

Key words: physical education, key competences, professional activity.

Современное общество предъявляет высокие требования к профессиональным компетенциям, которые включают как специфические знания и навыки, так и универсальные качества личности. В условиях динамичного развития технологий и изменений на рынке труда особое внимание уделяется ключевым компетенциям, которые позволяют адаптироваться к новым условиям и эффективно работать в коллективе. Одним из важных факторов, способствующих развитию таких компетенций, является физическая культура. Спорт и физическая активность не только улучшают физическое состояние человека, но и формируют психические и социальные качества, что является основой для карьерного роста и успешной деятельности. Успешная профессиональная деятельность во многом определяется наличием ключевых компетенций, таких как лидерские качества, умение работать в команде, стрессоустойчивость и самодисциплина [1; 2]. Формирование данных компетенций – важная задача системы высшего образования. В данной статье рассматривается потенциал физической культуры как эффективного инструмента развития указанных компетенций у студентов. Существующие исследования [3; 4] подтверждают положительное влияние физической активности на когнитивные функции, эмоциональное состояние и саморегуляцию, что косвенно влияет на развитие личностных и профессиональных качеств. Однако, недостаточно исследований, посвященных целенаправленному использованию физической культуры для формирования именно ключевых компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие 60 студентов (30 человек в экспериментальной и 30 в контрольной группе), обучающихся в Брестском государственном университете имени А.С. Пушкина. Группы были сформированы методом случайного отбора, обеспечивая сопоставимость по полу, возрасту и уровню успеваемости.



Экспериментальная группа в течение одного семестра (15 недель) участвовала в специально разработанной программе физических тренировок, состоящей из трех блоков:

1) блок № 1 «Развитие лидерских качеств и командной работы»: включал командные виды спорта (волейбол, баскетбол), эстафеты, групповые упражнения, требующие координации действий и принятия коллективных решений; в рамках этого блока проводились обсуждения, направленные на анализ успехов и неудач, а также на развитие коммуникативных навыков;

2) блок № 2 «Повышение стрессоустойчивости»: включал упражнения, направленные на развитие выносливости, силы, гибкости, а также на освоение техник релаксации и управления стрессом (практики осознанности, дыхательные упражнения);

3) блок № 3 «Развитие самодисциплины»: включал элементы силовых тренировок, планирование тренировочного процесса, отслеживание прогресса и соблюдение режима тренировок.

Контрольная группа не участвовала в специальной программе тренировок, но вела обычный образ жизни.

Для оценки изменений в развитии ключевых компетенций использовались следующие методы:

а) анкетирование: студенты заполняли анкеты, оценивающие их уровень лидерских качеств, навыки командной работы, стрессоустойчивость и самодисциплину (до и после внедрения специальной программы физкультурных занятий); для этого были использованы адаптированные шкалы, проверенные на валидность и надежность [4];

б) наблюдение: преподаватели физической культуры наблюдали за поведением студентов во время тренировок, оценивая их лидерские качества и навыки командной работы;

в) тестирование: для оценки стрессоустойчивости и самодисциплины применялись стандартизированные психологические тесты [3].

Анализ полученных данных показал статистически значимые различия между экспериментальной и контрольной группами по всем исследуемым параметрам.

Конечные результаты, полученные в результате проведения исследования с внедрением специальной программы физкультурных занятий в жизнь студентов, отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Конечные результаты

Компетенция	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	до	после	до	после
Лидерские качества	15	16	15	18
Командная работа	12	13	12	17
Стрессоустойчивость	10	11	10	15
Самодисциплина	8	9	8	13

Для наглядности данные об особенностях формирования ключевых компетенций у студентов изображены на рисунке 1.

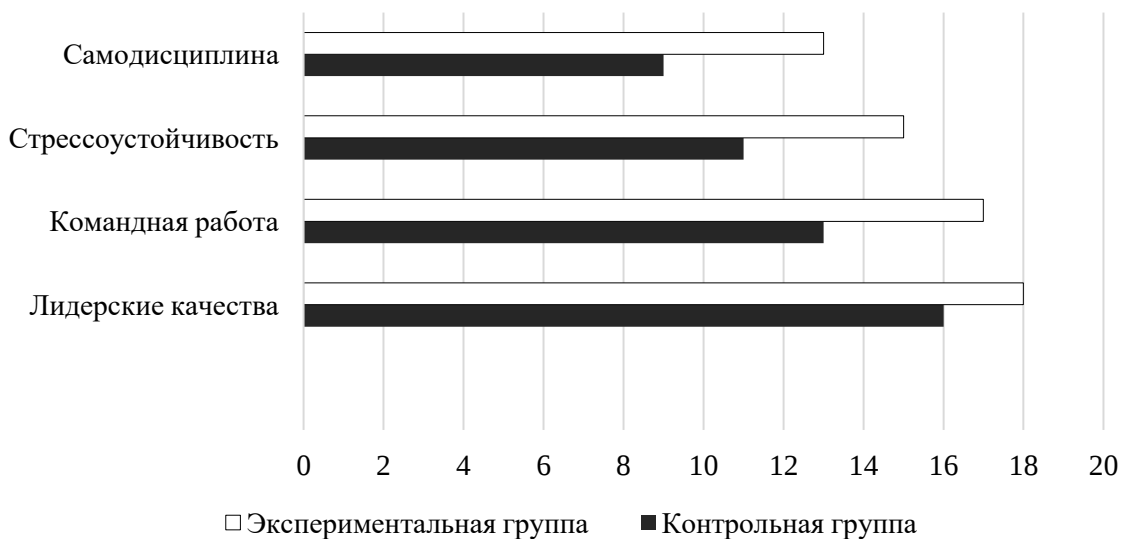


Рисунок 1 – Особенности формирования ключевых компетенций у студентов

Анализ данных показал статистически значимые различия между экспериментальной и контрольной группами по всем исследуемым параметрам.

Лидерские качества.

У студентов экспериментальной группы наблюдалось значительное улучшение лидерских качеств, выразившееся в большей готовности брать на себя ответственность, принимать решения, мотивировать других участников команды. Занятия физической культурой способствуют развитию лидерских качеств через участие в командных видах спорта и активностях, которые требуют управления группой. Участники, занимающиеся спортом, показали более высокие результаты в самооценке своих лидерских качеств по сравнению с теми, кто не занимается физической культурой. В ходе исследования выявлено, что регулярные занятия физической активностью стимулируют инициативность и ответственность, что подтверждают данные из открытых источников о влиянии спорта на развитие межличностных навыков [1].

Командная работа.

У студентов экспериментальной группы значительно улучшились навыки командной работы: они эффективнее взаимодействовали друг с другом, лучше координировали свои действия, проявляли больше взаимопомощи и поддержки. Физическая культура предполагает взаимодействие участников, которое необходимо для достижения общих целей. В рамках исследования наблюдалась высокая степень взаимосвязи между уровнем физической активности и навыками командной работы. Участники, регулярно занимающиеся в командах, отмечали улучшение способности к сотрудничеству, коммуникации и разрешению конфликтов. Это подтверждается данными других исследований, где команда в спорте рассматривается как модель для изучения профессиональных команд [2].

Стрессоустойчивость.

У студентов экспериментальной группы повысилась стрессоустойчивость, они демонстрировали большую способность справляться со стрессовыми ситуациями, более эффективно управлять своими эмоциями. Физическая активность является эффективным средством борьбы со стрессом. Участники исследования, активно занимающиеся физической культурой, сообщали о более высокой уровне стрессоустойчивости. Они продемонстрировали способность сохранять спокойствие и принимать обоснованные



решения в стрессовых ситуациях. Как показано в исследованиях, регулярные физические нагрузки способствуют улучшению психоэмоционального состояния [3].

Самодисциплина.

У студентов экспериментальной группы наблюдался рост самодисциплины, они более ответственно относились к тренировкам, соблюдали режим дня, системно работали над достижением поставленных целей. Занятия спортом требуют регулярности и самоорганизации. Участники, которые смогли преодолеть лень и трудности в процессе тренировок, продемонстрировали более высокие уровни самодисциплины в других аспектах жизни, включая образование и карьеру. Данные подтверждают, что формирование привычки к занятиям спортом положительно сказывается на уровне самодисциплины [4].

Полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что специально разработанная программа физических тренировок может эффективно способствовать развитию ключевых компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Занятия физкультурой, ориентированные на развитие командной работы, позволяют студентам на практике осваивать навыки взаимодействия, координации действий, взаимопомощи и принятия коллективных решений. Развитие физической выносливости и силы, в свою очередь, способствует формированию стрессоустойчивости, позволяя студентам эффективнее справляться с трудностями и негативными эмоциями. Систематичность тренировок, требующая самоорганизации и дисциплины, способствует развитию самодисциплины как личностного качества.

Важно отметить, что успешность программы обусловлена не только физическими упражнениями, но и сопутствующими образовательными и воспитательными мероприятиями. Обсуждения, проводившиеся после тренировок, способствовали рефлексии и анализу происходящих процессов, что позволяло студентам лучше понимать свои сильные и слабые стороны.

Исследование подтвердило, что систематические занятия физической культурой, основанные на специально разработанной программе, являются эффективным инструментом формирования ключевых компетенций – лидерских качеств, навыков командной работы, стрессоустойчивости и самодисциплины – у студентов. Это имеет важное значение для их успешной адаптации к требованиям современного рынка труда.

Практические рекомендации для вузов:

- включить в учебные планы специально разработанные программы физической культуры, направленные на формирование ключевых компетенций;
- обеспечить доступность спортивной инфраструктуры и квалифицированных специалистов;
- использовать разнообразные методы и формы занятий физкультурой, учитывающие индивидуальные особенности студентов;
- включать в программы занятий физкультурой элементы тренинга мягких навыков (*soft skills*), направленные на развитие коммуникации, работы в команде, решения проблем и управления стрессом;
- внедрять систему мониторинга и оценки эффективности программ формирования ключевых компетенций через занятия физкультурой.

В ходе исследования были выявлены некоторые дополнительные факторы, оказывающие влияние на эффективность программы:

1) мотивация студентов: высокая мотивация студентов к участию в программе способствовала достижению лучших результатов. Поэтому важно создавать благоприятную мотивационную среду и поддерживать интерес студентов к занятиям.

2) индивидуальный подход: учет индивидуальных особенностей студентов (уровень физической подготовки, состояние здоровья, личные предпочтения) является важным фактором для повышения эффективности программы.



3) квалификация тренера (педагога): профессионализм тренера и его умение мотивировать студентов, создавать позитивную атмосферу и эффективно организовывать тренировочный процесс также имеют важное значение.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на:

- изучение долгосрочного влияния занятий физкультурой на развитие ключевых компетенций у студентов;
- разработку индивидуализированных программ физкультуры, учитывающих специфику профессиональной подготовки студентов различных специальностей;
- анализ взаимосвязи между уровнем развития ключевых компетенций, достигнутым благодаря занятиям физкультурой, и успешностью профессиональной деятельности выпускников;
- исследование эффективности использования различных методов и форм занятий физкультурой для формирования конкретных ключевых компетенций;
- разработку инновационных методик оценки эффективности программ физической подготовки, направленных на формирование ключевых компетенций.

Полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что занятия физической культурой играют важную роль в формировании ключевых компетенций, которые необходимы для успешной профессиональной деятельности в современном мире. Физическая активность не только улучшает здоровье, но также развивает важные для карьеры качества: лидерство, сотрудничество, стрессоустойчивость и самодисциплину. В условиях постоянно меняющихся профессиональных требований наличие таких компетенций становится критически важным.

Физическая культура и спорт должны рассматриваться как важные элементы образовательного процесса и профессионального развития. Рекомендуется интегрировать занятия физической культурой в систему подготовки специалистов на всех уровнях образования. Это поможет не только улучшить физическое здоровье студентов и работников, но и создать условия для формирования ключевых компетенций, которые необходимы для их успешной профессиональной деятельности. Полученные в ходе исследования результаты подтверждают значительный потенциал физической культуры как средства формирования ключевых компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности в современных условиях. Внедрение специально разработанных программ физической подготовки в вузах позволит повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда, а также способствовать формированию здорового образа жизни у студентов. Дальнейшие исследования должны быть направлены на усовершенствование программ, учет индивидуальных особенностей студентов и разработку эффективных методов оценки их эффективности. Данное исследование подчеркивает важность интеграции физической культуры в образовательные и профессиональные процессы. Для достижения устойчивого развития участников необходимо предусматривать возможности для занятий спортом и активного отдыха как в учебных заведениях, так и на рабочих местах. Таким образом, занятия физической культурой и спортом становятся не только способом улучшения здоровья, но и важным инструментом личностного и профессионального роста, что подтверждает их значимость в современном обществе.

Библиографические ссылки

1. Власова, Е.А. Значение физической культуры в формировании самодисциплины у студентов. // Научные труды МГУ. – 2022. – Т. 10, вып. 3. – С. 25-33.



2. Кузнецова, И.В. Влияние спортивной активности на лидерские качества молодежи. // Вестник Московского университета. Серия 14. Педагогические науки. - 2020. – № 12. – С. 45-51.
3. Петров, С.В. Здоровье и стрессоустойчивость: взаимосвязь физической активности и эмоционального благополучия. // Психология и здоровье. – 2021. – № 5. – С. 78-84.
4. Сидоренко, Н.Ю. Командная работа в спорте и ее влияние на профессиональные навыки. // Журнал спортивной науки. – 2019. – В. 15. – С. 102-108.

© Кальман Д.С., Милашук Н.С., 2024



ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ КАК КАТАЛИЗАТОР СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Г. Ш. Карабаева

PhD, доцент,

Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова,

г. Ташкент, Узбекистан

E-mail: karabaeva.gulnora@mail.ru

orcid 0000-0002-3169-6704

В статье рассматривается важность финансовой грамотности в становлении личности. Анализируются тенденции социально-экономического развития регионов страны. Исследуется зависимость уровня финансовой грамотности от образования и возраста, а также эффективность проведения уроков финансовой грамотности.

Ключевые слова: знание, образование, финансы, благосостояние, доход, население.

The article discusses the importance of financial literacy in the development of personality. The trends in the socio-economic development of the country's regions are analyzed. The dependence of the level of financial literacy on education and age, as well as the effectiveness of financial literacy lessons are studied.

Key words: knowledge, education, finance, welfare, income, population.

Каждый человек имеет право на благоустроенную жизнь. Важную роль в этом играет правильная постановка цели и её достижение. Ошибкой будет утверждать, что для этого достаточно иметь деньги, связи и красоту. Становление личности начинается ещё до рождения, то есть когда родители планировали иметь ребёнка.

Человек получает базу генетических данных от матери или отца, а дальше в процессе восприятия внешнего мира, происходит то самое становление личности. Более осознанно личность обрабатывает информацию после 7 лет. С подросткового возраста происходит адаптация к различным изменениям. Этот период очень сложный, требующий наставничества в лице родителей или педагога. Следующий важный этап уже взросление и социализация.

Подобные вопросы уже много лет интересуют ученых, психологов и педагогов. Но взаимосвязь становления личности и уровня финансовой грамотности рассмотрена немногими.

Самореализация помогает определиться со своими внутренними амбициями, будущим местом в мире глобальных возможностей и перспектив. Современное общество не терпит инертных людей. Успеха достигает активный, деятельный человек, характеризующийся высокой мобильностью и познавательной потребностью.

Одним из приоритетов развития Нового Узбекистана является создание каждому гражданину всех возможностей для развития своего потенциала, воспитания здорового, образованного и духовно развитого поколения [1].

Позиционирование государства к устойчивому развитию, как полноправного партнера культурного диалога, заинтересованного в интеграции в мировые социально-экономические процессы, определяет необходимость перестройки отечественной системы образования во всех её звеньях, согласования требований к качеству подготовки компетентных специалистов. Здесь неопределима роль человеческих ресурсов, как главного богатства любого общества, движущего его к социальному прогрессу и устойчивой экономике [2].



Образование должно отвечать требованиям нашего времени, учить детей быть компетентными и инновационными. Сегодня школа, да и университет не могут обеспечить всего этого. Как учит нас экономическая реальность – спрос рождает предложение. Поэтому, идёт тенденция к увеличению частных образовательных центров по определённым направлениям обучения, где ученики получают соответствующие их запросам теоретические и практические знания.

Здесь хотелось бы обратить внимание на важность изучения финансовых основ. Финансовая или экономическая безграмотность делает никчёмным получение других знаний в будущем, где предположительно планируется обеспеченная благам жизнь. Быть квалифицированным специалистом в медицине, искусстве, производстве даст возможность заработать много. Но будет ли это достаточно? Как распределять доходы, использовать их рационально и вести при этом достойную жизнь? Ответы на подобные вопросы учат находить на уроках по финансовой грамотности.

Современные дети, молодёжь в отличие от поколения их родителей по-другому воспринимают деньги, богатство и достаток. В их сознании богатый – значит с дорогой машиной, огромным домом, яхтой и т.д. Наше упущение в том, что мы не учим управлять финансами с детства, с первого класса. Нужно учить детей развивать в себе финансовое мышление, чтобы грамотно тратить деньги и эффективно управлять средствами.

Исследование показало, что у нас общее образование у 99,9% населения, а охват высшим образованием – у 42%. Тем не менее, 11% населения живут за чертой бедности.

В 2020 году в республике проводилась борьба с сокращением бедности. По указу правительства выделялись льготные кредиты молодым и малообеспеченным сельским жителям, раздавали земли под сельскохозяйственные посевы, велись работы по благоустройству сёл и кишлаков. Также были распределены рабочие места на предприятиях и организациях. Оказалось, что у трудоспособных членов 35% бедных семей не было необходимых знаний и навыков, чтобы работать там. А 43% женщин, заинтересованных в трудоустройстве, не смогли работать по причине ухода за детьми [3].

Результат оказался плачевным – многие молодые семьи, получившие деньги, спустя три года так и не смогли улучшить своё состояние, а просто потратили их на текущие расходы – питание и одежду, т.е. необходимые, но бессмысленные покупки. Понятно, что раздача денег не поднимет бедных до уровня богатых.

Обычно, в узбекистанских семьях женщины являются ведущими в отношении воспитания детей. Поэтому для результативности принимаемых в социальной сфере реформ в отношении образования, стратегически необходимо заниматься увеличением доли образованности женского населения [4].

На финансовую грамотность влияют когнитивные и поведенческие факторы: познание, математический анализ, социализация. У нас в народе говорят: «Способности ребёнка с детства видно». Если ребенок с трёх лет уже ориентируется в удовлетворении своих потребностей в мире ограниченных возможностей, то можно ожидать, что повзрослев, он будет способен оптимизировать финансовые расходы. Разумеется, знающий математику сможет правильно рассчитать прогноз капитальных вложений. Также и коммуникабельный и общительный человек бывает больше просвещён в финансовом аспекте благодаря общению с родственниками, друзьями и коллегами, нежели любитель одиночества.

В сказках и на уроках истории нам рассказывали, как нищий становился миллионером, или как богатый за короткое время опустошал свой бюджет и оказывался бедным. Поэтому важно иметь минимальное представление о финансовых инструментах, рисках и возможностях.

Финансовое мышление у кого-то может быть от природы, как дар. Это талантливые люди, достигшие высокого финансового положения, но также и благодаря своему упорству



и труду. В остальном каждый должен знать основы финансовой грамотности, постоянно учиться и дополнять знания навыками.

Финансовая грамотность помогает молодежи изменить свое отношение к деньгам, управлению ими, заставляет думать о будущем, планировать потребности своего жизненного цикла.

По результатам проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития исследования 39 стран было выявлено, что у всего лишь 34 процентов трудоспособного населения имеют представление об основных элементах финансовой грамотности. В списке самых «финансово грамотных» лидируют Германия, Таиланд, Китай и Ирландия. Следующую ступень заняли Ирландия и Китай. А самыми «финансово безграмотными» оказались граждане Йемена [5].

Изучение взаимосвязи уровня финансовой грамотности с образованием и возрастом показало, что обладатели среднего и высшего образования рационально планируют и используют свои финансы, в отличие от остальных. Планка возрастного аспекта уровня финансовой грамотности значительно понизилась за последние годы. Уже с 30 лет люди демонстрируют финансовую грамотность. Причина этому ускоряющийся темп экономического развития регионов, увеличение социального разрыва населения по уровню бедности и желание жить достойно.

Например, подростки тоже интересуются финансово, но в силу своей молодой нетерпимости думают, что много денег можно заработать быстро и ищут пути лёгкого достижения богатства. Таким образом, некоторые оказываются замешаны в финансовых сделках, работе с криптовалютами и с финансовыми нарушениями. Опрос выявил, что многие из них не знают толком математику, экономические термины и даже вычисление процентной доли.

Поэтому рекомендуется введение уроков финансовой грамотности уже со школы, с первого класса. Чем раньше дети узнают о финансах, тем легче они перейдут во взрослую самостоятельную жизнь.

Гендерные различия тоже оказали влияние на уровень финансовой грамотности. Так, женщины в связи с эмоциональным поведением могут необдуманно тратить деньги на безделушки, в отличие от мужчин. Также выявлено, что они имеют более низкий уровень финансовой грамотности, чем мужчины.

Семейное положение оказало положительный эффект на уровень финансовой грамотности. Семейная пара вынуждена экономно распоряжаться своими средствами, чтобы скопить деньги на крупную покупку.

По географическому признаку определен высокий уровень финансовой грамотности городского населения, по сравнению с сельским.

Значит, необходимо создать курсы повышения финансовой грамотности, способствующие не только становлению личности, но и экономическому благополучию. Основные аспекты обучения мы отразили в таблице 1.

Исследования последних лет показали, что причины попадания в бедность разные, поэтому и подходы должны отличаться друг от друга.

Обучение финансовой грамотности – это процесс получения знаний и навыков, которые помогают людям эффективно управлять своими деньгами и принимать взвешенные финансовые решения. Финансовая грамотность охватывает множество тем, начиная от базовых понятий и заканчивая сложными вопросами инвестирования.

Программы по обучению финансовой грамотности могут проводиться как в школах, так и на специальных тренингах для взрослых. Важно обеспечить доступность социальных ресурсов в образовании, учитывая степень удовлетворенности людей в осуществлении своих интересов и потребностей [6].



Таблица 1 – Основные аспекты обучения финансовой грамотности

№	Направления повышения финансовой грамотности	Основные аспекты обучения
1	Управление личными финансами	Обучение тому, как планировать доходы и расходы, помогает людям лучше контролировать свои финансы. Важность откладывания даже небольших сумм на случай непредвиденных расходов.
2	Избегание долгов и повышение кредитной дисциплины	Финансовая грамотность учит, как правильно брать кредиты, какие условия являются выгодными, а какие могут привести ухудшению финансового положения Правильное управление долгами также помогает в создании хорошей кредитной истории, что открывает доступ к более выгодным финансовым продуктам и условиям
3	Финансовые инструменты для роста благосостояния	Понимание основ инвестирования может помочь людям найти способы приумножения своих сбережений. Инвестиции в акции, недвижимость или другие финансовые инструменты могут стать источником дохода Обучение основам финансов и управления бизнесом может способствовать развитию малого предпринимательства, что является важным фактором для создания рабочих мест и улучшения финансового положения семей
4	Знание прав и возможностей	Знания о доступных им финансовых услугах, таких как микрокредиты, социальные программы, субсидии и другие формы государственной поддержки Финансовая грамотность помогает людям распознавать мошеннические схемы, финансовые пирамиды и др.
5	Образование для будущих поколений	Обучение детей и молодежи через включение финансовой грамотности в школьные программы Финансовое образование также учит людей планировать свое будущее, заботиться о пенсионных накоплениях, что может снизить риск бедности в старости
6	Планирование крупных покупок и долгосрочных целей	Жилищное и автомобильное кредитование Пенсионные накопления: важно понимать, как правильно копить на пенсию, чтобы в старости не столкнуться с финансовыми трудностями
7	Поддержка на уровне государства и некоммерческих организаций	Образовательные программы, в том числе бесплатные семинары, тренинги и консультации Микрофинансирование: развитие микрофинансовых институтов и обучение тому, как использовать эти продукты
8	Повышение занятости и экономической активности	Курсы по управлению финансами могут быть дополнены обучением профессиям, что открывает доступ к лучшим возможностям трудоустройства и увеличению доходов Социальное предпринимательство: финансирование и обучение основам социального предпринимательства помогает развивать бизнесы, которые приносят выгоду не только владельцам, но и сообществам, снижая бедность

Внедрение программ по финансовой грамотности на государственном уровне и в образовательных учреждениях может существенно повысить экономическую стабильность и сократить уровень бедности в обществе. Цифровая трансформация образовательных процессов активизирует инициативность организаторов и облегчает внедрение программ развития. Для решения задачи по улучшению экономического благосостояния людей и снижению финансовых рисков следует ориентироваться на следующие направления повышения финансовой грамотности:

Введение курсов по финансовой грамотности в школьные и университетские программы с активным использованием геймификации через игры, квесты и интерактивные симуляторы.

Организация тренингов и семинаров для взрослых на темы, такие как управление бюджетом, сбережения, инвестиции и кредитование. Тренинг увеличивает объем знаний и способствует развитию практических умений и навыков [7].



Создание онлайн-курсов, приложений и вебинаров, доступных для широких слоёв населения, в частности, нуждающимся и малообеспеченным семьям с учетом их специфических потребностей и возможностей.

Проведение национальных кампаний через СМИ, направленных на повышение осведомленности о важных финансовых темах, таких как пенсионные накопления, страхование и управление долгами.

Организация бесплатных консультационных пунктов, горячих линий и онлайн-чатов, где граждане могут получить советы по личным финансам от экспертов.

В целом, образование является фундаментом для устойчивого сокращения бедности, поскольку оно открывает перед людьми новые возможности и помогает им выйти из порочного круга бедности. Инвестиции в образование приносят долгосрочные выгоды не только отдельным людям, но и обществу в целом.

Библиографические ссылки

1. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-158 «О Стратегии Узбекистан – 2030» от 11 сентября 2022 года. – URL: <https://lex.uz/ru/docs/6600404>.
2. Karabaeva G. (2023). TA'LIM SIFATINI TAKOMILLASHTIRISHDAN BARQAROR O'SISHGA QADAR. Iqtisodiyot Va ta'lim, 24(6), 211-216. – URL: https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss6/%x.
3. Мирзиёев Ш.М. Выступление Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева «Сокращение бедности станет общенациональным движением» от 11.09.2024. – URL: <https://president.uz/ru/lists/view/7537>.
4. Карабаева, Г. Ш. Современные тренды развития высшего образования в Узбекистане / Г. Ш. Карабаева // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : Сборник трудов III международной научно-практической конференции, Симферополь, 10 ноября 2023 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал»», 2023. – С. 218-220. – EDN ZKEBCC.
5. Рекомендации относительно повышения финансовой грамотности. – URL: <https://www.oecd.org/ru>.
6. Таджиева, Д. Р. Ключевые тенденции, влияющие на уровень жизни в эпоху цифровой экономики / Д. Р. Таджиева // Социально-экономическое и экологическое развитие приграничного региона: возможности и вызовы: Материалы IV Международной научно-практической конференции, Смоленск, 12 февраля 2024 года. – Смоленск: Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, 2024. – С. 167-171. – EDNOVVAOH.
7. Шахназарова, Н. В. Значение интерактивных педагогических технологии в формировании гармонично развитой личности / Н. В. Шахназарова // Система наставничества как инструмент кадрового обеспечения экономики: Сборник материалов Международной научной конференции, Брянск, 01–30 апреля 2023 года / Редакционный совет: Г.И. Авдеенко, О.Е. Никонец, С.Г. Дмитриев. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс», 2023. – С. 157-160. – EDN GOHNDJ.

© Карабаева Г.Ш., 2024



ПРОБЛЕМА ВЛИЯНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА МИРОВОЗЗРЕНИЕ И СОЦИАЛЬНУЮ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Г. А. Кательников

студент 3 курса, СибГУ им М.Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: super.rg32@yandex.ru

И. В. Гудовский

доцент, СибГУ им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: igud@mail.ru

В данной статье рассматривается актуальная на данный момент тема, связанная с новым пространством социальности, где главную роль играет искусственный интеллект. Также описывается мировоззренческий кризис человечества, связанный с развитием искусственного интеллекта. Рассматривается человеческое общение при наличии более компетентного реципиента в виде ИИ, проблема человеческой коммуникации и компетенций, которые будут необходимы в будущем.

Ключевые слова: искусственный интеллект, социальные отношения, профессиональные компетенции, коммуникация.

«How can intelligence be artificial if only humans can think?» This article discusses the currently relevant topic related to the new space of sociality, where artificial intelligence plays a major role. It also describes the ideological crisis of humanity associated with the development of artificial intelligence. Human communication is considered in the presence of a more competent recipient in the form of AI, the problem of human communication and competencies that will be needed in the future.

Keywords: artificial intelligence, social relations, professional competencies, communication.

«Как интеллект может быть искусственным, если мыслить могут только люди?» Ответом на этот закономерный вопрос является массовая информатизация всей индустрии социальных взаимоотношений. Искусственный интеллект внедряется практически во все сферы человеческой жизни, фактически становясь тем самым кошмаром писателей в жанре антиутопии. Совершенно невозможно не заметить, что практически каждый человек ощущает на себе мировоззренческий кризис, связанный с «новым достоянием человека». Часто приходится слышать, что компьютер никогда не сможет быть таким же умным, как человек, и поэтому искусственный интеллект будет иметь свои ограничения. Горькая правда состоит в том, что действительно, искусственный интеллект никогда не будет, как мозг человека – он будет значительно лучше. Уже сейчас можно заметить, как, например, компания OpenAI создала новый чат gpt 4.0, позволяющий не только разговаривать с человеком, при этом общаясь не буквенными символами, а языком, причем с функцией изменения голосовых программ. Также он обладает свойством запоминать всю информацию, связанную с реципиентом, а также исследовать полученную от общения с человеком социальную связь.

Данный прогресс искусственного интеллекта не может не волновать, поскольку никто не хочет видеть на улицах «терминаторов», которые могут вести себя крайне скверно. Так же, как и Бог создал человека по своему подобию, так и человек создал искусственный интеллект не хуже себя самого. Конечно, всю информацию, полученную ИИ из сети нельзя



назвать позитивно распространяющейся, и, несомненно, обладая всей накопившейся информацией, начиная с 1946 г с названием *ENIAC* – он пользуется. Соответственно также, как и человек ИИ может выбирать негативную, а не позитивную информацию, и имеет тенденцию интерпретировать двусмысленные ситуации как негативные.

Но, на самом деле, страх уже становится не беспочвенным. С учетом недавней утечек от компании «*Tesla*» выяснилось, что роботы уже активно участвуют в производственном процессе, осуществляющие деятельность на цехах заводов. Пока их функции достаточно ограничены – они наблюдают, они охраняют, переносят, но уже уверенно можно сказать, что эти автономные «человекоподобные» роботы смогут заменить, хоть и не далеко во всех сферах, но профессионалов, созданных из «плоти и крови». Но с уверенностью можно назвать сферу, в которой искусственный интеллект уже опережает наших с вами «профессионалов» – сфера, в которой человечество развивалось и совершенствовалось, передавало накопленные ранее знания, опыт, благодаря которым создавалась человеческая культура - культура слова.

Создается новое пространство социальности, где главным источником получения новой информации, знаний, эмоций – является искусственный интеллект. Не стоит воспринимать искусственный интеллект как безэмоциональную машину, связанную только с решением производственных и расчетных данных - это совершенная ошибка. Искусственный интеллект является прекрасным собеседником, поскольку он будет избегать неуместных действий, в отношении к реципиенту, сможет создавать уникальное социальное пространство, на которое человек уже плохо способен. Искусственный интеллект также умеет прекрасно шутить. Так, девушка из Китайской провинции с говорящей фамилией «Хе-хе», создала уникальный набор алгоритмов, благодаря которым создаются интернет-мемы, производящиеся искусственным интеллект. Огромного прогресса в рамках юмора ИИ еще не достиг, но с каждым днем набор алгоритмов создается с огромной скоростью учеными из Стенфорда, занимающиеся данным проектом.

Но не стоит забывать, что, не смотря на все положительные аспекты ИИ - он все-таки вносит свои негативные последствия не только на личность человека, но и существование в целом. В связи с развитием искусственного интеллекта можно сказать, что некоторые профессии, некогда популярные и востребованные человеком - могут сойти на нет, но, как-правило, на месте старого всегда появляется что-то новое, поэтому сказать, что человек окажется на пороге нищеты - не стоит. Каждый имеет свои профессиональные компетенции, связанные с профессией, где человек работает. Если человек имеет тенденцию к образованию, то беспокоится ему не о чем. Новые профессии, несомненно, будут связаны с управлением ИИ, отслеживанием корректности его работы. Но мир совершенствуется быстрее, чем человек, поэтому о будущих актуальных компетенциях, которые нам понадобятся - мы не в состоянии знать.

Главное, что мы сейчас должны понимать, так это страх человеческого общения. Люди стали бояться общаться - бояться обидеть друг друга, поругаться, поскандальить. Хотя многие, мне кажется, догадываются, что общение – это работа, требующая определенных навыков. Конфликты возникают везде - на работе, дома, но это не означает, что стоит бояться общения. Конечно, есть легкое решение, где человек может удовлетворить потребность в социальных связях – общение с ИИ. «Зачем портить нервы и настроение себе и другим?» Искусственный интеллект – совершенно другое дело. Он начнет спрашивать «что случилось, почему?» и, конечно, такое общение устроит каждого, поскольку нет повода для беспокойства. Это может стать огромной проблемой человечества, потому что, действительно, человеческое общение находится на пороге своего существования. У людей начинается социальная ангедония. Мы перестали получать удовольствие от искреннего общения, перестали испытывать радость и удовольствие в диалоге. ИИ не панацея, но и человеческое общение – совершенно другое.



Говоря о человеческом общении, стоит также упомянуть сферу, в которой возможности искусственного интеллекта являются достаточно высокими, даже революционными. Человеческое общение транслирует опыт человечества при помощи символов, знаков, и одним из этих универсальных ретрансляторов является искусство. Именно искусство имеет возможность натолкнуть человека на желание перемен, на ценную мысль, на возможность этой мысли свободно распространяться дальше в рамках как элитарной, так и массовой культуры.

Искусство как социальный контакт – новый способ коммуникации между людьми. Искусство занимает особую роль среди средств коммуникации, выступающее, с одной стороны, как инструмент познания окружающей действительности, а с другой, как средство коммуникации, хоть и весьма специфичное.

Искусство позволяет их авторам обращаться к неопределенному кругу лиц – вольно или невольно общающихся с миром. Само искусство заложено в коммуникативной природе человека и напрямую связано с человеческими возможностями, эмоциями, страстями, с силой человеческой энергетики и интеллекта в целом. Многие закономерно могут сказать: «Ну как искусственный интеллект может создавать такие произведения искусства, которые нам известны?». Но на самом деле искусственный интеллект блистательный в настоящее время производитель творческого труда, он пишет прекрасные картины – об этом могут говорить стоимости картин, выставленные на продажу за 432.000 долларов на одном из аукционов. Возможно, такая цена связана с первой картиной, созданной искусственным интеллектом и выставленной на продажу создателем самого алгоритма, при помощи которой данное произведение искусства было создано.

Говоря о потенциале искусственного интеллекта в плане искусства, то можно с уверенностью сказать, что он – огромный, но есть один существенный нюанс, который заключается в следующем. Говоря о каком-нибудь произведении искусства – мы в любом случае подразумеваем автора, когда мы слышим песню – предполагаем автора, читаем книгу – предполагаем автора, речь идет о человеческой личности. Поэтому именно человеческий мотив, заложенный в произведение искусства, само состояние автора, его жизненный опыт, эмоциональные переживания, исторические формации – делают произведения искусства настолько насыщенным культурным достоянием человечества. Сама идея произведения ничто без его автора. Очень трудно представить себе «Бесов» Ф.М. Достоевского без самого Достоевского, «Триумфальной арки» без Э.М. Ремарка и т.д. Это говорит о самом предмете искусства как способе коммуникации между автором и читателем - читателем и автором.

Понятие искусства как социального контакта в настоящее время необходимо переосмыслить. Говоря об искусственном интеллекте следует сказать, что, действительно, он может сделать нашу жизнь красивее, ярче, насыщеннее, но при создании любого художественного произведения люди желают знать историю создания.

Новая эра уже наступила и для этапа творчества. Не стоит опасаться конкуренции и искусственным интеллектом – ее не выиграть, для технологии нейронных сетей все еще впереди, но стоит помнить, что и человеческие ресурсы безграничны. Поэтому необходимо активно вступать в сотрудничество с искусственным интеллектом для расширения своих возможностей.

В конечном счете именно человек является основным автором, поскольку генерация идей принадлежит ему, а как раз воплощение идей в продукт деятельности и творчества при помощи искусственного интеллекта позволят повысить ценность как самой работы, так и стоящей за ней идеей. Не стоит бояться будущего – оно уже наступило. Важно уметь двигаться в след времени и технологий и развивать компетенции, соответствующие тенденциям времени - тогда тревоги людей превратятся в надежду.



Библиографические ссылки

1. Ватьян, А.С., Гусарова Н.Ф., Добренко Н.В. Системы искусственного интеллекта. – СПб: Университет ИТМО, 2022. – 186 с. – Текст: электронный;
2. Выготский, Л. С. Психология искусства / Л. С. Выготский. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 414 с. – (Антология мысли). – Текст: электронный;
3. Зотова, А.Ф., Миронова, В.В., Разина, А.В. Философия: учебник / под ред. А.Ф. Зотова, В.В. Миронова, А.В. Разина. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: Академический проект; Трикста, 2004. – 688 с. – Текст: электронный;
4. Кривцун, О. А. Психология искусства: учебник для вузов / О. А. Кривцун. – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 265 с. – (Высшее образование). – Текст: электронный;
5. Нагибина, Н.Л. Психология искусства: типологический подход: Учебное пособие / Н.Л. Нагибина, Н.Г. Артемцева, Т.Н. Грекова. М.: Изд-во Моск. гуманитар. Университета, 2005. – 240 с. – Текст: электронный;
6. Серкин, В.П. Современная психология: теория и методология. Том 1/ В.П. Серкин, – «Издательство АСТ», 2018. – 231 с. – Текст: электронный;
7. Цыпин, Г. М. Психология творческой деятельности. Музыка и другие искусства: монография / Г. М. Цыпин. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 203 с. – (Актуальные монографии). – ISBN 978-5-534-04652-6. — Текст: электронный;
8. Шульга, Е. Н. Современная философская герменевтика: понимание и интерпретация: учебник для вузов / Е. Н. Шульга. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 304 с. – (Высшее образование). – Текст: электронный.

© Кательников Г.А., Гудовский И.В., 2024



НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА СТУДЕНТА КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩАЯ ЦЕННОСТЬ

Е. И. Кулько

*старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин УО БГСХА, г. Горки, Республика Беларусь
E-mail: Kulko1612@yandex.ru*

Научно-исследовательская работа студентов в высшей школе может создавать условия, необходимые для формирования исследовательской культуры будущего специалиста, для становления социальной и академической мобильности студентов с опорой на их высокий уровень ценностно-смысловой сферы личности.

Ключевые слова: профессиональное образование, научно-исследовательская работа, компетенции, специалист, самореализация.

The research work of students in higher education can create the conditions necessary for the formation of a research culture of a future specialist, for the formation of social and academic mobility of students based on their high level of value and semantic sphere of personality.

Key words: professional education, research work, competencies, specialist, self-realization.

«...Нет ничего чудеснее человеческого мозга, нет ничего более изумительного, чем процесс мышления, ничего более драгоценного, чем результаты научных исследований...»
А.М. Горький

Высшее профессиональное образование в настоящее время наравне с обеспечением высокого качества усвоения студентами образовательных и профессиональных компетенций должно создать все необходимые условия для усвоения межпоколенного опыта на уровне осмысленного, осознанного их понимания и принятия как прожитую ценностно-смысловую значимость.

В настоящее время особую значимость приобретают проблемы, связанные с личностной составляющей в модели молодого специалиста – выпускника современного вуза. Необходимо пересмотреть свое отношение к научно-исследовательской деятельности обучающейся молодежи, прежде всего студентов младших курсов (будущий потенциал магистратуры, аспирантуры и докторантуры). Научно-исследовательская деятельность способна выступить в качестве воспитательной среды и средства развития у обучающейся молодежи творческого потенциала, создать оптимальные условия для развития ценностно-смысловой сферы личности и воспроизводства кадров нового поколения.

Научно-исследовательская деятельность – это вид деятельности, направленной на получение новых объективных научных знаний. Научно-исследовательская работа в высшей профессиональной школе должна и может создавать условия для становления социальной и академической мобильности студентов с опорой на их высокий уровень ценностно-смысловой сферы личности (чувство патриотизма, устойчивая гражданская позиция, чувство собственного достоинства, гуманизм) [2, с.23].

Обращает на себя внимание степень изученности проблемы развития ценностного отношения к научно-исследовательской деятельности в высшем профессиональном образовании будущего специалиста. Анализ научных источников показал, что педагогический процесс – это сложная динамическая система, состоящая из последовательной смены состояний объектов и субъектов, совокупности их



последовательных действий для достижения какого-либо результата; совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности субъектов с целью удовлетворения потребности или достижения цели (Л.М. Архангельский, З.И. Васильева, В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калик, Е.А. Климов, Н.А. Константинов, Ю.Н. Кулюткин, Н.Д. Никандров, З.И. Равкин, И.З. Сковородкина, В.А. Сластенин и др.) [1, с. 11].

Изменения в различных сферах развития общества потребовали корректировки содержательных, методических, технологических аспектов, ценностных приоритетов, целевых установок и педагогических средств образования. Актуализировалась необходимость усиления фундаментальной профессиональной подготовки студентов, формирования исследовательских умений и навыков. Творческий специалист, способный исследовать рисковую ситуацию, найти пути выхода из нее и организовать соответствующую деятельность будет той антикризисной силой, которая сможет вывести из кризиса в любой сфере деятельности [3, с. 76]. В связи с этим актуализируется приобретение профессионально-творческих компетенций, развиваемых на основе системной организации исследовательской деятельности студентов, способности адаптации к будущим социально-профессиональным условиям и развития навыка исследовательской деятельности у учащихся. Развитие прикладных исследований, которыми являются исследования студентов, предоставляет возможность каждому студенту раскрыть свой творческий потенциал, расширить гуманитарные знания, реализовать оригинальные идеи.

Анализ научно-исследовательской деятельности студентов позволяет отметить, что научно-исследовательские навыки и умения студентов, реализованные в рамках образовательного процесса и внеучебной деятельности, способствуют расширению и углублению знаний, развитию профессиональных компетенций.

Е. Г. Калиновская [3, с. 74] отмечает, что значимость научно-исследовательской деятельности студентов состоит в том, что:

- организация научно-исследовательской деятельности студентов способствует поэтапному развитию творческих способностей;
- междисциплинарный характер исследовательской деятельности, позволяет синтезировать знания и умения по различным областям изучаемых наук и обеспечивает высокий уровень профессионально-педагогической компетентности;
- повышает эффективность развития исследовательских навыков и способствует повышению профессионально-педагогической компетентности студентов.

Основной целью организации НИРС, по мнению В. В. Метлюк, является освоение студентами основ профессионально-творческой деятельности, методов, приемов и навыков выполнения научно-исследовательских, проектных и конструкторских работ, развитие способностей и готовности к инновационной деятельности [4, с. 75]. В связи с этим автор считает, что основными задачами НИРС являются:

- воспитание и самореализация личностных и творческих способностей студентов (всестороннее развитие личности студента, формирование его объективной самооценки);
- обучение методологии рационального и эффективного добывания и использования знаний;
- знакомство с современными методами работы с научной литературой и информационными источниками;
- получение навыков творческой научной и исследовательской деятельности;
- выявление способной молодежи для дальнейшего обучения в аспирантуре, работы на кафедрах и в научных лабораториях [4, с. 75-76].

З. А. Демченко отмечает, что научно-исследовательская деятельность как важная часть образовательного процесса вуза, уникальная человеческая ценность и мировая культура обладает всеми возможностями для эстетического и духовного развития, нравственного и творческого потенциала личности будущего специалиста, реализации жизненного кредо и



достижения личной автономии в росте карьеры и т.д. Внедрение научных идей, научных открытий и изобретений [1, с. 33].

Таким образом, научно-исследовательская деятельность студентов позволяет наиболее полно проявить индивидуальность, творческие способности, готовность к самореализации личности. Важно отметить, что процесс исследования индивидуален и является ценностью как в образовательном, так и в личностном смысле. В связи с этим, будущий специалист должен быть готов к осуществлению научно-исследовательской деятельности. А в свою очередь, готовность к научно-исследовательской деятельности позволит в дальнейшем в практической работе и на научном уровне решать воспитательно-образовательные задачи.

Анализ современных тенденций развития университетов, их миссии, целей и задач, позволяет нам предположить, что реализация интеграционной модели типа «образование – наука – производство» и «производство – наука – образование» будет эффективной. В центре модели – студент как цель и ценность, получивший высокий уровень духовно-нравственного воспитания, целостное развитие ценностно-смысловой сферы личности, высокое качество профессиональной подготовки. В отечественных вузах повышается статус вузовской науки как одного из основных факторов обеспечения высокого качества подготовки специалистов, развития производительных сил общества и непрерывного обновления содержания профессионального образования; начинается развитие интеграционных процессов в университетской, академической и отраслевой науке; постепенно осуществляется государственная поддержка ведущих научных и творческих школ с определением порядка и форм такой поддержки, идет процесс стимулирования научно-исследовательской деятельности преподавателей высшей школы в форме грантов на конкурсной основе и др.

Обобщая вышесказанное, можем сделать вывод, что системное построение учебных дисциплин и организация процесса усвоения знаний по каждой конкретной дисциплине на основе их интеграции путем постановки перед студентами исследовательских целей и задач дает возможность формировать будущего специалиста с учетом перспективного личностного и профессионального развития. Мы понимаем научно-исследовательскую деятельность студентов как процесс профессионального становления личности будущего специалиста, развивающий способности к научному исследованию; самостоятельности, инициативы в учебе, умений и навыков индивидуального и коллективного решения профессиональных задач. Особенностью процесса научно-исследовательской деятельности студентов является индивидуальный подход к творческой самореализации каждого.

Таким образом, научно-исследовательская работа студентов высших учебных заведений способствует развитию множества положительных качеств: большей самоорганизации (ведь эта деятельность требует затрачивания свободного времени и далеко не все могут от этого отказаться), творческого мышления, ответственности, формирования своей точки зрения и способности её отстаивать.

Приобщение студентов к исследовательской работе – это важный интеллектуальный потенциал, позитивно влияющий в дальнейшем на становление специалиста. Научно-исследовательская работа студентов, являясь обязательной, неотъемлемой частью подготовки квалифицированных специалистов в университете, становится неразрывной составляющей единого процесса: учебно-воспитательного и научно-инновационного. Участие студента в научной работе в период пребывания его в высшем учебном заведении необходимая часть подготовки квалифицированного специалиста со сформированными базовыми знаниями, так как процесс науки и техники обуславливает всевозрастающий поток научной информации. Модернизация высшего образования, растущие требования к профессиональной подготовке специалистов предполагает освоение каждым студентом методики конкретного исследования.



Важным является то, что научно-исследовательская деятельность студентов позволяет наиболее полно проявить индивидуальность, творческие способности, готовность к самореализации личности. Будущий специалист должен быть готов к осуществлению научно-исследовательской деятельности. А в свою очередь, готовность к научно-исследовательской деятельности позволит в дальнейшем в практической работе и на научном уровне решать воспитательно-образовательные задачи.

Библиографический ссылки

1. Демченко, З. А. Теоретико-методологические основания развития ценностно-смысловой позиции студентов вуза посредством научно-исследовательской деятельности: монография / З. А. Демченко. – Архангельск, 2011. – 143 с.
2. Калинина, Н. М. Современные экономические тенденции развития образования в России / Н. М. Калинина // Вестник Омского университета. – Омск: ОмГУ, 2009. – № 3. – С. 22 – 25.
3. Калиновская, Т. Г. Научно-исследовательская работа студентов как фактор развития творческой активности / Т. Г. Калиновская, С. А. Косолапова, А. В. Прошкин // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 1. – С. 75–78.
4. Метлюк, В.В. Социально-экономическое развитие России: проблемы труда и образования: монография / Метлюк В. В., Воробьев В. К. – Санкт-Петербург: Астерион, 2008. – 181 с.

© Кулько Е.И., 2024



РОЛЬ МОТИВАЦИИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Е. И. Кулько

*старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин УО БГСХА, г. Горки, Республика Беларусь
E-mail: Kulko1612@yandex.ru*

С. Г. Рубец

*доцент кафедры тракторов, автомобилей и машин для природообустройства УО БГСХА, г. Горки, Республика Беларусь
E-mail: sergei.rubets@yandex.ru*

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является мотивационный комплекс личности. Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворённости профессией в будущем.

Ключевые слова: *мотивация, профессиональная деятельность, студент, целеполагание, обучение.*

One of the most important components of pedagogical activity is the motivational complex of a personality. The correct identification of professional motives, interests and inclinations is an important predictive factor of future job satisfaction.

Key words: *motivation, professional activity, student, goal setting, training.*

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является мотивационный комплекс личности: мотивация учебной и профессиональной деятельности, мотивация успеха и боязнь неудачи, факторы привлекательности профессии для студентов. Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворённости профессией в будущем. Отношение к будущей профессии, мотивы её выбора являются чрезвычайно важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения [2, с.134].

Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности – одна из стержневых в психологии. Не удивительно, что эта проблема с давних пор занимает умы учёных, ей посвящено не поддающееся учёту количество публикаций и среди них – монографии российских авторов: В.Г. Асеева, И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова, В.К. Вилюнаса, И.А. Джидарьяна, Б.И. Додонова, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Д.А. Кикнадзе, Л.П. Кичатинова, В.И. Ковалёва, А.Н. Леонтьева, В.С. Магуна, В.С. Мерлина, С.Г. Москвичёва, Л.И. Петражицкого, П.В. Симонова, А.А. Файзуллаева, Ш.Н. Чхартишвили, П.М. Якобсона; а также зарубежных авторов: Х.Хекхаузена, Д.В. Аткинсона, Д.Халла, А.Г. Маслоу.

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет рассматривать учебно-профессиональную мотивацию студентов как процесс, метод и средство побуждения обучаемых к продуктивной познавательной деятельности, активному освоению содержания образования. Учебно-профессиональная мотивация позволяет развивающейся личности определить не только направление, но и способы реализации различных форм учебной деятельности, задействовать эмоционально-волевую сферу.



Одной из проблем оптимизации учебно-познавательной деятельности студентов является управление мотивацией учения. Особенностью этого процесса является то, что в системе «обучающий – обучаемый» студент является не только объектом управления этой системы, но и субъектом деятельности, к анализу учебной деятельности которого в высшем учебном заведении нельзя подходить односторонне, обращая внимания лишь на «технологию» учебного процесса, не принимая в расчет мотивацию. Как показывают социально-психологические исследования, мотивация учебной деятельности неоднородна, она зависит от множества факторов: индивидуальных особенностей студентов, характера ближайшей референтной группы, уровня развития студенческого коллектива и т.д. С другой стороны, мотивация поведения человека, выступая как психическое явление, всегда есть отражение взглядов, ценностных ориентаций, установок того социального слоя (группы, общности), представителем которого является личность.

Экспериментальные исследования Арестовой О.Н. показали, что «развертывание» мотива в деятельности в виде адекватных ему по содержанию целей одна из основных форм регуляции психической деятельности со стороны мотивационных образований. Цель представляет собой осознанное предвосхищение субъектом будущего результата деятельности. Специфика мотивации определяет особенности целей субъекта, их последовательность и содержательные характеристики. Анализ целеобразования как функции мотивации обнаружил существенное влияние мотивов на процесс отбора, оценки и продуцирования целей субъектом. В частности, в ходе проведения исследований, Арестовой О.Н. выявлены структурирующие влияния мотивации на деятельность испытуемых старшеклассников и студентов разных типов [1, с.48]:

1. Испытуемые с познавательной мотивацией. Для них характерна направленность на получение субъективно нового знания, что является самостоятельным смыслообразующим фактором деятельности. Познавательный элемент присутствует и в деятельности испытуемых всех других групп, но в данной группе он является ведущим. Особенность данного типа мотивации состоит в том, что он связан не только с конечным результатом деятельности, но и с процессом ее осуществления (процессуальный характер мотивации).

2. У испытуемых с мотивацией достижения деятельность направлена на достижение конечного результата определенного уровня. Такое понимание мотива достижения по содержанию близко теории мотивации достижения МакКлеланда. Мотив достижения в отличие от познавательного имеет не процессуальный, а «финальный» (продуктивный) характер. Сам процесс решения задач приобретает значение лишь в силу его соотношения с конечным результатом [2, с.136].

3. Испытуемые с мотивацией избегания неуспеха демонстрируют наличие специфических особенностей стратегии целеполагания, что подтверждает правомерность рассмотрения тенденции к избеганию неуспеха в качестве самостоятельной мотивационной линии. Стратегия отличается гипертрофированной зависимостью от успешности работы. При успехе испытуемые демонстрируют осторожную стратегию (перестраховка); хронический неуспех ведет к дезорганизации деятельности, приобретающей хаотический, неуправляемый характер.

Различные экспериментальные исследования познавательных, профессиональных и социальных мотивов учения студентов показали следующее. Так, Печников А.Н. и Мухина Г.А. обнаружили, что ведущими учебными мотивами у студентов являются «профессиональные» и «личного престижа», менее значимые «прагматические» (получить диплом о высшем образовании) и «познавательные». Правда, на разных курсах роль доминирующих мотивов меняется. На первом курсе – ведущий мотив «профессиональный», на втором «личного престижа», на третьем и четвертом курсах оба этих мотива, на четвертом еще и «прагматический». На успешность обучения в большей степени повлияли



«профессиональный» и «познавательный» мотивы. «Прагматические» мотивы были в основном характерны для слабоуспевающих студентов [4, с.15].

На основе системного анализа были сформулированы основные факторы, способствующие тому, чтобы учение было интересным для обучаемого. Согласно данным этого анализа, важнейшей предпосылкой создания интереса к учению является воспитание широких социальных мотивов деятельности, понимания ее смысла, осознание важности изучаемых процессов для собственной деятельности. Необходимо условие для создания у обучающихся интереса к содержанию обучения и к самой учебной деятельности – возможность проявить в учении умственную самостоятельность и инициативность. Чем активнее методы обучения, тем легче заинтересовать ими обучающихся. Основное средство воспитания устойчивого интереса к учению – использование таких вопросов и заданий, решение которых требует от обучающихся активной поисковой деятельности.

Большую роль в формировании интереса к учению играет создание проблемной ситуации, столкновение студентов с трудностью, которую они не могут разрешить при помощи имеющегося у них запаса знаний; сталкиваясь с трудностью, они убеждаются в необходимости получения новых знаний или применения старых в новой ситуации. Интересна только та работа, которая требует постоянного напряжения. Легкий материал, не требующий умственного напряжения, не вызывает интереса. Преодоление трудностей в учебной деятельности – важнейшее условие возникновения интереса к ней. Трудность учебного материала и учебной задачи приводит к повышению интереса только тогда, когда эта трудность посильна, преодолима, в противном случае интерес быстро падает.

Учебный материал и приемы учебной работы должны быть достаточно (но не чрезмерно) разнообразны. Разнообразие обеспечивается не только столкновением обучающихся с различными объектами в ходе обучения, но и тем, что в одном и том же объекте можно открывать новые стороны. Один из приемов возбуждения у обучающихся познавательного интереса – «отстранение», т.е. показ нового, неожиданного, важного в привычном и обыденном. Новизна материала – важнейшая предпосылка возникновения интереса к нему. Однако, познание нового должно опираться на уже имеющиеся знания. Использование прежде усвоенных знаний – одно из основных условий появления интереса. Существенный фактор возникновения интереса к учебному материалу – его эмоциональная окраска, живое слово преподавателя.

К ключевым факторам формирования учебно-профессиональной мотивации у студентов следует отнести: личность педагога; методы и способы развития личности уверенного в своем будущем специалиста; систему педагогических оценок учебной деятельности; поведенческие и коммуникативные особенности личности; особенности организации и структурирования учебного процесса; интенсивность и содержательность межличностного, внутригруппового и межгруппового общения; особенности самообразования и саморазвития студентов; способность к приобретению и развитию профессиональных, личностных и коммуникативных компетенций, необходимых будущему специалисту.

На основе анализа результатов исследований различных авторов с целью развития уровня учебно-профессиональной мотивации студентов нами предложены следующие направления повышения учебно-профессиональной мотивации:

- показ ценностной значимости изучаемой дисциплины (использование в преподавании общих и крупных планов, широких абстрактных обобщений и конкретных частных, применение учебного материала в повседневной жизни, знакомство с особенностями предмета для развития личности);
- процесс профессионального обучения студентов должен подкрепляться интенсивной, околопрофессиональной деятельностью на всех этапах обучения (исследовательские группы, профессиональные общества и т.д.);



- использование методов проблемного обучения, отбор и структурирование учебного материала, специальных заданий и упражнений, направленных на самостоятельное усвоение студентами профессиональных компетенций;
- всяческое поощрение самостоятельности обучающихся, оказание им лишь необходимой помощи (посильность заданий, своевременное усложнение заданий, подбор творческих заданий);
- обращать внимание и постоянно отмечать высокую активность каждого обучающегося, удачный ответ, правильный способ выполнения задания, оригинальное решение задачи, использование дополнительного материала по изучаемой теме и др. [4, с. 15].

Подводя итог проведенному анализу психолого-педагогической литературы, посвященной особенностям мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов, пришли к выводу, что мотивация – одна из важнейших побудительных сил поведения и деятельности человека. Мотивация понимается как система побуждений, придающих поведению направленность, избирательность и динамичность. Эта система включает в себя мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, установки или диспозиции, идеалы.

Библиографический ссылки

1. Арестова, О.Н. Влияние мотивации на структуру целеполагания / О. Н. Арестова. – Вестник МГУ, Психология, 1998 – №4 – С. 47 – 51.
2. Кулько, Е.И. Трансформация современного университета в условиях глобализации / Е.И. Кулько – Международной научная конференция IX Садыковские чтения «философия и творчество в информационном обществе». С. 134 – 139.
3. Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
4. Стародубцева, В.К. Мотивация студентов к обучению. / В.К. Стародубцева – Современные проблемы науки и образования, 2014 – № 6 – С. 13 – 18.

© Кулько Е.И., Рубец С.Г., 2024



МЕТОДЫ ГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА ХИП-ХОП АРТИСТОВ

А. В. Леонович

магистрант 2 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: anton_greez@bk.ru

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

Статья посвящена рассмотрению методов исследования в гуманитарных науках, таких как эксперимент, наблюдение, когнитивное картирование и контент-анализ. Значительное внимание уделяется их применению в контексте анализа восприятия имиджа хип-хоп артистов. Анализируются примеры и виды методов исследования, а также сценарий контент-анализа, который используется для текстов песен и помогает выявить ключевые слова, темы, метафоры и эмоциональные тональности, используемые артистом. В заключение подчёркивается важность использования различных методов для глубокого понимания имиджа и его воздействия на аудиторию.

Ключевые слова: *методы исследования, эксперимент, наблюдение, когнитивное картирование, контент-анализ, имидж, хип-хоп артисты, аудитория.*

The article is aimed at examining research methods in the humanities, such as experiment, observation, cognitive mapping and content analysis. Considerable attention is paid to their application in the context of analyzing the perception of the image of hip-hop artists. Examples and types of research methods are analyzed, as well as a content analysis script that is used for song lyrics and helps identify keywords, themes, metaphors and emotional tonalities used by the artist. In conclusion, the importance of using various methods for a deep understanding of the image and its impact on the audience is emphasized.

Keywords: *research methods, experiment, observation, cognitive mapping, content analysis, image, hip-hop artists, audience.*

Методы исследования являются способами достижения цели в научной работе. Ход выполнения научно-исследовательской работы зависит от изучаемого объекта и предмета, от средств и способов, которые были выбраны для её реализации. Всё это в сумме и составляет сущность метода [1].

В данной статье будут рассмотрены такие методы исследования, как эксперимент, наблюдение, когнитивное картирование и контент-анализ. Также будут представлены примеры методов, проанализированных с точки зрения их применения для исследования восприятия музыки и имиджа артистов жанра хип-хоп, а также виды методов. Значительное внимание уделяется тому, как аудитория воспринимает не только музыкальное содержание, но и образы, сформированные самими артистами.

Эксперимент - это метод, при котором исследователь активно вмешивается в процесс, чтобы проверить гипотезы и установить причинно-следственные связи [1]. В гуманитарных науках эксперименты могут проводиться в различных формах, например, в виде социологических опросов или тестирования. Выделяют два основных вида экспериментов:



лабораторные, которые проводятся в контролируемых условиях, и полевые эксперименты – проводимые в естественной среде. Так, например, при изучении восприятия музыки могут быть проведены эксперименты, в ходе которых участникам будут показаны различные видеоклипы с хип-хоп артистами, а затем участники будут опрошены и поделятся своими впечатлениями. Отметим, что несмотря на возможность получения полезных результатов, экспериментальный метод менее пригоден для анализа восприятия имиджа, поскольку восприятие имиджа сложно проверить в условиях эксперимента.

Следующий метод исследования – наблюдение – это описательный психологический исследовательский метод, состоящий в целенаправленном и организованном восприятии и регистрации поведения изучаемого объекта. Этот метод позволяет получить качественные данные о реальном поведении, что особенно важно в гуманитарных науках [2].

Существует открытое наблюдение, когда исследователь сообщает участникам о своём присутствии, и закрытое, при котором участники не знают о том, что за ними наблюдают.

Например, может быть организовано наблюдение за поведением хип-хоп артистов в социальных сетях и на живых выступлениях. Это позволит фиксировать, как артисты взаимодействуют с аудиторией, какие элементы их публичного поведения вызывают наибольший отклик и что именно привлекает внимание аудитории.

Наблюдение позволяет зафиксировать реальные взаимодействия артистов с аудиторией и выявить ключевые элементы, которые влияют на формирование их имиджа.

Следующий метод – когнитивное картирование. Это метод, применяющийся, прежде всего, в психологии, позволяющий визуализировать восприятие и организацию информации. В его основе лежит построение когнитивной карты, которая отображает связи между понятиями, а также стратегии сбора, переработки и хранения информации, содержащейся в сознании человека [3]. Когнитивное картирование применяют для исследования имиджа хип-хоп артиста, оно позволяет составить когнитивную карту, отражающую ассоциации, связанные с его образом. На когнитивной карте можно представить качества, которые ассоциируются с успешным артистом, и показать, как эти качества взаимодействуют между собой.

Когнитивное картирование чаще всего описывается как общий процесс, который может быть адаптирован к конкретным потребностям исследователя.

Исследователи используют разные подходы в когнитивном картировании, например ментальные и концептуальные карты. Ментальные карты (MindMaps) – это визуальные представления информации, где центральная идея размещается в центре, а мысли и концепции, связанные с ней, расположены вокруг. Этот метод часто используется для генерации идей и организации информации. Концептуальные карты (ConceptMaps) – это более структурированные визуализации, которые показывают взаимосвязи между различными концепциями и идеями. Они могут включать стрелки, показывающие, как одни идеи соотносятся с другими [4].

Когнитивное картирование может быть использовано для выявления ассоциаций и представлений, которые возникают у аудитории о хип-хоп артистах. Этот метод позволяет понять, как формируется имидж в сознании слушателей, однако его применение требует более детального изучения принципов и возможностей данной методики.

При формировании имиджа также используется контент-анализ, позволяющий систематически изучать тексты, видеоматериалы и другие медиа для выявления тем, паттернов и тенденций. Он также используется для анализа вторичных данных с целью определения степени социальной значимости явлений и получения сведений о прошедших событиях [5]. Анализируя тексты песен хип-хоп артистов, можно определить наиболее часто используемые темы и образы, а также оценить их влияние на восприятие артистов аудиторией.



Выделяют качественный и количественный виды контент - анализа. Качественный анализ предполагает изучение содержания без количественных измерений. Количественный – использование статистических методов для анализа данных.

Отметим, что контент-анализ является одним из наиболее эффективных методов исследования для изучения формирования имиджа и восприятия артистов. Контент-анализ позволяет изучить сообщения, которые хип-хоп артисты транслируют посредством текстов и медиа, и понять, как эти сообщения влияют на формирование их имиджа.

Рассмотрим классический вариант сценария проведения контент – анализа.

1. Определение единиц анализа. Единицы анализа для текстов песен могут включать:

Ключевые слова и выражения: часто повторяющиеся слова или фразы, которые ассоциируются с позитивными чертами личности (откровенность, любовь, целеустремлённость).

Темы и подтексты: содержание строк, отражающее цели, ценности, стремления или мировоззрение артиста.

Эмоциональная окраска: эмоции, выраженные в песнях (например, вдохновение, радость, агрессия) и их влияние на имидж артиста.

Метафоры и символы: использование образных выражение и символов, помогающих создать определённый имидж (например, метафоры успеха, борьбы).

Стилизация и обращение к аудитории: анализ того, как артист обращается к аудитории (например, наставление, равноправие, доверие).

2. Проведение контент-анализа:

Чтение и разбор текстов с фокусом на заданные параметры: поочерёдное изучение каждого текста, при этом важно отмечать ключевые фразы, которые ассоциируются с положительным имиджем и соответствуют критериям единиц анализа. Качественная интерпретация: для каждой единицы текста важно интерпретировать, какой смысл вкладывает артист и как это может влиять на его восприятие аудиторией. Выявление паттернов и общего тона: на основе отобранных примеров определить, какие из них повторяются чаще всего, какие ценности и эмоции преобладают, и как это может способствовать созданию положительного имиджа.

3. Интерпретация результатов:

Систематизация: сгруппировать выделенные единицы и оценить, насколько часто они появляются в текстах. Например, если повторяются темы упорства и уважения, это может свидетельствовать о стремлении артиста выстраивать образ человека, вызывающего доверие.

Оценка общей тональности текстов: как восприятие, сформированное с помощью лирических паттернов, может положительно отразиться на имидже артиста.

Выводы о влиянии лексики и стилистики на формирование имиджа: как каждая из изученных единиц и общие черты текстов способствуют созданию положительного имиджа (с указанием, что имеет наибольшее значение).

Подкрепление каждого вывода конкретными примерами и цитатами из текстов.

Построение выводов о том, какие стратегии самопрезентации способствуют созданию положительного имиджа и почему.

В качестве примера проведем разбор текста «PHARAOH–На Луне»:

1. Ключевые слова и выражения: «Ищи меня на Луне» - основная фраза, повторяющаяся на протяжении всей песни, указывает на стремление артиста к самовыражению и независимости. Использование Луны как символа подчёркивает неординарность и желание быть вне досягаемости. «Это всё, что я умею» - эта фраза подчёркивает чувство самодостаточности. Возможно, это намёк на искренность и честность по отношению к своему искусству.



2. Темы и подтексты. Самодостаточность и независимость: основная идея песни – удаление от окружающего мира, уход на Луну как метафора для желания покинуть то, что ему больше не принадлежит. Этот подтекст создаёт имидж артиста, которому важно личное пространство и который ценит внутреннюю свободу. Отстранение от проблем: в строках «Ламбо на краю обрыва» и «С луны видно, что ты скрыла» есть мотивы опасности и скрытых тайн, от которых лирический герой хочет уйти. Это намекает на опыт, разочарование и желание найти более чистое и безопасное место. Эмоциональная уязвимость и осторожность в отношениях: текст воспринимается как попытка уйти от деструктивных отношений (например, «Я не хочу видеть, где ты и с кем ты»), что может свидетельствовать о зрелости и осознании своих границ.

Метафоры и символы: «Луна» - метафора представляет собой некое место уединения, недоступное для других. Она символизирует пространство, где артист может оставаться самим собой, скрываясь от земных забот и поверхностных отношений. «Ламбо на краю обрыва» - это метафора может обозначать пограничное состояние, связанное с риском и опасностью, указывая на притяжение эмоциональной нестабильности, но также и на осознанное нахождение в неустойчивых ситуациях. «Яблоко червиво» - символ несёт отрицательную коннотацию, намекающую на разочарование в людях, которые кажутся красивыми, но скрывают внутренние недостатки. Это может подчёркивать проницательность и осторожность героя.

Стилизация и обращение к аудитории: артист использует разговорные и простые выражения и элементы восклицаний (эдлибы), создавая образ близкого и понятного слушателю человека, который честно и открыто делится своими переживаниями. Отчужденный и философский тон усиливает положительное восприятие, поскольку герой демонстрирует мудрость и готовность отказаться от ненужных вещей – это может свидетельствовать о зрелости и способности делать выбор в пользу душевного покоя.

Итоговый вывод: текст создаёт положительный имидж артиста, показывая его как человека, который готов быть честным в выражении своих эмоций, обладает внутренней зрелостью и стремится к свободе. Он выступает не только как рассказчик своих переживаний и опыта, но и как вдохновляющий образ, который способен тронуть аудиторию и показать альтернативный путь, где ценится душевный покой и независимость. Артист также привлекает слушателя красивыми метафорами и мелодично построенной рифмовкой строк, что также влияет на восприятие артиста и формирование положительного имиджа.

Важно подчеркнуть, что каждый из рассмотренных методов имеет свои преимущества, недостатки и особенности. Совокупность таких методов, как наблюдение, когнитивное картирование и контент-анализ, позволит провести глубокий анализ формирования имиджа хип-хоп артистов и факторов, которые влияют на его восприятие. Кроме того, исследование может включать в себя другие методы или дополнять совокупность, что позволит достичь более комплексного исследования. Например, интервью с артистом или опрос аудитории.

Библиографические ссылки

1. Научные высказывания. Определение методов исследования. URL: <https://nvjournal.ru/blog/article/opredelenie-metodov-issledovaniya/> (дата обращения 25.11.2024). – Текст: электронный.
2. ZOOMMARKET Исследовательское агентство. Наблюдение как метод исследования. URL: <https://www.mazm.ru/article/a-1891.php> (дата обращения 25.11.2024). – Текст: электронный.
3. Когнитивное картирование: понятие, сферы применения. URL: <https://studfile.net/preview/10050306/page:8/> (дата обращения 25.11.2024). – Текст:



электронный.

4. Солодилова А. В. Когнитивные карты как форма репрезентации научного исторического знания : научная статья. - РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ : Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка, 2013. - С. 3 – 4. URL: <https://elib.bspu.by/bitstream/doc/3185/1/стСо3.pdf>(дата обращения 25.11.2024). – Текст: электронный.

5. Исследовательский центр «ДИСКУРС». Контент-анализ. URL: <https://c-discurs.ru/methods/kontent-analiz/> (дата обращения 25.11.2024). – Текст: электронный.

© Леонович А.В., Пискорская С.Ю., 2024



О НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ ПУБЛИЧНОЙ РЕЧИ У СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

М. А. Лукашова

доцент ФГБОУ ВО «ТулГУ», г. Тула, Россия

E-mail: maria.maria20121990@mail.ru

В статье рассматривается вопрос о необходимости развития навыков публичного выступления у студентов ВУЗов, как будущих руководителей. Отмечается, что коммуникативные навыки и навыки являются основными средствами осуществления профессиональной деятельности. Анализируется культура общения и речи, определяются пути повышения навыков публичного вещания руководителей.

Ключевые слова: публичная речь, руководитель, выпускник, культура речи, культура общения, коммуникативные навыки.

The article examines the need to develop public speaking skills among university students as future leaders. It is noted that communicative skills and skills are the main means of professional activity. The culture of communication and speech is analyzed, ways of improving the public broadcasting skills of managers are determined.

Key words: public speaking, supervisor, graduate, culture of speech, culture of communication, communication skills.

Современные процессы, которые характеризуются утверждением рыночных отношений и эволюцией гражданского общества, оказывают значительное влияние на взаимодействие субъектов производственного процесса. Это обуславливает необходимость привлечения высококвалифицированных специалистов во все звенья управления, способных эффективно устанавливать коммуникативные связи и налаживать деловые отношения как с представителями органов власти, так и с гражданами.

Коммуникативные навыки и умения являются ключевыми средствами профессиональной деятельности, их развитие способствует повышению профессионального мастерства. Развитие таких навыков и компетенций должно закладываться еще в стенах высших учебных заведений, и выпускник после окончания университета должен быть конкурентным на рынке труда.

Однако, на текущем этапе не уделяется должного внимания формированию и развитию коммуникативных навыков, являющихся базовыми для будущей профессиональной деятельности. В связи с этим возникает необходимость изучить особенности коммуникативной деятельности работников и особенностей формирования таких компетенций в системе высшего образования.

Основной целью данного исследования является поиск новых путей профессионализации работников, совершенствование коммуникативной компетентности выпускников высших учебных заведений, повышение их профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда. Исследование влияния навыков публичного выступления на управленческую и организационную деятельность организации, определение основных элементов языковой компетенции сотрудников и их места в системе коммуникативных навыков, выявление необходимости правильного коммуникативного взаимодействия между работниками для повышения эффективности работы и обоснование необходимости получения этих навыков в стенах высшего учебного заведения.



В современной практике управления деловое общение является ключевым элементом управленческой культуры, позволяющим менеджерам эффективно руководить коллективом. Успешность деятельности коллектива и его руководителей напрямую зависит от уровня развития системы общения между ними. Современными условиями продиктована актуальность применения теории человеческого капитала и креативной экономики, которая основывается на определении способностей и навыков в определенных исторических условиях. Так, в экономической литературе креативная экономика может быть названа экономической концепцией новой экономической эпохи, которая усиливает информацию и творчество, полагаясь на идеи и запас знаний человеческих ресурсов в качестве основного производственного фактора в своей экономической деятельности [1].

Так, навыки менеджмента у руководителя не обеспечат высокого качества управления коллективом без должного умения публичного выступления, умения общаться, устанавливать контакт и убеждать людей, без должной подготовки в стенах высшего учебного заведения навыков публичных выступлений, основ культуры речи и делового общения выпускник не будет обладать достаточной конкурентоспособностью на рынке труда, а с приходом в организацию столкнется с трудностями, особенно это касается выпускников-управленцев.

Руководитель – это особая концентрация способностей и умений общаться и создавать условия для раскрытия личного потенциала сотрудников. Навыки публичного выступления и умение общаться с подчиненными являются ключевыми аспектами успешной управленческой деятельности, так как информационный контакт между людьми устанавливается именно через общение.

Главной задачей развития публичного выступления у руководителей является формирование коммуникативных умений и навыков, включая красноречие и умение устанавливать контакт с аудиторией. Для успешного достижения поставленных целей и установления межличностных деловых отношений важное значение имеет уровень коммуникативной компетентности руководителя.

Овладение техникой коммуникации и навыками публичной речи еще в стенах ВУЗа позволяет позволит молодым сотрудникам эффективно организовывать деятельность коллектива, строить коммуникации, а в должности менеджера управлять работой коллектива эффективно и профессионально. Публичная речь является неотъемлемой частью управленческой культуры руководителя и играет важную роль в коммуникативном взаимодействии с подчиненными. Анализ влияния публичной речи руководителя показывает, что, несмотря на сложность овладения этим искусством, оно значительно облегчает управленческую деятельность. Публичная речь помогает руководителю легко устанавливать коммуникативную связь с подчиненными, правильно расставлять акценты в управлении людьми с разным характером и профессиональными навыками.

Высокий уровень культуры публичной речи должен стать необходимой составляющей подготовки студентов высших учебных заведений, поскольку современные условия требуют не только высокой профессиональной компетентности, но и нового мышления, а также овладения новыми методами речевой коммуникации.

Навыки публичная речи играют важную роль в передаче и приеме информации, так как любая деятельность происходит в коммуникативной среде, также необходимо помнить, что эффективность выполнения указания наполовину зависит от качества передачи информации от руководителя к подчиненному. Публичная речь занимает значительное место в работе каждого сотрудника, желающего организовать работу профессионально и качественно. Также необходимо помнить, что несмотря на высокий уровень менеджмента, руководителю необходимо владеть навыками публичного выступления на должном уровне, так как вся управленческая деятельность происходит в коммуникативной среде. Улучшение навыков общения с подчиненными повышает качество выполняемой работы.



Главным средством речевой деятельности руководителя всегда является общение, выражающееся посредством речи. Уровень речевой компетенции человека раскрывает его осведомленность. Для руководителей это имеет важное значение, так как они оказывают влияние на других, декларируют свои мнения, убеждают людей и осуществляют управленческую и руководящую деятельность. Во время делового общения руководитель должен обладать мощным коммуникативным арсеналом, иметь достаточный словарный запас, хорошую память; уметь молчать и, самое важное, – слушать. Само речевое оформление мнения позволяет заинтересовать собеседника и заставить его сделать то, что необходимо.

Культура речи – это соблюдение устоявшихся норм устной и письменной речи, а также целенаправленное использование языковых средств в зависимости от целей и обстоятельств общения. Культура речи состоит из связанных между собой элементов, раскрывающих внутреннее строение самой речи.

В настоящее время наблюдается ситуация, при которой востребованность специалиста на рынке труда и его конкурентоспособность существенно зависят от уровня владения языком, умения эффективно коммуницировать, а также от знания методов вербального воздействия и убеждения. В связи с этим обучение основ культуры речи становится осознанной потребностью для значительного числа студентов высших заведений, стремящихся к достижению успеха в жизни посредством профессиональных знаний, умений и навыков.

Культура устной и письменной речи будущего специалиста является не только отражением уровня его образования, воспитанности, интеллигентности, но и определяет культуру его труда и, что особенно важно, культуру взаимоотношений в ежедневном общении в самых разных сферах речевой деятельности: от частного общения до общения на международном уровне [2].

Необходимо отметить, что культура речи, как многоаспектное и многостороннее понятие имеет определенные составляющие (рисунок 1). Первой важной составляющей является содержательность, заключающаяся в полном раскрытии мысли без излишнего говорения или письма. Следующее – это точность, которая заключается в подборе слов и мыслей так, чтобы передать информацию лаконично и понятно. Языковая чистота определяется как необходимость соблюдения языковых правил в письме или общении. Не менее важной частью является логичность и последовательность, позволяющая делить разговор на составляющие элементы, устанавливая логическую связь между ними и отдельными словами. Также логичность предполагает избегание логических ошибок. Важной составляющей культуры языка для руководителей является уместность, предполагающая применение слов с учетом обстоятельств общения и целесообразности употребления. Большое значение имеют богатство и разнообразие языка, хотя они не часто применяются в речи руководителей, так как их язык официально-деловой. Однако повседневное использование разнообразных языковых средств и избегание повторов позволяет подчеркнуть их языковую культуру.



Рисунок 1– Элементы культуры речи руководителя

Важной составляющей публичной речи работника также является культура общения. Как отмечают в своей статье Раянова Ю. Ю., Гаврикова О. Ю. наибольшей адекватностью в развитии культуры общения современного подростка обладают семейная и образовательная среды, где возможно целенаправленное и сознательное формирование педагогических условий, которые станут фундаментом для развития культуры общения подростков, поэтому вопросам культуры речи как целостной системы, содержащей взаимосвязанные моральные и психологические компоненты, каждый из которых вносит свое в характеристику целого необходимо уделять внимание в стенах высшего учебного заведения. А поскольку культура речи рассматривается как сумма приобретенных человеком знаний, умений и навыков общения, созданных, принятых и реализуемых в конкретном обществе на определенном этапе его развития, а навыки, полученные еще в стенах университета, позволят выпускникам быть более конкурентными на рынке труда [3].

Однако, необходимо дифференцировать культуру речи и культуру общения. Культура речи представляет собой соблюдение языковых норм и их корректное использование, тогда как культура общения является более широким понятием, включающим знание этики, правил общения и умение взаимодействовать с людьми.

Навыки культуры общения для работника заключается в решении задач, связанных с эффективным взаимодействием, ведением переговоров, выступлениями перед аудиторией и убеждением, что способствует личностному росту.

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о том, что в современном мире, где информация и коммуникация играют ключевую роль, навыки публичного выступления и культура общения становятся неотъемлемыми компонентами успешной карьеры. В стенах высшего учебного заведения, где студенты формируют свои профессиональные компетенции, развитие этих навыков имеет особое значение.

Хорошие навыки публичного выступления помогают не только в передаче информации, но и в умении убеждать, вдохновлять и мотивировать слушателей, а знание основ культуры речи и общения способствует созданию положительного имиджа выпускника. Взаимодействие с коллегами, клиентами и партнёрами требует умения вести диалог, слушать и учитывать мнение других. Эффективная коммуникация может стать



решающим фактором в построении карьерной лестницы, так как работодатели всё чаще ищут специалистов, способных работать в команде и находить общий язык с различными людьми. Кроме того, навыки публичного выступления и культура общения способствуют развитию критического мышления и уверенности в своих силах.

Студенты, которые активно участвуют в дискуссиях, дебатах и презентациях, учатся аргументировать свои позиции и принимать конструктивную критику. Это не только улучшает их личные качества, но и делает их более привлекательными для работодателей.

Таким образом, интеграция навыков публичного выступления и культуры общения в учебный процесс университета является необходимым шагом для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Инвестируя время и усилия в развитие этих навыков, студенты не только улучшают свои шансы на успешную карьеру, но и становятся более уверенными и эффективными специалистами в своей области.

Библиографические ссылки

1. Кравченко Л. А., Троян И. А., Горячих М. В. Теоретические аспекты развития человеческого капитала в условиях креативной экономики // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2022. №3-С. 49-58.
2. Лихачёва Е. М. КУЛЬТУРА РЕЧИ: ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ И ПРЕПОДАВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Филологические науки. 2023. №2. -С.109-114.
3. Раянова Ю. Ю., Гаврикова О. Ю. Актуализация формирования культуры общения у подростков средствами игровых технологий // Вестник Череповецкого государственного университета. 2023. №1 (112)С. 206-215.

© Лукашова М.А., 2024



ВЛИЯНИЕ МЕЧТЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В. Н. Орлова, В. В. Каур

студенты 2 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: orlovav571@gmail.com, verakaur@gmail.com

А. А. Смирная

к.п.н., доцент, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: nastenasm@yandex.ru

В статье рассматривается вопрос о влиянии мечты на профессионально-личностное становление обучающихся, получающих среднее профессиональное образование. Исследование основано на опросе учащихся различных специальностей, что позволяет выявить ключевые аспекты, способствующие формированию профессиональной идентичности. Особое внимание уделяется роли мечты как источника вдохновения и целеустремленности, а также ее взаимодействию с внешними факторами, такими как социальная поддержка и образовательная среда.

Ключевые слова: профессионально-личностное становление, мечта, профессиональное становление, становление личности.

The article discusses the impact of dreams on the professional and personal development of students receiving secondary vocational education. The study is based on a survey of students of various specialties, which allows us to identify key aspects that contribute to the formation of professional identity. Special attention is paid to the role of dreams as a source of inspiration and commitment, as well as its interaction with external factors such as social support and the educational environment.

Key words: professional and personal formation, dream, professional development, personality development.

В современном мире, где динамика изменений в обществе и на рынке труда достигает беспрецедентных масштабов, особое внимание уделяется вопросам формирования личности и профессиональному развитию обучающихся. Многие ученые занимались изучением такого процесса, как профессиональное развитие и давали ему различные определения. Приведем некоторые из них. Э.Ф. Зеер определяет профессиональное развитие как ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления [4, с. 8]. Данная трактовка позволяет сформировать представление о том, что профессиональное развитие сопровождается не только достижением успеха, но и может быть осложнено различными обстоятельствами.

Исследователь Дж.Л. Холланд в своей типологической теории считает, что процесс профессионального развития ограничивается определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится, поиском профессиональной сферы, соответствующей собственному типу, выбором одного из четырёх квалификационных уровней этой сферы [8, с. 7]. Данное определение позволяет нам рассмотреть профессиональное развитие как



целенаправленный и зависящий от самой личности процесс. Таким образом, можно отметить, что процесс профессионального развития крайне важен и играет определенную роль в жизни личности. Важность профессионального развития личности в современном мире заключается в подготовке к включению в профессиональную среду, адаптации к быстро меняющемуся миру, реализации потребности в социальной защищенности, приобретении новых знаний, умений и навыков, повышении квалификации и личностном росте.

Следует различать личное и профессиональное развитие. По определению Э.Ф. Зеера, личное развитие – это целостный и непрерывный процесс становления личности в профессионально-образовательном пространстве в единстве его психологических и педагогических составляющих [5, с. 36]. Данная трактовка позволяет сформировать представление о личном развитии как комплексном процессе, складывающемся при взаимном влиянии различного рода компонентов. А.А. Бодалев, представитель акмеологического направления, определяет личное развитие как комплекс характеристик, образуемых в разные периоды развития человека и позволяющих организовать его жизнь таким образом, чтобы он успешно смог проявить себя [2, с. 12]. Данное определение помогает представить личное развитие как совокупность факторов, от которых зависит дальнейший путь человека. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что основное различие заключается в том, что в процессе личного развития происходят изменения личности в целом, а в процессе профессионального развития – преобразования в профессиональной сфере.

Говоря о развитии личности невозможно не упомянуть об основных компонентах, способствующих профессиональному развитию. Данный процесс состоит из нескольких ключевых компонентов [1, с. 6]:

1. Знания (теоретические аспекты профессии, включая специальную литературу, исследования и курсы).
2. Умения (практические навыки, которые человек развивает через опыт работы и практику).
3. Навыки (способность применять знания и умения в реальных ситуациях, что часто требует адаптации к новым условиям).

Эти компоненты образуют основу профессионального роста и способствуют формированию компетенций, необходимых для успешной карьеры.

Приведем некоторые основные компоненты профессионального становления согласно мнению различных учёных [6, с. 27]:

1) Э.Ф. Зеер выделяет несколько стадий профессионального становления, которые зависят от социальных обстоятельств, определяющих профессиональный выбор индивида и его отношение к профессии. К ним относятся аморфная оптация (от рождения до 12–14 лет), оптация (подростковый период), профессиональная подготовка (возраст от 16 до 23 лет), профессиональная адаптация (привыкание к новой профессиональной роли), первичная профессионализация (освоение профессиональных навыков), вторичная профессионализация (развитие профессиональных навыков и способностей), развитие профессионального мастерства (достижение пика профессионального развития). Таким образом, согласно данной классификации выделяются социальные обстоятельства как компонент, способствующий профессиональному развитию.

2) А.Т. Ростунов определяет динамику профессионального становления личности во взаимосвязи с формированием её профессиональной пригодности. Профессиональная пригодность, по его мнению, состоит из профессиональной ориентации (помощь в выборе будущей профессии), профессионального отбора (определение соответствия индивидуальных особенностей личности будущему направлению деятельности), профессиональной подготовки (развитие профессиональных навыков) и профессиональной



адаптации (ознакомление с профессиональной работой, самостоятельное выполнение профессиональных операций, развитие профессиональной устойчивости и закрепление профессиональных навыков). Ученый выделяет такой компонент профессионального развития как профессиональная пригодность, который подразделяется на ориентацию и отбор, подготовку и адаптацию в профессии. Перейдем к более детальному рассмотрению профессионального развития личности и такого фактора, как влияние мечты на профессионально-личностное становление обучающихся. Одним из ключевых факторов, способствующих этому процессу, является мечта, которая способствует осознанию человеком своего поведения (А.В. Петровский, Р.Г. Натадзе, Н.Н. Палагина); приводит к возникновению новых ощущений и переживаний (Б.И. Додонов, В.Н. Косырев, А.Г. Маклаков, А. Фрейд); актуализирует рефлексивные процессы (И.С. Никитин, С.Л. Рубинштейн, С. Фешбек), формирует ценностно-смысловую сферу личности (Б.И. Додонов, Д.А. Леонтьев), выполняет ряд других наиважнейших функций.

С.Л. Рубинштейн в работе «Основы общей психологии» говорит о том, что мечта рассматривается как форма воображения, связанная с предвосхищением будущего результата деятельности [7, с. 15]. По мнению учёного, именно эта возможность представить то, что в данный момент ещё не существует или кажется невозможным, создаёт и поддерживает мотивацию любой творческой деятельности.

П.А. Егорова определяет мечту как эмоционально окрашенный образ желаемого будущего, имеющий субъективную значимость и ценность [3, с. 25]. Данная трактовка говорит о субъективном характере мечты, имеющей определенное значение и ценность для личности. Таким образом, на основе анализа двух определений можно сказать, что мечта представляет собой некий образ того результата, который хочется достичь и несущий в себе определенную значимость для конкретной личности.

Невозможно не отметить роль мечты в жизни личности. Мечты и амбиции играют важную роль в процессе профессионального развития. Они формируют мотивацию и направляют усилия человека на достижение определенных целей. Мечты могут вдохновлять на обучение новым навыкам, поиски новых возможностей и преодоление трудностей. Мечта не только определяет жизненные ориентиры, но и служит мощным источником мотивации, вдохновения и стремления к самосовершенствованию. Она формирует представление о будущем и способствует развитию целеустремленности, что является особенно актуальным для молодежи в период выбора профессии и построения карьеры. Мечта – это постоянно создаваемая и совершенствуемая воображением идеальная модель желаемого, относительно удаленного будущего, а также образ себя как успешного участника этого будущего.

Нами проведено исследование среди обучающихся СПО о роли мечты в их жизни и ее влиянии на выбор профессии. Цель исследования: выявить степень влияния мечты обучающихся на их профессионально-личностное становление. Задачами исследования являются: выяснить, как наличие мечты способствует развитию необходимых навыков и компетенций; оценить влияние мечты на уровень удовлетворенности карьерой и личной жизнью обучающихся. Для достижения поставленной цели нами было проведено анкетирование.

В исследовании приняли участие 28 обучающихся 1-го курса направления «Графический дизайн» Московской Академии Предпринимательства (далее МАП) и 20 обучающихся 3-го курса Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства (далее ККСУиП) направления «Информационные технологии». Испытуемым предлагалось ответить на следующий перечень вопросов:

1. Есть ли у вас профессиональная мечта (в том числе та, что была в детстве), сохранила ли она актуальность?
2. Повлияла ли мечта на ваш выбор профессии?
3. Какими факторами вы руководствовались при выборе профессии для обучения?



4. Считаете ли вы, что нужно следовать своей мечте, не взирая на препятствия?
5. Испытываете ли вы психологический дискомфорт от того, что ваша профессиональная мечта не сбылась?
6. Как вы оцениваете уровень удовлетворенности своей учебой в контексте достижения вашей мечты?
7. Совпали ли ваши представления о будущей профессии и реальность?
8. Реализуете ли вы свои мечты способами, отличными от обучения в учебном заведении (в качестве хобби, прохождения курсов?)

Участие приняли 48 человек в возрасте от 16 до 21 лет. Ответы на вопросы представлены на рисунке 1 и рисунке 2.

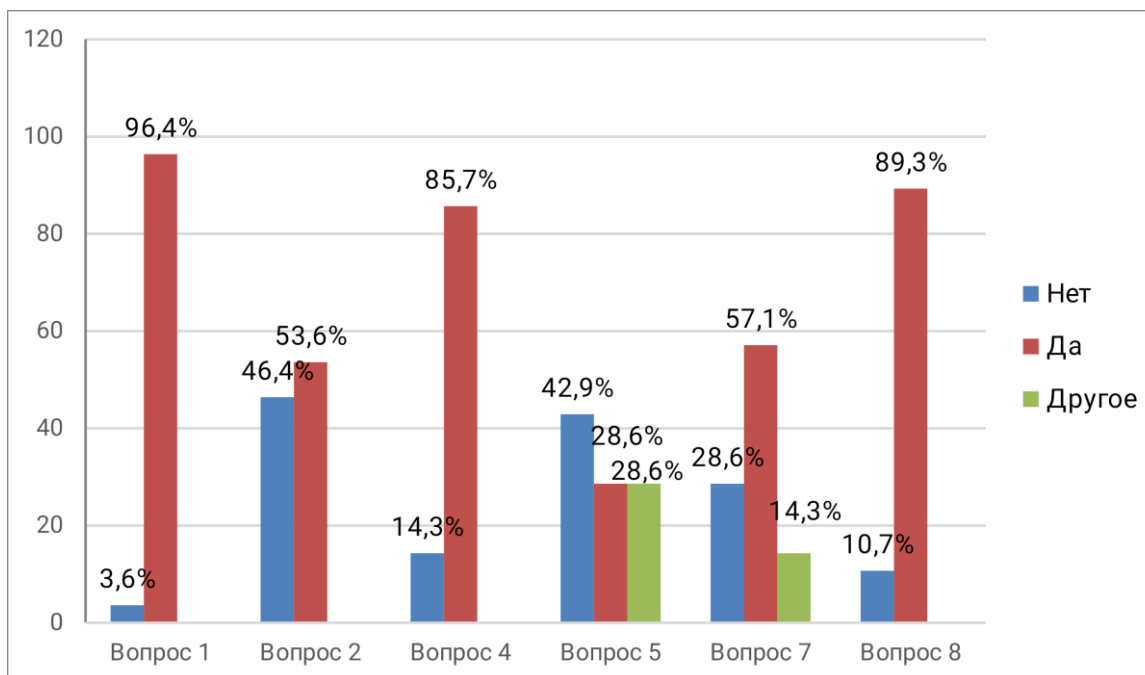


Рисунок 1 - Результаты опроса «Влияние мечты на профессиональный выбор обучающихся»

Результаты опроса показывают, что 53,6% респондентов признают влияние мечты на их профессиональный выбор. Однако лишь 28,6% обучающихся смогли исполнить свою мечту. Также 28,6% отметили, что испытывают психологический дискомфорт от того, что их мечта не сбылась, 42,9% остались равнодушными. Тем не менее 85,7% участников исследования считают, что нужно идти к своей мечте несмотря ни на что. 89,3% реализуют свою мечту посторонним образом от обучения, в качестве хобби или каких-либо курсов. На вопрос о наличии в прошлом профессиональной мечты 96,4% ответили утвердительно. Среди желаемых профессий назывались психолог, модельер, учитель, фигурист, массажист, строитель, космонавт и другие, чаще связанные с активной деятельностью и творчеством специальности. У 57,1% обучающихся представления о будущей профессии, которую они выбрали, совпали с их опытом обучения в реальности. 14,3% отметили, что находятся в схожей сфере. Вопрос об уровне удовлетворенности обучающихся в контексте достижения своей мечты рассмотрен на рисунке 2.

Результаты анкетирования показывают, что 39,3% в меньшей степени удовлетворены своей учебой в контексте достижения мечты. Совершенно неудовлетворенными оказались 14,3% обучающихся. Удовлетворенными в большей степени себя посчитали 17,9% респондентов, а 28,6% – оказались полностью удовлетворены своей учебой.

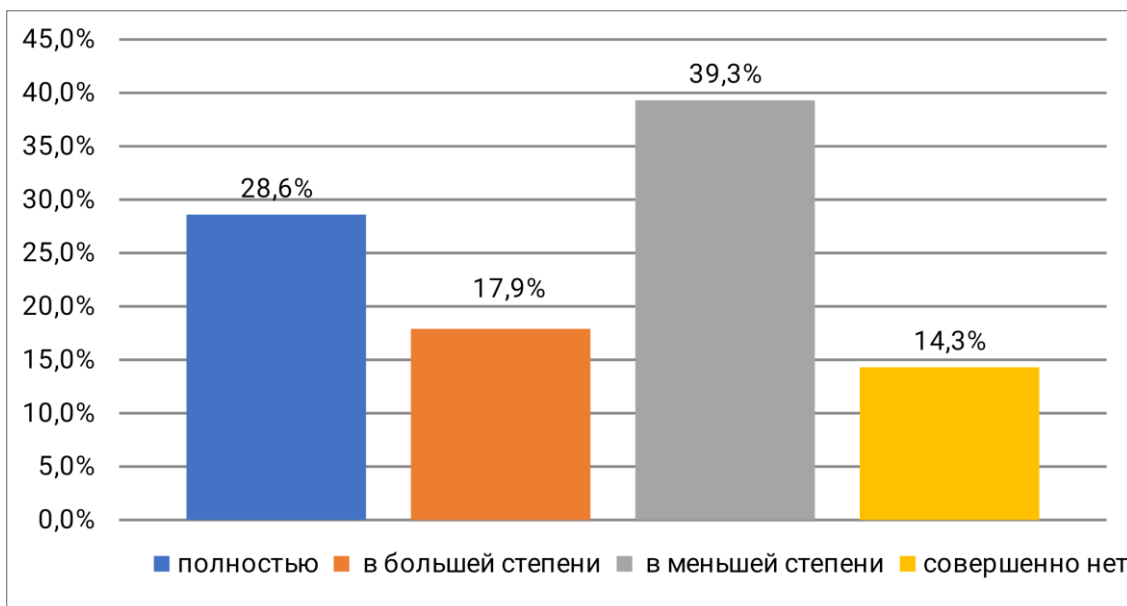


Рисунок 2 - Уровень удовлетворенности обучающихся своей учебой в контексте достижения мечты

Также нами рассмотрены факторы, влияющие на выбор профессии обучающихся. Целью являлось выяснить, какое место среди факторов, которые учитываются при выборе профессии, занимает мечта. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы, влияющие на выбор профессии

Факторы, оказывающие влияние на выбор профессии	ККСУиП, «Информационные технологии», %	МАП, «Графический дизайн», %
Мечта	7,6	11,8
Востребованность в обществе	12,2	11,7
Высокий доход	10,7	7,2
Перспективы карьерного роста	10,9	8,5
Выбор окружения	2,3	2,2
Специфика профессии	3,1	7,3
Другое	2,1	2,4

По результатам исследования, руководствуясь прагматичным подходом, испытуемые направления «Информационные технологии» выбрали данную профессию исходя из перспектив карьерного роста и высокого дохода (21,6% от общего количества участников исследования). Тогда как студенты МАП направления «Графический дизайн» были более заинтересованы спецификой рабочего процесса и возможностью использовать творческий подход в обучении и работе (7,3%). Немаловажным фактором, повлиявшим на решение обучающихся обоих направлений выбрать ту или иную профессию, стала востребованность в обществе специальности (23,9%). В меньшей степени на обе группы респондентов повлиял выбор окружения. Среди этих факторов, мечте отводится 19,4%, что в общей сложности не уступает показателям по такому фактору как перспективы карьерного роста. Более подтвержденными ее влиянию оказались обучающиеся направления «Графический дизайн».

Также мы проанализировали степень влияния мечты на формирование профессиональных компетенций и навыков обучающихся. Результаты представлены в таблице 2.



Таблица 2 – Влияние мечты на формирование профессиональных компетенций и навыков обучающихся

Компетенции и навыки	ККСУиП, «Информационные технологии», %	МАП, «Графический дизайн», %
Лидерские качества и умение работать в команде	5,7	7,5
Коммуникативные навыки	8,1	9,3
Технические навыки	32	28
Организованность и умение управлять своим временем	15,7	18
Креативность, нестандартное мышление	23	20,4
Стрессоустойчивость	10,3	12,6
Не помогла в развитии навыков	2,5	3,8

Результаты показывают, что мечта оказывает влияние на формирование компетенций и навыков обучающихся. Так, обе группы исследуемых придают наибольшее значение развитию у них технических навыков и нестандартного мышления — 32% и 23%, 28% и 20,4% соответственно направлениям Информационные технологии и Графический дизайн. Кроме того, немаловажное значение уделяется организованности и умению управлять своим временем. 15,7% у обучающихся 3-го курса и 18% 1-го. Развитию лидерских качеств и работе в команде оказались подвержены больше обучающиеся МАП (9,3%). Более развитую стрессоустойчивость отметили 10,3% обучающихся 3-го курса и 12,6% 1-го, что говорит о возможной значимости достижения мечты для ощущения своего внутреннего стержня.

Исходя из информации о влиянии мечты на личность и ее профессиональное становление, имеющейся на сегодняшний день и результатов исследования, можно сделать следующие выводы. Во-первых, мечта выступает мощным мотивирующим фактором, который способствует формированию целей и стремлений у молодых людей. Она помогает им осознать свои желания и амбиции, что является важным шагом на пути к профессиональному становлению. Это подтверждается результатами исследования – 53,6% респондентов признают влияние мечты на их профессиональный выбор и 89,3% реализуют ее осуществление посредством хобби.

Во-вторых, мечта влияет на личностное становление, формируя такие качества, как настойчивость, целеустремленность и уверенность в себе. Обучающиеся, имеющие четкое представление о своих мечтах, чаще проявляют активность в обучении и стремление к саморазвитию, что в свою очередь положительно сказывается на их профессиональных навыках и знаниях. Это также находит свое подтверждение, так как 39,3% в меньшей степени удовлетворены своей учебой в контексте достижения мечты поскольку выбрали совершенно другую сферу профессиональной деятельности.

Таким образом, можно утверждать, что мечта играет значимую роль в профессионально-личностном становлении обучающихся. Она не только вдохновляет на достижения, но и способствует формированию необходимых компетенций и качеств для успешной реализации в профессиональной сфере. Важно поддерживать и развивать мечты обучающихся, создавая для них условия, способствующие их реализации.



Библиографические ссылки

1. Абасов, З.А. Ценность знаний как фундаментальная характеристика общества будущего / З.А. Абасов // Актуальные проблемы обновления современной системы образования. – 2012. – № 3. – С. 4–9.
 2. Воюшина, Е.А. Подходы к определению критериев личного развития личности / Е. А. Воюшина // Актуальные вопросы современной психологии: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2017 г.). – Краснодар: Новация, 2017. – С. 11–14.
 3. Егорова, П.А. О чем и как мечтают подростки: связь с уровнем тревоги и депрессии / П.А. Егорова, Е.Н. Осин, Н.Б. Кедрова, И.В. Рогова // Вопросы психологии. – 2018. – № 3. – С. 22–33.
 4. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006. – 240 с.
 5. Зеер, Э.Ф. Профессиональное самоопределение человека: смена парадигмы в профориентационной деятельности / Э.Ф. Зеер // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – №1. – С. 36–37.
 6. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2014. – №3. – С. 27.
 7. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 720 с.
- Холланд, Дж.Л. Выбор профессии: Теория карьеры / Дж. Л. Холланд. – Нью-Йорк, 1973. – 220 с.

© Орлова В.Н., Каур В.В., Смирная А.А., 2024



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ СТАРШИХ КЛАССОВ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ

Т. А. Пономарев

студент 3 курс, СибГУ им. М.Ф. Решетнева

г. Красноярск, Россия

E-mail: holideq200@mail.ru

Д. Н. Девятловский

профессор, СибГУ им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: devyatlovskiy@mail.ru

В данной статье обсуждаются проблемы повышения эффективности профориентации школьников старших классов и перспективы их решения. Даются рекомендации, направленные на повышение процесса профориентации в школах, в том числе за счет разработки специализированного информационного сайта для учащихся старших классов с целью помощи в определении их будущей профессии.

Ключевые слова: *профориентация, выбор профессии, рынок труда, осознанный выбор, проблема выбора профессии, психологическая готовность.*

This article discusses the problems of improving the effectiveness of vocational guidance for high school students and the prospects for their solution. Recommendations are given aimed at improving the process of career guidance in schools, including through the development of a specialized information site for high school students to help determine their future profession.

Keywords: *career guidance, choice of profession, labor market, informed choice, the problem of choosing a profession, psychological readiness.*

Профориентация – это не просто процесс информирования учащихся о существующих профессиях; это комплексный подход, который включает в себя психологическую поддержку, индивидуальное консультирование и практические мероприятия. Важно не только предоставить информацию о профессиях, но и помочь школьникам осознать свои сильные стороны и интересы. В данной статье мы рассмотрим основные проблемы, с которыми сталкиваются старшеклассники при выборе профессии, а также возможные решения этих проблем, направленные на создание условий для осознанного выбора будущей карьеры. В современном мире, где динамика изменений на рынке труда стремительна и непредсказуема, вопрос профориентации школьников старших классов становится особенно актуальным. Каждый год тысячи выпускников стоят перед сложным выбором: какую профессию выбрать, куда поступить и как построить свою карьеру. Многие из них сталкиваются с серьезными трудностями в этом процессе. Недостаток информации о профессиях, отсутствие четкого понимания собственных интересов и склонностей, а также влияние внешних факторов, таких как мнение родителей или социальные стереотипы, могут привести к ошибкам в выборе будущей специальности [5].

Профориентация школьников старших классов является важным этапом в процессе их подготовки к взрослой жизни и выбору будущей профессии. В этом возрасте, когда учащиеся находятся на пороге самостоятельности, они сталкиваются с необходимостью принять решение о своей профессиональной траектории. Профориентация помогает им осознать свои интересы, способности и склонности, а также понять требования рынка труда и перспективы различных профессий. Основной целью профориентации является помощь



учащимся в выборе профессии, которая будет соответствовать их личным качествам и интересам.

Профориентация включает в себя:

- информирование о профессиях (знакомство с различными сферами деятельности, специальностями и их особенностями);
- оценка личных качеств (выявление интересов, склонностей и способностей школьников с помощью тестов и анкет);
- практическое ознакомление (организация мероприятий, таких как экскурсии в организации и учреждения, встречи с профессионалами и дни открытых дверей в учебных заведениях)[5].

Несмотря на важность профориентации, многие старшеклассники сталкиваются с рядом проблем, среди которых:

- недостаток информации: многие ученики имеют ограниченные представления о профессиях, что может привести к ошибочному выбору;
- влияние внешних факторов: выбор профессии часто определяется мнением родителей или сверстников, а не собственными интересами;
- неадекватная самооценка: учащиеся могут недооценивать или переоценивать свои способности и возможности [3].

Для эффективной профориентации необходимо использовать комплексный подход, который включает в себя:

- профессиональное просвещение: проведение лекций, семинаров и мастер-классов для ознакомления с различными профессиями;
- диагностика личности: использование тестов для определения склонностей и интересов учащихся;
- консультации специалистов: помощь профориентологов и психологов в выборе направления обучения и карьеры[4].

Для выявления проблем профориентации было проведено исследование, в котором приняли участие 35 школьников старших классов (20 юношей и 15 девушек). Цель исследования – определение основных проблемы современных школьников, с которыми они сталкиваются в процессе профориентации. Результаты проведенного опроса представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 -Результаты опроса «Выявление проблем профориентации школьников»



Результаты свидетельствуют, что большая часть опрошенных школьников старших классов сталкиваются с проблемами профориентации, а именно: личностные и жизненные трудности (62,86%), недостаток информации (17,14%), влияние внешних факторов (11,43%), постоянные изменения требований рынка труда (8,57%).

В целом, результаты опроса показали, что 77,14% опрошенных школьников сталкиваются с проблемами профориентации. Такой высокий процент указывает на необходимость более внимательного подхода к вопросам профориентации в образовательных учреждениях. Выявленные проблемы, такие как личностные и жизненные трудности, недостаток информации, влияние внешних факторов и постоянные изменения требований рынка труда, подчеркивают многогранность и сложность процесса профориентации, а именно:

- личностные и жизненные трудности: эти факторы могут включать низкую самооценку, страх перед будущим и финансовые ограничения, что затрудняет принятие осознанного решения о выборе профессии;
- недостаток информации: ограниченные знания о различных профессиях и их требованиях могут привести к неосознанному выбору специальности. Это подчеркивает важность образовательных мероприятий по информированию учащихся о возможностях на рынке труда;
- влияние внешних факторов: мнение родителей, сверстников и социальные стереотипы могут оказывать значительное влияние на выбор профессии. Это говорит о необходимости вовлечения родителей в процесс профориентации и повышения их осведомленности о современных профессиях;
- постоянные изменения требований рынка труда: Быстрые изменения в экономике и технологиях создают неопределенность для старшеклассников. Это подчеркивает важность гибкости в образовательных программах и необходимости адаптации к новым условиям [3].

Полученные результаты проведенного исследования указывают на необходимость разработки и внедрения более эффективных программ профориентации в школах. Это может включать:

- проведение регулярных информационных сессий о профессиях;
- организацию встреч с профессионалами из различных областей;
- использование тестов для определения интересов и склонностей учащихся;
- вовлечение родителей в процесс профориентации через семинары и консультации [2].

Для повышения эффективности профориентации нами был создан сайт, который предлагает широкий спектр ресурсов и инструментов для помощи как учащимся, так и педагогам в процессе профориентации. На нашем сайте вы найдёте:

- информационные материалы: статьи и руководства по различным профессиям, которые помогут школьникам лучше понять свои интересы и возможности;
- профориентационные тесты: интерактивные инструменты, которые позволяют учащимся оценить свои склонности и предпочтения, а также получить рекомендации по выбору профессии;
- форум для общения: площадка, где школьники могут задать вопросы, обсудить свои сомнения и получить поддержку от экспертов и сверстников.

Мы стремимся создать сообщество, которое поможет молодежи осознанно подходить к выбору профессии и успешно строить свою карьеру. Присоединяйтесь к нам по ссылке «<http://yourchoice2.tilda.ws/>» и откройте новые горизонты для своего будущего.

Школьники старших классов часто совершают ряд типичных ошибок при выборе профессии. Эти ошибки могут привести к неосознанному выбору направления подготовки



и, как следствие, к неудовлетворенности в будущем. Рассмотрим наиболее распространенные ошибки, с которыми сталкиваются старшеклассники:

- незнание мира профессий: многие учащиеся не обладают достаточной информацией о содержании и требованиях различных профессий. Это приводит к тому, что они выбирают специальности, основываясь на устаревших или искаженных представлениях о профессиях. Например, учащиеся могут не понимать, чем конкретно занимается экономист, и ограничиваться поверхностными знаниями о профессии;
- влияние внешних факторов: школьники часто принимают решение о выборе профессии под давлением сверстников или родителей. Это может проявляться в выборе специальности "за компанию" или вопреки родительским ожиданиям. В результате они могут оказаться в профессии, которая им не интересна или не подходит;
- ориентация на престижность: многие старшеклассники выбирают профессию исключительно на основе её престижности, игнорируя свои реальные интересы и способности. Это приводит к перегрузке рынка труда специалистами в популярных областях, где конкуренция высока, а удовлетворение от работы зачастую низкое.
- недостаток практического опыта: отсутствие возможности попробовать себя в различных профессиях также является распространенной ошибкой. Многие школьники не используют доступные волонтерские программы или стажировки, которые могли бы помочь им лучше понять свои предпочтения и склонности;
- игнорирование изменений на рынке труда: школьники часто не отслеживают изменения в требованиях рынка труда и могут выбирать специальности, которые становятся менее актуальными или востребованными. Это создает риск оказаться безработным после окончания учебного заведения [5].

При профориентации школьников используются различные профессиональные тесты, которые помогают выявить склонности, интересы и личностные качества учащихся. Наиболее популярные тесты:

- тест Холланда, этот тест, разработанный американским психологом Джоном Холландом, определяет шесть типов профессионально-ориентированных личностей (реалистичный, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский и конвенциональный). Он помогает учащимся понять, какие профессии могут соответствовать их типу личности и интересам;
- тест на определение профессиональных склонностей Л. Йовайши, этот тест исследует шесть склонностей к различным направлениям профессиональной деятельности и подходит для школьников, выпускников и взрослых. Он отличается простотой прохождения и достоверностью результатов;
- методика «Карта интересов» А.Е. Голомштока, эта методика помогает выявить интересы учащихся в 29 направлениях профессиональной деятельности и ранжировать их по степени выраженности. Она хорошо подходит для работы со старшеклассниками [1].

Профориентация школьников старших классов является критически важным процессом, который помогает молодым людям осознанно подойти к выбору своей профессиональной траектории. Результаты исследования показывают, что большинство старшеклассников сталкиваются с различными проблемами в этом процессе, включая недостаток информации о профессиях, влияние внешних факторов и личные трудности. Эти проблемы подчеркивают необходимость комплексного подхода к профориентации, который включает как образовательные мероприятия, так и психологическую поддержку.

Для эффективной профориентационной работы необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого учащегося, его интересы и склонности. Важную роль в этом процессе играют как педагоги, так и родители, которые могут поддержать своих детей в поиске подходящей профессии. Использование современных методов



профориентации, таких как тестирование и консультации с профессионалами, может значительно повысить качество выбора профессии.

Успешная профориентация старшеклассников – это не только задача образовательных учреждений, но и всего общества. Создание условий для осознанного выбора профессии поможет молодежи не только реализовать свой потенциал, но и внести вклад в развитие экономики и общества в целом. Необходимо продолжать работу над улучшением профориентационных программ и методов, чтобы обеспечить каждому школьнику возможность найти свое призвание и достичь успеха в будущем.

Библиографические ссылки

1. Бахтигулова, Л. Б. Методика профессионального обучения : учебное пособие для среднего профессионального образования / Л. Б. Бахтигулова, П. Ф. Калашников. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 194 с.
2. Дубровина, И. В. Психологическое благополучие школьников : учебное пособие для вузов / И. В. Дубровина. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 135 с.
3. Карандашев, В. Н. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для вузов / В. Н. Карандашев. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 476 с.
4. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 485 с.
5. Панина, С. В. Профессиональная ориентация : учебник и практикум для среднего профессионального образования / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 363 с.

© Пономарев Т.А., Девятловский Д.Н., 2024



РОЛЬ ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

В. В. Сафронов

заведующий кафедрой правоведения,
кандидат юридических наук, доцент,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: pravo-sibsau@mail.ru

В данной работе исследуется процесс формирования у выпускников вузов знаний, взглядов и убеждений, необходимых для понимания правовой сферы общества. Особое внимание уделяется роли права и правопорядка как важнейших условий для нормального функционирования общества и защиты прав граждан. Анализируется значение правового образования в контексте гуманитарного аспекта профессионального становления личности.

Ключевые слова: гуманитарное образование, правовое образование, цели и задачи правового образования, правовая активность личности.

This paper examines the process of formation of knowledge, views and beliefs among university graduates necessary for understanding the legal sphere of society. Special attention is paid to the role of law and the rule of law as the most important conditions for the normal functioning of society and the protection of citizens' rights. The article analyzes the importance of legal education in the context of the humanitarian aspect of professional development of a personality.

Keywords: humanitarian education, legal education, goals and objectives of legal education, legal activity of the individual.

В условиях глобализации и демократических преобразований развитие профессиональной идентичности становится важным аспектом квалификации специалиста, независимо от его основной области деятельности. Понимание основ права помогает выпускникам вузов ориентироваться в юридических аспектах своей профессиональной практики и защищать свои права и интересы. Правовое образование тесно связано с различными гуманитарными науками, такими как философия, социология, психология и экономика. Это содействует формированию у студентов целостного восприятия общественных процессов и явлений, что особенно актуально для гуманитарных специальностей. Однако без должного внимания к изучению законодательства студенты могут стать жертвами мошенничества, кражи личных данных и нарушения своих прав.

Разумеется, что решение задачи по определению содержания правового образования студентов высших учебных заведений требует учета трактовки образования в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также принципов государственной политики в сфере образования. В качестве приоритетной задачи правового образования студентов высших учебных заведений выступает деятельность по формированию гуманистически ориентированной личности, обладающей чувством собственного достоинства, осознающей высокую ценность свободы и демократии, активной в гражданской жизни и уважающей свои права и свободы, а также права и свободы других людей, умеющей защищать эти права и обладающей юридическими знаниями, необходимыми для ее интеграции в окружающий



мир и успешной реализации жизненных планов. В современных условиях профессиональное становление личности становится неотъемлемой частью этого процесса.

Правовое образование является частью более широкой системы гуманитарного образования. Институт правового образования рассматривается составным элементом системы гуманитарного образования, он способствует решению общих задач, стоящих перед гуманитарным образованием. Правовое образование активно взаимодействует с другими направлениями гуманитарного образования - нравственным, эстетическим, политическим, экономическим и пр. Определение целей и задач правового образования студентов вузов, а также ожидаемых результатов в современных условиях, подразумевает не что иное, как уточнение его содержания, выявление границ и параметров его возможного влияния на сознание и поведение личности. Без исследования и конкретизации ожиданий, задач и целей правового образования невозможно установить объективные показатели уровня осознания и усвоения людьми отдельных правовых понятий, а также объективно оценить эффективность работы по формированию правового сознания гражданина с высшим образованием. Профессиональному становлению личности в современных условиях отводится особая роль в данном процессе.

При установлении целей и задач правового обучения студентов высших учебных заведений крайне важно определить методологические основы решения данной проблемы. Правообразовательная деятельность, как и любая другая, является целенаправленной деятельностью. Однако образование не является самоцелью. Цели и задачи правового обучения формируются не изолированно, а исходя из сущности права как меры свободы и справедливости.

Понимание общих целей и задач правового образования позволяет глубже осознать всю сложность механизма восприятия права, более четко представить содержание самого право образовательного процесса, его место в системе других видов обучения, их взаимосвязь и взаимное влияние. Говоря о целях правового образования, одни исследователи считают, что оно призвано распространять юридические знания, формировать правовые убеждения и правовую культуру, воспитывать уважение к нормам права и уверенность в необходимости их соблюдения. Другие полагают, что целями правового образования также является привитие навыков законопослушного поведения, выработка привычки соблюдать и исполнять законы, отстаивать требования права и развивать социально-правовую активность.

Безусловно, правовое образование учащихся высших учебных заведений направлено на формирование у их выпускников правовых взглядов и установок личности, которые являются составными частями их общего мировоззрения и социальной ориентации. Благодаря этим установкам человек с высшим образованием в дальнейшем воспринимает и анализирует социальную информацию, адресованную ему как члену общества, оценивает свои и чужие действия и поступки, определяет конкретные цели и выбирает средства их достижения. Правовое воздействие обладает широкими возможностями для интенсивного влияния на формирование личности, обладающей высшим профессиональным образованием, и ее всестороннего развития, поскольку в нормах права отражены как политические, так и моральные требования общества. Правовое сознание в сочетании с другими идеологическими формами сознания является важнейшим регулятором поведения человека в обществе. Поэтому от уровня и характера направленности правосознания населения в целом, а также от отдельных его групп в значительной степени зависит состояние правопорядка в стране. Более того, недостаточно, чтобы законы имели высокий уровень правовой техники; важно их точное и неуклонное применение. Ведь любой закон существует только тогда, когда он исполняется всеми и повсеместно. Профессиональное становление личности в современных условиях требует особого внимания к указанным аспектам.



Правовое образование представляет собой комплексное понятие, которое охватывает правовое воспитание и правовое обучение. Воспитание — это целенаправленный процесс формирования ключевых социальных качеств личности как гражданина общества и носителя общечеловеческих ценностей: духовных, мировоззренческих, патриотических, гуманных, культурных, поведенческих, трудовых, моральных и правовых. Воспитание студента высшего учебного заведения подразумевает адаптацию будущего выпускника к жизни в обществе и государстве; создание условий для самоопределения и самореализации образованного человека в свободном, интеллектуальном и культурном развитии; формирование гражданской ответственности, патриотизма, гуманистических ценностей, приоритета общечеловеческих идеалов; уважение к законам, правам и свободам человека, а также к деятельности органов правосудия. Результатом воспитательного процесса является воспитанность конкретного выпускника вуза. Часть общего воспитания студента составляет правовое воспитание. Правовое воспитание студентов вузов предполагает внедрение в сознание будущих носителей высшего образования идей недопустимости пренебрежения нормами морали, что может привести к нарушению закона. Нравственное поведение соответствует требованиям закона, тогда как безнравственное — ведет к его нарушению. Правовое воспитание осуществляется в повседневных гражданских отношениях и заключается в формировании у студентов, бакалавров и магистрантов высокого и глубокого чувства гражданской ответственности, гордости за свое государство, уважения к установленным законам и недопустимости их нарушения. Профессиональное становление личности в современных условиях требует особого внимания к этим аспектам правового воспитания.

Воспитание подразумевает усвоение ценностей, что приводит к формированию личного, субъективного смысла («значение для меня») того, что осваивается в процессе образования. В то же время, любое усвоение культурных ценностей общества невозможно без обучения. Обучение — это целенаправленная, организованная и систематическая передача старшими поколениями и усвоение подрастающим поколением опыта общественных отношений, общественного сознания и культуры. Оно обеспечивает преемственность поколений, полноценное функционирование общества и соответствующий уровень развития личности. В результате обучения студенты получают систему научных знаний (включая правовые), фактов, обобщений и законов. Они овладевают основными умениями и навыками, которые помогают им утвердиться в коллективе, обществе и окружающем предметном мире. Правовое обучение — это формирование достаточно полных и систематизированных знаний о праве и правовой деятельности. Правовое обучение студентов высших учебных заведений — это целенаправленный процесс формирования у них знаний, навыков и умений. Обучение студента является особым, так как ориентирует его на достижение образовательного уровня, который позволит выпускнику занять достойное место в обществе и государстве. Профессиональное становление личности в современных условиях требует от выпускников вузов наличия компетенций, соответствующих объективным потребностям общества в квалифицированных кадрах интегративного типа. Эти кадры должны быть компетентными, профессионально мобильными и способными быстро осваивать новые знания и адаптировать свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями рынка труда.

Принципиально важным аспектом навыков выпускников современных вузов являются знания о праве и умения квалифицированно применять законодательство, которые стали абсолютно необходимыми во всех сферах, особенно для работников управленческого профиля. Деятельность выпускников вузов в современных условиях требует не только специализированных знаний по полученной профессии (маркетинг, менеджмент, анализ финансовой деятельности, управление персоналом и т.п.), но и юридических. И это должны быть знания не только трудового права (чем на практике и ограничиваются порой познания



руководителей в правовых нормах), но и гражданского права (при заключении и организации учета исполнения хозяйственных договоров), налогового права (при разработке учетной политики предприятия), валютного и таможенного законодательства (при осуществлении экспортно-импортных сделок).

Выпускники вузов обязаны обладать высоким уровнем компетенций как в своей специальности (профессии), так и в области правового регулирования общественных отношений. Ориентация на современную модель подготовки специалистов, бакалавров, магистрантов подразумевает, что руководство высших учебных заведений при разработке основной образовательной программы должно уделять значительное внимание правовому образованию. Последовательное и непрерывное освоение правовых знаний, умений и навыков, осуществляемое согласно логике «от простого к сложному», «от общего к частному», способствует структурированию проектируемой системы правовой подготовки, которая наилучшим образом соответствует установленным целям и критериям, заложенным в федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования, учебном плане и рабочих программах. В подавляющем большинстве новых образовательных стандартов предусмотрена лишь одна правовая дисциплина «Правоведение» в базовой части гуманитарного, социального и экономического цикла. Общекультурная компетенция с правовой составляющей определена в образовательных стандартах исследуемого направления подготовки кадров как умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности. Формирование этой компетенции должно реализовываться, прежде всего, через дисциплину «Правоведение».

Таким образом, профессиональное становление личности в современных условиях требует от выпускников не только знаний и умений в своей области, но и глубокого понимания правовых аспектов их деятельности.

Профессиональное развитие личности в современных условиях обусловлено необходимостью глубокого понимания ключевых аспектов права студентами, бакалаврами и магистрантами. В процессе изучения учебной дисциплины «Правоведение» участники образовательного процесса должны ознакомиться с основными отраслями законодательства Российской Федерации, знать главные положения Конституции Российской Федерации, а также права и свободы человека и гражданина, включая механизмы их реализации. Кроме того, студенты должны уметь применять необходимые нормативно-правовые акты. Изучение дисциплины «Правоведение», как правило, на первом курсе обучения, играет важную роль в формировании у будущих выпускников вузов навыков навигации в правовой системе России.

Тем не менее, предусмотренные в федеральных государственных образовательных стандартах знания и навыки, которыми должен обладать выпускник вуза, не могут быть полностью сформированы только в рамках одной правовой учебной дисциплины. Важно также изучать основные правовые нормативные документы, уметь ориентироваться в законодательной системе, регулирующей профессиональную сферу, а также использовать правовые нормы в своей профессиональной и общественной деятельности. Поэтому при разработке основных образовательных программ вузам следует включить в вариативную часть специализированные правовые дисциплины, такие как предпринимательское право или правовое обеспечение профессиональной деятельности, административное право или правовое регулирование управленческой деятельности, трудовое право, организационно-правовые формы хозяйственной деятельности и другие.

С учетом вышеизложенного следует отметить, что профессиональное становление личности в процессе формирования правового государства и гражданского общества, требует, чтобы каждая дисциплина профессионального цикла имела правовое обеспечение. Предметом изучения всех правовых дисциплин является концепция права в различных аспектах его теоретического и практического проявления, а предметом каждой отдельной



правовой дисциплины, как составной части учебного плана по направлению подготовки в целом, выступает определённый вид профессиональной деятельности (организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской).

Значение права в процессе обучения в высших учебных заведениях определяется тем, что наше государство сегодня выходит на правовой уровень функционирования. В связи с этим возрастает роль права и, в частности, правового образования (обучения и воспитания), которое необходимо не только в рамках специализированных юридических учебных заведений или юридических факультетов, но и в широкой образовательной среде, обеспечивая формирование юридически грамотной личности. В контексте профессиональной подготовки, направленной на формирование указанной в федеральных образовательных стандартах общекультурной компетенции (умение использовать нормативные правовые документы в своей деятельности), важно изучать не только дисциплину «Правоведение», но и другие гуманитарные и профессиональные дисциплины, которые должны быть ориентированы на воспитание правовой культуры.

Институт правовой культуры выступает в качестве системы овеществленных и идеальных элементов, относящихся к сфере действия права, а само право - как система норм, правоотношений и правовых учреждений. Отсюда необходимо сформировать у выпускника высшего учебного заведения понимание права как явления современной цивилизации, которое общепризнанно считается необходимым условием нормального существования личности, общества и государства. И если будущие выпускники вузов будут так воспринимать право, то законности и правопорядку уготовано оптимистическое будущее.

Процесс профессионального развития личности в современных условиях может столкнуться с деформацией правового сознания выпускников вузов, которую возможно преодолеть через полноценную правовую подготовку студентов высших учебных заведений в системе изучения гуманитарной составляющей профессионального образования. Проблема правовой культуры в России требует реформирования как в материальной, так и в духовной сферах. При этом инновационное развитие духовной сферы должно стать приоритетным по сравнению с материальным, так как бездуховность разрушает не только душу, но и всё, что создано для тела.

Библиографические ссылки

1. Высшее образование сегодня, издательство Логос (М.), № 3, с. 45 – 48.
2. Философия образования: Всероссийский научный журнал. – Новосибирск : Издательство Сибирского отделения Российской академии наук. – 2011. – №3. – 280 с.
3. Правовое образование: монография / Сафронов В. В.; Сиб. гос. аэрок. ун-т. – Красноярск, 2009. – 96с.

© Сафронов В.В., 2024



ОСОБЕННОСТИ ПРЕПОДАВАНИЯ ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН В НЕПРОФИЛЬНОМ ВУЗЕ

А. С. Селиванова

магистрант 1 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: gushchina19-01@mail.ru

С. Ю. Пискорская

директор института социального инжиниринга,

доктор философских наук, профессор,

СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

Статья исследует проблемы включения правовых дисциплин в образовательные программы непрофильных вузов и предлагает методы преподавания, направленные на улучшение учебного процесса. В работе используются логические и эмпирические методы исследования, анализируются практические ситуации и предлагаются способы решения проблем.

Ключевые слова: *правовые дисциплины, образовательный процесс, непрофильные вузы, методы преподавания, учебные программы, общая правовая грамотность, самостоятельная работа с правовыми источниками.*

The article explores the problems of including legal disciplines in the educational programs of non-core universities and proposes teaching methods aimed at improving the educational process. The work uses logical and empirical research methods, analyzes practical situations and suggests ways to solve problems.

Keywords: *legal disciplines, educational process, non-core universities, teaching methods, curricula, general legal literacy, independent work with legal sources.*

В современных условиях высшее образование становится всё более доступным, и студенты выбирают специальности, которые не связаны с их будущей профессиональной деятельностью. Это приводит к необходимости адаптации образовательных программ и методов преподавания правовых дисциплин для студентов непрофильных специальностей. В данной статье мы будем исследовать особенности преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе и предложим рекомендации по оптимизации данного процесса. Для этого нам необходимо выполнить ряд задач, а именно:

- изучить теоретические основы преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе;
- проанализировать методы и подходы к преподаванию правовых дисциплин в непрофильном вузе;
- исследовать практические примеры и опыт преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе;
- выявить проблемы и вызовы, связанные с преподаванием правовых дисциплин в непрофильном вузе;
- разработать рекомендации по оптимизации процесса преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе.



Начнем с того, что правовые дисциплины формируют правовую культуру, правовые установки и навыки активного правомерного поведения у учащихся. Они способствуют становлению личности, обладающей чувством собственного достоинства, а также законопослушности и гражданского самосознания.

Целью правового образования является заложение основ гуманистической правовой культуры и формирование личности, готовой защищать свои права и права других людей. Основные задачи правового образования включают в себя формирование системы правовых знаний, социально полезного эмоционального отношения к изучаемым правовым явлениям и преобразование поведения учащихся в соответствии с критериями правовой культуры.

Говоря об особенностях преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе, можно выделить следующие аспекты:

1. Общие правовые знания: студенты непрофильных направлений часто имеют отрывочные базовые знания о праве, поэтому преподавателям необходимо объяснять основные категории права кратко и чётко, совмещая лекции с живыми обсуждениями.
2. Понятийный аппарат: в юриспруденции важна корректность использования правовой терминологии, поэтому преподаватели должны разъяснять студентам значение таких понятий, как норма права, право и закон, материальное и процессуальное право.
3. Форма преподавания учебного материала: лекции являются основной формой обучения, однако они могут быть сложными для восприятия из-за большого количества норм и определений. Преподаватели должны выделять время для диалога со студентами, опросов, ответов на вопросы и решения тематических заданий.
4. Практические занятия: проведение практических занятий в форме правовых игр помогает студентам лучше понять и запомнить положения правовых документов, а также формирует правильное юридическое мышление.

Большинство преподавателей высших учебных заведений используют большое количество современных методов и подходов к обучению, в том числе и правовых дисциплин [1]. Основными из них можно выделить следующие:

1. Интерактивные методы обучения: использование ролевых игр, кейс-метода, дискуссий и других методов, которые стимулируют активное участие студентов и развивают критическое мышление.
2. Применение мультимедийных технологий: использование видеоматериалов, презентаций, аудиолекций и других средств для наглядного представления информации и облегчения её усвоения.
3. Организация практических занятий: проведение семинаров, решение задач и кейсов, работа с законодательством и судебной практикой для закрепления теоретических знаний и развития практических навыков.
4. Сотрудничество с профессиональными юристами и практиками: привлечение экспертов к проведению лекций, семинаров и консультаций для студентов, что позволяет им получать актуальную информацию и опыт от профессионалов.
5. Развитие критического мышления: обучение студентов анализировать и оценивать различные точки зрения, аргументировать свою позицию и принимать обоснованные решения на основе правовых норм.
6. Формирование навыков самообразования: развитие умений самостоятельно искать информацию, работать с источниками, составлять конспекты и готовиться к экзаменам.
7. Оценка результатов обучения: использование различных видов контроля (тесты, эссе, рефераты, презентации, научные статьи) для определения уровня знаний и навыков студентов, а также для выявления их слабых сторон и предоставления обратной связи.

Говоря об интерактивных методах и технологиях в преподавании правовых дисциплин, хочется отметить, что они больше всего направлены на повышение



эффективности обучения и развитие навыков, необходимых для успешного функционирования в правовом государстве. Эти методы включают в себя:

1. Дискуссии: активное обсуждение правовых вопросов и проблем, обмен мнениями и аргументами между студентами и преподавателем.
2. Деловые игры: моделирование реальных правовых ситуаций, где студенты должны принимать решения и действовать согласно законодательству.
3. Анализ конкретных ситуаций (case-study): изучение и обсуждение реальных судебных дел или практических примеров из юридической практики.
4. Ролевые игры: студенты играют роли участников правовых процессов, таких как адвокаты, судьи, прокуроры, свидетели.
5. Мозговой штурм: коллективное генерирование идей и предложений по решению правовых проблем.
6. Дебаты: аргументированное противостояние противоположных точек зрения по правовым вопросам.
7. Кейс-метод: изучение и анализ конкретных правовых случаев с целью выработки решений и рекомендаций.
8. Тренинги: практическое обучение навыкам коммуникации, аргументации и принятия решений в рамках правовых норм.
9. Видеоконференции: проведение онлайн-встреч и обсуждений с участием студентов из разных регионов или стран.
10. Интерактивные экскурсии: посещение реальных мест, связанных с правовой системой, например, судов, правоохранительных органов, юридических фирм.

Использование интерактивных методов и технологий в преподавании правовых дисциплин способствует активному вовлечению студентов в учебный процесс, развитию критического мышления, навыков анализа и принятия решений, а также формированию правовой культуры и гражданской ответственности [3].

Безусловно, вышеперечисленные методы являются положительными примерами практик и подходов к преподаванию правовых дисциплин, особенно использование интерактивных методов обучения. Но помимо удовлетворительных показателей преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе, стоит отметить и основные проблемы, а именно:

1. Недостаток специализированных кадров: многие преподаватели юридических дисциплин в непрофильных вузах не имеют опыта работы в юридической сфере или соответствующей квалификации. Это может привести к низкому качеству образования и отсутствию актуальных знаний у студентов.
2. Отсутствие связи с практикой: многие студенты непрофильных вузов не имеют возможности получить практический опыт в области права, что затрудняет применение полученных знаний в реальной жизни.
3. Низкий уровень мотивации студентов: студенты непрофильных вузов могут иметь низкую мотивацию к изучению правовых дисциплин, так как они не видят прямой связи между этими предметами и своей будущей карьерой.
4. Ограниченные ресурсы: непрофильные вузы часто сталкиваются с нехваткой ресурсов, таких как современное оборудование, доступ к актуальной литературе и возможность проводить практические занятия.

Исходя из вышесказанного, можно сформулировать следующие рекомендации по улучшению качества преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе:

1. Учёт специфики и особенностей студентов непрофильных специальностей. Преподаватели должны адаптировать свой подход к обучению, учитывая возраст, учебную специализацию и уровень подготовки студентов. Например, вместо чтения длинных лекций,



преподаватели могут проводить короткие семинары, на которых студенты обсуждают и анализируют правовые материалы.

2. Использование логических и эмпирических методов исследования. Преподаватели должны применять анализ, индукцию, наблюдение, описание и сравнение для лучшего понимания студентами правовых понятий и принципов. Например, на лекциях преподаватели могут использовать примеры из реальной жизни, чтобы проиллюстрировать применение правовых норм.

3. Практические занятия и живое обсуждение. Студенты должны активно участвовать в учебном процессе, высказывать свою точку зрения и аргументировать её. Например, на практических занятиях студенты могут обсуждать различные правовые ситуации и предлагать свои решения.

4. Акцент на понятийном аппарате и корректном использовании правовой терминологии. Преподаватели должны объяснять основные понятия и термины, используемые в правовых документах. Например, на лекциях преподаватели могут использовать схемы и таблицы для визуализации основных понятий и их взаимосвязи.

5. Включение практических заданий и решение ситуационных задач. Студенты должны применять полученные знания на практике, решая конкретные задачи и ситуации. Например, на практических занятиях студенты могут решать задачи, связанные с различными отраслями права, такими как гражданское, уголовное или административное право.

6. Обеспечение обратной связи с преподавателями и однокурсниками. Студенты должны иметь возможность проверять своё понимание материала и получать помощь от других студентов и преподавателей. Например, преподаватели могут проводить опросы и тесты для проверки знаний студентов, а также организовывать групповые проекты и дискуссии для развития навыков командной работы.

Помимо вышеперечисленного стоит осветить и такой аспект, как оценка эффективности преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе. Она включает в себя анализ качества образовательных программ, уровня подготовки преподавателей, степени удовлетворённости студентов и работодателей, а также оценку результатов обучения [4].

Для оценки качества образовательных программ следует учитывать соответствие учебных планов требованиям ФГОС ВО, наличие современных методик и технологий обучения, а также степень интеграции правовых дисциплин в общую структуру учебного процесса.

Уровень подготовки преподавателей должен оцениваться на основе их профессиональной квалификации, опыта работы, участия в научных конференциях и публикационной активности. Важно также учитывать мнение студентов о качестве преподавания и их удовлетворённость полученными знаниями и навыками.

Степень удовлетворённости работодателей можно оценить через анализ отзывов о выпускниках, их трудоустройстве и карьерном росте после окончания вуза. Также можно провести опрос среди работодателей о качестве подготовки выпускников и их соответствии требованиям рынка труда.

Оценка результатов обучения должна включать анализ успеваемости студентов, их участие в научно-исследовательской работе и профессиональных конкурсах, а также результаты прохождения студентами производственных практик и государственной итоговой аттестации [2].

В заключении можно сказать, что преподавание правовых дисциплин в непрофильном вузе имеет свои особенности и вызовы. Для успешного обучения необходимо учитывать специфику студентов, адаптировать подходы к преподаванию, использовать интерактивные методы и практики, развивать критическое мышление и навыки самообразования. Важно



также обеспечивать обратную связь и оценивать результаты обучения для определения уровня знаний и навыков студентов.

Библиографические ссылки

1. Ворошилова О. Н. Мультимедиа в преподавании правовых дисциплин в вузе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 23. – С. 11–13. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56382.htm>.
2. Шарипов Ф. В. Педагогика и психология высшей школы: Учебное пособие. – М.: Логос, 2012. – 448 с.
3. Крылова М. Н., Ворошилова О. Н. Деловая игра на практических занятиях по правоведению // Политика, государство и право. – 2014. – № 3. – URL: <http://politika.snauka.ru/2014/03/1426>.
4. Баранова Н. А. Мультимедиа как предмет дидактического исследования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – № S3. — С. 16–20. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13527.htm>.

© Селиванова А.С., Пискорская С.Ю., 2024



РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СОТРУДНИКОВ

А. С. Селиванова

Ассистент кафедры правоведения,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: gushchina19-01@mail.ru

Корпоративная культура играет важную роль в профессиональном становлении сотрудников, поскольку она влияет на формирование профессиональной культуры субъекта труда. Корпоративная культура способствует развитию ценностей, осознанию своего места в организации и формированию определенного склада личности профессионала. Взаимодействие корпоративной и профессиональной культур позволяет создавать инновационные подходы в сфере кадровых технологий, обеспечивая индивидуальный подход к каждому сотруднику.

Ключевые слова: корпоративная культура, традиции и стандарты, взаимодействие внутри коллектива, миссия и ценности компании, правила поведения сотрудников, нормы взаимоотношений в коллективе, мотивация и вовлеченность сотрудников.

Corporate culture plays an important role in the professional development of employees, since it influences the formation of the professional culture of the subject of labor. Corporate culture contributes to the development of values, awareness of one's place in the organization and the formation of a certain personality type of a professional. The interaction of corporate and professional cultures allows for the creation of innovative approaches in the field of personnel technologies, ensuring an individual approach to each employee.

Keywords: corporate culture, traditions and standards, interaction within the team, the company's mission and values, rules of conduct for employees, norms of relationships within the team, motivation and involvement of employees.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения и решения определенной проблемы в современной ситуации. Это обусловлено следующими факторами:

1. Глобализация и международное сотрудничество: в современном мире многие сотрудничают в международных организациях, участвуют в международных форумах и работают в многонациональных компаниях, что требует знания и соблюдения норм и правил корпоративной культуры.
2. Подготовка специалистов международного уровня: для успешной работы в разных странах и культурах необходимо формировать профессиональную культуру, которая будет соответствовать нормам и ценностям, принятым в обществе и коллективе.
3. Влияние корпоративной культуры на профессиональную культуру: корпоративная культура влияет на профессиональную культуру через взаимодействие и синергию, обеспечивая преданность делу, повышение результативности деятельности и эффективное использование ресурсов.
4. Развитие концепции профессиональной культуры: взаимодействие профессиональной и корпоративной культуры создает новые подходы и решения в сфере кадровых технологий, способствуя индивидуальному подходу к сотрудникам и развитию их профессиональной культуры.



5. Транснациональные корпорации: в таких компаниях особенно важно учитывать взаимодействие профессиональной и корпоративной культуры, так как они имеют представительства во многих странах мира.

В данной статье мы рассмотрим влияние корпоративной культуры на профессиональное развитие сотрудников, а также определим эффективные методы и подходы для формирования и поддержания благоприятной корпоративной культуры в организации.

Для этого нам необходимо изучить ряд отдельных аспектов, таких как:

1. Теоретические основы корпоративной культуры и ее влияние на профессиональное становление сотрудников.
2. Существующие методы и инструменты оценки корпоративной культуры в организации.
3. Взаимосвязь между корпоративной культурой и профессиональным развитием сотрудников.
4. Основные факторы, влияющие на формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.
5. Рекомендации по улучшению корпоративной культуры для стимулирования профессионального становления сотрудников.

Начнем с того, что корпоративная культура – это система ценностей, норм и правил поведения, которые разделяются всеми членами организации. Она определяет стиль руководства, методы мотивации сотрудников, а также взаимодействие между ними. Корпоративная культура влияет на эффективность работы компании, ее имидж и привлекательность для потенциальных сотрудников [1].

Основными элементами корпоративной культуры считаются:

1. Миссия и цели компании.
2. Ценности и принципы.
3. Нормы и правила поведения.
4. Традиции и ритуалы.
5. Символы и эмблемы.
6. Язык общения и стиль одежды.

Существует также и несколько типов корпоративных культур:

1. Клановая культура – основана на семейных ценностях и взаимопомощи;
2. Адхократическая культура – ориентирована на инновации и творчество.
3. Иерархическая культура – характеризуется строгим подчинением правилам и процедурам.
4. Рыночная культура – основана на конкуренции и достижении результатов.

Для поддержания и развития корпоративной культуры необходимо проводить мероприятия, направленные на сплочение коллектива, обучение сотрудников и создание благоприятного психологического климата в компании.

Корпоративная культура играет важную роль в профессиональном становлении сотрудников, так как она влияет на формирование ценностей, взглядов и поведения работников. Корпоративная культура способствует развитию профессиональной культуры субъекта труда, мобилизует его инициативу на достижение общих целей, обеспечивает преданность делу и взаимопонимание.

Взаимодействие корпоративной и профессиональной культур создает синергию, которая приводит к лучшим результатам и новым решениям в сфере кадровых технологий. Синергия особенно важна для транснациональных корпораций, где разные культурные команды работают вместе.



Формирование корпоративной культуры, соответствующей профессиональной культуре, помогает сотрудникам адаптироваться к изменениям и требованиям рынка, повышает их удовлетворенность трудом и эффективность деятельности компании.

Основными факторами, влияющими на формирование и развитие корпоративной культуры можно считать:

1. Точки концентрации внимания высшего руководства: объект обсуждения руководителей становится предметом внимания сотрудников и формирует нормы поведения.
2. Реакция руководства на критические ситуации: подход к разрешению проблем влияет на систему ценностей организации.
3. Отношение к работе и стиль поведения руководителей: их поведение становится эталоном для сотрудников.
4. Система мотивации сотрудников: критерии оценки деятельности определяют приоритеты и ценности.
5. Критерии оценки деятельности: сотрудники формируют представление о системе приоритетов и ценностей.

В свою очередь вторичными факторами считают:

1. Организационную структуру управления: распределение работ и полномочий формирует доверие руководства.
2. Систему передачи информации: процедуры и нормы создают определенный климат в организации.
3. Внешний и внутренний дизайн: оформление помещения и размещение сотрудников влияют на восприятие ценностей.
4. «Мифы» и истории: рассказы о важных событиях и личностях формируют ориентиры организации.
5. Формализованные положения: принципы и кредо организации способствуют формированию корпоративной культуры.

Для реализации успешной корпоративной культуры необходимо разработать саму стратегию развития корпоративной культуры, а именно:

1. Определение миссии и ценностей компании: определение основных принципов и ценностей, которые будут лежать в основе корпоративной культуры.
2. Анализ текущего состояния корпоративной культуры: оценка существующей культуры, выявление сильных и слабых сторон, а также определение уровня обновленности сотрудников.
3. Постановка целей и задач развития корпоративной культуры: определение конкретных целей и задач, направленных на улучшение культуры в компании.
4. Разработка плана мероприятий: составление плана действий, который будет включать мероприятия по изменению и улучшению корпоративной культуры.
5. Внедрение изменений: реализация разработанного плана мероприятий, обучение и мотивация сотрудников, а также контроль результатов.
6. Оценка результатов и корректировка стратегии: анализ достигнутых результатов, выявление возможных проблем и внесение необходимых корректировок в стратегию развития корпоративной культуры.

При разработке стратегии важно учитывать мнение сотрудников, их потребности и ожидания, а также анализировать внешние факторы, которые могут влиять на корпоративную культуру компании [4].

Также внедрение новых методов и инструментов для оценки и управления корпоративной культурой включает использование современных технологий и подходов для анализа и улучшения корпоративной культуры в организации. Вот некоторые методы и инструменты, которые можно использовать для этой цели:



1. Опросники и анкеты: разработка опросников и анкет для сотрудников и руководителей, которые помогут выявить основные характеристики корпоративной культуры, такие как ценности, нормы, традиции и стиль управления.

2. Наблюдение и анализ: наблюдение за поведением сотрудников, их взаимодействием друг с другом и с руководством, а также анализ формальных и неформальных правил и процедур, принятых в организации.

3. Фокус-группы и интервью: проведение групповых обсуждений и индивидуальных интервью с сотрудниками разных уровней и отделов для получения обратной связи о корпоративной культуре и выявления ее сильных и слабых сторон.

4. Анализ документов и материалов: изучение внутренних документов, отчетов, статей и публикаций, связанных с корпоративной культурой, для определения основных принципов и подходов к управлению и развитию организации.

5. Экспертные оценки и консультации: привлечение внешних экспертов или консультантов для проведения анализа и оценки корпоративной культуры, предоставления рекомендаций по ее улучшению и развитию.

6. Анализ статистических данных и показателей: использование различных показателей и индикаторов, таких как текучесть кадров, уровень удовлетворенности сотрудников, производительность труда и другие, для оценки состояния и эффективности корпоративной культуры.

7. SWOT-анализ: проведение SWOT-анализа корпоративной культуры для выявления ее преимуществ и недостатков, а также определения направлений для развития и улучшения.

8. Сравнение с конкурентами: сравнение корпоративной культуры своей организации с аналогичными организациями в отрасли или регионе для определения конкурентных преимуществ и недостатков.

9. Аудит корпоративной культуры: проведение комплексного аудита корпоративной культуры, включающего все вышеперечисленные методы и инструменты, для получения объективной картины состояния и развития корпоративной культуры в организации [2].

Примерами успешных корпоративных культур и их влияния на профессиональное становление сотрудников можно считать ряд крупных компаний, таких как:

1. Google: компания известна своей открытой и инновационной культурой, которая поощряет сотрудничество, обмен знаниями и постоянное обучение. Это позволяет сотрудникам быстро адаптироваться к изменениям и развивать свои навыки.

2. Zappos: компания славится своей дружелюбной и поддерживающей атмосферой, где сотрудники чувствуют себя частью большой семьи. Это способствует созданию комфортной рабочей среды и быстрому профессиональному росту сотрудников.

3. Adobe: компания делает акцент на развитии навыков и компетенций своих сотрудников, предоставляя им возможность обучаться и развиваться. Это помогает сотрудникам постоянно совершенствовать свои навыки и становиться более востребованными на рынке труда.

4. Netflix: компания стремится создать культуру, в которой сотрудники могут свободно высказывать свое мнение и предлагать идеи. Это стимулирует инновации и позволяет сотрудникам быстро адаптироваться к изменениям.

Успешные корпоративные культуры способствуют профессиональному становлению сотрудников, создавая условия для постоянного обучения, развития навыков и адаптации к изменениям.

Но даже в самых успешных примерах корпоративных культур возможны возникновения проблем и недостатков. Рассмотрим существующие корпоративные культуры и их проблемы, связаны с тем, что они не всегда способствуют эффективному



взаимодействию между сотрудниками, достижению общих целей и развитию профессионализма. Вот некоторые проблемы и недостатки:

1. Отсутствие гибкости и адаптивности. Некоторые корпоративные культуры слишком консервативны и не способны быстро реагировать на изменения внешней среды. Это может привести к отставанию от конкурентов и снижению эффективности работы.

2. Недостаток инноваций и творчества. В некоторых организациях существует жесткая иерархия и бюрократия, что подавляет инициативу сотрудников и мешает внедрению новых идей. Это может привести к застою и потере конкурентоспособности.

3. Неравенство возможностей. В некоторых компаниях существуют барьеры для карьерного роста и развития сотрудников, основанные на возрасте, поле, расе или социальном статусе. Это может привести к дискриминации и снижению мотивации сотрудников.

4. Недостаток коммуникации и сотрудничества. В некоторых организациях коммуникация между сотрудниками и подразделениями затруднена, что мешает обмену информацией и опытом. Это может привести к дублированию усилий и неэффективному использованию ресурсов.

5. Отсутствие баланса между работой и личной жизнью. Некоторые корпоративные культуры требуют от сотрудников работать сверхурочно и пренебрегать личными интересами ради достижения целей компании. Это может привести к стрессу, выгоранию и снижению качества жизни сотрудников.

Для преодоления этих проблем и недостатков необходимо разрабатывать и внедрять новые подходы к корпоративной культуре, которые будут способствовать эффективному взаимодействию, инновациям, равенству возможностей и балансу между работой и личной жизнью сотрудников [5].

Поэтому, мы предлагаем для поддержания и развития корпоративной культуры уделять особое внимание обучению и мотивации сотрудников. Основные аспекты обучения и мотивации сотрудников включают:

1. Профессиональное развитие: предоставление сотрудникам возможностей для непрерывного образования и повышения квалификации, участие в тренингах, семинарах и конференциях, а также доступ к онлайн-курсам и ресурсам.

2. Наставничество и менторство: организация системы наставничества и менторства, когда опытные сотрудники помогают новичкам осваивать новые знания и навыки, делятся своим опытом и поддерживают в сложных ситуациях.

3. Корпоративные мероприятия: проведение корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива, обмен опытом и развитие командного духа, например, тренинги по командообразованию, тимбилдинги и корпоративные праздники.

4. Карьерный рост и развитие: создание возможностей для карьерного роста и развития сотрудников, предоставление им возможности занимать более высокие должности и участвовать в принятии решений, влияющих на работу компании.

5. Мотивация и вознаграждение: внедрение системы мотивации и вознаграждения сотрудников, основанной на их достижениях, результатах работы и вкладе в развитие корпоративной культуры. Это может быть материальное и нематериальное стимулирование, например, премии, бонусы, признание достижений и публичная благодарность.

6. Обратная связь и оценка: регулярное предоставление сотрудникам обратной связи о их работе, оценка их достижений и прогресса, а также предложение рекомендаций по улучшению их деятельности.

7. Создание благоприятной атмосферы: создание комфортных условий для работы, обеспечение сотрудников современным оборудованием, удобной мебелью и эргономичными рабочими местами, а также организация зоны отдыха и питания.



8. Развитие корпоративной этики и ценностей: активное продвижение и поддержка корпоративных ценностей и этики, формирование у сотрудников понимания важности их вклада в развитие компании и культуры.

Обучение и мотивация сотрудников являются ключевыми факторами для поддержания и развития корпоративной культуры, так как они способствуют повышению профессионализма, развитию личностных качеств и созданию благоприятных условий для эффективной работы и взаимодействия внутри коллектива [3].

Корпоративная культура играет важную роль в профессиональном становлении сотрудников, так как она влияет на формирование профессиональной культуры субъекта труда. Корпоративная культура способствует развитию ценностей, осознанию своего места в организации, формированию определенного склада личности профессионала и единства его индивидуальных особенностей. Она также обеспечивает преданность делу, достижение взаимопонимания и эффективное взаимодействие между сотрудниками.

Библиографические ссылки

1. Лохонова Г. М. Понятие корпоративной культуры и её роль в формировании профессионально-личностных качеств будущего специалиста. Молодой учёный, 2010, № 9 (20), с. 261–263.
2. Пилатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. Вестник Московского университета, 1997, № 5, с. 97.
3. Пригожин А. Г. Организационная культура и её преобразование. Общественные науки и современность, 2003, № 5, с. 176.
4. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Питер, 2001. 147 с.
5. Тощенко Ж. Т., Могутнова Н. Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура». Социс, 2005, № 4, с. 107.

© Селиванова А.С., 2024



**«ПОЛИФОНЕТИЧЕСКИЕ» НАВЫКИ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОКАЛИСТА:
ОПЫТ УЧАСТИЯ В ШКОЛЕ БАРОЧНОЙ И СОВРЕМЕННОЙ МУЗЫКИ
(Г. НОВОСИБИРСК, ОКТЯБРЬ 2024)**

Е. Е. Трунина

студентка 4 курса, СГИИ им. Дмитрия Хворостовского,
г. Красноярск, Россия
E-mail: elena_trunina.1998@.ru

Е. Д. Бегунович

студентка 5 курса, СГИИ им. Дмитрия Хворостовского,
г. Красноярск, Россия
E-mail: katrin2.0@mail.ru

Научный руководитель

Ю. А. Колпакова

доцент, СГИИ им. Дмитрия Хворостовского
г. Красноярск, Россия
E-mail: gellarousse@mail.ru

Современные требования к оперному певцу включают умение петь на иностранных языках с хорошей дикцией, четкой артикуляцией и верно расставленными интонационными акцентами. При этом, зачастую приходится исполнять произведения не только на итальянском, который входит в основную образовательную программу творческих вузов, но и на других языках. В статье речь идет о необходимости формирования «полифонетических» навыков у студентов кафедры сольного пения и оперной подготовки. Рассматривается опыт участия в «Школе барочной и современной музыки» как одного из возможных способов развития профессиональной компетентности будущих вокалистов.

Ключевые слова: фонетика, орфоэпические нормы, профессиональная компетентность вокалиста, произносительные навыки, Бюро актуальной музыки, Школа барочной и современной музыки.

Modern requirements for an opera singer include the ability to sing in foreign languages with good diction, clear articulation and correctly placed intonation accents. What is more, they often have to perform not only in Italian that is part of the basic educational program at creative universities, but also in other languages. The paper deals with the need for “polyphonic” skill-building among students of the Department of Solo Singing and Opera Training. An experience of participation in the “School of Baroque and Modern Music” is considered as one of the possible ways to develop the future vocalists’ professional competence.

Keywords: phonetics, orthoepic norms, professional vocalist’s competence, pronunciation skills, Bureau of Contemporary Music, School of Baroque and Modern music.

Осенью 2024 года в Сибири родился необычный и увлекательный проект – «Школа барочной и современной музыки» (далее – Школа), организованная талантливой командой «Бюро актуальной музыки» в Новосибирске. Молодым музыкантам предоставилась возможность приобрести и усовершенствовать навыки исполнения двух актуальных



направлений – музыки XVII-XVIII веков и современных произведений, созданных в период с конца XX века и до наших дней [4].

На протяжении первой недели, первого образовательного трека, посвященного исторически-информированному исполнительству, эксперты из России и Франции познакомили участников со спецификой исполнения музыки барокко. Вокалисты и инструменталисты (инструменты симфонического, народного и эстрадного оркестра, клавишные инструменты), прошедшие конкурсный отбор по видеозаписям, получили возможность, помимо совершенствования профессиональных исполнительских навыков, углубить знания об особенностях искусства западноевропейского барокко, открыть для себя неизвестные страницы истории музыки и расширить музыкальный кругозор. Музыканты, не прошедшие отбор, а также зрители могли посещать любые события Школы в качестве вольнослушателей, однако были ограничены в мастер-классах с преподавателями.

Преподавателями барочного трека Школы стали: Анна Недоспасова (клавесин, солистка ансамбля ранней музыки Insula Magica, профессор кафедры специального фортепиано НГК им. М. И. Глинки); Яна Мамонова (сопрано, солистка двух нидерландских коллективов и Новосибирской филармонии, доцент кафедры сольного пения НГК им. М. И. Глинки); Филипп Нодель (гобой, эксперт барочной музыки, руководитель ансамбля «Les Moscovites», доцент МГК им. П. И. Чайковского); Фатима Лафишева (барочная скрипка, солистка барочной капеллы «Золотой век»); Наталья Багинская (орган, профессор кафедры специального фортепиано НГК им. М. И. Глинки), Ксения Ильичева-Гарсиа (исполнительница на лютне и теорбе, выпускница Парижской высшей национальной консерватории музыки и танца).

Второй трек Школы был посвящен области современной академической музыки, интерпретации мультимедийных композиций и особенностям исполнения произведений для ансамблевых составов. Кроме того, были созданы все необходимые условия для общения, обмена опытом и совместного музицирования молодых музыкантов из разных регионов и профессиональных преподавателей. Были также приглашены композиторы, чьи сочинения прозвучали в заключительном концерте.

Педагоги и наставники современного трека: Марина Якушевич (музыковед, эксперт в музыке XX века); Артур Зобнин (скрипка, солист Петербургского МолОт-ансамбля); Алексей Исаев (флейта, солист Петербургского МолОт-ансамбля); Алексей Захаренко (кларнет, солист Петербургского МолОт-ансамбля); Дмитрий Лебедев (виолончель, солист Петербургского МолОт-ансамбля); Алексей Глазков (фортепиано, солист Петербургского МолОт-ансамбля); Таисия Беляева (музыковед, специалист по современной музыке); Ирина Яськевич (музыковед, музыкальный критик, исследователь оперы и оперного театра); Елизавета Згирская (композитор, автор междисциплинарных проектов).

Сибирский государственный институт искусств имени Дмитрия Хворостовского в Школе представляли обучающиеся кафедры сольного пения и оперной подготовки Андрей Козлов (тенор, I год обучения) и Елена Трунина (сопрано, IV год обучения). Благодаря участию в барочном треке студенты приобрели бесценные знания о традициях исполнения музыки барокко, об инструментарии и старинной французской орнаментике. Наряду с лекциями в расписании ежедневно присутствовали репетиции, и следует отметить, что основная работа для всех участников проходила именно там, в своеобразной «барочной песочнице», где каждый наставник, вне зависимости от инструмента, делился своими секретами, опытом и знаниями.

Результатом обучения в барочном треке стали три студенческих концерта с абсолютно разными программами. В первом концерте прозвучала духовная музыка Иоганна Себастьяна Баха в сопровождении органа и облигатных инструментов. Без преувеличения можно сказать, что в этой программе все для исполнителей было новым. Во-первых, акустические ощущения – концерт прошел в Католическом Кафедральном соборе



Преображения Господня. Акустика собора, на наш взгляд, словно создана для голоса – для того, чтобы там пели. Главная особенность и, возможно, даже трудность, состоит в том, что, стоя на хорах рядом с органистом, исполнитель не слышит отражение своего же звука, как в привычном концертном зале, а находится как бы ЗА звуком органа. Слушательский опыт тоже оказывается отличным от привычного, академического, поскольку зритель воспринимает музыку спиной, не видя при этом исполнителей. Зрительный анализатор при звучащей музыке сконцентрирован на образах и сценах из жизни Христа. Возвращаясь к исполнительскому опыту, спешим заметить, что привычная техника пения, подходящая для произведений романтической эпохи, совершенно не подходит для звучания в соборе. Голос и орган смешиваются уже в акустике – для этого звучание голоса должно стать таким же сконцентрированным, как и звучание органа. Произведения в программе концерта написаны на двух языках – на латыни и на немецком.

Несмотря на то, что в настоящее время латинский – мертвый язык, его можно услышать в духовных произведениях. По исследованию профессора Узьо, латиниста, романиста и музыканта (бывшего титулярного органиста Кафедрального собора в Льеже), не существовало достоверных записей о том, как звучал этот язык во времена римлян. После падения Западной Римской Империи латинский язык стал языком церкви во всем христианском мире до наших дней. Так как фактически не имеется представления о том, как звучал этот язык до того, как стал «мертвым», ученый приходит к заключению, что сейчас при исполнении текстов на латыни не существует единого произношения. Сходство слов на латыни, с одной стороны, и на португальском, испанском, французском и особенно на итальянском языках – с другой, заставляло произносить их так, как это казалось наиболее знакомым для той или иной области [3, с. 323-324]. Следовательно, вопрос о «правильном» произношении латыни имеет смысл только в том случае, если указывать в каком месте и в какое время исполнялось произведение.

Что касается фонетических тонкостей произношения немецкого текста в старинных произведениях, согласно эксперту Елене Штерн, основателю центра лингвистического консалтинга «Profil Deutsch», сооснователю ООО «Бюро языкового конструирования BauChaos» (г. Новосибирск), не столь важно время, сколько диалект и регион. Немецкий язык разнится в регионах Германии; Австрия и Швейцария, в свою очередь, отличаются от Германии. Следует учитывать, что Бах родом из Тюрингии, где преобладал тюрингский диалект. Композитор долгие годы работал в Лейпциге (саксонский диалект), на севере так же присутствовали свои диалекты. В частности, в старой музыке поется /ɪ/ итальянская, слова «der» и mir произносятся как /der/ и /mir/ соответственно, в то время как в музыке эпохи романтизма и в современных произведениях те же слова следует читать как /dia/ и /mia/. Что касается австрийского и швейцарского вариантов, /ɪ/ произносится подобно русской /p/. Другим примером может служить немецкий предлог über /yba/, который в диалектах может иметь произношение /iba/. Кроме того, для саксонского диалекта характерен переход конечного /g/ в /x/, как происходит в слове «Tag» /tag/ – в саксонском диалекте оглушается конечный согласный и то же слово читается как /tax/.

Программа второго концерта включала французские куртуазные арии конца XVI – начала XVII веков. Этот тип вокального произведения подразумевал пение в салонах, залах, спальнях зачастую под собственный лютневый аккомпанемент. В задумке наставников трека было объединить гитару и голос. Такой ансамбль предполагает совершенно иную технологию исполнения – подобную «тонкую» музыку невозможно исполнять «полным» голосом. В процессе подготовки программы участникам представилась возможность спеть под аккомпанемент теорбы – музыкальный инструмент, басовая разновидность лютни. Участники проекта постигали фонетические тонкости старофранцузского языка под руководством теорбистки из Парижа Ксении Ильичевой-Гарсиа. В связи с тем, что партия гитары/лютни/теорбы, представляющая собой басса континуо, предполагает определенную



импровизационность в инструментальном вступлении, было принято решение включить импровизационные элементы и для голоса. Выяснилось, что для академического певца подобная практика совершенно непривычна. Очевидно, причина заключается в том, что в основной профессиональной образовательной программе высшего образования отсутствует дисциплина «Импровизация» – как для направления подготовки 53.03.03 Вокальное искусство (профиль «Академическое пение»), так и для специальности 53.05.04 Музыкально-театральное искусство (специализация «Искусство оперного пения»). Об импровизации, на наш взгляд, довольно точно высказался гобоист, флейтист, музыковед и специалист по исторической практике Брюс Хейнс в своей книге «Конец старинной музыки»: «... поскольку <...> общество огромное значение придает письменности, эти классические музыканты любопытным образом эволюционировали: теперь они так хорошо читают ноты, что их естественная способность импровизировать атрофировалась. <...> Одержимость письменностью породила озабоченность «репертуаром», канон великих произведений, а также фетишизм текста, не позволяющий исполнителям вносить даже малейшие изменения в «шедевры» прошлого. <...> В сущности, лишь единицы из нас способны импровизировать. Мы даже записываем наши украшения и каденции (которые изначально возникли как специально выгороженные места, где можно было импровизировать)» [2, с. 19]. Аналогичную точку зрения на каденции и выписанные в нотах варианты исполнения высказывал и Лука де Марки – педагог-репетитор по интерпретации итальянских партий театра Ла Фениче (Венеция, Италия), проводивший открытые мастер-классы, в том числе и по барочной музыке, в СГИИ имени Д. Хворостовского в 2019 году [1].

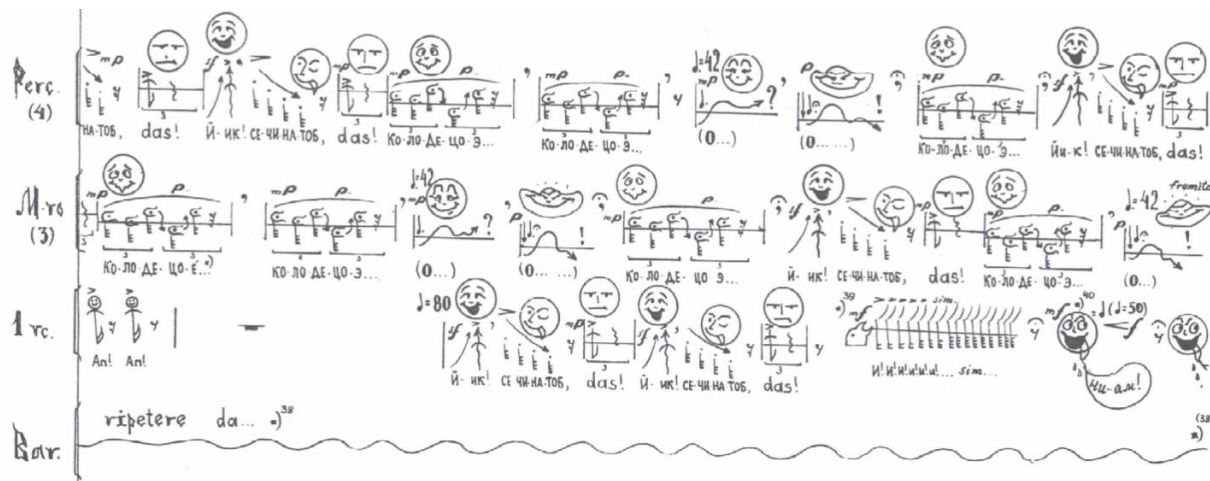
Французский язык претерпевал существенные изменения на протяжении своего развития от латинского до современной версии. В среднефранцузском языке (XIV-XVII вв.) буква /г/ не грассируется, а произносится на итальянский манер; /h/ может произноситься с придыханием; /s/ на конце слов в некоторых случаях может произноситься. Вокалистам при работе над произведением того периода следует ориентироваться на опыт предыдущих поколений, а также получать информацию напрямую от носителей языка, при этом так же учитывая географическую переменчивость произношений и диалектную составляющую.

Программа финального выпускного концерта барочного трека представила публике эпоху в полной своей красе. Арии из опер Генделя, Перголези, Вивальди в сопровождении барочного оркестра, в состав которого, помимо смычковой группы, входила группа басса континуо – клавесин и теорба. Кроме того, в концерте прозвучало сочинение неизвестного обучающимся композитора – Иоганна Адольфа Хассе. Под руководством талантливых коучей участникам Школы удалось достичь невероятного ансамблевого единства, при котором музыканты, окружающие певца, буквально «дышат» вместе с ним, чувствуют ту же эмоцию, что и он, и своим мастерством помогают еще более рельефно передать семантику сочинения.

При подготовке заключительного концерта внимание уделялось особенностям вокализации английского языка, фонетика которого сильно отличается от привычных нашему слуху разговорных норм. Принято считать, что в старинной музыке используется так называемый early modern English – язык начала периода Тюдоров и Шекспира. Так, например, в процессе подготовки обучающиеся узнали, что звук /г/ в одних местах может произноситься как русский «р», а может и не произноситься вовсе, зачастую происходит замена гласной /е/ на /а/, а также имеется тенденция к озвончению глухих согласных в конце слов. Общая практика показывает, что в вокальной музыке преобладает британский английский с его орфоэпическими тонкостями.

Вторая неделя Школы была посвящена новой музыке. За это время участникам была дана обширная теоретическая и прикладная база по специфике исполнения современных сочинений. В завершение трека состоялось два концерта – перформативный концерт

Работа имеет практическую значимость для исполнителей-вокалистов и, несомненно, будет продолжена с последующим углублением в каждый раздел.



Библиографические ссылки

- 102



Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/137637.html> (дата обращения: 25.03.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Mutien-Omer HOUZIAUX, Les œuvres musicales en latin chanté. À l'écoute des sonorités gallicanes. Préface d'Arthur Bodson (Univers musical), Paris, L'Harmattan, 2006, 13.5 x 21.5, 204 p., br. EUR 18, ISBN 2- 296-0015-7.

4. <https://art-nko.ru/bam-school>

© Трунина Е.Е., Бегунович Е.Д., Колпакова Ю.А., 2024



ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖАМ В КОНТЕКСТЕ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

Н. А. Червяк

студент 5 курса, Филиал РГСУ в г. Минске,
г. Минск, Республика Беларусь

Н. И. Ковальчишина

к. пс. н., доцент, Филиал РГСУ в г. Минске,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: nkovalchishina@mail.ru

В статье рассматривается вопрос о профессионально-важных качествах менеджеров по продажам в контексте построения карьеры. Отмечается зависимость эффективности деятельности сотрудников от степени развития их профессиональных качеств. Представлены основные профессионально-важные качества менеджеров по продажам. Приводятся результаты исследования проявления карьерных ориентаций и мотивации на достижение успеха у них. Делается акцент на дифференцированном подходе в их профессиональном становлении.

Ключевые слова: менеджер по продажам, профессионально-важные качества, карьера, карьерные ориентации, компетенции

The article examines the issue of professionally important qualities of sales managers in the context of career building. The dependence of the efficiency of employees' activities on the degree of development of their professional qualities is noted. The main professionally important qualities of sales managers are presented. The results of the study of the manifestation of career orientations and motivation to achieve success in them are presented. The emphasis is placed on a differentiated approach to their professional development.

Keywords: sales manager, professionally important qualities, career, career orientations, competencies.

В настоящее время в условиях активно перестраивающегося мира, становлении новых социально-экономических отношений вследствие санкционной политики Запада в российском обществе особое внимание уделяется профессиональной эволюции человека. Эффективность деятельности специалиста в любой области в первую очередь зависит от развития его профессионально-важных качеств (ПВК).

Менеджер по продажам осуществляет важную функцию в производственном процессе, поскольку от него зависит реализация предлагаемых услуг или товара. Карьера менеджера по продажам формируется в соответствие с развитием его профессионально-важных качеств: коммуникабельности, клиентоориентированности, мотивации на достижение, стрессоустойчивости, творческого подхода, целеустремленности, эмпатии др.

Успешность деятельности, как показывает практика, во многом детерминирована объективными и субъективными факторами, а также наличием необходимых ПВК у специалистов.

Изучению профессионально важных качеств и построению карьеры посвящены научные труды многих исследователей (В.А. Бодров, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков, Э. Шейн и др.).



Интересным представляется взгляд В.Д. Шадрикова, который указывает, что «профессионально-важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, что является узловым моментом формирования психологической системы деятельности» [7, с. 134].

Важно отметить, что формирование профессионально важных качеств основывается на следующих параметрах:

- во-первых, человек, вступая в деятельность, уже обладает набором некоторых качеств, которые трансформируются в процессе овладения профессией с учетом ее особенностей;
- во-вторых, эти профессиональные изменения происходят в рамках обучения и освоении новых качеств.

Далее наблюдается проявление и развитие новых ПВК и способностей, которые необходимы для эффективной профессиональной деятельности, а также формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности [4]. Безусловно, формирование профессионально важных качеств менеджера по продажам может происходить только при неаявности качеств, необходимых ему в будущей трудовой деятельности. И, конечно же, облегчит в перспективе освоение и приобретение новых качеств, отвечающих современным вызовам. Как следствие, процесс адаптации может происходить планомерно и с высокой эффективностью при наличии профессиональной предрасположенности менеджера по продажам, что в дальнейшем приводит к удовлетворенности профессиональной деятельностью и становлению менеджера как профессионала [3].

Б. И. Беспалов утверждает, что профессионально-важные качества – это «физические, анатомо-физиологические, психические и личностные свойства и отношения человека к миру, полезные или необходимые для быстрого и точного освоения и решения его профессиональных задач» [1, с. 79]. Он считает, что имеется два вида ПВК: специфичные и универсальные.

Специфичный тип ПВК позволяет рассматривать специальные способности, знания и умения, соответствующие выбранной профессиональной деятельности.

Универсальный вид предполагает, прежде всего, развитие качеств, которые нужны любому специалисту независимо от профессии, например: аккуратность, добросовестность, целеустремленность, интерес к профессии и др.

Известно, что трудовая предрасположенность формируется в процессе профессионального обучения, нацеленного на развитие соответствующих качеств, которые будут способствовать профессиональному успеху и выработке положительного отношения к профессии. Подтверждением профессиональной предрасположенности может служить самостоятельный выбор профессии, получение профессиональной подготовки по выбранной специальности и дальнейшая трудовая деятельность по избранному направлению труда. Соответственно, в случае отсутствия минимального набора качеств и профессиональной предрасположенности к данной деятельности – процесс адаптации менеджера по продажам может протекать крайне медленно с низкой эффективностью, что в последствие не гарантирует развития будущего профессионала

Понятие «карьера», согласно взглядам исследователей, как отечественных, так и зарубежных, касается индивидуального трудового пути человека, способа реализации целей и добывания результатов его личностного самовыражения. Большинство исследователей подмечено, что способов личностного самовыражения предостаточно, например, воспитание детей в семье, получение образования, занятия спортом, музыкой, живописью и т. д. [3; 6; 9].

Как отмечает Т. Д. Шерет «отношение к карьере есть целостная, содержательная психологическая связь человека с различными сторонами своей карьеры, интегрирующая в



себе его направленность на познание, оценку и построение карьеры» [9, с. 86]. Автор подчеркивает, что отношение к карьере может иметь четыре содержательных компонента:

- конативный;
- когнитивный;
- эмоционально-оценочный;
- поведенческий.

Конативный компонент указывает на наличие ведущего мотива жизнедеятельности человека, поскольку от этого зависит эффективность профессионала.

На когнитивном уровне происходит понимание работником содержания выстраивания собственной карьеры, осознания ее смысла.

Эмоционально-оценочный параметр опирается исключительно на чувственную сторону оценки карьеры, что определяется парадигмой «нравится/не нравится».

На поведенческом уровне отношения к карьере выявляются паттерны продвижения, определяются действия по преодолению возникающих препятствий.

С.Т. Джанерьян указывает на тот факт, что карьере можно рассматривать в качестве профессионального жизненного пути индивида, связанного с представлениями о профессии, мотивацией ее достижения, призванием, социальным признанием и получением опыта [2].

По его мнению «карьера – это различные виды профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути; последовательность должностей, должностных задач и рабочих мест в течение трудовой жизни; образ жизни; реализация призвания; обогащение опытом; профессиональный путь, в процессе которого развивается человек; социальное достижение и признание» [2, с. 134].

Заслуживает внимания и концепция построения карьеры Д. Сьюпера, который отмечает, что карьера – это «последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» [5, с. 202].

Э. Шейн рассматривал профессиональную карьеру в контексте мотивации. Он выдвинул концепцию «якорей карьеры», которая базируется на восьми типах мотивации, определяющих выбор деятельности. По его мнению «карьерные якоря» – это своеобразное восприятие работника себя, его представления о ключевых ценностях, мотивах, навыках, детерминирующих выбор карьеры [8]. Так, посредством определенных критериев можно вычислить, какой тип карьеры является для человека самым благоприятным, так как это его жизненный выбор.

Профессиональная деятельность специалиста предполагает прохождение определенных этапов в развитии карьеры. Так, А.Н. Толстая считает, что человек проходит девять таких этапов [6]:

1. в начале профессионального пути – определение будущей профессии;
2. обучение и получение профессионального опыта;
3. непосредственно профессиональная деятельность;
4. получение профессиональных навыков в организации;
5. достижение членства в организации;
6. решение продолжать или уйти из данной организации;
7. переломный момент;
8. снижение интереса к профессии;
9. уход на пенсию.

Представляется интересным проанализировать также и понятие «карьерные ориентации». Авторы Л.Г. Почебут и В.А. Чикер акцентируются на том факте, что карьерные ориентации задают направление профессиональному жизненному маршруту человека. Важно понимать, что они базируются на ценностных ориентациях личности [5]. Под карьерными ориентациями они понимают, что это «некоторый смысл, который человек



хочет реализовать при выборе и осуществлении своей карьеры, это индивидуальные сочетание и последовательность аттитудов, связанных с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей жизни» [5, с. 198].

Е. А. Климов, к примеру, оценивает карьеру с точки зрения ведущего объекта, направленного на труд человека. Все профессии, по его мнению, можно классифицировать следующим образом: а) человек – природа, б) человек – символ, в) человек – техника, г) человек – художественный образ, д) человек – человек [4].

Необходимо подчеркнуть, что для менеджера по продажам построение карьеры может проходить в двух направлениях: вертикально и горизонтально.

При вертикальном продвижении важной функцией являются продажи, т. е., чем больше осуществлено продаж, тем больше шансов у сотрудника выдвинуться, быть на виду. Это способ для менеджера, если есть амбиции и желание, в последствие управлять не только продажами, но и людьми, создать свою компанию и др.

Перспектива горизонтального продвижения также интересна. Сотрудники имеют шансы расширить свои профессиональные компетенции, освоив деятельность маркетолога, бизнес-аналитика, менеджера по развитию, менеджера проекта и т. п.

Для определения типов построения карьеры у менеджеров по продажам нами проводилось исследование по методике Э. Шейна «Якоря карьеры», в котором приняли участие 35 менеджеров по продажам в возрасте от 25 до 35 лет, стаж работы 5-10 лет.

В ходе исследования было установлено, что большинство респондентов приоритетными считают следующие карьерные ориентации: вызов (53%), предпринимательство (50%), профессиональная компетентность (47%), автономия (45%),

Карьерная ориентация «вызов» детерминируется, прежде всего, успехом, решением сложных задач, преодолением различного рода препятствий. Карьера для специалистов подобного типа – это неизменный вызов их профессионализму, который они всегда готовы принять и использовать.

Предпринимательство может указывать на исключительность деятельности менеджеров по продажам, целью которой, в первую очередь, является создание чего-то нового, ранее неизвестного, привнесение в нее своих идей и разработок.

Профессиональная карьерная компетенция отражает желание специалиста достичь успеха в своей деятельности, стать мастером своего дела. Люди с такой ориентацией могут управлять другими сотрудниками, однако управление как процесс им не всегда интересен.

Автономия характеризуется как ориентация, направленная на свободу и независимость. Менеджеры с преобладанием этой ориентации, стараются выполнить поставленную задачу по собственным стандартам, опираясь только на свое представление об этом.

Нужно отметить, что другие карьерные ориентации у менеджеров по продажам проявились в меньшей степени, что может свидетельствовать об их настроенности на реализацию своих целей, проявлении активности, желании улучшить материальное положение, быть независимым и т.п. Поскольку большинство людей стремится быть успешными, чтобы их принимало и признавало общество.

Многие авторы констатируют, что на эффективность деятельности менеджеров по продажам влияет и высокая мотивация достижения на успех [2; 3].

Изучая мотивацию к труду менеджеров по продажам (согласно методике М.Ш. Магомед-Эминова), можно отметить, что главным мотивом их деятельности является мотив к достижению успеха (63%). Это говорит о том, что специалисты с высоким уровнем достижения стремятся все делать как можно лучше, доводить до совершенства свои профессиональные навыки, постоянно осваивают новые профессиональные компетенции.

В процессе исследования были выявлены положительные корреляционные связи (по Спирмену) между параметрами: вызов, автономия, предпринимательство и мотивация



достижения успеха, что можно объяснить тем, что у менеджеров с проявлением этих карьерных ориентаций наблюдается высокая степень мотивации на достижение успеха. Следовательно, они будут постоянно активно стремиться к достижению поставленных целей, принимать нестандартные решения, налаживать разнообразные контакты для успешной реализации товара и др. Все эти действия, безусловно, будут способствовать эффективному развитию необходимых профессионально-важных качеств менеджеров по продажам и выстраиванию личностной карьеры.

Также необходим дифференцированный подход к профессиональному становлению менеджеров по продажам, тщательное исследование их профессиональных интересов, мотивации, направленности, чтобы учитывать и правильно распределять их активность в достижении успеха.

Таким образом, профессионально-важные качества и карьера являются важной составляющей жизни человека. Профессиональное становление любого специалиста начинается с интереса к деятельности и оценки своих личностных качеств, которые необходимы данному виду деятельности, и которые можно развивать с течением времени.

Профессионально-важные качества личности менеджера по продажам, мотивация на достижение успеха позволяют быть им эффективными и успешными, от чего зависит их активность в работе и дальнейшее продвижение по служебной лестнице, перспектива построения карьеры.

Библиографические ссылки

1. Беспалов, Б.И. Психодиагностика профессионально-важных качеств и профотбор диспетчеров пожарной службы «01» / Б.И. Беспалов. – Текст : непосредственный // Вестник Московского Университета. – Сер. 14. Психология. – 1998. – № 3. – С.79-94.
2. Джанерьян, С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный анализ. Научное издание / С.Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 2004. – 480 с. – Текст : непосредственный.
3. Карпинский, К.В. Психология профессиональной успешности : монография / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук. – Гродно: ГрГУ, 2017. – 169 с. – Текст : непосредственный.
4. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие для вузов рек. МО РФ / Е.А. Климов. – Санкт-Петербург: Академия, 2004. – 301 с. – Текст : непосредственный.
5. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – Текст : непосредственный. – Санкт-Петербург: Речь, 2000. – С. 195-225.
6. Толстая, А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая. – Текст : непосредственный // Организационное поведение : хрестоматия / ред. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2006. – С. 707-721.
7. Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков – «КогитоЦентр», 2022. – 463 с. – Текст : непосредственный.
8. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с. – Текст : непосредственный.
9. Шерет, Т.Д. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере / Т.Д. Шерет. – Ростов на Дону, 2006. – 246 с. – Текст : непосредственный.

© Червяк Н.А., Ковальчишина Н.И., 2024



ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ К ИННОВАЦИЯМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Т. Е. Черчес

доцент, канд. психол. наук БГПУ им. М. Танка

г. Минск, Беларусь

E-mail: tankor65@mail.ru

К. Е. Тимофеева

студент, БГПУ им. М. Танка

г. Минск, Беларусь

E-mail: timka3mobil@gmail.com

В статье представлены результаты исследования толерантности к неопределенности и самооценки инновационных качеств у студентов-психологов. Выявлены взаимосвязи между уровнем толерантности к неопределенности и самооценкой инновационных качеств личности будущих психологов. Обосновывается необходимостью формирования толерантности к неопределённости для подготовки высококвалифицированных специалистов-психологов, способных и желающих внедрять инновации в практическую деятельность.

Ключевые слова: толерантность к неопределенности, самооценка, инновации, студенты-психологи.

The article presents the results of the study of tolerance to uncertainty and self-assessment of innovative qualities in psychology students. The correlations between the level of tolerance to uncertainty and self-assessment of innovative qualities of personality of future psychologists are revealed. The necessity of forming tolerance to uncertainty for training of highly qualified specialists-psychologists who are able and willing to introduce innovations in practical activity is substantiated.

Keywords: tolerance to uncertainty, self-esteem, innovations, psychology students.

В современном обществе в связи с ростом информационного потока и технологий растут темпы изменения в различных сферах деятельности человека, что ставит перед системой образования вопрос о подготовке специалистов, способных к инновационной деятельности, постоянному приобретению новых знаний и к адаптации к новым формам их получения.

Современные психологические исследования показывают, что готовность к инновациям часто требует определенных личностных характеристик человека, например, готовность к риску или гибкости. В педагогике и психологии эти качества описываются понятием «толерантность к неопределенности», которое отражает способность личности к эффективному функционированию в условиях изменяющейся вокруг него обстановки. Для организации образовательного процесса понимание готовности студентов к новшествам очень важно, поскольку способствует созданию эффективной траектории обучения и благоприятной образовательной среды [5].

Для успешной адаптации в современном обществе важны качества, такие как готовность к неопределенности и открытость к инновациям. Человеку необходимо осознавать, что мир может очень меняться, и быть готовым принимать новые идеи, отказываться от устаревших. Несмотря на обилие информации в этой области и ее внедрение в повседневную жизнь, эти принципы остаются актуальными и в наше время [2].



Толерантность к неопределенности как понятие, имеет множество трактовок, которые основывается на ряде подходов, сложившихся при изучении данного явления: толерантность к неопределенности как черта личности; толерантность к неопределенности как ситуационно-специфичная установка; толерантность к неопределенности как метакогнитивный процесс и навык [4].

Е. Френкель-Брунsvик вводит понятия толерантности и интолерантности к неопределенности, определяя толерантность к неопределенности как эмоциональную и перцептивную переменную личности. Р. Халлман рассматривал толерантность к неопределенности как способность принимать конфликт и напряжение, которые возникают в ситуации двойственности, противостоять несвязанности и противоречивости. С. Баднер, который изложил свой подход в понимании толерантности к неопределенности и создал в рамках него методику, исходил из понимания толерантности и интолерантности к неопределенности как двух противоположных полюсов одной переменной, где толерантность к неопределенности – это склонность воспринимать неоднозначные ситуации как желаемые, а интолерантность к неопределенности – склонность воспринимать неоднозначные ситуации как источники угрозы [4].

На основании анализа различных подходов, мы можем сделать вывод о том, что толерантность к неопределенности позволяет переживать и преодолевать страх перед неизвестностью, что по своей природе требуют инновации, помогает более гибко и творчески подходить к новым идеям, способствует развитию инновационного мышления

Инновационная деятельность представляет собой процесс создания, внедрения и распространения новых идей, продуктов, услуг или методов. Это может включать в себя различные аспекты, такие как научные исследования, технологические разработки, усовершенствование бизнес-процессов и т.д. Инновационную деятельность можно рассмотреть через несколько основных подходов – линейного подхода, эволюционного подхода, системного подхода, ресурсного подхода, структурного подхода. Понятие «инновация» рассматривается так широко и неоднозначно во многих направлениях, что определение этого термина осложняется фактом использования его семантических эквивалентов, основными из которых являются термины – новое, новшество, изменение, новаторство, нововведение [7].

Существует достаточно много подходов к определению «готовность к инновациям» в психологической науке, но большинство авторов исходят из общей позиции о том, что психологическая готовность является интегральным, сложным синтетическим образованием, состоящим из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов [3].

Инновации в образовании – естественное и необходимое условие его развития в соответствии с постоянно меняющимися потребностями человека и общества. Способствуя, с одной стороны, сохранению непреходящих ценностей, с другой, инновации несут в себе отказ от всего устаревшего и отжившего, сами закладывают основы социальных преобразований [3].

В данном исследовании мы решили сосредоточиться на студенческом возрасте, поскольку он является важным этапом в жизни каждого человека, в особенности в развитии личности и профессиональном становлении. Так, Э.Ф. Зеер отмечал, что именно в студенческие годы формируются профессиональные намерения и идеалы, складывается направленность личности. Б.Г. Ананьев же отмечал, что период от 17 до 25 лет, является завершающий этапом формирования личности и основной стадией профессионализации [1].

Для своего исследования мы выбрали студентов-первокурсников Института психологии, поскольку они являются представителями поколения Z, которые с ранних лет сталкивались с огромным потоком информации и новшеств, приходящих в их жизнь. У первокурсников сейчас начинается новый этап жизни и становления в профессиональной



сфере. Адаптируясь к изменившейся образовательной среде, они находятся на пороге значительных перемен, знакомятся с новым образовательным процессом и коллективом, сталкиваются с новыми задачами и проблемами. На основе своего опыта, студенты могут наиболее свежим взглядом оценить свою готовность к инновациям.

Цель данного исследования состояла в изучении рли толерантности к неопределенности в готовности студенто-психологов к инновационной деятельности, а также в установлении взаимосвязи между данными показателями.

В связи с целью мы выдвинули гипотезу о том, что существует взаимосвязь между толерантностью к неопределённости и готовностью к инновациям у студентов-психологов.

В исследовании приняли участие 45 респондентов, являющихся студентами Института психологии БГПУ им. Максима Танка, в возрасте 17-21 лет. Выборка гетерогенная, в преобладании женский пол.

Для исследования нами были подобраны две методики: Шкала самооценки инновативных качеств личности (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) и методика С. Баднера «Диагностика толерантности к неопределенности». Обе методики включают в себя несколько вопросов с вариантами ответа, которые отражают степень согласия или же схожести личности испытуемого с примером.

Согласно методике С. Баднера «Диагностика толерантности к неопределенности» выявляются основные уровни основного источника интолерантности к неопределенности: новизна, сложность и неразрешаемость, и также общий показатель, который отражает сумму всех баллов по субшкалам.

Исследование толерантности к неопределенности студентов-психологов показало следующие результаты, представленные на рисунке 1.

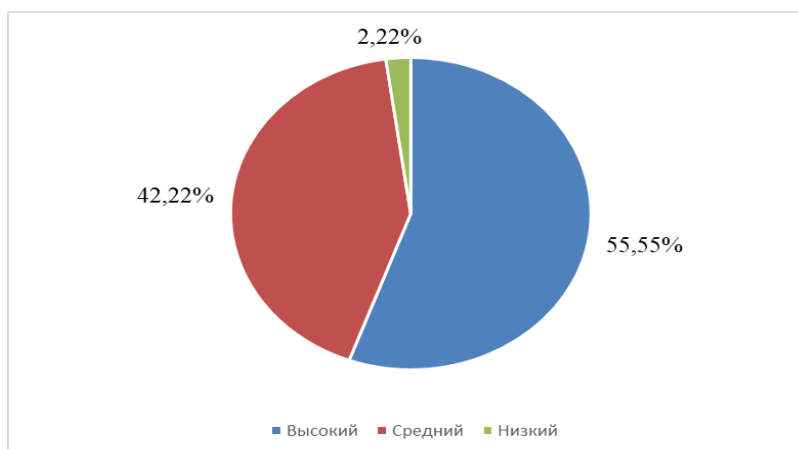


Рисунок 1 – Распределение студентов-психологов по общему уровню сформированности основного источника интолерантности к неопределенности (в %)

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что большая часть (55,55%) студентов-психологов имеют высокий уровень сформированности основного источника интолерантности к неопределенности. Средний уровень отмечен у 42,22%, а низкий – у незначительного количества респондентов (2,22%).

Большинство испытуемых продемонстрировали высокий уровень интолерантности к неопределенности, что может указывать на то, что студенты-первокурсники склонны испытывать дискомфорт в ситуациях неясности и стремятся к четкости и предсказуемости. Это также может быть связано с желанием контролировать ситуацию и иметь точные ответы на все вопросы. Другая часть респондентов обладает средним уровнем интолерантности. Эта группа, вероятно, более гибка в своих реакциях на неопределенность, но также может



испытывать некоторые трудности в незнакомых ситуациях. Самая малая доля студентов показала низкий уровень интолерантности к неопределенности. Эти будущие специалисты, возможно, лучше других подготовлены к работе в условиях неопределенности, характерных для их будущей профессиональной деятельности.

Методика исследования самооценки инновативных качеств личности включает три шкалы: креативность, риск ради успеха и ориентация на будущее, также общий индекс инновативности личности, который рассчитывается как среднее арифметическое по трём раннее упомянутым шкалам.

Студентам предоставлялась возможность оценить свои инновационные качества по трём шкалам: креативность, риск ради успеха, ориентация на будущее. Исходя из среднего арифметического значения всех испытуемых, можно отметить, что студенты-психологи находятся на школах в диапазоне от 3,4 до 3,9 из 5 возможных. Самым высоким среднеарифметический результат всей выборке зафиксирован в шкале креативности, что говорит о том, что студенты-психологи являются яркими и креативными личностями, способными придумывать и создавать нечто необычное.

На рисунке 2 представлены результаты исследования выраженности отдельных шкал самооценки инновационных качеств личности у студентов-психологов.

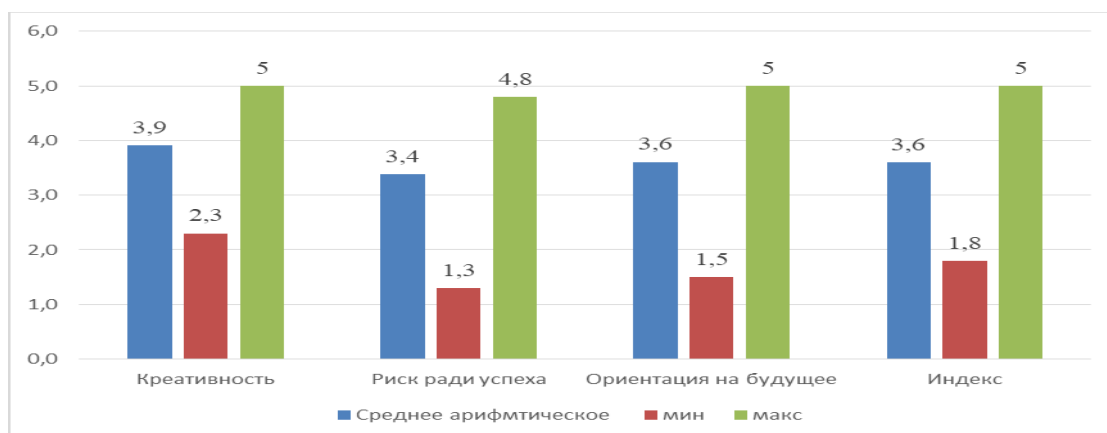


Рисунок 2 – Сравнение распределения среднего арифметического показателя с минимальным и максимальным значением по шкалам самооценки инновативных качеств студентов-психологов

Далее для выявления взаимосвязи толерантности к неопределённости и готовности к инновациям у студентов-психологов был использован критерий корреляции Спирмена. Обработка данных осуществлялась с помощью программы SPSS «Statistics». Так в результате корреляционного анализа установлено, что существует умеренная взаимосвязь толерантности к неопределённости и готовности к инновациям у студентов-психологов.

Были выявлены следующие взаимосвязи: между креативностью и неразрешимостью, что может указать на то, что более высокая креативность может быть связана с трудностями в нахождении решений в неопределённых ситуациях, а также между сложностью и новизной, показывающая, что восприятие новых идей или решений как сложных может затруднять их принятие. Студенты, которые воспринимают новизну как сложность, могут быть менее склонны к экспериментированию и внедрению инноваций в учебную и профессиональную деятельность, будут стараться придерживаться традиционных практик.

Проведенное нами исследование позволило выявить взаимосвязь между толерантностью к неопределенности и самооценкой инновационных качеств у студентов-психологов, что позволит спрогнозировать их дальнейшую профессиональную деятельность и учёбу, адаптировать её под тенденции развития молодёжи. Учитывая



полученные данные, мы можем предположить, что в работе со студентами-психологами нужно учитывать их отношение к новизне и делать акцент на развитие в образовательном процессе положительного отношения к инновациям, чтобы позволить студентам адаптироваться с новшествами и утратить установки: «Новое значит сложность», «Креативность - это неразрешимость».

В целом, толерантность к неопределенности играет ключевую роль в готовности к инновациям. Она позволяет преодолевать страх перед неизвестностью, гибко подходить к новым идеям и принимать риски. При развитии толерантности к неопределенности увеличиваются возможности для креативности и инноваций, что может привести к успешности в профессиональной деятельности.

Библиографические ссылки

1. Ананьев, Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста / Б.Г.Ананьев // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. - 1974. Вып. 2. Л.: ЛГУ. – С. 3–15.
2. Зинченко, В. П. Толерантность к неопределенности: новосты или психологическая традиция / В. П. Зинченко. // Вопросы психологии. – 2007. – Т. 6. – 3–20 с
3. Горовая, В.И. Педагогические условия подготовки студентов к инновационной деятельности [Электронный ресурс]/ В.И. Горовая, Н.Ф. Петрова // Современные наукоемкие технологии. – 2009. – № 12 – С. 36-38 – Режим доступа:<https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=25901>. – Дата доступа: 12.11.2024.
4. Корнилова, Т. В. Новый опросник толерантности—интолерантности к неопределённости/Т.В.Корнилова // Психол. журн. -2010. -№ 1. - С. 74—86.
5. Леонов, И. Н. Толерантность к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта /И.Н.Леонов// Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика».- 2014.- №4. -С.43-52.
6. Мухина, С. Е., Князева Ю. С. Толерантность к ситуации неопределенности как условие социально-психологической адаптации взрослых / С. Е. Мухина, Ю. С. Князева // Развитие человека в современном мире. – 2021. – № 1. – 55–68 с.
7. Павлова, Е. В. Психологические корреляты готовности к инновационной деятельности студентов, получающих профессии типа «человек-человек» / Е. В. Павлова. // Вестник Ам. гос. ун-та. – 2020. –С. 12–19.

© Черчес Т.Е., Тимофеева К.Е., 2024



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СЕМЕЙНОГО ВОСПИТАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

Е. А. Юргенсон

студент 3 курса, СибГУ им. М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: yekaterina.yurgenson@bk.ru

С. А. Флейшман

студент 3 курса, СибГУ им. М.Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: Sofa.fleishman@mail.ru

С. А. Столярова

доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы, канд. пед. наук,
СибГУ им. М.Ф. Решетнева г. Красноярск, Россия,
E-mail: saprygina.svetlana@yandex.ru

Статья представляет собой анализ результатов социологических исследований за 2022 и 2024 годы, посвященных трудностям семейного воспитания в современных условиях. Исследование фокусируется на выявление острых проблем, с которыми сталкиваются родители различных возрастных групп. Полученные данные проанализированы в зависимости от возраста родителей в первом случае, и общего количества респондентов во втором. Анализ полученных данных позволил выявить факторы, усугубляющие трудности семейного воспитания в современном мире.

Ключевые слова: семейное воспитание, родительство, вызовы современного воспитания, трудности воспитания, педагогические проблемы, психологические проблемы.

The article is an analysis of the results of sociological research for 2022 and 2024 on the difficulties of family education in modern conditions. The study focuses on identifying acute problems faced by parents of various age groups. The data obtained were analyzed depending on the age of the parents in the first case, and the total number of respondents in the second. The analysis of the data obtained made it possible to identify the factors exacerbating the difficulties of family education in the modern world.

Keywords: family education, parenting, challenges of modern education, difficulties in education, pedagogical problems, psychological problems.

Актуальность исследования ключевых проблем воспитания детей в современных условиях обусловлена стремительными изменениями, происходящими в обществе, и их значительным влиянием на развитие подрастающего поколения. С одной стороны, дети сегодня имеют беспрецедентный доступ к информации и ресурсам благодаря технологическому прогрессу. Цифровая среда открывает перед ними новые горизонты для обучения, общения и досуга. Однако, с другой стороны, этот же прогресс порождает ряд серьезных проблем, которые необходимо учитывать в процессе воспитания. Зависимость от гаджетов, кибербуллинг, распространение дезинформации и воздействие неподходящего контента – всё это создает значительные угрозы для формирования гармоничной личности ребенка. Кроме того, начиная с конца XX столетия наблюдается трансформация семейных структур. Разводы, неполные семьи, семьи повторного брака и одиночное родительство



оказывают существенное влияние на осуществление родительских ролей и процесс воспитания. Так некоторые родители оказываются не способными отвечать на вызовы, современного мира, и как следствие не имеющими возможности обеспечить своим детям адекватную поддержку.

С целью выявления основных трудностей семейного воспитания в 2022 году Российским государственным педагогическим университетом им.А. И. Герцена было проведено социологическое исследование. Исследование проходило в формате интернет-опроса, который включал вопросы закрытого и открытого типов. В опросе приняли участие 112 респондентов в возрасте от 20 до 60 лет, 26 из которых в возрасте 20-30 лет, 58 человек в возрасте 31-40 лет и 32 человека в возрасте 41-60 лет [1]. Один из вопросов открытого типа, предложенных респондентам, звучал так: «С какими основными трудностями сталкиваются современные родители в процессе воспитания детей?».

При этом, для выявления актуальных проблем семейного воспитания в рамках данного исследования был применен метод выбора респондентами наиболее значимых проблем из предложенного списка. Список проблем был составлен с учетом современных тенденций в развитии общества, включая цифровизацию, изменения семейных моделей и динамики социальных ожиданий, а также результатов предыдущих исследований в области родительства и воспитания. Предложенные проблемы отражали широкий спектр вопросов, включая трудности в коммуникации с детьми, недостаток психологических знаний у родителей, тенденции к гиперопеке, ограниченность времени на воспитание, финансовые трудности, а также влияние гаджетов на развитие детей, устаревшие модели воспитания и недостаток родительского опыта.

Одной из самых значимых проблем семейного воспитания является коммуникация с ребенком. Недостаток открытости и взаимопонимания между родителями и детьми может привести к недоверию и конфликтам. Особенно актуально это для молодых родителей, так как именно в раннем возрасте закладываются основы коммуникации. Следующей важной проблемой является отсутствие психологических знаний, поскольку понимание детской психологии играет ключевую роль в воспитании. Недостаток таких знаний может привести к неверным подходам и ошибкам, особенно в период взросления ребенка. Нехватка времени - реальная проблема для многих родителей, особенно в возрасте 31-40 лет, которые балансируют между карьерой и семьей. Отсутствие времени негативно влияет на эмоциональное развитие ребенка и формирование привязанности. Гиперопека, хотя и исходит из благих побуждений, может стать причиной зависимого поведения у ребенка. Молодые родители, стремясь защитить свое чадо от любых трудностей, могут невольно препятствовать его социализации. Финансовые трудности также играют значительную роль, ограничивая доступ к качественному образованию, спорту и другим важным ресурсам. Стресс, связанный с финансовыми проблемами, может отрицательно сказываться на атмосфере в семье. Влияние гаджетов на жизнь ребенка - еще актуальная проблема для всех возрастных групп родителей. Чрезмерное использование гаджетов может привести к проблемам с вниманием и социальной изоляции. Многие родители придерживаются устаревших моделей воспитания и стереотипов, что ограничивает их способность адаптироваться к современным реалиям. Это особенно актуально для старших родителей, которые могут быть менее склонны к изменениям. Наконец, отсутствие родительского опыта может стать источником стресса и неуверенности для молодых родителей. Обмен опытом между поколениями и создание поддерживающей среды может оказаться необходимым для них.

Согласно данным в таблице, проблемы в общении с ребенком волнуют респондентов всех возрастных групп, однако лишь у респондентов в возрасте от 20 до 30 лет эта проблема выходит на первое место, что может быть связано с тем, что молодые родители еще неопытны в воспитании детей и им может быть сложно найти общий язык с ребенком.



Кроме того, они могут испытывать стресс и давление на работе или в личной жизни, что затрудняет их способность эффективно общаться с ребенком. На втором месте у возрастной группы 20-30 лет проблема, связанная с отсутствием психологических знаний (26,9 % ответов). Чаще всего это связано с недостатком опыта и образования в области психологии. На третьем месте оказались одновременно 2 проблемы: недостаток времени на воспитание детей (так проголосовали 19,2 % респондентов), что связано с занятостью и профессиональной реализацией молодых родителей, а также влияние стереотипов и устаревшие модели в воспитании (19,2 % опрошенных).

У интервьюируемых возрастной группы 31-40 лет наиболее актуальной проблемой при воспитании детей является негативное воздействие гаджетов на жизнь и развитие ребенка (25,9 % респондентов считают данную проблему ключевой). Это может быть связано с тем, что в данной возрастной группе отмечается более высокий уровень ответственности и зрелости, что повышает их беспокойство по поводу воздействия гаджетов на жизнь и здоровье своих детей. На втором месте оказалась проблема, связанная с коммуникацией детей и родителей, за нее проголосовали 20,7 %. Люди в этом возрастном диапазоне находятся на стыке поколений и иногда им сложно найти общий язык с детьми виду разных ценностей и интересов. Третьей по важности у данной возрастной группы является проблема недостатка времени на воспитания ребенка, 1/3 голосов. В возрасте от 31 до 40 лет люди находятся на пике своей карьеры и часто не могут уделить времени ребенку.

У опрошенных в возрасте от 41-60 лет на первый план выходят не только трудности коммуникации с детьми. Интервьюируемые в данной возрастной категории часто имеют взрослых детей и подвержены «конфликту поколений». Родители данной группы также часто упоминали проблему недостатка времени на собственных детей.

В целом, родители всех возрастных категорий наиболее часто отмечают проблемы коммуникации с детьми, нехватку психологических знаний, а также недостаток времени на заботу о детях и влияние информационных технологий на их жизнь.

Для того, чтобы актуализировать информацию и сравнить данные, нами было проведено собственное социологическое исследование виде анкетирования. Целью исследования являлось выявление основных проблем, с которыми сталкиваются современные родители в процессе воспитания детей. В анкетировании приняли участие 142 респондента в возрасте от 19 до 58 лет. Одним из вопросов, который был предложен респондентам был вопрос: «Какие, по Вашему мнению, самые значимые проблемы в сфере воспитания?». Основываясь на данных диаграммы, нами были выявлены три наиболее значимые проблемы, с которыми сталкиваются родители при воспитании детей

Так, на первом месте оказалась проблема чрезмерной занятости родителей. 55,6 % опрошенных убеждены, что данная проблема является ключевой в современном воспитании. Этот результат свидетельствует о значительной распространенности чувства перегрузки и дефицита времени, характерного для современной динамичной жизни. Родители, оказавшиеся в этом положении, сталкиваются с трудностями в полноценном уделении времени на воспитание, общение и досуг с детьми, что может сказаться на качестве родительско-детских отношений и формировании у ребенка чувства безопасности и эмоционального комфорта. Очевидно, современный ритм жизни, требующий высокой мобильности и многозадачности, отмечен как значительный фактор, влияющий на восприятие родителями собственного времени и задач воспитания.

На втором месте оказалась проблема компьютеризации детства, за нее проголосовали (54,9 %) респондентов. Этот результат подчеркивает значимое влияние цифровых технологий на современную жизнь семей, и не только на время, которое дети проводят в цифровом пространстве, но и на социально-эмоциональное развитие. Результаты анкетирования указывают на тревогу родителей по поводу потенциальных негативных последствий чрезмерного использования гаджетов, таких как снижение коммуникативных



навыков, проблемы с концентрацией, и, в конечном итоге, на возрастающую необходимость освоения медиаграмотности родителями и детьми. Согласно данным, на третьем месте такие проблемы воспитания, как высокий процент неблагополучных семей (43,7%) и недостаточная организация семейной досуговой деятельности (42,3%). Эти показатели указывают на важность социокультурного контекста семейного воспитания. Повышенный процент семей, столкнувшихся с трудностями, вероятно, связан с различными социально-экономическими факторами.

Недостаточная организация досуговой деятельности указывает на необходимость активного поиска возможностей для совместного времяпровождения, что может сгладить стрессовые ситуации и укрепить родительско-детские отношения. Учитывая тесные взаимосвязи между социально-экономическими факторами, структурой семьи и родительским опытом, это подчеркивает значимость социальной и психологической поддержки семей, сталкивающихся с трудностями.

Сравнительный анализ результатов социологических исследований 2022 и 2024 годов, посвященных проблемам воспитания, выявляет устойчивую тенденцию сохранения и усугубления ряда ключевых проблем, а также появление новых вызовов. В 2022 году основными трудностями в воспитании были обозначены проблемы коммуникации с детьми, недостаток психологических знаний у родителей, дефицит времени на заботу о детях и негативное влияние информационных технологий. В 2024 году сохраняются проблемы недостатка времени и влияния цифровых технологий, но к ним добавляются новые: чрезмерная занятость родителей, компьютеризация детства, недостаточная организация досуговой деятельности и рост доли неблагополучных семей.

Прослеживается четкая взаимосвязь между этими исследованиями. Проблема нехватки времени, выделенная в 2022 году, вероятно, усугубилась в 2024 году, проявившись в чрезмерной занятости родителей, что объясняется тенденциями современного общества: ростом конкуренции на рынке труда, необходимостью увеличивать доходы и сокращением рабочего дня. Соответственно, у родителей остается меньше времени на общение с детьми, их воспитание и организацию досуга.

Влияние информационных технологий также проявилось в новом аспекте: «компьютеризация детства» в 2024 году отражает углубление задачи контроля за использованием цифровых устройств детьми. Это связано с ростом доступности и интеграции технологий в жизнь человека, что приводит к увеличению времени, проводимого детьми перед экранами.

Появление проблемы недостаточной организации досуговой деятельности в 2024 году может быть объяснено отсутствием у родителей времени и недостаточными знаниями о том, как организовать досуг детей. В результате, дети могут оказаться в ситуации, когда они лишены возможности развивать свои интересы, заниматься спортом или творчеством, что может привести к негативным последствиям для их психического здоровья и развития. Важным фактором, отражающим усугубление проблем воспитания, является рост доли неблагополучных семей. Чаще всего это обусловлено комбинацией таких факторов, как экономическая нестабильность, социальная изоляция, отсутствие поддержки со стороны общества и государства, а также проблемы в отношениях между родителями.

Таким образом, сохранение тенденций повторяющихся проблем воспитания связано с устойчивыми социально-экономическими и культурными факторами, которые могут оказывать негативное влияние на семью и воспитание детей. Необходимо разрабатывать комплексные меры, направленные на поддержку родителей, создание условий для качественного воспитания детей, доступного досуга и реализации их потенциала.



Библиографические ссылки

1. Исаченкова, М. Л., Прогацкая, Т. К. Фельк, М. А. Проблемы и трудности семейного воспитания: взгляд современных родителей / М. Л. Исаченкова, Т. К. Прогацкая, М. А. Фельк // Комплексные исследования детства. – 2022. – Текст электронный. – URL : <https://kid-journal.ru/index.php/main/article/view/186>.

© Юргенсон Е.А., Флейшман С.А., Столярова С.А., 2024

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Международная научно-практическая конференция

**«Актуальные проблемы
психологии труда:
теория и практика»**



РОЛЬ БИХЕВИОРИСТСКОГО ПОДХОДА В СОЗДАНИИ КАСТОМНОЙ ОДЕЖДЫ

А. Д. Абакумова

магистрант 1 курса, СибГУ им. М.Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: abakumova_18@list.ru

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М.Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

Эффективность использования бихевиористского подхода для изучения поведения личности в данной статье рассматривается на примере прогнозирования изменений в потребностях потребителей для производства кастомной одежды. В статье рассматривается, как поведенческие модели потребителей влияют на процесс формирования тенденций в сфере кастомизации вещей. Статья содержит описание методов применения бихевиористского подхода для создания индивидуализированных элементов гардероба на примере анализа научных исследований, а также результатов социологических опросов, проведенных автором данной статьи.

Ключевые слова: бихевиоризм, психологические подходы, модели поведения, кастомизация, малый бизнес, потребление, социологический опрос

The effectiveness of using the behaviorist approach to study personality behavior in this article is considered by the example of forecasting changes in consumer needs for the production of custom clothing. The article examines how consumer behavioral models influence the process of forming trends in the field of customization of things. The article contains a description of the methods of applying the behaviorist approach to create individualized wardrobe elements using the example of the analysis of scientific research, as well as the results of a sociological surveys conducted by the author of this article.

Keywords: behaviorism, psychological approaches, behavioral models, customization, small business, consumption, sociological survey

В условиях современного времени сложно оспаривать тот факт, что использование психологических подходов и моделей поведения для прогнозирования изменений в потребностях потребителей является одним из самых эффективных способов привлечения их внимания к определенной продукции. Потребительское поведение включает в себя психологические процессы, через которые проходят клиенты при удовлетворении потребностей, поиске путей их удовлетворения, принятии решений о покупке. Не последнюю роль в сборе информации для понимания того, почему потребители покупают определенные товары, играет бихевиористский подход.

Бихевиоризм - это направление в психологии, которое изучает поведение личности. В его основе лежит принцип объективности: действия человека объясняются и предсказываются посредством анализа внешних стимулов и реакций на них [1]. Для формирования более клиентоориентированной системы создания продукции, которая будет отражать стремление к максимально полному учету требований конкретной аудитории, необходимо сегментировать их модели поведения при использовании данной продукции.



Одним из самых востребованных направлений производства и организации своей профессиональной деятельности на сегодняшний день является малый бизнес. Сейчас, когда общее число субъектов малого бизнеса по всей стране выросло до 33,2 млн. единиц по стране и около 220,6 тыс. единиц на один федеральный округ [2], актуальность использования психологических подходов для выявления тенденций потребления товаров производства малых предприятий продолжает расти. Применение бихевиористского подхода может помочь представителю малого бизнеса привлечь свою уникальную аудиторию за счет сбора данных о личности своего потенциального клиента. Чем больше будет получено информации о потребителе, о его стимулах и мотивациях к приобретению конкретной продукции, тем выше вероятность покупки товара.

По результатам опроса в рамках проекта Газпром-медиа — «Исследование креативности 2023» 95% респондентов считают, что творчество также является одним из способов организации собственного производства и продвижения своего любимого дела [3]. Данные опроса свидетельствуют о том, что в современное время большую популярность обретает малый бизнес, связанный с творческой деятельностью.

Говоря о современных тенденциях в области малого бизнеса в России на 2023 – 2024 гг., стоит обратить внимание на такое актуальное направление как кастомизация одежды. Кастомизация является процессом изменения, модификации и персонализации стандартных или уже имеющихся предметов одежды с целью создания уникального и индивидуального вида.

Как уже упоминалось ранее: для потребителей важна индивидуальность. Индивидуальность в психологии потребителя — это то, как обладание каким-либо товаром повышает их самооценку или удовлетворяет обусловленную влиянием извне потребность. На смену эпохе массового производства товаров, отражая смену потребительских приоритетов (вместо желания быть «как все» новое поколение потребителей ценит собственную индивидуальность), пришла кастомизация [4]. Для представителей малого бизнеса кастомизация представляет собой акт творческого самовыражения, который позволяет создать уникальный образ и подчеркнуть индивидуальность носителя.

Для большего понимания сути вопроса приведем примеры научных исследований, направленных на изучение эффективности применения бихевиористского подхода к созданию кастомной вещи в рамках малых предприятий.

В 2021 году аспирант ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)» О. А. Медведева в рамках своей научной работы «Кастомизация как основной вектор развития предприятий легкой промышленности в новых условиях развития рынка» применяла психологические подходы для прогнозирования потребностей клиентов с целью кастомизации производства [5]. В данном исследовании анализируются ключевые факторы, способствующие развитию предприятий легкой промышленности. Основное внимание уделяется внедрению кастомизации в процессе производства товаров и развитию концепции осознанного потребления и «производитель-потребитель».

Для выявления внешних стимулов и мотиваций к приобретению кастомной продукции был проведен ряд психологических исследований. Результаты исследований показывают растущий интерес к моде среди потребителей до 35 лет и подтверждают глобальную тенденцию использования Интернета в качестве основного источника информации о модных новинках.

Эти результаты также отражают международную статистику осведомленности потребителей о модных инновациях через всемирную сеть. Активная сегментация потребительского поведения приводит к более дифференцированным требованиям со стороны потребителей по ценностям и вкусам, а также по социальному и демографическому статусу, что меняет спрос от массового к сегментированному. Авторы изучают



возникновение феномена массовой кастомизации в мировой практике и основные стратегии для его внедрения на рынок. Кастомизация становится инструментом, позволяющим производителю и клиенту достигать взаимопонимания. Также были выделены основные причины роста популярности кастомизации производства и перехода бренда исключительно на онлайн-платформы, на тот момент таковыми причинами являлись пандемия и карантин.

Далее рассмотрим научную статью кандидата экономических наук, доцента Университета «Синергия» А. В. Храмовой «Бихевиористический подход к кастомизации торгового бизнеса в современных условиях» [6]. Автор отмечает, что изменения на рынке влияют на потребительскую психологию, что делает поведение потребителей изменчивым. В своем исследовании А. В. Храмова анализирует ключевые аспекты потребительской психологии, которые помогают понять, как ведут себя покупатели. Потребительское поведение охватывает психологические процессы, через которые проходят клиенты при удовлетворении своих нужд, поиске вариантов их удовлетворения, принятии решений о покупке, интерпретации информации, планировании и осуществлении покупок.

«В области потребительской психологии существует подход, известный как бихевиоризм, который утверждает, что поведение людей определяется внешними стимулами» – упоминает автор исследования [7].

Современные потребители стремятся к индивидуальности, которая выражается в том, как обладание определенными товарами повышает их самооценку или удовлетворяет потребности, формируемые социумом. Эпоха массового производства уступила место кастомизации, что отражает изменение приоритетов потребителей: новое поколение отказывается от желания быть «как все» в пользу ценности своей индивидуальности. Кастомизация, в отличие от расширения продуктовой линейки, представляет собой создание уникального товара для каждого конкретного клиента, что открывает новый потенциал для спроса на товарную категорию.

Однако, по мнению автора, тема кастомизации вызывает много вопросов. Например, использование кастомизации для продуктов массового потребления, таких как продукты питания, может быть неуместно. Кастомизация, как правило, становится эффективной в сегменте непродовольственных товаров и услуг, обеспечивая конкурентные преимущества за счет добавленной стоимости для клиента. Главная цель кастомизации – создать у потребителя впечатление, что товар разрабатывается специально для него и полностью удовлетворяет его личные потребности.

Таким образом, проанализировав результаты двух научных работ, мы приходим к выводу о том, что применение психологических подходов и моделей поведения значительно способствует установлению более прочной и эффективной связи с потенциальными клиентами. В современном мире потребители становятся все более требовательными и индивидуалистичными, и поэтому необходимо учитывать их уникальные потребности и предпочтения.

Использование психологических моделей дает возможность глубже понять внутренние мотивы и установки потребителей, что, в свою очередь, способствует выявлению наиболее действенных методов побуждения их к приобретению уникальной кастомизированной продукции. Эти методы направлены на то, чтобы сделать процесс покупки максимально удовлетворительным и значимым для клиента. Когда покупатель чувствует, что продукт создан с учетом его индивидуальных запросов, он более склонен не только к покупке, но и к лояльности к бренду. Наряду с этим, акцент на основные тенденции современного потребления, такие как стремление к самовыражению и индивидуальности, становится ключевым аспектом успешной маркетинговой стратегии.

В результате, разработка кастомизированной продукции не просто удовлетворяет потребности клиентов, но и создает эмоциональную связь между ними и брендом. Это



может привести не только к увеличению объема продаж, но и к формированию долгосрочных отношений с клиентами, основанных на доверии и взаимопонимании. Таким образом, совмещение психологических подходов и ориентированности на современные потребительские тренды представляет собой эффективный инструмент, позволяющий компаниям эффективно реагировать на изменения на рынке и устанавливать крепкие отношения с клиентами. Это особенно актуально в условиях высокой конкуренции, где уникальность и персонализированный подход становятся важнейшими факторами успеха.

Как упоминалось ранее: сбор информации о современных модных трендах в кастомизации вещей является неотъемлемым этапом в создании индивидуализированных элементов гардероба. В связи с развитием и постоянными изменениями в молодежной культуре, меняются и тренды на кастомизацию вещей. В рамках данного исследования были проведены два социологических опроса, в ходе которых были опрошены 80 и 40 респондентов. С помощью первого опроса были выделены главные тенденции молодежной культуры в сфере кастомизации в 2024 году. В опросе содержались следующие вопросы:

1. Знаете ли Вы, что такое кастомное одежда?
2. Приобретали ли Вы когда-нибудь кастомную одежду? Может, вы сами этим занимаетесь?
3. Как Вы относитесь к футболкам/свитшотам/худи с принтом, который нарисован вручную?
4. Какие из перечисленных рисунков на одежде Вам бы понравились больше всего?
5. Как Вы думаете, важно ли продвигать данное хобби и делать его прибыльным?

Знаете ли Вы, что такое кастомное одежда? Ответы на данный вопрос должны были отразить уровень осведомленности разных людей о том, что из себя представляет кастомная одежда. Из общего числа опрошенных 90% ответили, что знакомы с этим понятием, и всего лишь 10% испытывали затруднения в выборе ответа. При этом ответ «Нет» остался без внимания, из чего можно сделать вывод, что опрошенные знают, что из себя представляет кастомная одежда. Соответственно, одним из самых эффективных каналов коммуникации с целевой аудиторией такого рода бизнеса являются социальные сети.

Приобретали ли Вы когда-нибудь кастомную одежду? Может, вы сами этим занимаетесь? За счет данного вопроса планировалось выявить, приобретали ли опрошенные кастомную одежду и занимались ли они этим сами. В данном вопросе была предложена возможность дать несколько вариантов ответа. Из общего числа опрошенных 40% выбрали только вариант «приобретал», 50 % - никогда не приобретали ее, и 40% оказались теми, кто одновременно и приобретал такую одежду, и сам ее изготавливает. Результат доказывает, что современная молодежь очень заинтересована в кастомизации одежды.

Как Вы относитесь к футболкам/свитшотам/худи с принтом, который нарисован вручную? Является одним из ключевых вопросов. Цель – определить отношение людей к ручной росписи одежды. Все 100% опрошенных выразили положительное отношение. При этом варианты ответа «нейтрально» и «отрицательно» остались без внимания, что показывает положительное отношение опрошенных в сторону росписи одежды.

Какие из перечисленных рисунков на одежде Вам бы понравились больше всего? Важно было определить, в чем больше всего на данный момент заинтересована молодежь в плане поп-культуры. Исходя из этого, можно сделать вывод, какие принты им наиболее интересны. В данном вопросе была предложена возможность дать несколько вариантов ответа. Из общего числа опрошенных 35 % предпочли бы рисунок с изображением персонажа из игры или аниме, 45% из – «персонаж из сериала или фильма», 55% - «любимый исполнитель», 40%, 55% выбрали изображение какой-либо символики и абстрактное изображение, и 60% хотели бы видеть на своей одежде любимую цитату. В совокупности ответы можно было разделить на две категории: «аниме, игры, сериалы,



фильмы» и « символика, абстрактное изображение, любимая цитата». Однако большее количество ответов принадлежит варианту «любимая цитата».

Как Вы думаете, важно ли продвигать данное хобби и делать его прибыльным? Второй ключевой вопрос, за счет которого было выявлено отношение опрошенных к продвижению своего хобби с целью получения прибыли. 20% людей посчитали, что хобби в любом случае должно продвигаться. 70% были уверены, что данная деятельность будет успешна только если автор действительно хорошо в своем деле. 10% воздержались от ответа.

Исходя из результатов опроса, можно сделать вывод, что современная молодежь заинтересована в приобретении и даже создании кастомной одежды. Также было выявлено, что чаще всего свое предпочтение они отдают одежде с любимой цитатой, а также изображением персонажей из сериалов, фильмов и аниме.

Второй опрос был составлен с использованием бихевиористского подхода. С помощью данного опроса планировалось выявить, действительно ли у половины респондентов из первого опроса главными мотиваторами к выбору того или иного дизайна одежды являются массовая культура и современные тренды. Содержание:

1. Откуда Вы узнали о кастомной одежде?
2. Вы заинтересовались кастомной одеждой, потому что это популярно?
3. Какие внешние стимулы подтолкнули Вас к приобретению/созданию кастомной одежды?
4. Соответствует ли дизайн кастомной одежды Вашим личным интересам? Или он больше отражает массовую культуру (то, что сейчас популярно)?
5. Как Вы думаете, влияет ли сезонность трендов на разработку дизайна кастомных вещей?

Откуда Вы узнали о кастомной одежде? На данном этапе было важно выявить, откуда именно респонденты узнали о кастомизации. 40% опрошенных увидели кастомную вещь у своего любимого блогера/артиста, другие 40% - прочитали о кастомизации в пабликах социальных сетей. И 20% респондентов узнали о кастомной одежде от своих друзей/коллег. По результатам ответов на вопрос выявлено, что 40% участников отметили влияние любимых блогеров и артистов, тогда как еще 40% узнали информацию через социальные сети. Остальные 20% получили сведения от друзей или коллег. Это подтверждает значимость социальных медиа и популярных фигур в формировании осведомленности о теме кастомизации и о том, что зачастую внешнее влияние на потребителя оказывается именно со стороны современных трендов и известных личностей.

Вы заинтересовались кастомной одеждой, потому что это популярно? За счет данного вопроса было выявлено, является ли популярность кастомизации главным мотиватором к приобретению. 40% выбрали вариант «да», 20% - «нет». Результаты показали, что популярность кастомной одежды является значимым мотиватором для многих потребителей: 40% респондентов заинтересовались кастомизацией именно из-за ее популярности. Однако 20% участников опроса отметили, что это не стало для них решающим фактором. Таким образом, можно заключить, что популярность кастомизации играет важную, но не единственную роль в принятии решения о покупке.

Какой внешний стимул подтолкнул Вас к приобретению/созданию кастомной одежды? Ответы на вопрос отразили основные мотивы к приобретению/созданию кастомной одежды. 60% опрошенных ответили, что хотели бы иметь одежду со своим любимым персонажем из фильма/сериала/аниме/игры. По 20% респондентов ответили, что приобрели кастомную одежду по совету друзей/коллег или просто хотели видоизменить свою старую вещь. Результаты свидетельствуют о том, что основной стимул для приобретения или создания кастомной одежды – это желание иметь уникальную вещь с изображением любимого персонажа из фильмов, сериалов, аниме или игр, о чем заявили 60% респондентов. Другие важные мотивы включают рекомендации друзей или коллег, а



также стремление обновить старую одежду, что отражает более широкий подход к кастомизации.

Соответствует ли дизайн кастомной одежды Вашим личным интересам? Или он больше отражает массовую культуру (то, что сейчас популярно)? 60% выбрали вариант «и то, и другое», 20% – «отражает массовую культуру» и «отражает мои интересы». По итогам ответов на вопрос о соответствии дизайна кастомной одежды личным интересам респондентов, 60% участников указали, что они видят в дизайне элементы как своих интересов, так и массовой культуры. 20% считают, что одежда в основном отражает массовую культуру, тогда как остальные 20% отдают предпочтение индивидуальным интересам. Эти данные подчеркивают смещение личного и культурного влияния в кастомизации.

Как Вы думаете, влияет ли сезонность трендов на разработку дизайна кастомных вещей? 60% приняли за сезонность исключительно свои интересы, 40% - массовую культуру и современные тренды. При этом вариант ответа «нет, сезонность никак не влияет на дизайн кастомных вещей» остался без внимания. Результаты демонстрируют, что 60% респондентов считают, что сезонность трендов в первую очередь определяется их личными интересами, тогда как 40% отмечают влияние массовой культуры и современных трендов на разработку дизайна кастомных вещей. Интересно, что вариант «нет, сезонность никак не влияет на дизайн» не получил ни одного отклика, что подчеркивает важность восприятия сезонных изменений для участников опроса. Это свидетельствует о том, что индивидуальные предпочтения играют значительную роль в восприятии и создании кастомной одежды.

Таким образом, в данной статье была исследована эффективность бихевиористского подхода в контексте анализа поведения потребителей и его влияния на формирование тенденций в производстве кастомной одежды. Авторы научных работ показывают, как поведенческие модели влияют на потребности покупателей, что, в свою очередь, служит основой для разработки индивидуализированных элементов гардероба. В рамках исследования были проведены два социологических опроса, результаты которых свидетельствуют о том, что потребители не всегда исходят из личных интересов и предпочтений при выборе дизайна кастомных вещей. Данную закономерность стоит учитывать при производстве кастомной одежды, дабы показать максимальное стремление к удовлетворению потребностей потенциальных клиентов.

Библиографические ссылки

1. Официальный сайт Национальной академии дополнительного профессионального образования. URL: <https://nadpo.ru/academy/blog/biheviorizm-cto-eto-v-psihologii-kratko-teoriya-podhod-osnovateli/> (дата обращения: 10.11.2024). – Текст: электронный.
2. Новостной портал «РБК». URL: <https://kavkaz.rbc.ru/kavkaz/freenews/6478418f9a79476b1c308e2b> (дата обращения: 10.11.2024). – Текст: электронный.
3. Проекта Газпром-медиа «Исследование креативности 2023». URL: https://www.gazprommedia.com/storage/uploads/ckeditor/1679480515_issledovanie_kreativ (дата обращения: 12.11.2024) – Текст: электронный.
4. Храмова А.В. Бихевиористический подход к кастомизации торгового бизнеса в современных условиях : научная статья. - Москва : Университет «Синергия», 2020. - 67 с. – Текст: непосредственный.
5. Медведева О.А. Кастомизация как основной вектор развития предприятий легкой промышленности в новых условиях развития рынка : научная статья. - Москва : Научный журнал «Костюмология». - 2021. №1, Том 6.С.1-11. – Текст: непосредственный.



6. Храмова А.В. Бихевиористический подход к кастомизации торгового бизнеса в современных условиях : научная статья. - Москва : Университет «Синергия», 2020. - С. 66 – 77. - Текст: непосредственный.

7. Храмова А.В. Бихевиористический подход к кастомизации торгового бизнеса в современных условиях : научная статья. - Москва : Университет «Синергия», 2020. - 66 с. – Текст: непосредственный.

© Абакумова А.Д., Пискорская С.Ю., 2024



СОПРОВОЖДЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н. В. Азарёнок

доцент кафедры психологии и конфликтологии,
кандидат психологических наук, доцент,
Филиал ФГБОУ ВО РГСУ в г. Минске Республики Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: azarionoknv@mail.ru

В статье проводится анализ понятий «здоровье», «психологическое здоровье», рассматривается вопрос организации сопровождения психологического здоровья работников как необходимого условия повышения эффективности деятельности организации при помощи разработки well-being программ.

Ключевые слова: *здоровье, психологическое здоровье, эффективность деятельности, well-being программы.*

The article analyzes the concepts of «health», «psychological health», and considers the issue of organizing support for the psychological health of employees as a necessary condition for increasing the efficiency of the organization through the development of well-being programs.

Key words: *health, psychological health, performance efficiency, well-being programs.*

Забота о своем здоровье и его укрепление становятся новым трендом современного прогрессивного общества. При этом стоит отметить, что здоровье как неоспоримая ценность обращает на себя внимание исследователей на протяжении практически всего времени существования человечества. В Уставе Всемирной организации здравоохранения дается такое определение понятия «здоровье» и актуальности исследований в этом направлении – это состояние «полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов... Достижения любого государства в области улучшения и охраны здоровья представляют ценность для всех» [8].

Проблемы психологического здоровья являются симбиозом двух практических наук – медицины и психологии, что в некоторой степени объясняет отсутствие четкого и однозначного определения данного понятия. «В научной литературе выделяют два подхода к исследованию проблемы психологического здоровья: гуманистический и антропологический. С позиций гуманистического подхода психологическое здоровье изучали такие зарубежные ученые, как Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс. Основы антропологического подхода разрабатывались отечественными учеными В.И. Слободчиковым, Е.И. Исаевым, А.В. Шуваловым, Г.А. Цукерман» [4, с. 385].

Вопросами психологического здоровья в разное время занимались многие педагоги и психологи (А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, И.В. Давыдова, А.Н. Леонтьев, В.Э. Пахальян, Ж. Пиаже, С.Л. Рубинштейн, О.В. Хухлаева, Д.Б. Эльконин и другие). Однако именно как научная категория данное понятие было введено в 1998 году И.В. Дубровиной, которая отмечала «психологическое здоровье – это психологические аспекты психического здоровья, т.е. совокупность личностных характеристик, являющихся предпосылками стрессоустойчивости, социальной адаптации, успешной самореализации» [цит. по 5, с.39]. В.Э. Пахальян определяет психологическое здоровье как «динамическое состояние внутреннего благополучия (согласованности), которое позволяет человеку



актуализировать свои индивидуальные и возрастно-психологические возможности на любом этапе» [6, с.28]. Как считает О.Е. Елисеева, содержание психологического здоровья человека напрямую связано с его положительным эмоциональным фоном, эмоциональным равновесием и определяется через отношения с другими людьми [3].

Можно сделать вывод, что основная функция психологического здоровья проявляется в ситуациях, требующих от личности мобилизации ресурсов для поддержания динамического гармоничного баланса между внутренней средой человека и окружающей его внешней средой [4]. Такой динамический баланс и благополучие персонала естественно будут являться факторами, повышающими эффективность деятельности современной организации, где основными характеристиками эффективности выступают качество и производительность с учетом психологической цены усилий человека [2].

В условиях современности одним из мировых бизнес-трендов в HR-менеджменте является ориентация на Employee Experience («опыт сотрудника») – целая комплексная система как результат взаимоотношений, которые компания строит с сотрудником на протяжении всего карьерного развития, включая процесс отбора, интервью, адаптации, развития, выполнения повседневных задач. Если раньше компании уделяли больше внимания клиентскому опыту, то сейчас оно сфокусировано на работниках, так как, по мнению прогрессивных руководителей, счастливый и удовлетворенный персонал является самой выгодной инвестицией для любой организации. Управление благополучием сотрудников становится частью корпоративной культуры, без которой сложно представить себе современную конкурентоспособную организацию. Поэтому возрастают требования к разработке программ сопровождения психологического здоровья и благополучия работников. Одним из таких направлений является внедрение концепции Well-being. За последние десятилетия проведено множество исследований, доказывающих, что благополучие влияет на мотивацию на рабочем месте, на бизнес-результат и устойчивость компании. В настоящее время Well-being программы рассматриваются как современное направление в области удержания кадров [1, 10].

Well-being в переводе с английского означает «благополучие», «удовлетворенность жизнью», «процветание» и «качество жизни». Для большинства людей удовлетворенность жизнью и, как следствие, ощущение счастья складывается из нескольких факторов – хорошее здоровье, любимая работа, деньги, друзья и близкие люди.

Практика таких программ началась с американских льгот на укрепление здоровья в 1970-х. Позднее тренд на «фитнес-программы» пришел в Европу, но о том, что для эффективной работы важно заботиться не только о физическом здоровье сотрудников, заговорили в 2010. Комплексный подход к well-being появился после выхода книги ученых из Gallup Джеймса Хартера и Тома Пата «Все отлично! Пять элементов благополучия» («Well-being: The Five Essential Elements»). Авторы описали благополучие как внутреннее ощущение, которое проявляется в сочетании любви к тому, чем человек занимается каждый день, хороших отношений с окружающими, устойчивого материального положения, крепкого здоровья и гордости за вклад в жизнь общества, и выделили такие составляющие благополучия человека: карьера, здоровье, финансы, социальные и общественные связи [9].

На базе этой концепции основатель позитивной психологии Мартин Селигман в 2011 году разработал свою модель – PERMA (рис.1), которая до сих пор используется как ядро для корпоративных программ благосостояния. По Селигману в основе well-being лежат:

- Positive Emotions – позитивные эмоции, хорошие впечатления;
- Engagement – вовлеченность в то, что делаешь каждый день;
- Relationships – отношения с окружающими;
- Meaning – цель и насыщенность существования;
- Accomplishment – достижения [7].

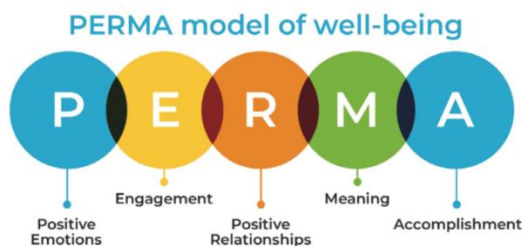


Рисунок 1 – Модель PERMA

Внедряя концепцию well-being, компании специально создают среду, в которой работник будет чувствовать себя хорошо, сможет заботиться о здоровье и раскрывать свой потенциал на благо себе и своей организации. Такие программы включают целый набор инструментов и действий, а не просто открытие спортзала или кабинета психологической помощи в офисе.

Специалисты компании Gallup пришли к выводу, что есть пять основных факторов, которые влияют на благополучие сотрудников организации:

1. *Физическое здоровье* (к примеру, внедрение корпоративных спортивных мероприятий, дней здоровья, программ питания);
2. *Душевное равновесие* (бесплатное предложение компаниями своим сотрудникам корпоративного психотерапевта, семейного психолога, программ по управлению стрессом, тайм-менеджмента и т.д.);
3. *Комфортная рабочая среда*, куда входит предоставление дополнительного оборудования, удобной мебели для работы сотрудника в офисе или на удалении.
4. *Финансовое благополучие* (например, организация может предлагать услуги специалиста по управлению личными финансами, а также льготное кредитование и финансовое консультирование сотрудников).
5. *Возможности профессионального роста*, которые для каждой организации определяются исходя из имеющихся ресурсов [10].

При разработке well-being программы необходимо учитывать все пять факторов. Приведем примеры реальных программ по каждому из них.

Программы здоровья работников. В рамках отечественных традиций компании часто предлагают сотрудникам кофе, пончики, пирожные и печенье в качестве бонуса-перекуса. Это, конечно, приятно, но не очень полезно. Возможная альтернатива – здоровые перекусы: фрукты, овощи, полезные снеки. Стоимость такой инициативы совпадает с традиционным привычным вариантом, но пользы гораздо больше. Другая возможная инициатива – реальная забота о здоровье с помощью врачей, которые могут подсказать как, например, бросить курить, нормализовать давление, сбросить вес. Сюда же можно подключить и программу мотивации – за каждое «здоровое» достижение давать сотруднику «фишки» или другие бонусы, которые он потом может обменять на что-то полезное для себя, например, на поход в салон красоты, сеанс массажа, право в течение недели приходить на работу на полчаса позже. Здесь в качестве мотиваторов можно использовать все, что не противоречит Трудовому кодексу и другим нормативным документам.

Другой пример, в британской туристической компании Expedia сотрудники получают «пособие по оздоровлению». Определенную сумму из которого работник может потратить на предметы, связанные с фитнесом (купить спортивную одежду или абонемент в тренажерный зал). Преимущество программы в том, что сотрудник сам решает, на что потратить свое «пособие», а не исходит только из предпочтений руководителя.

Профилактика выгорания и психологического здоровья сотрудников. Чтобы помочь сотрудникам сохранять душевное равновесие и не попадать в стрессовые ситуации,



передовые компании практикуют опыт создания очных и виртуальных групп по интересам, в которых работники с удовольствием делятся своими увлечениями, рассказывают и показывают, что умеют, а компании для таких мероприятий закупают расходные материалы. Это могут быть, например, группы любителей интеллектуальных игр, кино, музыки или кулинарии.

Как показал опыт эпидемии 2020 года, работа из дома для отдельных сотрудников оказалась более стрессовой, чем в офисе. Некоторые зарубежные компании помогали уменьшить переживания и неудобства, приобретая хороший монитор, стул и стол для своих работников. Например, интернет-компания Hotjar выделила сотрудникам 4000 евро на обустройство собственного домашнего офиса, это благоприятствовало не только психическому здоровью персонала, но и физическому. Другая набирающая популярность опция как у зарубежных, так и у отечественных компаний – корпоративный психолог. Хорошо сработала программа «Ты в порядке?», которая ориентирована на то, что сотрудники сами предлагают помощь коллегам, которые испытывают трудности.

Комфортная корпоративная среда. В компании Airbnb офисы проектируют при участии сотрудников, которые сами выстраивают эргономичное для себя рабочее пространство. У работников также есть возможность проектировать некоторые конференц-залы. Во многих компаниях стали создавать специальные комнаты или капсулы, где можно в любое время немного подремать, подзарядиться и вернуться к работе. Появились компании, офис которых открыт 24 часа 7 дней в неделю. Прийти на работу можно и в 7 утра, и в 11. Почти ни у кого, кроме группы секретарей, здесь нет нормированного рабочего графика, но несколько дней в неделю нужно быть на рабочем месте с 12 до 16 часов, чтобы участвовать в онлайн-совещании с руководством. В остальное время никто не контролирует нахождение сотрудников, при условии их качественного и в срок выполнения рабочих задач.

Финансовое благополучие персонала. В компании JTI (Japan Tobacco International) для сотрудников предусмотрена частная пенсионная программа с формулой – «4+4=12». Это означает, что 4% от зарплаты каждому сотруднику предоставляет фирма. Если сотрудник вложит 4% зарплаты сам, то фирма добавит еще столько же. В итоге появляется возможность ежемесячно откладывать 12% зарплаты на пенсионные накопления. Сделать из сотрудника не просто наемного работника, а собственника компании помогают опционные программы поощрения. Они заключаются в том, что компания обязуется через установленное время продать своему работнику акции по заранее определенной цене. Реализация таких программ позволяет каждому конкретному сотруднику почувствовать себя вовлеченным в достижение компанией положительных результатов.

Профессиональное развитие работников. В крупном девелоперском холдинге перед началом работы каждый сотрудник обязательно проходит тестирование. Это дает возможность HR-у определить потенциал новичка. Результаты диагностики заносят в специальный электронный файл «Про-досье», который пополняют данными в течение всего жизненного цикла сотрудника в компании. Когда кто-то из специалистов хочет продолжить свое развитие в другом подразделении или занять новую должность, будущий руководитель изучает досье потенциального подчиненного. Он видит какими компетенциями и навыками обладает сотрудник, что способствует более эффективной и адекватной оценке соответствия новым видам деятельности. Как пример можно использовать строительную компанию «Грамотное решение», где тем, кто хочет получить высшее образование, помогают, в том числе материально. Например, несколько рабочих захотели вырасти в профессиональном плане и стать специалистами с высшим образованием. Руководство помогло им выбрать вуз, само вело переговоры с учебными заведениями, выдало кредит на обучение. Сотрудники поступили на инженерные специальности с расчетом, что в будущем смогут работать



бригадами, а затем инженерами в компании. На время сессий в компании студентам предоставляются учебные отпуска.

Можно привести и другие примеры, ориентированные на создание психологически здоровой среды, повышающей эффективность деятельности работников. Голландское подразделение компании Novartis отправило своим сотрудникам наборы, в которых лежали раскраски для детей, настольная игра для взрослых и полезные мелочи (например, антисептик), чтобы сотрудники и их семьи могли организовать свой досуг во время вынужденного карантина. Также была организована доставка букетов тюльпанов. В британской туристической компании Expedia персонал получает «пособие по оздоровлению», при этом работник сам решает на какие предметы для фитнеса потратит определенную сумму: спортивная одежда, абонемент в фитнес зал или в бассейн. ПАО «Сбербанк» в 2019 году разработал программу для сотрудников под названием «Здоровье», направленную на создание культуры здорового образа жизни и организационных изменений, которые способствовали бы поддержанию здорового образа жизни, раннему выявлению хронических неинфекционных заболеваний и высокого риска их развития у работников для последующей коррекции и снижения риска осложнений. Также в ходе программы работники получали паспорта здоровья, где указывались все их выявленные заболевания, после чего при предъявлении этого паспорта они могли вылечиться за счет организации. В течение двух лет реализации программы удалось достичь существенного снижения количества дней временной нетрудоспособности [10].

Таким образом можно сделать вывод, что создание здоровой, благоприятной среды, разработка программ сопровождения психологического здоровья работников является важным условием повышения эффективности деятельности современной организации.

Библиографические ссылки

1. Азарёнок, Н.В. Well-being программы как фактор обеспечения профессионального здоровья работника в транзитивном обществе / Н. В. Азарёнок. – Текст : непосредственный // Актуальные психолого-педагогические проблемы и перспективы образования в современном обществе : сб. науч. трудов / науч. ред. И.А. Синкевич, Т.Д. Барышева. – Мурманск : МАГУ, 2022. – С. 100-104.
2. Азарёнок, Н.В. Психологическая составляющая эффективности профессиональной деятельности / Н. В. Азарёнок. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика : сб. материалов V Междунар. науч.-практ. конф., Красноярск, 22. нояб. 2022 / ФГБОУ ВО Сиб. гос. ун-т науки и техн. им. акад. М. Ф. Решетнева ; редкол.: Ю. Ю. Логинов [и др.]. – Красноярск, 2022. – С. 66-69.
3. Елисеева, О.А. Структура субъективного благополучия подростков в образовательной среде с низким уровнем психологической безопасности / О.А. Елисеева. – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2011. – № 132 – С. 368 – 375.
4. Жесткова, Н.А. Сущность и структура понятия «психологическое здоровье человека»/ Н.А. Жесткова. – Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2018. – Вып. 3. – С. 384–392. DOI: 10.17072/2078-7898/2018-3-384-392.
5. Марищук, Л.В. Особенности психологического здоровья творческой личности / Л.В. Марищук, Е.В. Пыжьянова. Текст : непосредственный // Вестник командно-инженерного института МЧС Республики Беларусь, 2009. – № 1 (9). – С. 39-45.
6. Пахальян, В.Э. Развитие и психологическое здоровье: Дошкольный и школьный возраст / В.Э. Пахальян. – М.: Питер, 2006. – 294 с. – Текст : непосредственный.



7. Почему работодатели заговорили о счастье: как программы well-being повышают удовлетворенность сотрудников.— Текст : электронный // HRBOX. – <https://hrbox.io/hrblog/blog/wellbeing/> (дата обращения: 10.10.2024).
8. Устав ВОЗ.— Текст : электронный // Всемирная организация здравоохранения. – <https://www.who.int/ru/about/governance/constitution/> (дата обращения: 10.10.2024).
9. Хартер, Дж., Рат, Т. Все отлично! Пять элементов благополучия / Дж. Хартер, Т. Рат. – М. : Альпина Паблишер, 2015. – 150 с. – Текст : непосредственный.
10. Щукина, Д.В., Well-being программа как современное направление в области удержания персонала в компании / Д.В. Щукина, В.Е. Черникова— Текст : непосредственный // Деловой вестник предпринимателя, 2021. – №4 (2). – С. 87–89. DOI: 10.24412/2687-0991-2021-11202.
11. Coping with Covid using PERMA. – Текст : электронный/ Р.У. Peck / CAPPC. – <https://www.ucsbpositivepsych.org/covid/perma> (дата обращения: 10.10.2024).

© Азаренок Н.В., 2024



ПСИХОЛОГИЯ ВЛАСТИ И ВЛИЯНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

А. М. Апанасенко

магистрант 1 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: apanasenkoam@mail.ru

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

Статья посвящена анализу психологии власти и влияния в организации как ключевым элементам успешного управления и формирования корпоративной культуры. В работе приводятся основные виды власти, раскрывается их роль в достижении стратегических целей компании. Особое внимание уделено влиянию как инструменту управления, направленному на создание долгосрочных доверительных отношений с сотрудниками и повышение их мотивации. В статье подчеркивается, что гармоничное сочетание власти и влияния способствует созданию устойчивой и продуктивной организационной среды, обеспечивающей высокую вовлеченность и удовлетворенность сотрудников.

Ключевые слова: психология власти, влияние в организации, корпоративная культура, виды власти, управление

The article is devoted to the analysis of the psychology of power and influence in an organization as a key element of successful management and formation of corporate culture. The paper presents the main types of power, reveals their role in achieving the strategic goals of the company. Special attention is paid to influence as a management tool aimed at creating long-term trusting relationships with employees and increasing their motivation. The article emphasizes that the harmonious combination of power and influence contributes to the creation of a stable and productive organizational environment that ensures high employee engagement and satisfaction.

Keywords: psychology of power, influence in the organization, corporate culture, types of power, management

Власть и влияние в структуре компании представляют собой широкий круг исследований, охватывающий разнообразные стороны, от научных идей до методик руководства группой сотрудников. Вопрос о контроле и авторитете становится особенно значимым в современных структурах, поскольку постоянно меняющаяся рыночная обстановка, жесткая конкуренция и инновации в области техники требуют адаптивности и успешной координации действий на каждом уровне. В данной связи осознание принципов управления и воздействия способствует формированию стабильной и эффективной деловой атмосферы, в которой работники ощущают свою причастность и стимулированность. Лидер – это ведущий, идущий впереди. Лидер – член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций [1]. Управление и авторитет не просто определяют, кто и как осуществляет выбор, но также формируют саму корпоративную культуру, отображая её принципы и предпочтения.

Цель данной статьи – проанализировать роль власти и влияния в организации, показать, как различные виды власти и методы влияния могут способствовать созданию



продуктивной корпоративной культуры, улучшению морального климата и укреплению доверия в коллективе.

Существует несколько основных типов власти, каждый из которых выполняет различные функции и имеет свои характеристики. Законная власть связана с положением человека в организационной иерархии и часто основана на его формальных полномочиях. Менеджеры и руководители, обладающие законной властью, имеют право принимать стратегические решения, распределять ресурсы и управлять работой сотрудников. Однако этот тип власти, хотя и является формально важным, может быть не вполне эффективным, если он не подкреплён другими факторами влияния. Например, если руководители полагаются только на свое положение и не умеют выстраивать доверительные отношения с подчиненными, их авторитет может быть подорван, а общая производительность труда снижена.

Экспертная власть основана на знании и опыте. Специалисты с уникальными навыками и глубокими знаниями, такие как инженеры, IT-специалисты и научные консультанты, обладают высокой степенью профессиональной компетентности. Во многих современных организациях, особенно в тех, где успех предприятия зависит от инноваций и технологического прогресса, таким компетенциям уделяется особое внимание. В такой обстановке менеджеры не просто управляют, а стремятся консультироваться с экспертами, чтобы принимать взвешенные решения. Экспертиза также позволяет сотрудникам почувствовать свою значимость и положительно влияет на мотивацию и удовлетворенность работой.

Референтная власть, или власть личного авторитета, — одна из самых сложных форм власти, поскольку она зависит от личности лидера и его способности привлекать и вдохновлять других. Харизматичные лидеры, такие как Илон Маск и Ричард Брэнсон, обладают такой властью, потому что их действия и идеи вызывают уважение и желание следовать за ними. Референтная власть помогает создавать прочные межличностные отношения в коллективе и особенно важна для компаний с горизонтальной структурой, где руководители не используют строгую иерархию. Этот тип власти влияет как на профессиональные, так и на личные отношения сотрудников, создавая позитивную атмосферу и поддерживая общую миссию компании.

Принудительная и вознаграждающая власть часто используются вместе и могут играть как положительную, так и негативную роль. Принудительная власть помогает поддерживать дисциплину и порядок, позволяя руководителям налагать санкции и наказания за проступки. Однако чрезмерное использование принудительной властью может вызвать у сотрудников страх и сопротивление, что негативно сказывается на мотивации и доверии к руководству.

Вознаграждающая власть связана с системами вознаграждений и стимулов, которые побуждают сотрудников улучшать свои показатели. Исследования показывают, что позитивное подкрепление, такое как премии и признание, создает более устойчивую мотивацию по сравнению с наказанием. Важно, чтобы руководители использовали эти виды власти сбалансированно, поскольку чрезмерный акцент на поощрениях может снизить внутреннюю мотивацию сотрудников и превратить рабочий процесс в соревнование за бонусы.

Влияние в организациях можно рассматривать как процесс, с помощью которого лидеры и сотрудники влияют на убеждения, отношение и поведение других людей без прямого принуждения. Одним из элементов власти являются властные полномочия. Это объём прав, которыми располагает руководитель при принятии решений по финансовым, кадровым и материально-техническим вопросам без согласования с высшим руководством. [2] Влияние проявляется в различных формах взаимодействия, включая коучинг, обратную связь и подачу примера. Стиль лидерства отражает степень делегирования руководителем полномочий своим подчиненным, используемый тип власти, методы работы с внешней



средой, способы влияния на персонал, привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным [3]. Важность влияния заключается в его способности стимулировать изменения в поведении и восприятии без применения жестких методов управления. Влияние, в отличие от власти, часто требует от руководителя высокой степени эмоционального интеллекта. Это связано с тем, что для эффективного влияния лидер должен понимать мотивы и потребности подчиненных.

Структура властных отношений обуславливается как внеорганизационными, так и внутриорганизационными факторами. Первые включают в себя формальные институты (положения законодательства), а также неформальные традиции и нормы. Помимо институтов свое давление на внутриорганизационные властные отношения оказывает и конкурентная среда. Она ограничивает возможности для чрезмерного ужесточения внутренней конкуренции в ущерб интересам организации в целом, а также чрезмерной формализации механизмов принятия решений [4].

Одним из важных аспектов влияния является лидерство на собственном примере. Если лидер демонстрирует высокую вовлеченность, честность и стремление к личному развитию, он становится образцом для подражания для своих подчиненных, и они будут следовать его примеру. В современной практике такой подход особенно важен в гибридной рабочей среде, где сотрудники нуждаются в дополнительной поддержке и четком определении целей и задач. Успешные руководители стремятся поддерживать прямую и честную коммуникацию с подчиненными, что помогает им не только эффективно управлять, но и формировать культуру доверия и прозрачности.

Они так же могут оказывать влияние, создавая культуру воспитания и обучения. Высокий уровень вовлеченности и лояльности формируется в компаниях, где сотрудники чувствуют поддержку и имеют возможности для роста. Примером такого подхода является Google, где все сотрудники имеют доступ к обучающим ресурсам и возможностям карьерного роста. Это позволяет сотрудникам чувствовать свою значимость и побуждает их полностью реализовывать свой потенциал на благо компании.

Конфликты в организациях неизбежны, поскольку у каждого сотрудника свои цели, ценности и взгляды, поэтому эффективное управление конфликтами требует как власти, так и влияния. Власть позволяет устанавливать правила и стандарты, регулирующие поведение сотрудников, а влияние помогает поддерживать долгосрочное доверие, необходимое для разрешения конфликтов [5]. Например, в случае межведомственных конфликтов руководители могут использовать власть, чтобы установить порядок обсуждения вопросов и вовлечь в диалог ключевых сотрудников, а влияние может помочь сторонам достичь компромисса.

Для предотвращения эскалации и минимизации негативных последствий можно использовать различные подходы. Например, влияние может способствовать формированию у сотрудников позитивного восприятия совместной работы. Референтные лидеры могут играть важную роль в таких ситуациях, поскольку их авторитет и уважение позволяют быстро находить компромиссы. Они могут выступать в роли связующего звена для поиска общих решений, защиты корпоративных ценностей и укрепления командного духа [6].

Психология власти и влияния в организации играет важную роль в формировании корпоративной культуры и стратегическом развитии предприятия. Власть и влияние помогают управлять коллективом и направлять его на достижение общих целей, а правильное сочетание власти и влияния может помочь избежать напряженности и повысить общую удовлетворенность сотрудников. Используя власть как инструмент контроля и порядка, а влияние – как инструмент вдохновения и мотивации, организации могут создавать условия для устойчивого роста. Успешные компании понимают, что власть – это



одновременно и привилегия, и ответственность, а влияние – это способность управлять без принуждения через построение доверительных и открытых отношений.

Библиографические ссылки

1. Парутин, И.И. Когда лидер становится руководителем. / И.И. Парутин. – М.: «Феникс», 2018. 285 с. – Текст: непосредственный.
2. Рогожин, С.В. и Рогожина, Т.В. Теория организации: Учебник. / С.В. Рогожин, Т.В.Рогожина – М.: «Экзамен», 2008. – 427 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: «КноРус», 2016. 350 с. – Текст: непосредственный.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник. / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М.: «Экономист», 2010. – 576с .
5. Мескон, М.Х. Основы менеджмента. / М.Х. Мескон , М. Альберт , Ф. Хедоури – М.: «Демо», 1999. –492 с. – Текст: непосредственный.
6. Алиев, В.Г. Теория организации: Учебник. / В.Г. Алиев. – М.:«Экономика», 2007. 431 с. – Текст: непосредственный.

© Апанасенко А.М., Пискорская С.Ю., 2024



РУКОВОДИТЕЛЬ И ПОДЧИНЕННЫЙ: ВОЗДЕЙСТВИЕ И ИНФОРМАЦИЯ

А. А. Брасс

доцент, Академия управления при Президенте Республики Беларусь

г. Минск, Республика Беларусь

E-mail: brass1907@mail.ru

В статье рассмотрена проблема взаимодействия руководителя и подчиненных, сформулированы некоторые требования к информационным воздействиям руководителя на подчиненных ему работников.

Ключевые слова: *руководитель, подчиненный, воздействие, информация, восприятие, эмоции.*

The article examines the problem of interaction between a manager and subordinates, and formulates some requirements for the information influence of a manager on his subordinate employees.

Keywords: *leader, subordinate, influence, information, perception, emotions.*

Предлагаемая статья базируется на следующих, в определенном смысле аксиоматических положениях:

1) руководитель организации (подразделения) стремится к постоянному повышению благополучия организации (росту ее конкурентных преимуществ и конкурентоспособности, получаемой прибыли и рыночной стоимости). Поведение иного руководителя в данной статье не рассматривается;

2) для достижения целей организации руководитель на основе своих полномочий использует труд подчиненных, постоянно общаясь с ними;

3) руководитель заинтересован в том, чтобы подчиненный, чьи профессиональные компетенции и личные качества его устраивают, работал под его началом как можно дольше. О негативных последствиях высокой текучести кадров написано достаточно много. Если же руководитель не нацелен на долгосрочное сотрудничество с подчиненными, то, вероятнее всего, он сам является «временщиком», не заинтересованным в делах организации;

4) осуществляется воздействие руководителя на подчиненных путем передачи им той или иной информации. Ведь ничего больше наш мозг не воспринимает. Например, если руководитель стучит кулаком по столу – это тоже информационное воздействие, возможно несколько специфическое;

5) оказывая информационное воздействие, руководитель, по идее, хочет, чтобы подчиненный:

– совершал определенные поступки, т.е. делал работу, предусмотренную его должностными обязанностями, и, при возможности, что-либо еще (не зря в должностных инструкциях есть пункт «выполнять другие распоряжения руководителя») в текущий момент и в перспективе;

– позитивно относился как к совершаемым действиям, так и к руководителю, как минимум не имел желания совершить в отношении последнего что-либо негативное. Ведь только положительно относясь к самому процессу труда можно выполнять работу с высоким уровнем качества. Конечно, в гневе человек также может с энтузиазмом что-либо делать, но лишь для того, чтобы от него отстали и в течение короткого времени. Позитивное отношение к шефу, в идеале, должно перерасти в лояльность по отношению к нему и к



организации в целом. Выражается это в желании человека работать с данным руководителем как можно дольше и рекомендовать своим родственникам и знакомым организацию как позитивного работодателя.

Исходя из вышесказанного, информационные воздействия руководителя должны формироваться с учетом следующих моментов:

1. не стоит прибегать к прямым угрозам в адрес подчиненного, вызывающим у него чувство страха. Разумеется, как отмечено в [1], негативные эмоции, возникающие у человека под угрозой наказания, намного сильнее, чем позитивные эмоции, возникающие при получении поощрения. Поэтому угрозами можно заставить человека совершать поступки в интересах организации, но

а) угроза:

– не нацеливает человека на длительное созидание, в ходе которого возможны ошибки и последующие наказания;

– формирует у человека мотивы избегания. Под его воздействием подчиненный либо стремится быстро достичь конкретного результата с минимально допустимым уровнем качества (в лучшем случае), либо не совершать действий, которые могут привести к получению наказания. Следовательно, руководитель, ориентированный на наказания, об инициативах подчиненных, новациях с их стороны может забыть. Разумеется, если выполняемая людьми работа не предполагает какой-либо творческой активности, то угрозы вполне оправданы (воздействие дешевое и сильное, позволяющее добиться быстрых результатов). В противном случае ожидаемого эффекта они не принесут;

– формирует у человека скептическое отношение к руководителю, если у него возникают сомнения по поводу реализации угрозы;

б) действие угрозы кратковременно, т.е. повторяться она должна постоянно и все время усиливаться. Как известно, страшно и очень неприятно получить первый выговор. Получив второй, человек начинает к этому привыкать. Третий и последующие воспринимаются как некие правила игры: тут так принято и на это можно не обращать внимание. Поэтому за выговором должен следовать выговор с материальными взысканиями, затем строгий выговор с еще большими взысканиями и т.д. Но если материальные взыскания становятся для человека ощутимыми, то он начинает искать новое место работы, находит и уходит. Вряд ли от этого руководителю станет лучше;

в) если руководитель воздействует на подчиненного угрозами, то о какой-либо лояльности с его стороны речи идти уже не может;

г) у человека формируется негативное отношение к тому, от кого исходит угроза, и это отношение может в самый неподходящий для руководителя момент проявиться в конкретном, направленном против него поступке. Уравновесить такой негатив можно только значительными для конкретного человека выплатами («Шеф -человек неприятный, но платит хорошо. Поэтому пока работаем»). Но многие люди предпочитают позитивные эмоции при устраивающей их зарплате, а не негативные эмоции при повышенных выплатах. Тем более, что существенное завышение заработной платы всем работникам не очень хорошо сказывается на себестоимости производимой продукции и ее конкурентоспособности. Поэтому совершенно справедливо Президент нашей страны А.Г. Лукашенко при рассмотрении кадровых вопросов 4.04.2024 говорил, что задача руководителя – создать нормальную атмосферу в коллективе, когда люди могут проявить себя, жить и работать в удовольствие [2];

2. ежесекундно через органы чувств человеческий мозг получает и перерабатывает более 400 млн. бит информации, из которых до сознания (восприятия на когнитивном уровне) доходит лишь 2000 [3], т.е. 0,0005%. Все остальное человеком (его мозгом) либо отбрасывается, либо воспринимается на уровне эмоций. Из этого следует, что информация, с помощью которой руководитель хочет воздействовать на подчиненного, побуждая его к



совершению тех или иных действий, должна, в первую очередь, затрагивать эмоциональную сферу человека. Это подтверждается исследованиями Р. Зайонца [4], Д. Канемана [1] и многих других. Т.е. передача чисто деловой информации без позитивной эмоциональной окраски хоть и занимает меньше времени, но редко приводит к желаемым результатам;

3. согласно теории спиральной динамики, предложенной К. Грейвзом и развитой его последователями [5, 6], человеку присущ определенный «культурный код», под которым понимается взаимосвязанная совокупность его системы ценностей, состояния сознания и мышления. Именно культурный код во многом определяет совершаемые человеком поступки. Одно из положений данной теории утверждает, что если попытаться воздействовать на человека с помощью информации, не соответствующей его культурному коду, то она будет им отторгнута. Более того, человек начнет, как минимум, настороженно относиться к источнику такой информации. Поэтому информационное воздействие руководителя должно соответствовать культурному коду подчиненного. Если же у руководителя возникает необходимость выйти за рамки этого культурного кода, то делать это следует осторожно, не требуя от человека моментального изменения своего мировосприятия и поведения. В [3] сказано, что человек принимает то или иное новое для него утверждение, включает его в свой культурный код только после шестикратного повторения, причем разными словами с некоторыми временными промежутками;

4. на поведение человека оказывает влияние не вся полученная им информация, а только та, которую он, осознанно или нет, воспринял: «истина лежит не на устах говорящего, а в ушах слушающего». Не важно, что человеку говорят. Важно, что он из этого слышит и как поймет услышанное. При этом сам человек считает, что он увидел (услышал) и воспринял всю переданную ему информацию абсолютно правильно. Убедить его в обратном достаточно сложно. Поэтому руководителю не стоит удивляться, если подчиненный делает не то, что он от него хотел. Просто подчиненный, как говорят «не понял задачу», хотя сам уверен в том, что все воспринял и делает абсолютно верно. Пожалуй, наиболее значимыми факторами восприятия людьми получаемой информации являются:

а) контекст, в окружении которого находится подаваемая человеку информация. Именно он направляет ход мыслей человека в определенную сторону;

б) форма подачи информации. И здесь следует учитывать, что:

– большинство людей являются визуалами, а не аудиалами, т.е. человеку проще воспринимать то, что он видит, а не то, что слышит. Следовательно, если руководитель ставит перед подчиненным не самую тривиальную задачу, то рисование в ходе диалога каких-либо картинок и схем только улучшит понимание подчиненным того, что от него хотят;

– чем более простые, однозначно понимаемые большинством людей слова используются при постановке задачи, тем больше вероятность того, что руководитель получит то, что хочет. Конечно, использование профессиональных терминов, сленга позволяет сократить время общения. Но лучше поговорить чуть дольше, чем получить ненужный результат;

– не нужно бояться проговаривать то, что руководитель считает банальностью. Банальность для одного – далеко не всегда банальность для другого;

– рифмованные выражения запоминаются людьми лучше и воспринимаются ими как более глубокие, чем выражения с тем же смыслом, но без рифмы [1]. Конечно, руководитель не обязан превращаться в поэта, но не стоит стесняться употреблять рифмы, если они приходят в голову;

в) степень доверия человека к источнику информации (своему руководителю). Если подчиненный не доверяет своему шефу, то при получении задачи он будет скорее искать в словах руководителя некий подвох, чем вникать в их суть. Поэтому доверием подчиненных



нужно дорожить. Тем более, что сам факт прихода человека на работу в организацию – это выражение доверия к ней. Т.е. изначально человек доверяет организации, в которую пришел работать, и своему руководителю. А восстановить утраченное доверие практически невозможно, т.е. использовать различные манипулятивные приемы воздействия на подчиненных не стоит. Один раз поняв, что им манипулируют, человек перестанет доверять манипулятору навсегда, ничего не сказав ему об этом;

г) эмоциональное состояние человека в момент получения информации. Ставить сложную задачу человеку, испытывающему негативные эмоции или находящемуся в состоянии стресса, особого смысла не имеет. Вникать в то, что ему нужно сделать человек не будет. Не потому, что не хочет или безразлично относится к распоряжениям руководителя, а просто не может (мозг занят другим). Поэтому эмоциональное состояние подчиненного при постановке задачи нужно учитывать, и лучше отложить разговор на некоторое время, чем в конечном счете получить нечто, не соответствующее ожиданиям руководителя;

д) стремление людей жить в условиях эмоционального комфорта, т.е. быть оптимистично настроенными, не испытывать страха, гнева, тревоги и иных негативных эмоций, чувствовать возможность открыто выражать свои мысли и чувства, совершать поступки в соответствии со своими целями и убеждениями, разумеется не вступая в противоречия с другими. Поэтому постановка задачи – это не монолог руководителя, а диалог людей, желающих прийти к единому результату. Подчиненный должен иметь возможность не только своевременно кивать головой и говорить послушное «да», но и возражать шефу, предлагать свои идеи;

5. не стоит пытаться воздействовать на подчиненного большими объемами информации. Ведь закон Миллера [7] гласит, что кратковременная человеческая память не способна воспринять и повторить более 9 каких-либо элементов. При увеличении поступающей информации наш мозг сам начинает ее группировать на основе неких, только ему понятных признаков без участия воли человека. И вместо прояснения сути требований (пожеланий) руководителя наступает хаос, который нарастает вместе с увеличением получаемой информации. Сотрудник приходит к выводу, что он ничего не понимает, выходит из состояния эмоционального комфорта и стремится прекратить взаимодействие. Если нельзя это сделать физически (встать и уйти), ведь не каждый руководитель это допустит, то человек просто перестает слушать, чтобы выйти из-под информационного давления. Ведь выглядеть бестолковым в своих собственных глазах никто не хочет. А потом делает то, что считает правильным;

6. для любого человека важно ощущение собственной значимости, которая является производной от уверенности в своей востребованности как в организации на своем рабочем месте, так и на рынке труда в настоящем и будущем. Формируется эта уверенность на основе:

- профессионализма, позволяющего человеку выполнять свою работу на высоком уровне качества и получать внутренние (различные позитивные эмоции) и внешние (материальные и нематериальные) вознаграждения;
- наличия мягких компетенций [8], благодаря которым человеку при необходимости и желании не очень сложно перейти на работу в другую сферу деятельности;
- позитивного имиджа в профессиональной среде, который формируется и поддерживается добросовестным и качественным выполнением своих профессиональных обязанностей, умением работать в команде, соблюдением взятых на себя обязательств, активностью в публичных коммуникациях.

Нет людей, для которых это ощущение было бы неважным. Поэтому руководитель в ходе общения с подчиненным должен его поддерживать, не забывая об эффекте Даннинга-



Крюгера [9], согласно которому самооценка человека не всегда соответствует его компетенциям.

Таким образом, воздействие руководителя на подчиненных путем передачи им определенной информации – процесс не такой простой и однозначный, как может показаться. При его реализации руководитель, желающий добиться позитивных результатов, должен ориентироваться не только на свои представления о должном, но и учитывать возможности подчиненного воспринимать ту или иную информацию, его эмоциональное состояние в момент взаимодействия.

Библиографические ссылки

1. Канеман, Д. Думай медленно ... Решай быстро / Д. Канеман. – М. : АСТ, 2022. – 656 с. – Текст: непосредственный.
2. Рассмотрение кадровых вопросов. 4 апреля 2024 [Электронный ресурс] – Официальный сайт Президента Республики Беларусь. URL: <https://president.gov.by/ru/events/rassmotrenie-kadrovyyh-voprosov-1712223026>(дата обращения: 21.10.2024) -Текст: электронный.
3. Пиз, А. Ответ. Проверенная методика достижения недостижимого / А. Пиз, Б. Пиз. – М.: Бомбора, 2019. – 304 с. – Текст: непосредственный.
4. Зайонц, Р. Б. Чувство и мышление: предпочтения не требуют умозаключений [Электронный ресурс] / Р. Б. Зайонц // *Американский психолог* – 1980 - № 2 (35) – С151 –175. URL : <https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.2.151>(дата обращения: 21.09.2024) – Текст: электронный.
5. Бек, Д.Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке / Д. Бек, К. Кован – М. :BestBusinessBooks, 2011. – 424 с. – Текст: непосредственный.
6. Бек, Д.Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества / Д. Бек [и др.] – М. :Альпина Паблишер, 2019. – 410 с. – Текст: непосредственный.
8. Магическое число семь плюс-минус два [Электронный ресурс] // Академик. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/138608> (дата обращения: 1.10.2024). – Текст: электронный.
9. Брасс, А. А. Мягкие компетенции инноватики / А. А. Брасс // *Наука и инновации* – 2021 – № 12 (226) – С. 33-39. – Текст: непосредственный.
10. Кузьмин, М. Эффект Даннинга-Крюгера: почему навыки и уверенность не всегда совпадают [Электронный ресурс] / М. Кузьмин, О. Троицкая // РБК Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/64e4b3a29a7947aaea952478?from=copy>(дата обращения: 1.10.2024) -Текст: электронный.

© Брасс А.А., 2024.



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

Л. А. Веремейчик

*профессор, Белорусский национальный технический университет,
БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: larisa120651@mail.ru*

В. С. Ворох

*студент 2 курса,
БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: valeron.vorokh@icloud.com*

В. А. Савельева

*студент 2 курса,
БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: vlarnetova22@gmail.com*

В статье рассматриваются вопросы о воздействии на психическое состояние населения чрезвычайных ситуаций. Представлены особенности поведения различных категорий людей. Отмечена важность подготовки населения и оказания психиатрической помощи пострадавшим.

Ключевые слова: *чрезвычайные ситуации, психологические расстройства, поведение населения, оказание помощи.*

The article discusses the impact of emergencies on the mental state of the population. The features of the behavior of various categories of people are presented. The importance of training the population and providing psychiatric care to victims was noted.

Key words: *emergencies, psychological disorders, public behavior, assistance.*

В современном мире ежедневно происходят неблагоприятные ситуации различного масштаба и характера: катастрофы, аварии, пожары, войны, микро-социальные конфликты. Не исключаются такие ситуации и на территории Республика Беларусь, согласно статистике Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, за период с 2019 по 2023 г. общее количество чрезвычайных ситуаций в год хотя и уменьшилось с 6116 до 5700, однако среди них возросло количество чрезвычайных ситуаций техногенного характера, в основном пожаров, и увеличилось общее число пострадавших среди населения. Среди пострадавших особое беспокойство вызывает рост количества пострадавших и погибших в пожарах детей. Так, в 2022 г. среди погибших в чрезвычайных ситуациях оказалось 14 детей, общее количества пострадавших было 502 человека, в том числе количество пострадавших детей составило 34. По данным статистики, в 2023 г. количество погибших в чрезвычайных ситуациях детей уменьшилось до 9, однако, количество пострадавших детей из общего числа пострадавших (535) увеличилось до 45[8].

В соответствии с определением В.Г. Андросюк [2], чрезвычайная ситуация – это такое состояние системы жизнедеятельности, которое опасно для жизни и здоровья, неблагоприятно для функционирования психики человека и может вызвать напряженность. Чрезвычайные ситуации имеют следующие основные характеристики: ситуация крайняя, с



очень большим по силе воздействием, выходящим за пределы диапазона возможностей человека; усложненные условия деятельности, которые субъективно воспринимаются, понимаются и оцениваются человеком как трудные, опасные и т.д.; ситуация вызывает возникновение достаточно сложной для субъекта задачи, «трудного» психического состояния; чрезвычайная ситуация ведет к появлению состояния динамического рассогласования и требует максимальной мобилизации ресурсов организма. Такая ситуация вызывает негативные функциональные состояния, нарушения психологической регуляции деятельности, и, тем самым снижает эффективность и надежность деятельности, человек сталкивается с невозможностью реализации своих мотивов, стремлений, ценностей, интересов[3].

Факт внезапности возникновения чрезвычайных ситуаций является усугубляющим. Эмоциональные реакции, которые возникают в связи с опасением за свою жизнь или жизнь окружающих, являются результатом влияния сильных раздражителей, неизбежно появляющихся при чрезвычайных ситуациях разного характера и масштаба, к ним относятся страх, паника, стресс. Страх - это тягостное эмоциональное состояние, неприятное переживание скованности и беспомощности перед конкретной или мнимой опасностью. Находящимся в состоянии страха присуща заразительность действий. Это приводит к паническому состоянию массы людей. Паника - это чувство страха, которое охватывает группу людей и затем передается остальным, перерастает в неуправляемый процесс. У людей резко повышается эмоциональность восприятия происходящего, снижается ответственность за поступки. Человек не может разумно оценить свое поведение и правильно осмыслить сложившуюся обстановку. В такой атмосфере стоит только одному проявить желание убежать из района бедствия, как все остальные начнут слепо ему подражать. В первые минуты экстремальной ситуации под действием страха, неожиданности, паники, в состоянии аффекта человек действует рефлекторно, на уровне подсознания. Главными причинами таких действий в большинстве случаев является, во-первых, неожиданность, а во-вторых, неготовность, то есть незнание мер противодействия.

Стресс – это интегральный (глобальный) ответ организма и личности на экстремальные воздействия. Стресс представляет собой явление, имеющее множество биохимических, физиологических, психологических социально-психологических и социальных проявлений. Устойчивость к стрессу, сохранение эффективности деятельности в экстремальной ситуации определяются, прежде всего, высоким уровнем профессионального мастерства, направленностью личности, мотивами поведения, готовности к активным действиям. Именно поэтому психологическая подготовка к выполнению задач, умелое руководство могут предупредить проявление крайних форм стресса, помочь людям преодолеть трудности [4, 5].

Большое значение в обеспечении безопасности населения имеет психологическая подготовка людей к чрезвычайным ситуациям. Как правило, возникающие внезапно стихийные бедствия, крупные аварии и катастрофы, их трагические последствия, тяжёлая картина разрушений и опустошений, непосредственная угроза жизни отрицательно воздействуют на психику человека. В некоторых случаях могут нарушаться процессы нормального мышления, может ослабиться или полностью исключиться контроль над собой, что приводит к неоправданным и непредсказуемым действиям. У неподготовленных психологически, не закалённых людей появляется чувство страха, возникает психологический шок, сопровождаемый оцепенением мышц.

В этот момент ослабевает или полностью теряется контроль сознания над чувствами и волей. Нервные процессы (возбуждение или торможение) проявляются по-разному. Например, у некоторых расширяются зрачки («у страха глаза велики»), нарушается дыхание, учащается сердцебиение («сердце готово вырваться из груди»), начинаются спазмы периферических кровеносных сосудов («побелел как мел»), появляется холодный



пот, слабеют мышцы («опустились руки или колени подогнулись»), меняется тембр голоса, а иногда теряется дар речи («онемел»). Известны даже случаи смерти при внезапном страхе от резкого нарушения работы сердечно-сосудистой системы [7].

Факторы, порождающие психическую напряженность, могут в одних случаях оказывать и положительное мобилизирующее влияние на человека. Положительные, мобилизующие изменения в эмоциональной, познавательной и поведенческой сфере личности, вызываемые воздействием чрезвычайной ситуации: снижение порогов ощущений, ускорение чувствительных и двигательных реакций, проявляется в способности к более точной оценке раздражителей, более быстрой реакции на все изменения условий окружающей обстановки; понижение утомляемости; исчезновение или притупление чувства усталости, при этом повышается выносливость и работоспособность, проявляется неприхотливость к дискомфорту; повышение готовности к решительным и смелым действиям, проявляются волевые качества, этап принятия решения сокращается, прогнозирование развития ситуации оптимально сочетается со здоровым риском; активизация деловых мотивов, чувств долга, возникает деловое возбуждение, конечная и промежуточная цели деятельности определяются отчетливо и однозначно; активизация познавательной деятельности, повышается острота восприятия, активно включаются резервы оперативной и долговременной памяти, актуализируются творческие способности, мышление характеризуется динамичностью, гибкостью, активным и успешным поиском нестандартных решений, возрастают интуитивные способности; наблюдается рост проявления интереса, энтузиазма, заключающиеся в мобилизации психологических возможностей и специальных способностей личности [2].

Возможность противостоять чрезвычайной ситуации включает следующие три составляющие: физиологическую устойчивость, обусловленную состоянием физических и физиологических качеств организма (конституционные особенности, тип нервной системы, вегетативная пластичность); психическую устойчивость, обусловленную подготовкой и общим уровнем качеств личности (специальные навыки действий в экстремальной ситуации, наличие положительной мотивации и др.); психологическую готовность (активно-деятельностное состояние, мобилизованность всех сил и возможностей на предстоящие действия) [2].

В жизни населения часто возникают такого рода чрезвычайные ситуации, которые требуют максимального напряжения сил и воли, умения быстро реагировать на сложившуюся ситуацию, оценивать происшедшее и выбирать правильный, наиболее эффективный способ защиты для сохранения здоровья, спасения, выживания, а также оказания помощи пострадавшим. Непосредственная угроза жизни вызывает у людей психологическую и эмоциональную напряженность, мобилизуя весь психофизиологический потенциал человека. Именно он помогает обрести опору, овладеть собой и справиться с ситуацией. А иногда и совершить то, что кажется выше человеческих сил. Но для этого необходимы определенные теоретические знания и практический опыт.

Опыт ликвидации чрезвычайных ситуаций показывает, что число жертв среди населения, знающего правила действий при чрезвычайной ситуации и умеющего правильно действовать в экстремальных ситуациях, бывает на 35–40 % меньше, чем среди населения, не владеющего этими навыками. Поэтому важно знать основные принципы безопасности, которые гласят, что необходимо: предвидеть опасность, по возможности избегать ее, при необходимости действовать решительно и четко бороться до последнего [1].

Уровень психоэмоциональной подготовки людей формируется в условиях их повседневной жизни и моральной закалки и является одним из ведущих факторов в чрезвычайных ситуациях, так как определяет готовность к осознанным, взвешенным, уверенным и последовательным действиям практически в любых критических ситуациях, поскольку в условиях экстремальной ситуации психика начинает действовать на пределе



своих возможностей, а в ряде случаев, значительно выше предела возможного для данного индивидуума. Однако, как невозможно предугадать или предвидеть те или иные чрезвычайные ситуации, так и не представляется возможным человеку заранее к ним подготовиться [6].

Проблема обеспечения безопасности является актуальной для систем любого уровня организации, включая отдельного человека и созданные им социальные объединения. Предпринимаемые попытки обезопасить жизненную среду показали, что причину опасностей, в которые попадает человек, неверно искать в одном только его окружении, необходимо обратиться к рассмотрению особенностей самого человека, не способного в силу ряда субъективных факторов заранее «прочувствовать» ситуацию и в зависимости от полученного результата или предотвратить опасность, или, «прожив» её, извлечь для себя наибольшие преимущества.

Различия в характере реакций у людей в чрезвычайных ситуациях зависят не только от индивидуальных особенностей человека, но и от факторов, оказывающих травмирующее воздействие на психику людей. Первая группа факторов связана с наличием физической угрозы для жизни и здоровья человека, например, взрывы, пожары, обрушения конструкций зданий и сооружений, радиоактивное загрязнение, заражение внешней среды химически опасными веществами и др. Психические нарушения, возникающие в результате таких воздействий, наблюдаются на фоне физиологических (медицинских) нарушений, к которым относятся травмы, ожоги, радиационные поражения, химические отравления, болевой и травматический шок. Вторая группа факторов связана с отсутствием достоверной информации о масштабах чрезвычайной ситуации и её последствиях, о степени угрозы жизни и здоровью людей, незнанием порядка действий в ЧС, переживаниями за судьбы родных и близких, чувствами бессилия перед обстоятельствами и т.д. К особенностям психотравмирующего воздействия этой группы факторов следует отнести то, что возникающие у человека отклонения в психической деятельности не следствие нарушения физиологических процессов в организме, но тем не менее они могут явиться причиной таких нарушений.

Немаловажное значение имеют наличие или отсутствие опыта поведения в подобной обстановке. Излишняя возбудимость и впечатлительность, предшествующие психические потрясения, обострённое внимание в условиях пониженной видимости (ночь, туман, дым и т.п.), отсутствие веры в успех проводимых спасательных работ, чувство бессилия перед неотвратимой опасностью и т.д. - все это отрицательно влияет на психику человека.

Основной задачей в чрезвычайных ситуациях и во время катастрофы является сохранение спокойствия людей и быстрая разумная деятельность. Это достигается примером действий окружающих лиц, в острой ситуации или угрожающей обстановке необходимо убирать (фиксировать) людей, способных индуцировать страх и вовлечь людей в опасную деятельность. Их влияние на окружающих должно быть приостановлено, так как может произойти индукция (передача) их действий массе людей [5].

Следует помнить, что уровень психологической подготовки людей - один из важнейших факторов обеспечения их безопасности при чрезвычайной ситуации. Малейшая растерянность и проявление страха, особенно в самом начале аварии или катастрофы, в момент развития стихийного бедствия могут привести к тяжёлым, а порой и к непоправимым последствиям. Профилактика панических реакций включает анализ особенностей возникновения и течения различных форм индивидуальных и коллективных реакций страха (паники); выявление лиц (психопатия, нервность), склонных к созданию несчастных случаев и к неадекватным действиям в угрожающей ситуации; обучение решению проблем обеспечения безопасности, формирование в сознании людей осторожности, предупреждению и разумному поведению в аварийных и чрезвычайных ситуациях.



Чтобы избежать психических нарушений поведения людей в условиях чрезвычайной ситуации следует учитывать: во-первых, человек, перенесший тяжелую психическую травму, гораздо быстрее восстанавливает душевное равновесие, если его привлечь к какой-либо физической работе и не одного, а в составе группы; во-вторых, чтобы ослабить негативное воздействие на человека, нужны постоянная подготовка к действиям в чрезвычайных ситуациях, формирование психической устойчивости, воспитание воли, способствующих выработке и закреплению необходимых психологических качеств; в-третьих, особое значение приобретает подготовка коллективов – всех сотрудников предприятий, организаций и учреждений к повышению стойкости, к психологическим нагрузкам, развитию выносливости, самообладания, неуклонному стремлению к выполнению поставленных задач, развитию взаимовыручки и взаимодействия [1].

Отмечая важность и актуальность вопроса влияния психогенного фактора на людей при чрезвычайных ситуациях, наиболее важным аспектом является деятельность по медицинской психологической помощи, связанная с изучением причин возникновения, симптоматикой, факторов, влияющих на переносимость психогенных расстройств у разных людей. Не менее важными являются мероприятия по диагностике, профилактике и предупреждению данных расстройств. Современные способы оказания психологической помощи развиваются достаточно динамично. Перспективными направлениями в изучении и лечении таких расстройств являются: изучение генетических и нейробиологических механизмов, разработка новых методик психотерапии, поиск и разработка более эффективных и безопасных психотропных препаратов, развитие диагностических и профилактических методов психотерапии [6].

Нормальное состояние является важнейшей частью всей психической регуляции, играет существенную роль в любом виде деятельности и поведении человека. Человек, которому часто приходится находиться в чрезвычайных ситуациях, способен выработать навыки наиболее адекватных реакций, наиболее правильной мобилизации своих функций, что способствует лучшей адаптации к экстремальным ситуациям, которые могут возникнуть в результате чрезвычайных ситуаций. Существует огромное количество центров психологической помощи по всему миру, которые предоставляют услуги психологической помощи в различных сложных ситуациях. В Республике Беларусь насчитывается почти 100 центров психологической помощи, основной деятельностью таких центров является лечебная деятельность. В рамках работы с пациентами и гражданами ими оказываются самые разные виды психологической помощи (психологическая консультация, психологическая профилактика, психологическая диагностика и др) [7,8].

Для достижения оптимального состояния в чрезвычайных ситуациях каждому гражданину полезно приобрести определенные навыки поведения, управления своими эмоциями. Человек должен иметь чувство контроля над экстремальной ситуацией, выработать навыки более адекватных реакций, наиболее правильной мобилизации своих ресурсов. Следует систематически развивать и тренировать способность управления психическим состоянием в различных ситуациях. Необходимо выработать приемы и научиться властвовать над собой, так как приобретение знаний управления психическим состоянием в экстремальных ситуациях позволит получить дополнительный шанс спасения в чрезвычайной ситуации.

Библиографические ссылки

1. Азбука безопасности: официальный сайт МЧС. – URL: <https://mchs.gov.by/> (дата обращения: 09.10.2024).



2. Андросюк, В.Г. Педагогика и психология в деятельности ОВД: учебное пособие / В.Г. Андросюк. – Киев: КВШ МВД РФ, 1990. – 80 с.
3. Гримак, Л.П. Резервы человеческой психики. Введение в психологию активности / Л.П. Гримак. – М.: Дело, 2001. – 286 с.
4. Дьяченко, М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психол. Аспект / Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко. - Мн.: Университетское, 2001. – 206 с.
5. Короленко, Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях / Ц.П. Короленко. – СПб.: Нева, 2002. – 124 с.
6. Незнанов, Н.Г. Психиатрия: учебник для студентов высш. учеб. зав. / Н. Г. Незнанов. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. – 496 с.
7. Психология поведения в чрезвычайных ситуациях. – URL: https://admkmr.ru/documents/detail.php?ELEMENT_ID=7406(дата обращения: 09.10.2024).
8. Сведения о чрезвычайных ситуациях в Республике Беларусь: официальный сайт МЧС. – URL: <http://mchs.gov.by/> (дата обращения: 16.10.2024).

© Веремейчик Л.А., Ворох В.С., Савельева В.А., 2024



СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ КРЕАТИВНОЙ ИНДУСТРИИ

Е. Д. Долгих

магистрант 1 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: elizabeth20-05@mail.ru

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

В статье раскрывается сущность синдрома профессионального выгорания, выделены основные причины его возникновения у специалистов в сфере рекламы и связей с общественностью, определены этапы и особенности его протекания, выявлены наиболее эффективные методы диагностики. Разработаны рекомендации по профилактике и управлению профессиональным выгоранием сотрудников организации.

Ключевые слова: *синдром профессионального выгорания, эмоциональное выгорание, эмоциональная нагрузка, истощение, стресс, профессиональная деятельность.*

The article reveals the essence of professional burnout syndrome, highlights the main causes of its occurrence among specialists in the field of advertising and public relations, identifies the stages and features of its course, and identifies the most effective diagnostic methods. Recommendations have also been developed for the prevention and management of professional burnout of employees of the organization.

Keywords: *professional burnout syndrome, emotional burnout, emotional stress, exhaustion, stress, professional activity.*

Профессиональное выгорание становится всё более распространённым психологическим явлением среди специалистов различных профессиональных областей. Высокий уровень физического и эмоционального истощения, обусловленный перегрузками и стрессом на рабочем месте, фиксируется многочисленными исследованиями последних лет.

Цель исследования – анализ синдрома профессионального выгорания в сфере рекламы и связей с общественностью и разработка рекомендаций по противодействию его возникновения.

Материалами исследования послужили произведения художественной литературы, публицистики и научной периодики.

Актуальность исследования – распространённость профессионального выгорания у сотрудников в современных условиях труда.

Особую актуальность проблема приобретает в коммуникативных профессиях, испытывающих значительное влияние изменений в медиасреде. Это обусловлено расширением функциональных обязанностей, многозадачностью, превышением допустимых рабочих нагрузок, интенсивным графиком и недостаточной заработной платой. Данные опроса, проведённого в декабре 2021 года цифровым медицинским сервисом «Доктор рядом» и онлайн-платформой «HeadHunter», опубликованного в федеральной газете «Известия» [1], свидетельствуют о высокой распространённости выгорания: среди



75% опрошенных, каждый третий (35%) сообщил о наличии признаков выгорания или его приближении. В группе PR-менеджеров показатель ещё выше – 82% респондентов испытывают эмоциональное выгорание, вызванное высоким уровнем стресса [2].

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) характеризуется как личностная деформация, проявляющаяся в комплексе негативных психоэмоциональных переживаний, возникающих в ответ на длительное воздействие стрессоров, связанных с интенсивными межличностными взаимодействиями высокой эмоциональной или когнитивной сложности. Пролонгированное воздействие стресса приводит к истощению физических и моральных ресурсов, снижению энергетического потенциала, ухудшению здоровья и работоспособности. Вследствие развития СЭВ наблюдается уменьшение социальных контактов, усиление чувства одиночества, снижение мотивации и продуктивности, апатия [3]. Физиологические последствия могут включать ослабление иммунитета, развитие соматических заболеваний (включая сердечно-сосудистые нарушения и расстройства пищеварения), нарушения сна, а также формирование зависимостей (алкогольная, никотиновая, кофеиновая). Повышенный риск развития психических расстройств также является характерным следствием синдрома.

Данное явление, первоначально ошибочно принимавшееся за вирусную инфекцию (в 1950-е гг.), в последующем получило признание как социально обусловленное явление, преимущественно затрагивающее специалистов сферы услуг (до 75% случаев). В конце 1970-х – начале 1980-х гг. изначальное медицинское, в частности, психиатрическое осмысление феномена обусловило употребление терминов «психологическое» и «эмоциональное» выгорание. Наиболее подвержены ему представители профессий с интенсивным межличностным взаимодействием (с системой «человек-человек»), таких как медицина, образование, менеджмент, психология, социальная работа, а также сотрудники служб спасения и правоохранительных органов.

В 1974 году Герберт Фриденберг, американский психиатр, впервые описал синдром эмоционального выгорания («burnout» с английского «прекращение горения») как состояние физического и эмоционального истощения, возникающее у специалистов, находящихся в постоянном прямом контакте с людьми, характеризующегося высокой эмоциональной нагрузкой. Г. Фриденберг определил ключевые симптомы этого состояния: снижение самооценки, негативное отношение к работе, утрату эмпатии по отношению к клиентам и коллегам, деперсонализацию и, как следствие, ухудшение качества жизни. Данное исследование заложило фундамент для последующих научных работ, посвященных изучению синдрома выгорания.

Изучение синдрома в России получило начало в 1990-е годы, в связи с социально-экономическими преобразованиями: распадом СССР и переходом к рыночной экономике. Эти процессы сопровождались резким ростом социальной напряженности, усилением неравенства и дискриминации, что существенно повлияло на отношение к труду. Нестабильность, нерегулярность доходов и высокая вероятность потери работы создавали дефицит безопасности и усиливали тревожность у населения. В ответ на эти вызовы российские психологи, среди которых А.Я. Кибанова, Е.В. Каштанова, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Е.С. Страченкова, Н.Е. Водопьянова и другие, активно включились в исследование.

Согласно концепции В.В. Бойко, синдром эмоционального выгорания представляет собой адаптивный механизм психологической защиты, проявляющийся в полном или частичном подавлении эмоциональной реакции на профессионально обусловленные психотравмирующие факторы [4]. Данная модель эмоционального реагирования является приобретённой и преимущественно связана с профессиональной деятельностью.

Включение синдрома в Международную классификацию болезней Всемирной организации здравоохранения (МКБ-11) в XXI веке стало признанием его статуса как заболевания, вызванное хроническим стрессом и дисбалансом между требованиями среды,



и ресурсами индивида. Данное определение подчёркивает роль длительного воздействия неадекватного реагирования, усугубляемого современным информационным потоком, перенасыщенным негативной информацией и дефицитным по позитивным стимулам. Это, в свою очередь, способствует ухудшению эмоционального благополучия и снижению способности к адаптации.

Выгорание представляет собой динамический процесс, развивающийся во времени по нарастающей. Д. Гринбергом была предложена пятиступенчатая модель выгорания [5]:

1. Первая стадия («Я супермен!»). Человек доволен своей работой, относится к рабочим обязанностям с энтузиазмом, однако, по мере нарастания стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия, и работник становится менее энергичным.

2. Вторая стадия («Кажется, я немного устал»). Появляются усталость, апатия, бессонница. Если у сотрудника нет дополнительной мотивации, то он быстро теряет интерес к своей профессии. Если же мотивация высока, то он может продолжать «гореть», подпитываясь внутренними ресурсами. Происходит смена рабочего графика (опаздывает, поздно приходит на работу и рано уходит).

3. Третья стадия («Силы кончаются...»). Опустошение, хроническая усталость, раздражительность, агрессия, чувство подавленности, снижение восприятия и быстрой реакции к изменениям окружающей среды, астения, головные боли и расстройство желудочно-кишечного тракта. Восприятие работы, как трудное и сложное дело, которое нелегко выполнить. Без объективной причины человек берет работу домой, но не делает её дома. Отказывается от выполнения задач первостепенной важности и останавливается на малозначимых деталях, затрачивает много времени на выполнение элементарных действий.

4. Четвертая стадия («Сил больше нет...»). Обостряются хронические заболевания, частично утрачивается работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворённости, чувство вины, подозрение, стыд, скованность, резкое снижение или увеличение веса, расстройства дыхания, снижение зрения, слуха, запаха и тактильности.

5. Пятая стадия («Разрушение»). Полная утрата работоспособности. Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека (клиническая депрессия). Применение алкоголя, огромного количества сигарет и наркотических средств.

Каждый второй представитель креативной индустрии (маркетологи, рекламисты, PR-, SMM- и event-специалисты) сталкивается с выгоранием. К таким выводам пришли аналитики коммуникационного агентства «Lampa» и сервиса онлайн-психотерапии «Zigmund.Online» (в опросе приняли участие 150 представителей сферы) [6]. Сильнее всего в креативной индустрии истощаются специалисты по рекламе (64%), сотрудники СМИ (53%) и пиарщики (48%). При этом пиарщики, работающие на стороне компании, выгорают чаще, чем сотрудники агентств (50% и 42% соответственно). Большинство респондентов отмечают, что на фоне истощения у них снизилась продуктивность (57,5%), а также повысились раздражительность (55,8%) и тревожность (48,7%). Чаще всего причинами эмоционального выгорания специалистов становятся обесценивание усилий со стороны руководства (47,5%) и переработок (45,8%), треть респондентов (28,3%) отметили, что их дестабилизирует финансовая нестабильность в компании.

Для предотвращения этого негативного явления необходим комплексный подход, включающий как индивидуальные, так и организационные меры.

Индивидуальные стратегии профилактики:

1. Управление временем и задачами (планирование рабочего времени, приоритизация задач, делегирование, использование техник тайм-менеджмента).

2. Развитие стресс-резистентности (регулярные занятия спортом, медитация, йога, практики осознанности, глубокое дыхание, мышечная релаксация).



3. Поддержание здорового образа жизни (сбалансированное питание, достаточный сон, отказ от вредных привычек, регулярные медицинские осмотры).

4. Установление границ между работой и личной жизнью (избегание работы по вечерам и выходным дням).

5. Развитие самосознания и эмоционального интеллекта (понимание собственных сильных и слабых сторон, умение распознавать и управлять своими эмоциями, развитие эмпатии и умения эффективно общаться с различными людьми).

6. Поиск поддержки и общения у коллег, друзей и семьи (возможность поделиться своими проблемами и получить обратную связь способствует улучшению психологического состояния).

Организационные меры профилактики:

1. Создание благоприятного рабочего климата. Поддержка со стороны руководства, атмосфера взаимопомощи и сотрудничества в коллективе значительно снижают уровень стресса и повышают мотивацию сотрудников. Поощрение командной работы и взаимной поддержки создаёт благоприятную среду, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно и защищено.

2. Система обратной связи. Признание заслуг, как материальное, так и нематериальное (похвала, публичное признание), повышает мотивацию и вовлеченность.

3. Четкое описание должностных обязанностей. Ясность в отношении ожиданий и ответственности снижает уровень неопределённости. Сотрудники должны понимать, что от них требуется, и иметь возможность влиять на свой рабочий процесс.

4. Регулярные тренинги по управлению стрессом и развитию эмоционального интеллекта. Организация таких тренингов для сотрудников PR-отдела способствует повышению их компетенций в области стресс-менеджмента и улучшению психологического благополучия.

5. Система мониторинга уровня стресса среди сотрудников. Регулярный опрос, анкетирование, анализ показателей текучки кадров и производительности труда позволяют своевременно скорректировать стратегию и улучшить эффективность мер по профилактике профессионального выгорания.

6. Доступность психологической поддержки. Предоставление сотрудникам доступа к услугам психолога или психотерапевта помогает им справиться с трудностями и предотвратить развитие СПВ.

Существуют классические методы диагностики, признанные во всем мире. Наиболее распространенными из них являются:

Методика К. Маслач «Опросник выгорания» (Maslach Burnout Inventory - MBI). Одна из широко используемых методик, разработанная известным американским психологом. MBI измеряет три основные составляющие: эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личных достижений. Опросник содержит утверждения, с которыми респондент должен выразить степень согласия или несогласия по шкале Лайкерта. Преимущество MBI – его валидность и надежность, подтвержденные многочисленными исследованиями. Однако, критики указывают на потенциальную зависимость результатов от социально желательных ответов.

Опросник «Выгорание» Н.Е. Водопьяновой. Разработанная российским психологом методика ориентирована на специфику российской культуры и позволяет оценить уровень СПВ, учитывая особенности менталитета. Она включает шкалы эмоционального истощения, личностной дезинтеграции и снижения профессиональной эффективности. Данный опросник отличается краткостью и простотой в применении.

Методика В. Бойко предлагает диагностический комплекс, включающий несколько методик, позволяющих оценить не только компоненты СПВ, но и его стадию, а также выявить личностные и профессиональные факторы риска. В его подходе акцент сделан на



оценке таких факторов, как уровень тревожности, депрессии и адаптационных возможностей личности.

Важно отметить, что ни один из методов не является универсальным и идеальным, и лучше всего применять комплексный подход, сочетающий несколько методик. Выбор метода диагностики должен осуществляться с учетом конкретных целей исследования, особенностей группы и доступных ресурсов. Необходимо помнить, что диагностика – это лишь первый шаг. Для эффективной профилактики и коррекции необходим подход, включающий как психотерапевтические, так и организационные меры.

Таким образом, синдром профессионального выгорания (СПВ) представляет собой значительный риск для специалистов в сфере рекламы и связей с общественностью, проявляющийся в эмоциональном истощении, деперсонализации и снижении профессиональной эффективности. Высокий уровень стресса, обусловленный жесткими временными рамками, высокой ответственностью, интенсивным межличностным взаимодействием и управлением негативным информационным потоком, способствует развитию выгорания. Данное явление затрагивает сотрудников всех уровней, представляя собой постепенно прогрессирующее психосоматическое состояние, негативно влияющее на работоспособность и межличностные отношения. Профилактика СПВ в PR-сфере требует разнопланового подхода, включающего мероприятия по работе с персоналом, как на коллективном, так и на индивидуальном уровне. Особое внимание следует уделить развитию навыков тайм-менеджмента и формированию позитивного отношения к жизни у сотрудников. Поскольку персонал является ключевым ресурсом, обеспечивающим достижение организационных целей, снижение его эффективности оказывает существенное влияние на производительность всей организации.

Библиографические ссылки

1. Федеральная газета «Известия». URL: <https://iz.ru/> (дата обращения: 08.11.2024). – Текст: электронный.
2. Кулакова, А.Б. Профессиональное выгорание специалиста как индикатор социально-экономического развития региона // Вопросы территориального развития / А.Б. Кулакова, Л.М. Кулакова, А.В. Сухарева. – 2021. Том 9. № 2. С. 1-11. – Текст: непосредственный.
3. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика.: практическое пособие / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 343 с. – Текст: непосредственный.
4. Бойко, В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. – СПб.: Сударыня, 1999. – 28 с. – Текст: непосредственный.
5. Джеррольд С. Гринберг Управление стрессом. 7-е издание. Серия «Мастера психологии». Перевод Л. Гительман, М. Потапова. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с. – Текст: непосредственный.
6. Информационное отраслевое издание «AdIndex». URL: <https://adindex.ru/> (дата обращения: 08.11.2024). – Текст: электронный.

© Долгих Е.Д., Пискорская С.Ю., 2024



ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕСТРУКТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ МЫШЛЕНИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО РЕАГИРОВАНИЯ

С. В. Еремеева

магистрант,

ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,

г. Красноярск, Россия

E-mail: ixx@list.ru

Н. С. Ливак

кандидат психологических наук., доцент,

ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,

г. Красноярск, Россия

E-mail: nlivak@mail.ru

Эмоциям и их участию в управлении поведением и деятельностью человека всегда уделялось пристальное внимание, степень разработанности проблемы достаточно высока, однако проблема остается актуальной в настоящее время в силу быстро меняющихся условий и способов адаптации к ним.

Ключевые слова: эмоция, управление эмоциями, гнев, трансформация

Emotions and their participation in the management of human behavior and activity have always been given close attention, the degree of development of the problem is quite high, but the problem remains relevant at present due to rapidly changing conditions and ways of adapting to them.

Keywords: emotion, emotion management, anger, transformation

Участие эмоций в управлении поведением и деятельностью человека обсуждалось еще мыслителями Древней Греции. Эмоции – (в переводе с латинского «потрясаю, волну») особый класс субъективных психологических и, отражающих в форме непосредственных переживаний, ощущений приятного или неприятного, отношения человека к миру и людям, процесс и результаты его практической деятельности, направленной на удовлетворение потребностей [1].

Роль эмоции удивления в управлении познавательной деятельностью рассмотрена и Р. Декартом. Голландский философ Б. Спиноза в середине XVII века тоже считал главной побудительной силой поведения аффекты, к которым он относил в первую очередь влечения, связанные как с телом, так и с душой.

Несколько позже Зигмунд Фрейд приравнивал аффекты к психической энергии как источнику мотивации. У Грота и Мюнстерберга сформировался несколько иной аспект роли эмоций (чувствований) в управлении поведением. Так, например Грот разработал четырехзвенную классификацию психической деятельности, в которой чувствование и эмоции поставил на второе место как следствие ощущений и представлений и как один из этапов управления жизнедеятельностью организма. Г. Мюнстерберг, отмечая побудительную и усиливающую (энергетическую) роль эмоций, приходит к пониманию того, что эмоции участвуют в создании доминантного очага, направляющего поведение человека [2].

Надо отметить, что в истории изучения эмоций был и другой период, когда эмоции рассматривались, как побочные явления. Так, например Л. С. Выготский считал, что эмоции



никак не участвуют в реальной жизни человека, являясь всего лишь простым осознанием периферических изменений. Г. Спенсер и Т. Рибо объявили эмоциональные состояния человека пережитками его животного прошлого. Ж.-П. Сартр считает, что эмоции приводят к «деградации сознания».

С.Л. Рубинштейн писал, что эмоции являются субъективной формой существования мотивации (потребностей): «Выступая в качестве проявления потребности, – в качестве конкретной психической формы ее существования, эмоция выражает активную сторону потребности... Возникая... в деятельности индивида, эмоции или потребности, переживаемые в виде эмоций, являются вместе с тем побуждениями к деятельности».

Г. Ловальд и О. Кернберг рассматривают эмоции в качестве первичной движущей силы – мотивационной системы, лежащей в основе структуризации инстинктивных влечений. А.С. Немов полагает, что к каждой потребности «прикреплена» специфическая эмоция или какое-либо из чувств.

Связи мотивации с эмоциями уделил внимание В.К. Вилюнас. Он считал, что в соответствии с одной из рассматриваемых позиций, желания являются разновидностью эмоций, а эмоции выполняют побуждающую поведение функцию. Р. Лазарус выступил с критикой теорий, трактующих эмоцию как мотивацию, мотиватор или побуждение (драйв). Он считает, что этим теориям свойствен ряд общих недостатков. Эмоции не рассматриваются как реально существующие явления со своей качественной спецификой. Исследуются приспособительные последствия эмоций, а сами они трактуются как быстро исчезающая промежуточная мотивационная переменная.

Различные эмоциональные компоненты входят в содержание всех умственных процессов – мышления, восприятия, памяти, и др. Чувства обуславливают яркость и полноту наших восприятий, они влияют на скорость и прочность запоминания. Эмоционально окрашенные факты запоминаются быстрее и прочнее. Чувства непроизвольно активизируют или, наоборот, затормаживают процессы мышления. Они стимулируют деятельность нашей фантазии, придают нашей речи убедительность, яркость и живость. Чувства вызывают и стимулируют наши действия. Сила и настойчивость волевых действий в значительной степени обуславливается чувствами. Они обогащают содержание человеческой жизни. Люди с бедными и слабыми эмоциональными переживаниями становятся сухими, мелочными педантами. Положительные эмоции и чувства наряду с отрицательными повышают нашу энергию и трудоспособность [2].

Также не стоит забывать о физическом состоянии организма человека. Эмоции и чувства оказывают воздействие на многие внутренние органы, такие как, например, сердце, зрение. Есть несколько предположений, по которым положительный настрой может защищать человека от проблем со здоровьем на протяжении всей жизни. Учеными доказано, что люди, которые в своей жизни испытывали больше положительных эмоций и чувств, чем отрицательных живут намного дольше. С одной стороны, отрицательные чувства и эмоции могут явиться не только причиной тяжелых заболеваний, но и обусловить наступление преждевременной старости. С другой, они мотивируют человека решать насущные проблемы, менять то, что его не устраивает. Страх необходим для выживания и сохранения безопасности. Чувство вины побуждает к сотрудничеству. Гнев мотивирует поиск справедливости. Часто отрицательные эмоции доносят до человека важную информацию, и поэтому иногда они даже превосходят положительные эмоции по полезности. Печаль сигнализирует о потере, страх – об угрозе, а гнев предупреждает о недостойном поступке или опасности.

В последнее время все чаще в психологической литературе используется термин «эмоциональная регуляция». Пристальное внимание уделила этому понятию Н.В. Витт, особенно в отношении регуляции речемыслительных процессов. Эмоциональную регуляцию она рассматривает в двух планах – осознанном и неосознанном. Как справедливо



отмечает К. Изард, эмоциональная система редко функционирует независимо от других систем. Некоторые эмоции или комплексы эмоций практически всегда проявляются во взаимодействии с перцептивной, когнитивной и двигательной системами. И эффективное функционирование личности зависит от того, насколько сбалансирована и интегрирована деятельность различных систем [1,2].

Управление эмоциональным состоянием – это способность идентифицировать и регулировать свои эмоции для достижения сбалансированного состояния ума и поведения.

Эмоциональная дисрегуляция – это трудности с управлением своими эмоциональными реакциями. Дисрегуляция эмоций означает, что человек эмоционально реагирует на то, на что большинство людей обычно не реагирует, или реагируют, но с меньшей интенсивностью [4]. По словам Шери Ван Дейк, эмоциональная регуляция играет важнейшую роль для поддержания физического и психического здоровья, а также для обеспечения качественной жизни. В управлении дисрегуляцией эмоций возможно применение нескольких подходов.

Ментальный подход – это использование мышления для создания ментальных моделей по управлению эмоциями. Ментальные модели могут быть построены на логических суждениях, образах, словах и словосочетаниях (вербальных моделях).

Физиологический (соматический) подход – использование возможностей физиологии, тела. Это связано с тем, что имеется тесная связь между физиологией человека и эмоциями. Так для страха характерно мышечное напряжение, сердцебиение, болевые ощущения в желудке, стеснение дыхания. Напротив, для наслаждения – расслабленность мышц, свободное дыхание, тепло в теле. Следовательно, можно понаблюдать за собой, определить – какие группы мышц обычно напряжены, какие напряжены в определенных ситуациях и, соответственно, поработать с телом.

Социальный подход. Создание благоприятной, дружественной социальной среды (прежде всего, ближней) является способом управления своими эмоциями.

Культурологический – подход, основанный на воздействии средствами искусства – театра, живописи, музыки, кино, фотографии, литературы.

Он является продолжением социального подхода, проявляющегося через искусство.

Здесь используются два метода: 1) созерцательный, который заключается в рассмотрении, созерцании произведений искусства с переживанием, эмпатией, энтелехией; 2) деятельный – самостоятельное создание произведений искусства, пусть даже путем подражания в слабой художественной форме; непосредственное участие в художественной деятельности – театр, вокал, кино и др.

Подход, основанный на использовании измененных состояний сознания: подсознании, сверхсознании, гипнотическом состоянии, глубоком аутотренинге, медитации, высших ступенях йоги (дхьяна, самадхи), осознанных сновидениях. При этом применяются определенные психотехники, внешнее воздействие на человека другим человеком (гипнотизером) или техническими средствами (майнд-машины, специальные компьютерные программные средства). При использовании этого подхода важно умелое управление восприятием – волевое внимание – в частности, как умение в сильной степени концентрироваться на объекте внимания, так и абсолютно рассредоточивать свое внимание.

Естественно-природный подход – это приближение человека к природе, ее созерцание, вживание в мир природы, энтелехия. Это обостряет ощущения человека, усиливает его репрезентативную систему, гармонизирует эмоциональный мир, дает эмоциональный отдых, чувственную возвышенность.

Фармакологический подход – это использование различных лекарственных и наркотических препаратов, которые химическим путем изменяют состояние определенных участков мозга. Например, воздействие психотропных средств на гипоталамус для смягчения негативных эмоциональных состояний [5].



Интересным в качестве инструмента управления эмоциональной частью психической реальности становится генеративный транс основателем которого является Ситвен Гиллиген – один из выдающихся учеников Милтона Эриксона.

Генеративный подход, является синтезом моделей как:

- нейролингвистическое программирование третьего поколения (Р. Дилтс, Дж. Делозье),
- эриксоновский гипноз и психотерапия (М. Эриксон, С. Гиллиген),
- терапия отношений с собой (С. Гиллиген),
- модели практик буддизма и практики центрирования, пришедших из айкидо,
- концепций эмоционального интеллекта Саловея, Карузо, Майера.

Состояние генеративного транса создаётся не директивной индукцией. В нём активизируется деятельность правого и левого полушария и весь процесс происходит в их согласованной деятельности. Внимание же удерживается произвольно, что обеспечивается конгруэнтностью цели работы. Это состояние транса, вызывание не директивным наведением, с привлечением сознания. В состоянии генеративного транса, так же, как и в состоянии потока происходит активизация и согласованная работа обоих полушарий, при которой расширяются горизонты восприятия и появляется возможность взгляда с разных сторон, а также взгляда одновременно со всех сторон, в различных ситуациях, на различных временных отрезках и провести корректировку в соответствии с полученными результатами. Это всё приводит к большой продуктивности деятельности и повышению коэффициента полезного действия. Работа происходит на сознательном и бессознательном уровне, исключая физическое действие, поэтому это состояние ближе к состоянию транса, а по продуктивности работы его можно отнести к состоянию высокой продуктивности и высокой продуктивности пост трансового состояния, поскольку работа может продолжаться.

Общий процесс терапевтического генеративного транса состоит из семи шагов:



Рисунок 1 – Процесс генеративного транса

В настоящий момент на рынке психологических услуг достаточно много предложений и комплексных решений по управлению гневом и агрессией, которые имеют доказанную



эффективность. Однако психология, являясь быстро развивающейся наукой, предлагает все более новые подходы и инструменты к пониманию себя, своих реакций, выработке новых стратегий и способов совладения с трудными ситуациями. Постоянная работа над собой и своими реакциями непременно приведет к развитию и закреплению навыков регуляции эмоций, к развитию и повышению эмоционального интеллекта, а также будет способствовать вхождению и созданию генеративного состояния для более гармоничного проживания разных жизненных обстоятельств. Альберт Эллис в своей книге «Управление гневом» пишет об одном величайшем парадоксе психотерапии, который заключается в том, что гнев, являясь самой разрушительной эмоцией, больше всего сбивает людей с толку, при этом по отношению к нему что-то предпринимается в последнюю очередь [6]. И действительно гнев – очень сильная и интенсивная, отрицательно окрашенная эмоция, которая по-разному находит проявление в поведении человека, выражается в виде недовольства, негодования или возмущения, возникающим у человека в результате действий объекта его гнева. Человек, испытывающий гнев, часто испытывает такие физические эффекты как: учащённое сердцебиение, повышенное кровяное давление и повышенный уровень адреналина и норадреналина в крови. Гнев может иметь множество физических и психических последствий. Внешнее выражение гнева можно найти в мимике, языке тела, физиологических реакциях, а иногда и в публичных актах агрессии.

Для этого рекомендуется использовать алгоритм по работе с гневом, представленном на рисунке 2.

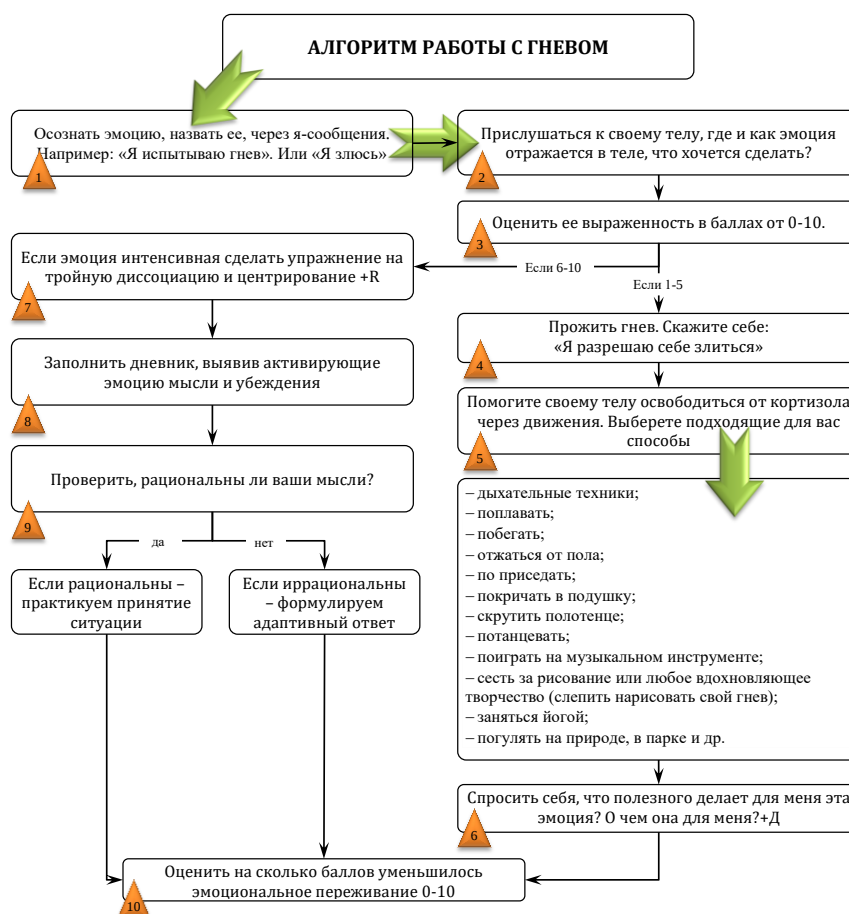


Рисунок 2 – Алгоритм работы с гневом

Регулярная практика генеративного транса, позволяет входить в особое творческое состояние, пребывая в котором происходит автоматическая регуляция эмоций, в нем можно восстановиться и расслабиться; восстановить или создать новую идентичность. Это выводит



качество жизни человека на принципиально иной, прежде недостижимый уровень: и по продуктивности, и по эффективности творчества и мышления, и по экономии ресурсов психики (силы перестают тратиться на битву с самим собой).

Таким образом, основной целью данного алгоритма действий является формирование навыков по снижению уровня агрессивности путем снятия эмоционального напряжения и трансформация деструктивных моделей мышления и эмоционального реагирования.

Библиографические ссылки

1. Эмоции и их роль в жизни человека. – Текст : электронный // Газета Белорусского государственного университета : сайт. – 2024. – URL: <http://www.gazeta.bsu.by/2021/08/emocii-i-ix-rol-v-zhizni-cheloveka>.
2. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства : учебное пособие / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2021. – 784 с. – URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/377329/reading> (дата обращения: 28.05.2024).
3. Шери, В.Д. Ключ к себе. Берем эмоции под контроль / Шери Ван Дейк; пер. с англ. В. Горохова ; [науч. ред. А. Пингачева]. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 168 с.
4. Шери, В.Д. Тренинг навыков диалектико-поведенческой терапии для управления эмоциями / Шери Ван Дейк. – СПб : Диалектика, 2021. – 176 с. – Текст : непосредственный.
5. Управление эмоциями. Различные подходы. – Текст : электронный // Статьи : сайт. – 2024. – URL: <https://dzen.ru/a/ZWSeV1fyjIRKsEKY>.
7. Эллис, А Управление гневом. Как не выходить из себя и справиться с самой разрушительной эмоцией / А. Эллис, Р. Тафрейт. – СПб.: Питер, 2023. – 288 с.

© Еремеева С.В., Ливак Н.С., 2024.



НЕВЕРБАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА КОММУНИКАЦИИ В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА

А. В. Иванова

Студент 3 курса

СибГУ им М.Ф. Решетнева

г. Красноярск, Россия

E-mail: alenaivan2005@gmail.com

Д. Н. Девятловский

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: devyatlovskiy@mail.ru

В статье рассмотрены основные невербальные средства коммуникации такие, как мимика, жесты, голос. Все эти средства помогут психологу понять то, что на самом деле чувствует клиент. Они используются бессознательно и могут дать больше информации, чем слова.

Ключевые слова: невербальные средства коммуникации, мимика, жесты, голос, общение, слова.

The article discusses the main non-verbal means of communication such as facial expressions, gestures, and voice. All these tools will help the psychologist to understand what the client really feels. They are used unconsciously and can provide more information than words.

Keywords: *non-verbal means of communication, facial expressions, gestures, voice, communication, words.*

Специальность психолога требует внимательности не только к тому, что сказал клиент, но еще и к поведению человека, а именно к его мимике, жестам, интонации. Слова могут также использоваться для описания или объяснения чувств, причем обычно совместно с другими источниками. Однако здесь преимуществом обладает визуальный канал, потому что быстрые сигналы лица являются главным средством выражения эмоций [1].

В жизни человека существует два вида основных коммуникаций: вербальная и невербальная. Первая - это то, что мы можем выразить так, чтобы это было под нашим контролем. В нее входит речь, письмо. Второй - это в первую очередь про неосознанную коммуникацию с миром через жесты, позы, мимику, интонацию, вегетативные проявления.

Данный способ общения позволяет передать больше информации о коммуникаторе, чем вербальные: его темперамент, настроение, эмоциональное состояние в момент общения, отношение и характер восприятия какой-либо информации. Это помогает в процессе получения и обработки им данных, а также облегчает само общение.

Межличностные взаимодействия между людьми чаще всего происходят с использованием невербальных средств коммуникации. Такое общение придаёт дополнительную окраску речевым сообщениям, акцентирует внимание на определённых деталях и аспектах. Роль невербальных средств общения в коммуникации оценивается гораздо выше, чем речи.

Использование невербальных коммуникаций в обыденной жизни происходит на бессознательном уровне. Во время консультаций с психологом, специалист должен уметь читать эти невербальные проявления. Клиент может говорить одно, но его истинные мысли



и чувства будут спрятаны за маской. Специалист должен уметь прочесть то, что прячется за этой маской.

Средства невербальной коммуникации могут усиливать или заменять средства вербальной коммуникации. Кроме того, они являются врожденными и позволяют находить взаимопонимание с другими индивидами и живыми существами на эмоциональном уровне.

Одно из самых более считываемых адресатом сообщений даёт мимика.

На человеческом лице отображаются сразу три типа сигналов:

1. Статичные. Это те, которые не меняются со временем. К примеру, цвет кожи, форма лица, размер и его составляющие (нос, брови, рот и т.д.);
2. Медленные. Они отражают изменения внешнего вида лица: морщинки, изменение мышечного тонуса, текстуры и подобное;
3. Быстрые. Возникают при движениях мышц лица, что приводит к кратковременным изменениям вида лица. Эти изменения появляются в течение нескольких секунд или даже долей секунд [2].

Лицо распространяет разные типы сообщений. Это сообщения об эмоциях, настроении, характере, возрасте, расе. Быстрые сигналы могут дать понять об истинных чувствах человека.

Мимика представляет собой выразительные движения, осуществляемые с помощью мышц лица с целью выражения определённого отношения к собеседнику и предмету разговора. Разновидность мимических реакций соответствует психическим функциям: за умственную деятельность отвечают мышцы вокруг глаз, за волю – мышцы вокруг рта, за чувства и эмоции – общие мышцы лица, которые изменяются в произвольной и бессознательной формах.

В данной статье мы рассмотрим проявления базовых эмоций, выделяемых Полом Экманом, помогающих в работе психолога с клиентом: радость, печаль, удивление, гнев, отвращение, презрение, страх.

Радость проявляется через стремление к общению, активную жестикуляцию, улыбку. Во время проявления этой эмоции у человека появляются морщинки вокруг глаз, приподнимаются щеки, поднятые вверх уголки губ, улыбка.

Печаль – огорчающие обстоятельства, проблемные ситуации, неудачи в достижении целей, разочарования, потеря близких, неудовлетворённые потребности. Проявления: сведенные брови и немного приподнятая их внутренняя часть, вертикальные морщинки между бровей и горизонтальные – по центру лба, натянутые уголки верхних век, опущенные уголки губ. Пассивное состояние, апатия, отстранённый взгляд, желание уединиться или откровенно поговорить. В некоторых случаях – слезы, плач, рыдания, либо напряжённое тело, сжатые кулаки, сжатые челюсти.

Нейтральная эмоция, способная перерасти в радость, страх или интерес – удивление. Проявления могут выражать в приостановлении текущей деятельности, повышенная познавательная активность. Округленные глаза, приподнятые брови и слегка приоткрытый рот. В иных случаях – сведенные брови и голова, наклоненная вперед. В ситуациях сильного удивления – морщины, пересекающие лоб.

Самая яркая и сильная эмоция человека – гнев. Он проявляется через опущенные и сдвинутые вместе брови, напряженные веки, пристальный и тяжелый взгляд. Плотные сжатые или раскрытые губы. Глаза могут быть прищурены или же широко раскрыты.

Отвращение чаще всего характеризуется приподнятой верхней губой, сморщенным носом, приподнятыми веками, прищуренные глаза, приподнятые щеки. В такие моменты у человека возникает желание отдалиться от объекта.

Проявления презрения схожи с проявлениями отвращения, но здесь в выражениях лица может присутствовать асимметрия. Сомкнутые губы, морщинки на носу, приподнятый



подбородок. Уничижительный взгляд, снисходительная манера общения, активное выражение отрицательного отношения, указание на неправоту/неприемлемость поведения.

Ситуации реальной или мнимой опасности. Чувства одиночества, подавленности, отверженности. Ощущение предстоящего провала или неудачи - это все про страх. Его проявлениями принято считать учащенное сердцебиение, дыхание, опущенная нижняя челюсть, мышечное напряжение, скованность движений. Возникает желание уйти, убежать, спрятаться, найти защиту.

Многие не обращают внимание на них, так как считают, что это не говорит о том, что действительно происходит в голое у человека, но исследования различных ученых говорят об обратном.

Скрещенные ноги – чаще всего люди, стоя, скрещивают ноги, когда в их компании присутствует малознакомый человек. В совокупности со скрещенными руками на выходе мы получаем напряженную позу. Любопытно, но лицо человека, стоящего в такой позе, может даже не выражать никакого напряжения и даже говорить о непринужденности, но на самом деле он либо напряжен, либо не уверен в себе. Скрещивая ноги, человек подсознательно защищает свою интимную зону от посягательств со стороны.

Потирание ладоней – чаще всего потирание ладоней символизирует какие-то положительные ожидания человека от предстоящих событий. Обратите внимание: скорость, с которой он это делает, указывает на человека, которому события сулят выгоду: если он потирает ладони быстро, то выгода будет для вас, а если медленно, то для него самого. Но не забывайте о ситуативных обстоятельствах: если холодным вечером на улице человек потирает ладони в беседе с вами, скорее всего, он просто хочет их согреть.

Сцепленные пальцы рук – многие психологи считают этот жест выражением доверия, т.к. чаще всего, выполняя его, люди чувствуют себя счастливыми и улыбаются. Однако из этого правила есть исключения – этот же жест может выражать разочарование, желание скрыть негативные эмоции и даже враждебность. Также заметим, что руки со сцепленными пальцами могут находиться на уровне лица, могут лежать на столе, могут находиться на коленях, когда человек сидит, а могут быть опущены вниз, если он стоит. Чем ближе руки к лицу, тем сильнее чувство недоверия собеседника.

Когда рука прикрывает рот, а большой палец прижимается к щеке, или же когда рот прикрывается несколькими пальцами или кулаком, это говорит о том, что человек неискренен и подсознательно хочет сдерживать произносимые слова. Но этот жест нельзя путать с оценочным жестом, который очень на него похож, поэтому всегда следует ориентироваться на ситуацию. Кстати, люди, умеющие маскировать свои чувства, могут покашливать в кулак, как бы скрывая защиту рта рукой.

Когда человек скрещивает руки и кистями «вцепляется» в плечи противоположных рук, знайте, что он старается сдерживать негативные ощущения и занимает твердую позицию. При этом фаланги пальцев и сами пальцы могут побелеть, т.к. сила сжатия кистей мешает свободной циркуляции крови.

Собирание невидимых ворсинок – этот жест относится к жестам вытеснения. Проявляется он тогда, когда человек не разделяет мнения или отношение других людей, но при этом не решает озвучить свою позицию. Говоря проще, такой жест говорит о том, что человек сдерживает свое мнение. Как правило, при собирании невидимых ворсинок с одежды человек отворачивается от собеседника или смотрит вниз. По такому жесту вы легко можете понять, что ваш визави не одобряет вашу точку зрения или действия.

Закидывают руки за голову уверенные в себе люди и те, кто чувствует свое превосходство над другими. Такие люди считают себя очень умными и успешными, лучше остальных. Также этот жест может использоваться человеком, если он хочет указать другому на то, что данная территория – это его территория, где хозяин – он. Если при этом



человек закидывает ногу на ногу с углом, он испытывает желание поспорить или поучаствовать в дискуссии.

Как правило, люди не только слушают слова, но и «читают» голос, обращая внимание на ритм, темп, громкость и интонацию. Так, например, слишком высокий тон и быстрый темп речи, как правило, ассоциируются с нервозностью говорящего в то время, как низкий тембр и умеренная скорость говорят о том, что собеседник спокоен и уверен в себе.

Высота, скорость, громкость и тон – составляющие невербального общения, которые позволяют получить о говорящем большое количество информации. Опытные ораторы понимают это и используют свой голос для управления вниманием аудитории (например, делая паузы или понижая тембр перед тем, как сказать, что-то важное).

Невербальное общение является чрезвычайно сложной, но неотъемлемой частью работы психолога. Базовое понимание основных стратегий поведения, мимики, жестов и голоса может рассказать специалисту гораздо больше, чем просто слова [3].

Психологи должны уметь интерпретировать невербальные сигналы в совокупности. Учитывая контекст и другие факторы, они могут помочь психологу в установлении раппорта, более качественной работе, глубокому пониманию клиента. Также это позволяет им выходить за рамки слов и получать доступ к человеческому опыту, что приводит к более эффективным вмешательствам и лучшим результатам для клиентов.

Библиографические ссылки

1. Невербальная коммуникация. – Текст: электронный // 4Brain: [сайт]. – URL: <https://4brain.ru/nonverbal/> (дата обращения: 12.11.2024).
2. Профайлинг. – Текст: электронный // 4Brain: [сайт]. – URL: <https://4brain.ru/lnd/?cb=prof> (дата обращения: 10.11.2024).
3. Экман, П. Узнай лжеца по выражению лица / П. Экман. – Санкт-Петербург: Питер, 2022. – 320 с. – Текст: непосредственный

© Иванова А.В., Девятловский Д.Н., 2024



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРИВЕРЖЕННОСТИ РАБОТНИКОВ К ОРГАНИЗАЦИИ

В. Н. Кивайко

доцент кафедры менеджмента и образовательных технологий,
МГПУ им. М. Танка,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: k.v.n60@mail.ru

В представленном материале рассматриваются социально-психологические отношения работников в коллективе, где каждый ощущает личную привязанность к организации, его мотивация работать более усердно, нацелено выполнять свои задачи, добиваться лучших результатов и становиться ценным активом для организации.

Ключевые слова: приверженность, мотивация, организованность, самоотстраненность, стимулирование.

The presented material deals with the social-psychological relations of employees in a team, where everyone feels a personal attachment to the organization, their motivation to work harder, focus on their tasks, achieve better results and become a valuable asset to the organization.

Keywords: commitment, motivation, organized, self-disengagement, incentives.

В процессе работы в организации человек невольно осуществляет эмоциональную оценку самого факта своего пребывания в ней. Эта оценка ложится в основу связей, возникающих между работником и организацией. Приверженность работников является отражением этих связей и воспринимается работниками как эмоциональная привязанность к целям и ценностям организации, к своей роли, которая связана с этими целями и ценностями, и к самой организации независимо от ее инструментальной ценности. Уровень приверженности работника может варьировать от безусловной преданности, готовности самоотверженной работе в интересах организации до полного отчуждения от нее, когда организация используется лишь в качестве средства для удовлетворения собственных потребностей.

подавляющее большинство исследователей, рассматривая приверженность, выделяют в ней три основных компонента:

- идентификация (identification) – гордость организацией, интериоризация (присвоение) организационных целей.
- вовлеченность (involvement) – это желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад как член организации для достижения ее целей. Вовлеченность в работу организации может быть достигнута лишь в том случае, если работа в организации побуждает у людей готовность, если это требуют интересы организации, к дополнительным усилиям, не ограничиваясь должностными инструкциями, чувство самоуважения, основанное на удовлетворенности своими профессиональными достижениями и своей работой, заинтересованность в достижении значимых для организации рабочих результатов, ответственность за результаты своей работы.
- лояльность (loyalty) – эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом.

Расчетливость – рассматривается как результат взаимодействия индивида и организации и может выражаться в изменениях в обязательствах между работником и организацией. У работников появляется привязанность к организации, потому что между



ними и организацией заключается сделка, или со стороны организации имеются обязательства перед работниками по выплатам в результате тех инвестиций, которые работник сделал в организацию (например, пенсионная программа и т.д.).

Нормативная приверженность – описывает процесс формирования приверженности через нормы и правила, регламентирующие деятельность организации, а также как индивидуальную предрасположенность (соответствие ценностей индивида и организации или общая лояльность или установки ответственности [5].

Мотивационная приверженность – в ее основе лежит не только стремление работника к удовлетворению чисто материальных потребностей (зарплата, условия труда), но и стремление к удовлетворению широкого круга социальных потребностей, которые изначально определяют организационное поведение любого человека (потребность в признании, принадлежности, самореализации и др.) [2].

Некоторые авторы, рассматривая феномен приверженности, подчеркивают рациональные аспекты процесса формирования приверженности, при этом приверженность выражается в нежелании менять организацию в поиске невысокого личного выигрыша.

Представители теории «справедливого обмена» считают, что результатом воспринимаемой работником несправедливости обменов являются изменения в поведении, причем изменения тем большие, чем меньше, по оценке работника, та выгода, которую он получает в обмен на свой вклад в работу организации обнаружил значимые связи между восприятием работниками справедливости системы оплаты и справедливости решений по продвижению по службе и уровнем их приверженности организации [3].

Захаров Н.Л. указывает на два условия, которые следует иметь в виду, рассматривая обмены, осуществляющиеся между работником и организацией:

1 Степень соответствия ожиданий работника относительно того, что может дать ему организация и что он даст ей взамен, и ожиданий со стороны организации, что она дает и получает взамен.

Природа того, что обменивается: деньги обмениваются на рабочее время; потребность в социальных контактах, удовлетворенность и безопасность (защищенность) обменивается на упорный труд и лояльность; возможность самоактуализации и сложной интересной работы обмениваются на высокую производительность, высокое качество работы и творчество при обслуживании целей организации, или различные комбинации этих и других факторов.

Лишь учитывая эти условия, человек имеет возможность судить о степени справедливости обменов, совершаемых между ним и организацией, а это, в конечном счете, оказывает влияние на степень его приверженности.

С другой стороны, невозможность удовлетворения в процессе работы в организации наиболее значимых для индивида потребностей не только вызывает снижение степени приверженности, но может привести и к появлению у работника чувства отчуждения от организации [4].

Еще в 60-е годы прошлого столетия некоторые авторы считали, что наличие различных способов отчуждения, свидетельствующих о резком снижении степени приверженности к организации, это такие состояния, как чувство бессилия или невозможности оказывать влияние на рабочую ситуацию, утрата ощущения значимости работы, чувство социальной изоляции, утрата ощущения принадлежности к организации, самоустраненность, отсутствие внутренней включенности в работу [4].

Интенциональные составляющие приверженности указывают на то, что и как работники, имеющие определенный уровень приверженности, намерены сделать для организации. Говоря об интенциональной составляющей приверженности, выделяется два элемента. Первый – это конкретный набор обещаний, данных тому лицу, чье мнение



рассматривается как значимое. Второй элемент — это интериоризация этих обещаний, так что обещание, данное другому, становится обещанием, данным самому себе.

Интенциональная составляющая приверженности, по мнению Журавковой М.В, является наиболее важной. Она считает, что приверженность внутренне означает, что человек осуществил выбор среди своих интенций и будет испытывать неудовлетворенность до тех пор, пока они не приведут к законченному действию [5].

Приверженность работников своей организации выражается в определенных обязательствах перед ней, которые они принимают на себя.

Магура выделяет ряд ключевых интенций, в которых проявляются обязательства работника перед организацией:

- Вносить соответствующий вклад в получение экономических результатов, используя свои знания и посильную деятельность;
- брать на себя ответственность за концентрацию усилий в использовании благоприятных возможностей с целью получения значимых результатов;
- быть приверженным систематическому, целенаправленному и организованному выполнению экономических задач на своем участке работы и в организации в целом [6].

Вовлеченность в работу зависит от некоторых личностных и организационных факторов. К личностным факторам относятся возраст, потребности в профессиональном росте и развитии, а также вера в традиционную рабочую этику. Работники более зрелого возраста, как правило, более поглощены своей работой, возможно потому, что на них лежит большая ответственность и у них больше возможностей ставить перед собой и решать трудные задачи, у них также больше возможностей для удовлетворения потребности в творческом росте. Кроме того, они более склонны верить в ценность напряженного труда. В работе молодых людей, обычно занимающих невысокие позиции, меньше стимулов и меньше возможностей испытать собственные силы. Поскольку для вовлеченности в работу важны потребности в профессиональном росте и развитии, характеристиками работы, наиболее релевантными увлеченности, являются наличие стимулов, автономность, разнообразие, возможность ощутить конечный результат, обратная связь и сопричастность, т. е. те качества, которые необходимы для удовлетворения потребности в профессиональном и карьерном росте и развитии [6].

Вовлеченность в работу зависит также и от социальных факторов. Люди, работающие в группах или в командах, обычно больше вовлечены в работу, чем те, кто работает в одиночку. Степень вовлеченности в работу зависит также от участия в принятии решений и от того, насколько персонал поддерживает организационные цели. Успехи и удовлетворение потребности в достижениях усиливают вовлеченность человека в работу.

Вторая переменная, также связанная с мотивацией и удовлетворенностью работой – приверженность организации, т. е. степень психологической идентификации с организацией, в которой мы работаем. Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию.

Приверженность работников организации выражается через:

- повышение эффективности работы, включая производительность труда, эффективное использование рабочего времени и других ресурсов;
- повышение удовлетворенности работников условиями и результатами труда;
- возможности управления организацией как единым организмом посредством правил и норм, поддерживающих ценности;
- установление оптимальных уровней доверия и взаимопонимания между менеджментом и персоналом;



– привлечение и удержание в организации талантов, работников с высоким уровнем профессионализма, которые имеют возможность выбирать место и условия своей работы [5].

Уровень приверженности работников организации и стоящие за этим установки и трудовые ценности в значительной мере определяют степень восприимчивости персонала как к внешним (заработная плата, льготы, рабочие условия), так и к внутренним (содержание выполняемой работы, возможности профессионального роста, признание и оценка достижений) стимулам. Приверженные работники в большей степени склонны к проявлению творчества и инициативы, что часто имеет решающее значение для сохранения конкурентоспособности организации.

Приверженность организации складывается из следующих компонентов: а) принятия организационных ценностей и целей; б) готовности прилагать усилия ради организации; в) сильного желания оставаться членом коллектива организации.

Исходя из вышеизложенного можно утверждать, что приверженность – это тот интегральный фактор, в котором отражаются трудовые ценности, профессиональная этика работников, их мотивация и удовлетворенность трудом. За приверженностью стоят соответствующие установки, определяющие отношение к работе, к клиентам, к руководству и к организации в целом. Можно выделить некоторые индивидуальные характеристики работников и организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации.

Индивидуальные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации:

- мотивы выбора работы (главный мотив – содержание работы, а не заработок);
- мотивация труда и трудовые ценности (совпадение ожиданий относительно удовлетворения основных потребностей);
- особенности трудовой этики (ориентация на работу как основную сферу самореализации, ответственность за результаты выполняемой работы);
- уровень образования (чем выше уровень образованности, тем ниже привязанность);
- возраст (чем человек старше, тем выше его приверженность организации);
- семейное положение (семейные люди более привержены организации);
- удаленность места жительства от места работы (чем дальше, тем меньше готовность к проявлению приверженности).

Приверженные работники тщательно охраняют коммерческие секреты организации. Одна из наиболее актуальных проблем современной организации – сохранение коммерческой информации. Конкуренты все чаще и изощреннее используют различные методы конкурентной разведки, организация вынуждена тратить большие средства на обеспечение информационной безопасности. Приверженный работник, работая на благо организации, сознательно охраняет коммерческие секреты.

Приверженные работники используют все резервы и ресурсы для достижения максимальных результатов в работе. При этом ресурсы и резервы не обязательно внутренние. Работник может по собственной инициативе прибегнуть к консультации специалистов, изучить материалы последних исследований и разработок и т.д.

Можно выделить и препятствия формирования приверженности к организации:

- неэффективная система материального стимулирования труда (неэффективная система управления компенсацией, отсутствие четких критериев оценки и премирования персонала, непрозрачность системы компенсации и др.);
- отсутствие заботы со стороны работодателя о социальных проблемах персонала
- отсутствие социального пакета, трансфертов, социальная незащищенность работников, неуверенность в завтрашнем дне;



- неэффективная коммуникация в организации. Плохая информированность работников по широкому кругу значимых вопросов;
- недостаточное внимание руководителей к подчиненным и к их проблемам: необъективность, отсутствие равных взаимоотношений между руководителями и их подчиненными; отсутствие своевременного поощрения за достигнутые результаты; невыполнение руководителем обязательств.
- отсутствие профессиональной перспективы, возможностей для роста, профессиональной самореализации.
- отсутствие разделяемых большинством членов организации ценностей, убеждений, норм и др., т.е. невнимание руководства к проблеме управления организационной культуры.

Можно заметить, что большинство препятствий (список может быть дополнен) можно свести в два блока: причины, связанные с недостатками на уровне управления компенсацией, а также причины, связанные с проблемой построения организационной культуры.

Содержание профессиональной деятельности индивида и условия, в которых она реализуется, находят свое отражение в психологическом контракте, негласно заключаемом между работником и организацией. Психологический контракт включает в себя взаимные ожидания и обязательства индивида и организации. Эти ожидания и обязательства покрывают область прав, привилегий и обязанностей, которые не входят в формальное соглашение, но оказывают влияние на рабочее поведение индивида. Со стороны работника психологический контракт проявляется как в определенных ожиданиях, связанных с требованиями, которые будут предъявляться к нему со стороны организации, так и в его восприятии своей работы в организации [2].

Современные подходы к управлению персоналом, особенно в период нововведений и организационных изменений, придают решающее значение повышению степени приверженности работников своей организации, их готовности вносить свой вклад в достижение организационных целей организации. Опыт успешной реализации крупных инвестиционных проектов показывает, что важным составным элементом успеха является приверженность работников не только своему делу, но новым целям, встающим перед организацией. Это объясняет стремление учитывать организационную приверженность при оценке состоянии человеческих ресурсов организации [1].

Организация, стремящаяся добиться высокого уровня организационной приверженности со стороны рядовых работников, должна предпринимать все необходимые меры для обеспечения того, чтобы руководящий состав также имел высокий уровень приверженности своим подчиненным, то есть учитывать их интересы и потребности при организации работы по достижению организационных целей. Именно от руководителей зависит, будут ли созданы в организации благоприятные условия для формирования у персонала высокого уровня приверженности, когда работники воспринимают как справедливые и привлекательные для себя те обмены, которые осуществляются между ними и организацией.

Таким образом, приверженность персонала – это социально-психологическая установка, характеризующаяся доброжелательным, корректным, искренним, уважительным отношением к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к организации в целом; осознанным выполнением сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами организации и в интересах организации, а также соблюдением норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении организации, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия.



Библиографические ссылки

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. М.: Инфра-М, 2010. 224 с.
2. Магура, М.И. Формирование приверженности работников своей компании. М.И. Магура // Управление персоналом. 2005 №3. С. 71 – 75.
3. Иванцевич, Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления / Дж.Иванцевич, А.А Добанов Основы управления персоналом. М.: Дело, 2003. 296 с.
4. Захаров, Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации / Н.Л. Захаров, А.Л, Кузнецов. М., 2009. 263 с.
5. Журавкова, М.В. Приверженность фирме: несколько практических рекомендаций руководителю. Управление, лидерство, менеджмент: история, теория, практика. Вып. I: Сборник статей / Отв.ред. Е.В. Кудряшова. - Архангельск, Изд-во Поморского гос. университета, 2001. 136 с.
6. Маковская, Н. Анализ человеческих ресурсов в системе управления персоналом / Н.Маковская. М.: Трикса: Академ. Проект, 2011. 460 с.

© Кивайко В.Н., 2024



РАЗВИТИЕ ИЛИ ДЕФОРМАЦИЯ. КАК СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ ВЛИЯЮТ НА ЛИЧНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

М. И. Майорова

доцент, СибГУ им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: psy@marinamayorova.com

А. Н. Аксютенко

доцент, СибГУ им. М.Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: a_aksutenko@bk.ru

В статье рассматривается вопрос влияния социальных сетей на личность современной молодежи. Главный вопрос – особенности влияния, соотношение конструктивного и деструктивного воздействия. Мы не ставим перед собой задачи однозначно ответить на этот вопрос, наша задача осветить одну позицию.

Ключевые слова: социальные сети, влияние, современная молодежь, дополненная социальная реальность.

The article examines the issue of the influence of social networks on the personality of modern youth. The main question is the characteristics of influence, the ratio of constructive and destructive influence. We do not set ourselves the task of answering this question unambiguously; Our task is to highlight one position.

Keywords: social networks, influence, modern youth, augmented social reality.

Социальные сети стали набирать популярность за Западе с 1995 года, в России они получили распространение с 2006 года, именно в это время наблюдался всплеск популярности «ВКонтакте» и «Одноклассников». С одной стороны это позволило людям беспрепятственно общаться, находясь в разных городах и странах, будучи разделенными сотнями и тысячами километров они могли объединяться, создавать сообщества, обмениваться информацией и поддерживать интерес к жизни друг друга.

Постепенно замещая личное общение, основанное на встречах в реальности, виртуальным, формируется феномен «созданной реальности», которая помогает людям демонстрировать окружающим желаемый образ себя, своей жизни, внешности, вызывая к своей персоне интерес и привлекать наблюдающих тем что происходит в жизни человека. Это своего рода дополненная социальная реальность, погружаясь в которую люди и события предстают перед нами не такими таковы они есть на самом деле, а такими какими нам это демонстрируют. Это момент, который для многих стал невидимым, но положил начало усиливающемуся влиянию социальных сетей на личность человека.

Следует отметить, что молодежь становится основным потребителем контента социальных сетей и попадает под их влияние. Это обусловлено тем, что не окрепшее молодое сознание, не имеющее достаточного жизненного опыта и диалектической связи между желаемым и реальным, особенно восприимчиво к идеальным образам, предлагаемым социальными сетями. А доступность и иллюзорная простота жизни «играючи» оказывает деформирующее влияние на мотивационную составляющую.

Важным аспектом влияния социальных сетей на личность является многообразие и доступность информации. Человеку не нужно прилагать практически никаких усилий, чтобы получить новую порцию информации, достаточно открыть приложение и пролистать ленту.



Второй важный аспект влияния на личность – это подкрепляющее поведение, получаемое через реакции, такие как подписка, лайки, комментарии, репосты. Социальные сети формируют новый формат общения, основанный на других правилах, нормах и ценностях.

Эти ценности оказывают существенное влияние на молодежь упрощая восприятие до уровня «выглядеть», маскируя путь, который привел человека к этому. Это происходит вследствие того, что человек волен демонстрировать в социальных сетях то, что он хочет показать окружающим, а не то, что происходит на самом деле. Это существенное отличие от реального общения, в котором человека видят окружающие во всей полноте и многообразии событий, происходящих в жизни, а не только демонстрации элементов успешности, красоты, популярности и прочих социально одобряемых проявлений.

Мы видим, что социальные сети оказывают формирующее влияние на сознание человека, особенно молодого поколения. Остается открытым вопрос: это влияние обладает в большей степени конструктивным или деструктивным смыслом? И каковы последствия этого?

Социальные сети, как новый феномен информационного общества, создают уникальные условия для формирования этих отношений. Они позволяют молодежи взаимодействовать с большим количеством людей, но также могут способствовать изоляции и созданию идеализированных образов, что негативно сказывается на самооценке и психическом здоровье.

Социальные сети стали важным инструментом для социализации и формирования идентичности. Они предоставляют возможность создавать виртуальные сообщества и поддерживать связи с единомышленниками. Однако это также приводит к тому, что реальное общение заменяется виртуальным, что может негативно сказаться на развитии социальных навыков.

Социальные сети формируют новые критерии успешности среди молодежи. Основные показатели включают:

- численность подписчиков: отражающая популярность пользователя или контента;
- уровень вовлеченности: измеряется количеством лайков, комментариев и репостов;
- качество контента: уникальность и интересность материалов влияют на привлечение аудитории;
- социальное одобрение: стремление к лайкам и положительным комментариям может формировать зависимость от мнения окружающих.

Эти критерии могут приводить к формированию зависимости от социальных сетей и повышению уровня тревожности у молодежи. Сравнение себя с идеализированными образами других пользователей может вызывать чувство неполноценности и недовольства своей жизнью.

Из положительных аспектов социальных сетей по мнению молодежи, можем выделить:

- быстрая и бесплатная связь с человеком. Возможность быть на связи в любое время практически любой момент. Моментальное общение с друзьями, коллегами или родственниками «на расстоянии», если нет возможности встретиться;
- экспертная помощь. Социальные сети предоставляют огромный спектр разноплановой информации на любые интересующие темы;
- экспертная помощь. В социальных сетях можно найти ответы на волнующие вопросы по профессиональным, медицинским, кулинарным и иным аспектам, в ходе общения с профессионалами или чтения соответствующих групп и сообществ;



- способ занять время. Актуально для проживающих в неблагополучных районах и людей, стремящихся сменить окружение;
- наращивание социального капитала в виртуальном пространстве. Самопрезентация и сближение с интересными людьми;
- самообразование. Возможность слушать и/или смотреть видеоролики, поделиться впечатлениями и самому узнать что-то новое, получать информацию о мероприятиях и интересующих событиях;
- вдохновляющий интерес к жизни других людей. Можно наблюдать за новостями и событиями в жизни друзей, коллег, бывших одноклассников и однокурсников, в тайне от них;
- файлообменник, переписка на темы, связанные с учёбой, работой. Быстрый поиск и обмен данными, передача информации, документов; возможность мгновенно обмениваться информацией, не отрываясь от дел;
- возможность выразить себя через размещаемый контент, и формирование имиджа в виртуальном пространстве;
- представление компании, в которой я работаю в виртуальном пространстве или сообщества по интересам;
- начать общение можно гораздо легче и более непринуждённо, чем в реальной жизни. Социальные сети упрощают, а иногда и совершенно стирают коммуникационный барьер;
- неограниченный выбор собеседников, знакомство с людьми с различными взглядами и интересами, новые знакомства с единомышленниками»;
- благодаря информации на личной странице в социальной сети появляется возможность узнать о собеседнике больше личной информации;
- появляется возможность обдумать, что хочешь сказать и более точно сформулировать мысль, прежде чем сообщить что-либо человеку или ответить на его вопрос. Возможность не поддерживать диалог, если не хочется;
- искренность, отсутствие самоцензуры. Возможность говорить откровенно о том, что не скажешь «в глаза»;
- массовость охвата аудитории, помогает, когда нужно распространить какую-то информацию большому количеству людей»;
- возможность расширить число знакомых и даже устроить личную жизнь;
- возможность возобновить старые, «утерянные» контакты;
- фильтрация собеседников, игнорирование нежелательных собеседников, не отвечая на их сообщения или добавив их в «чёрный список».

Из отрицательных аспектов молодежь отмечает:

- отнимает много времени, ощущение непрерывности и бесконечности диалога;
- обезличенность социального общения;
- давление большинства, происходит поляризация образов и представлений, навязывается мнение о том каким нужно быть и каким стандартам соответствовать, чтобы тебя принимали в этом пространстве;
- завышенные требования к представлениям о себе и других;
- обезличенность, люди не всегда честны в представлении информации о себе и своей жизни, общением может быть с анонимным аккаунтом без фото;
- ассоциальность, до недавнего времени безнаказанно размещалась и не отслеживалась негативно влияющая информация, к примеру секты и группы, призывающие к терроризму и суицидам в молодежной среде;
- безграмотность, упрощение языка, переход на сленг;
- формирование зависимости от социальных сетей, подмена реального общения виртуальным;



– обман и неискренность, введение в заблуждение и даже мошенничество.

Социальные сети несут в себе ряд рисков, которые оказывают значительное влияние на развитие личности молодых людей:

Кибербуллинг: Анонимность, которую предлагают социальные сети, может привести к агрессивному поведению пользователей. Молодежь становится жертвами кибербуллинга, что может вызвать серьезные психические расстройства, включая депрессию и тревожность.

Зависимость: Постоянный доступ к социальным сетям может формировать зависимость, которая влияет на повседневную жизнь. Это может привести к снижению учебной успеваемости и ухудшению межличностных отношений в реальной жизни.

Искажение реальности: Социальные сети часто создают искаженную картину жизни, где успех и счастье демонстрируются в идеализированной форме. Это может вызвать у молодежи чувство неполноценности и недовольства своей жизнью, а также снизить мотивацию к достижению реальных целей.

Проблемы с самоидентификацией: Молодые люди могут испытывать трудности с определением своей самоидентичности, так как сравнивают себя с другими пользователями, что может приводить к неуверенности и внутренним конфликтам.

Потеря конфиденциальности: Активное использование социальных сетей может привести к утечке личной информации, что в свою очередь может иметь негативные последствия.

Таким образом, социальные сети оказывают значительное влияние на формирование личности современной молодежи. Они создают новые возможности для общения и самовыражения, но также могут способствовать изоляции и формированию деструктивных стандартов успешности. Понимание этих процессов важно для создания здоровой среды общения в цифровую эпоху. Важно развивать критическое мышление у молодежи и помогать им осознавать влияние виртуального мира на их личностное развитие.

Библиографические ссылки

1. Бакланов И.С., Яценко А.Л. Роль социальных сетей в процессах глобализации // Личность. Культура. Общество. 2010. Т. XII. №4 (59-60). С. 309-315.
2. Годфруа Ж. Что такое психология: В 2 т. - М.: Мир, 1992. - Т. 2. - 376 с.
3. Данюшина Ю.В. Коммуникативная безопасность в государственном и деловом управлении // Язык. Словесность. Культура. – 2011. – №1. – С. 71-86, 2011, 72.
4. Ефимова Г.З., Зюбан Е.В. Социальные сети как элемент социально «Наукovedение» Том 7, №6 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/118EVN615.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/118EVN615.
5. Маккаммон Р. У нихтакпринято. Как правильно пожимать руку, вовремя затыкаться, работать с м*даками и другие важные скиллы, которым вас никто не учил. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2016. – 256 с.
6. Саркисян М.В. «Болтливое большинство»: приватность, работа и досуг в киберпространстве // Человеческий капитал. 2014. №9 (69). С. 105-107.
7. Турканова В.И. Приватность в Интернете и распространение личных данных подростками // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2010. №14. С. 292-295. С. 292
8. Тягунов А.А., Евстифеева Е.А., Майкова Э.Ю., Козлов А.Г. Риски личностного пространства: приватность и информационная безопасность // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. 2013. №2. С. 11-16.
9. Хоган Б. Анализ социальных сетей в Интернете // <http://postnauka.ru/longreads/20259>.
10. Эко У. Полный назад. М.: Эксмо, 2007, с. 163–165.



11. Эко У. Утраченная укромность частной жизни // Эко У. Полный назад! «Горячие войны» и популизм в СМИ. - М.: Эксмо, 2007. - 592 с., с. 156.

12. Boyd, D. (2006). Friends, friendsters and top 8: Writing community into being on social network sites. First Monday, 11(12). Экономического развития пост индустриального общества // Интернет журнал.

© Майорова М.И., Аксютенко А.Н., 2024



ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИОННОМУ СТРЕССУ И ЗАВИСТЬ В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е. Б. Микелевич,

доцент, ПолесГУ, г. Пинск, Республика Беларусь

E-mail: mikelevich.e@polessu.by

Исследование посвящено анализу организационного стресса и зависти в трудовых отношениях, которые усиливаются под влиянием современных условий работы – увеличения нагрузки, конкуренции и частых форс-мажоров. Установлено, что высокий уровень стресса связан с завистью-неприязнью и завистью-унынием, особенно у людей с типом поведения А. Результаты подчеркивают необходимость внедрения организационных мер по управлению стрессом и профилактике зависти, чтобы снизить напряженность и повысить психологическое благополучие сотрудников.

Ключевые слова: организационный стресс, восприимчивость к стрессу, зависть, уровень завистливости, зависть-неприязнь, зависть-уныние.

The study analyzes organizational stress and envy in labor relations, which are aggravated by modern working conditions - increased workload, competition and frequent force majeure. It was found that high stress levels are associated with envy-hostility and envy-despondency, especially in people with type A behavior. The results emphasize the need to implement stress management and envy prevention measures to reduce tension and improve the psychological well-being of employees.

Keywords: organizational stress, susceptibility to stress, envy, level of envy, envy-hostility, envy-dejection.

Высокая психическая напряженность трудовых отношений в условиях реструктуризации организаций, увеличение сложности и количества задач; расширение функций и необходимых умений; интенсификация коммуникаций; увеличение количества форс-мажорных ситуаций, повышение требований к скорости принятия решений и другие стрессогенные факторы приводят к тому, что служебные отношения все чаще характеризуются нестабильностью и напряженностью, что влечет риски обострения межличностных отношений. Все чаще повышение уровня конкуренции между коллегами приводит к формированию зависти. Организационный стресс и зависть на рабочем месте могут выступать взаимосвязанными феноменами с различной направленностью причинно-следственных отношений.

Интерес к организационному стрессу как к междисциплинарной научной проблеме связан с его последствиями с точки зрения опасности для физического и психического здоровья, а также экономического ущерба. Повышение стрессогенности жизненного пространства современного человека обуславливает формирование стресс-менеджмента как актуального научно-практического направления. Существенно возрастающий риск стресса в современных организациях приводит к нестабильности кадрового потенциала. Организационный стресс может возникнуть каждый раз в ситуации, когда требования к работнику не соответствуют или превосходят его возможности, ресурсы или потребности. Многочисленные эмпирические и теоретические исследования стресса на рабочем месте свидетельствуют, что потребности в области профилактики организационного стресса высоки, но принимаемые меры недостаточны [5].



Организационный стресс обусловлен различными факторами производственной среды и индивидуально-психологическими характеристиками личности, такими как тревожность, фрустрированность, напряженность, эмоциональная незрелость, низкий самоконтроль [5]. В опубликованном в 2022 г. Докладе ВОЗ о психическом здоровье в мире «Охрана психического здоровья: преобразования в интересах всех людей» подчеркивается значение рабочего места в качестве важного примера условий, нуждающихся в преобразованиях для защиты психического здоровья [3].

Для изучения связи между организационным стрессом и показателями зависти проведено эмпирическое исследование. Всего было опрошено 50 студентов-заочников, включенных в систему трудовых отношений и являющихся сотрудниками предприятий различных отраслей экономики (промышленность, образование, военные ведомства, индивидуальные предприниматели, быти-сфера, экономика и финансы, а также матери, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет и находящиеся в декретном отпуске). Из них 5 мужчин, 45 женщин в возрасте от 18 до 41 года. Средний возраст респондентов – 23 года.

Статистическая обработка полученных данных включала в себя процедуры проверки на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ по Пирсону, реализованные с помощью программы SPSS Statistics v. 13.

Для измерения показателей организационного стресса использована методика «Шкала организационного стресса», разработанная А. McLean (1974) и адаптированная Н.Е. Водопьяновой (1999)[2]. Шкала измеряет восприимчивость к организационному стрессу (occupational stress), связанную с недостаточным умением общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности, негибкостью поведения и пассивностью по отношению к активным формам отдыха и восстановления жизненных сил. Для поведения типа А характерна высокая эмоциональная напряженность, сверхвовлеченность в работу, длительная борьба за достижение целей, нетерпеливость, несдержанность, враждебность и агрессивность при блокировании потребностей, динамичная и интенсивная экспрессия. Противоположному типу поведения, типу Б, такие проявления не свойственны. Методика позволяет измерить показатели пяти субшкал: «Способность самопознания», «Широта интересов», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения», «Активность и продуктивность». Информация может быть применима для разработки мероприятий, направленных на коррекцию персональной восприимчивости организационных стрессов.

Для измерения показателей зависти использовалась «Методика исследования завистливости личности» Т.В. Бесковой [1], которая предполагает измерение таких видов зависти как зависть-неприязнь и зависть-уныние.

Проведенное исследование позволило установить, что восприимчивость к организационному стрессу у респондентов находится в диапазоне от 31 до 73 баллов, средний уровень в баллах составляет 52,2. При этом низкий уровень восприимчивости к стрессу (от 20 до 39 баллов) выявлен у 4 человек, что составляет 8%. Это означает, что небольшое количество людей в группе обладает устойчивостью к стрессовым ситуациям, хорошо справляется с давлением и сохраняет спокойствие в трудных обстоятельствах.

Средний уровень восприимчивости к стрессу (от 40 до 49 баллов) выявлен у 18 человек, что составляет 36 %. Значительная часть респондентов (более трети) способна выдерживать умеренные стрессовые нагрузки и адаптироваться к ним. Эти люди могут проявлять стрессоустойчивость в большинстве ситуаций, но при высоких нагрузках могут испытывать трудности.

Высокий уровень восприимчивости к стрессу (от 50 до 100 баллов) установлен у 28 человек, что составляет 56%. Это говорит о том, что больше половины опрошенных склонны к более интенсивному переживанию стрессовых ситуаций и могут испытывать трудности с управлением эмоциями и эффективной адаптацией в стрессовых условиях. У



таких людей могут чаще возникать негативные реакции на стресс, что может требовать дополнительных стратегий или поддержки для поддержания их психологического благополучия. Таким образом, большинство участвовавших в исследовании испытывают сложности в стрессовых ситуациях, и лишь небольшая часть обладает высокой стрессоустойчивостью. Это может указывать на необходимость внедрения мер, направленных на развитие навыков управления стрессом и повышения стрессоустойчивости.

Результаты по методике исследования завистливости личности показали, что низкий уровень зависти-неприязни установлен у 38 человек, средний уровень – у 11 человек, высокий уровень – у 1 человека. Субъект зависти-неприязни испытывает озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего, что проявляется в ненависти, неприязни, подозрительности, враждебности, раздраженно-придирчивом отношении к более успешному человеку, а также в таких низменных формах, как клевета, сплетни и беспочвенная критика. В случае зависти-неприязни доминирует желание превзойти другого любым способом, лишить другого предмета зависти, навредить ему (хотя бы в своих мыслях и фантазиях). Присутствует эмоциональный дискомфорт, вызванный чужим превосходством. Завистник убежден, что успехи и достижения другого принижают его, обесценивают его собственные достижения [1].

Низкий уровень зависти-уныния установлен у 27 человек, средний уровень – у 21 человека, высокий уровень – у 2 человека. Эмоциональные переживания субъекта зависти-уныния отличаются от эмоциональных переживаний субъекта зависти-неприязни. Зависть-уныние вызывает обиду, досаду, грусть, отчаяние, неуверенность, бессилие что-либо изменить, ощущение «незаслуженной непреодолимой обделенности» [1]. В случае зависти-уныния у субъекта на фоне придуманной им же тотальной несправедливости и в конечном итоге неудовлетворенных потребностей возникает завистливое отношение к тем, кто, на его взгляд, менее упорен, трудолюбив и активен, но имеет все то, что не имеет, но очень желает иметь он. Субъект «зависти-уныния» часто умалчивает, игнорирует достижения конкурента как несуществующие или же намеренно восхваляет достоинства менее достойного человека [1].

Корреляционный анализ позволил установить, что зависть-неприязнь положительно связана с широтой интересов ($r=0,30$; $p \leq 0,05$), активностью и продуктивностью ($r=0,31$; $p \leq 0,05$), восприимчивостью к стрессу ($r=0,39$; $p \leq 0,05$).

Связь зависти-неприязни с широтой интересов ($r=0,30$; $p \leq 0,05$) указывает на то, что чем больше у человека разнообразных интересов, тем выше может быть выраженность зависти-неприязни. Это может означать, что люди с широким спектром интересов могут чаще испытывать зависть к другим, возможно, из-за того, что они больше сравнивают себя с окружающими в различных сферах и испытывают неудовлетворенность собственными достижениями.

Связь зависти-неприязни с активностью и продуктивностью ($r=0,31$; $p \leq 0,05$) говорит о том, что люди с более высокой активностью и продуктивностью могут сильнее проявлять зависть и неприязнь. Это может быть связано с тем, что активные и продуктивные люди склонны стремиться к достижению высоких целей и часто находятся в конкурентной среде, где появляется больше оснований для сравнения и соперничества.

Связь зависти-неприязни с восприимчивостью к стрессу ($r=0,39$; $p \leq 0,05$) показывает, что более восприимчивые к стрессу люди могут испытывать больше зависти-неприязни. Возможно, это связано с тем, что они хуже справляются с напряженными ситуациями, что усиливает негативные чувства по отношению к успехам или благополучию других людей.

Таким образом, зависть-неприязнь положительно связана с широким спектром интересов, активностью и продуктивностью, а также восприимчивостью к стрессу. Это может указывать на то, что люди, более активно взаимодействующие с окружающей средой



и воспринимающие много стимулов, также более склонны испытывать зависть-неприязнь. Корреляционных связей зависти-уныния с субшкалами «Способность самопознания», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения» не установлено.

Зависть-уныние положительно связана с восприимчивостью к стрессу ($r=0,34$; $p \leq 0,05$), с широтой интересов ($r=0,37$; $p \leq 0,01$).

Связь зависти-уныния с восприимчивостью к стрессу ($r=0,34$; $p \leq 0,05$) указывает на то, что чем выше восприимчивость человека к стрессу, тем сильнее он склонен испытывать зависть, сопровождающуюся чувством уныния. Это может свидетельствовать о том, что более чувствительные к стрессу люди с трудом принимают успехи других, что вызывает у них чувство зависти, а также может усиливать их собственное чувство неудовлетворенности.

Связь зависти-уныния с широтой интересов ($r=0,37$; $p \leq 0,01$) говорит о том, что люди с разнообразными интересами также могут чаще испытывать зависть и уныние. Это может быть связано с тем, что широкий спектр интересов заставляет их оценивать себя в разных сферах, что может приводить к переживанию зависти и внутренней неудовлетворенности своими успехами или прогрессом.

Таким образом, зависть-уныние тесно связана с восприимчивостью к стрессу и широтой интересов. Люди с высокой восприимчивостью к стрессу и широким спектром интересов, возможно, более склонны испытывать уныние и зависть, когда сталкиваются с успехами других или с собственными неудачами в тех областях, которые их интересуют. Корреляционных связей зависти-уныния с субшкалами «Способность самопознания», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения», «Активность и продуктивность» не установлено.

Отметим, что зависть-неприязнь коррелирует с субшкалой «Активность и продуктивность», а для зависти-уныния эта связь не установлена. Различная структура корреляционных связей свидетельствует о том, что субъекты зависти-неприязни и субъекты зависти-уныния по-разному восприимчивы к организационному стрессу.

Установлено, что 32 человека характеризуются предрасположенностью к поведению типа А, 15 человек – к поведению типа АБ, 3 человека – к поведению типа Б. Поведение типа А (32 человека) характерно для людей, склонных к высокой активности, амбициозности, стремлению к достижениям и соперничеству. Они часто проявляют нетерпеливость, испытывают чувство нехватки времени и склонны к стрессу. Большинство участников демонстрируют именно поведение типа А, что может свидетельствовать о сильной ориентации респондентов на успех, высокие достижения и продуктивность. Тем не менее, такое поведение также сопряжено с высоким уровнем стресса и может иметь риски для здоровья (например, повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний).

Предрасположенность к поведению типа АБ (15 человек): Поведение типа АБ – это нечто среднее между типами А и Б. Эти люди обладают умеренной степенью активности и амбициозности, но также умеют проявлять терпение и гибкость. Из 50 человек, участвующих в исследовании, 15 демонстрируют такую смешанную предрасположенность. Это говорит о том, что треть опрошенных проявляет баланс между целеустремленностью и стрессоустойчивостью, что может быть благоприятно для их общего благополучия и работы в команде.

Предрасположенность к поведению типа Б (3 человека): Поведение типа Б характеризуется спокойствием, низким уровнем соревновательности и меньшей подверженностью стрессу. Эти люди менее склонны к поспешности и активному соперничеству. Только 3 человека проявляют черты поведения типа Б, что составляет меньшинство (6%). Это говорит о том, что очень небольшая часть респондентов отличается спокойным отношением к достижениям и более низкой восприимчивостью к стрессовым факторам.



Преобладание людей с поведением типа А свидетельствует о высокой ориентированности на цели и конкуренцию, но также может указывать на риск стрессов и психоэмоционального напряжения. Значительное количество людей с поведением типа АБ помогает смягчить этот эффект, так как эти люди способны поддерживать баланс. Однако малое количество людей с типом поведения Б может говорить о недостатке тех, кто способен сохранять спокойствие и стабильность в стрессовых ситуациях, что важно учитывать в контексте здоровья и продуктивности.

Полученные нами данные согласуются с результатами исследований других авторов в том, что в совладании с организационным стрессом ключевую роль играют такие характеристики, как способность принимать решения и реализовать поставленные цели, высокая самооценка личностных качеств, доверие к другим людям, стремление к общению, совместной деятельности; удовлетворенность жизнью, позитивное эмоциональное состояние; способность принимать на себя ответственность за происходящие события и делать самостоятельный жизненный выбор, отсутствие тенденции к избеганию трудностей, использование в сложных жизненных ситуациях различных стратегий, направленных на эмоциональную проработку проблемы [4].

Таким образом, исследование подтвердило актуальность изучения организационного стресса и зависти в контексте современных трудовых отношениях, особенно в условиях интенсивного усложнения и роста нагрузки на работников. Установлено, что преобладает высокий уровень восприимчивости к стрессу, что способствует нестабильности межличностных отношений и усиливает риск негативных эмоций, таких как зависть-неприязнь и зависть-уныние. Выявленная связь зависти с характеристиками личности, такими как широта интересов и восприимчивость к стрессу, свидетельствует о том, что широкие интересы и активность могут приводить к частым социальным сравнениям, а высокая восприимчивость к стрессу обостряет отрицательные эмоциональные переживания. Большинство участников демонстрирует тип поведения А, который характеризуется активностью, амбициозностью и склонностью к конкурентности, что, хотя и повышает производительность, но связано с повышенной уязвимостью к стрессу и напряженностью. Эти факторы подчеркивают необходимость развивать программы стресс-менеджмента и повышать осведомленность о негативных аспектах зависти и стрессоустойчивости на рабочем месте.

Библиографические ссылки

1. Бескова, Т.В. Методика исследования завистливости личности / Т.В. Бескова // Вопросы психологии. – 2012. – № 2. – С. 127–141.
2. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
3. Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс] Доклад о психическом здоровье в мире: преобразования в интересах всех людей. Режим доступа: <https://iris.who.int/handle/10665/375820> . – Дата доступа: 12.10. 2024.
4. Королева, Н.Н. Личностные ресурсы совладания с организационным стрессом у работающих студентов вузов / Н.Н. Королева, И.М. Богдановская, А.Б. Углова, Е.В. Рохина, И.П. Волкова // Человеческий капитал. – 2023. – № 12-1 (180). – С. 274–281.
5. Сушко, Н. Г. Личностные детерминанты организационного стресса : дисс. ... д-ра псих. наук : 19.00.11 / Н. Г. Сушко ; СПбГУ. – Санкт-Петербург, 1998. – 196 с.

© Микелевич Е.Б., 2024



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

Я. В. Рыбакова

магистрант 1 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия

E-mail: yana.nikita2016@yandex.ru

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия

E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

В статье исследуются психологические факторы, определяющие эффективность профессиональной деятельности работников учреждений культуры. Анализируются мотивационные аспекты, эмоциональное выгорание, профессиональная идентичность и организационная культура как основные элементы, влияющие на продуктивность сотрудников. В заключение приводятся рекомендации по созданию благоприятной психологической среды для повышения результативности труда и удовлетворенности персонала.

Ключевые слова: психологические условия, мотивация, эмоциональное выгорание, профессиональная идентичность, организационная культура, учреждения культуры.

The article examines the psychological factors that determine the effectiveness of the professional activities of employees of cultural institutions. Motivational aspects, emotional burnout, professional identity and organizational culture are analyzed as the main elements influencing employee productivity. In conclusion, recommendations are given on creating a favorable psychological environment to improve work performance and staff satisfaction.

Keywords: psychological conditions, motivation, emotional burnout, professional identity, organizational culture, cultural institutions.

Учреждения культуры, такие как театры, музеи, библиотеки и творческие дома, играют важную роль в развитии общества. Однако их успешное функционирование зависит не только от финансирования и инфраструктуры, но и от психологического благополучия их сотрудников [1]. Работники учреждений культуры ежедневно сталкиваются со сложными задачами, которые требуют творческого подхода, эмоциональной вовлечённости и умения адаптироваться к разнообразным потребностям аудитории. Эти задачи, хотя и приносят удовлетворение, но часто создают значительную эмоциональную и психологическую нагрузку на сотрудников, что может повлиять на их продуктивность и общую эффективность.

Целью данной статьи является исследование психологических условий, необходимых для повышения эффективности профессиональной деятельности в учреждениях культуры. Основное внимание уделяется выявлению ключевых психологических факторов, влияющих на продуктивность и благополучие работников, таких как мотивация, эмоциональная устойчивость, профессиональная идентичность и организационная культура. Понимание этих факторов имеет решающее значение для разработки стратегий, направленных на повышение удовлетворённости сотрудников и эффективности работы организаций в сфере культуры.



Мотивация является важным фактором, влияющим на профессиональную деятельность сотрудников учреждений культуры, и включает в себя два основных компонента: внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Внутренняя мотивация - желание развивать творческий потенциал. Ведь, работники учреждений культуры, такие как художники, музыканты, актёры, архивисты, исследователи и педагоги, зачастую выбирают свою профессию, потому что она даёт им возможность развивать и реализовывать свои творческие способности. Следующим важным фактором является стремление быть полезным обществу. Работники культуры часто воспринимают свою деятельность как миссию, способствующую духовному развитию общества. Они мотивированы желанием внести вклад в культурное обогащение народа, влиять на общественные процессы и формировать ценности в сфере культуры и искусства. Далее, следует удовлетворение от работы, которое приносит радость и самореализацию. Работа также позволяет многим сотрудникам найти смысл жизни и удовлетворение, когда они могут активно использовать свои знания и навыки, достигать высоких профессиональных результатов и чувствовать, что их труд ценится и приносит плоды.

Внешняя мотивация - материальное вознаграждение. Несмотря на то, что работники культуры часто ориентируются в первую очередь на внутренние мотивы, отсутствие должного материального вознаграждения может ослабить их стремление к работе. Разумное финансовое вознаграждение, соответствующее трудовому вкладу и достижениям, играет важную роль в поддержании высокой мотивации сотрудников.

Признание профессиональных достижений – еще один важный внешний мотиватор. Для работников культуры важны не только финансовые поощрения, но и общественное признание, поддержка коллег, зрителей и поклонников их творчества. Отсутствие публичного признания может ослабить стремление к профессиональному росту.

Возможности для профессионального роста и продвижения – важный внешний фактор мотивации. Для работников культурных учреждений важны перспективы карьерного роста, участие в престижных проектах, а также возможность получения новых знаний и навыков. Отсутствие таких возможностей может привести к демотивации и ощущению застоя в профессиональной жизни.

Однако, в учреждениях культуры внутренняя мотивация зачастую преобладает над внешней, что делает сотрудников уязвимыми перед выгоранием и снижением продуктивности при отсутствии поддерживающих условий.

Существуют также факторы демотивации, среди которых недостаточное финансирование, отсутствие карьерных перспектив, недостаток признания достижений со стороны руководства. Эти факторы являются причинами снижения мотивации.

Для повышения мотивации важно внедрять гибкие системы стимулирования, такие как: возможности профессионального роста. Сотрудники должны иметь возможность повышать свою квалификацию и профессиональные навыки, участвуя в тренингах, мастер-классах и образовательных программах. Программы повышения квалификации, участие в научных и творческих проектах позволяют сотрудникам не только углубить свои знания, но и обогатить свою профессиональную практику; участие в значимых культурных проектах. Работники учреждений культуры должны иметь возможность участвовать в крупных культурных и общественных проектах, которые имеют значение для профессиональной сферы и общества в целом. Это дает им ощущение причастности к важной миссии и поддерживает стремление к самореализации; программы повышения квалификации и обучения. Очень важно создать условия для постоянного развития сотрудников, например, путем финансирования образовательных курсов, участия в специализированных конференциях и других обучающих мероприятиях [2].

Следующим важным аспектом является эмоциональное выгорание. Эмоциональное выгорание – одна из главных проблем в профессиональной деятельности работников



культуры. Оно возникает из-за постоянного взаимодействия с аудиторией, высокой эмоциональной вовлечённости и ограниченных ресурсов. Его симптомы включают: физическую и эмоциональную усталость, циничное отношение к работе, снижение профессиональной самооценки.

Основными факторами риска, способствующими выгоранию, являются: монотонность задач, нехватка времени для восстановления, отсутствие поддержки со стороны руководства.

Для предотвращения выгорания необходимы регулярные тренинги по управлению стрессом, а также создание условий для сбалансированной рабочей нагрузки [3].

Далее рассмотрим формирование профессиональной идентичности работников учреждений культуры. Профессиональная идентичность определяется как осознание собственной роли в профессиональной деятельности и степень идентификации себя с профессией. Для сотрудников учреждений культуры профессиональная идентичность тесно связана с ощущением своей значимости в обществе и возможностью реализовать свои творческие амбиции. Но существуют определенные риски дезориентации. Негативное влияние на профессиональную идентичность могут оказывать: низкий социальный статус профессии, несоответствие ожиданий сотрудников реальной ситуации, отсутствие четкой стратегии профессионального развития.

Поддержка профессиональной идентичности может осуществляться путём признания заслуг работников, повышения их социального статуса и создания возможностей для самореализации [4].

Следующие важные моменты, это организационная культура и психологический климат. Организационная культура учреждений культуры должна способствовать: поддержанию доверия между сотрудниками, формированию атмосферы взаимопомощи, внедрению гибких методов управления. А психологический климат влияет на эмоциональное состояние сотрудников и их продуктивность. Благоприятный климат включает открытую коммуникацию между сотрудниками и руководством, отсутствие дискриминации и конфликтов, поддержку инициатив и творчества. Создание благоприятного климата требует от руководства активного участия в решении проблем коллектива и развития внутренних коммуникаций [5].

Также следует подчеркнуть, что существуют профессиональные рекомендации по улучшению психологических условий труда. Для повышения эффективности работы сотрудников учреждений культуры, необходимо разработать и внедрить комплекс мер, направленных на улучшение психологического климата, увеличение мотивации, развитие эмоциональной устойчивости и создание возможностей для профессионального самовыражения. Все предложенные подходы ориентированы на создание комфортной и продуктивной рабочей среды, что, в свою очередь, способствует росту удовлетворённости работой и повышению производительности. Рассмотрим эти рекомендации более детально.

4. Организация психологической поддержки. Введение должностей корпоративных психологов. Наличие профессионального психолога, работающего в учреждении, позволяет решать широкий спектр задач, таких как диагностика уровня стресса, помощь в решении личных и рабочих конфликтов, профилактика выгорания. Психолог должен проводить консультации с сотрудниками и обеспечивать систематическую работу по поддержанию их эмоционального здоровья. А проведение регулярных тренингов по личностному развитию, на которых сотрудникам предоставляются инструменты для работы с эмоциональными и психологическими трудностями, способствуют их самосознанию и стрессоустойчивости. Темы таких тренингов могут включать управление эмоциями, развитие коммуникативных навыков, повышение уверенности в себе и другие аспекты личностного роста.



5. Развитие системы нематериального стимулирования. Внедрение систем признания заслуг. Это могут быть как официальные награды и дипломы, так и неформальные формы признания, например, публичное выражение благодарности или выделение сотрудников месяца. Признание успехов способствует формированию положительного отношения к работе и улучшению командного духа.

А также, создание возможностей для профессионального самовыражения. В учреждениях культуры сотрудники часто стремятся реализовать свои творческие амбиции. Предоставление им возможностей для самовыражения посредством участия в культурных проектах, выставках, фестивалях, а также в организации внутренних культурных мероприятий стимулирует их творческий потенциал и поддерживает мотивацию.

6. Улучшение условий труда. Условия труда имеют большое значение для повышения продуктивности сотрудников и их психологического комфорта. Важно создать такие условия, которые будут способствовать не только удобству, но и эффективности работы. Внедрение гибких графиков работы. В учреждениях культуры график работы может быть нерегулярным из-за подготовки мероприятий, репетиций, выставок и других творческих процессов. Внедрение гибкого графика позволяет сотрудникам лучше адаптироваться к меняющимся условиям, а также обеспечивает баланс между личной и профессиональной жизнью. Возможность работать по гибкому графику помогает снизить уровень стресса и повысить продуктивность. А участие в значимых культурных проектах, стажировках, форумах и конкурсах дает сотрудникам уникальные возможности для профессионального роста и обмена опытом. Это не только повышает их квалификацию, но и помогает почувствовать свою значимость в более широком контексте культурной среды.

7. Формирование культуры обратной связи. Создание эффективной системы обратной связи является важным инструментом для формирования доверительных отношений между руководством и сотрудниками, а также для выявления и устранения проблем на ранних этапах. Регулярная обратная связь помогает повысить уровень вовлеченности сотрудников и способствует улучшению организационной культуры. Периодические анонимные опросы и анкетирование позволяют выявить проблемные зоны в организации, узнать мнение сотрудников о качестве работы, уровне стресса, удовлетворенности условиями труда. Полученные данные помогают руководству оперативно реагировать на возникающие проблемы и корректировать рабочие стратегии.

Важным аспектом является организация системы обсуждения и принятия решений на основе коллективного мнения. Проведение открытых собраний и обсуждений с участием сотрудников способствует созданию атмосферы доверия и открытости. Важно, чтобы руководство не только информировало сотрудников о принятых решениях, но и активно привлекало их к процессу, принимая во внимание их мнения и предложения. Это позволяет сотрудникам ощущать свою значимость в принятии решений, что повышает их вовлеченность и мотивацию. В итоге, создание системы обратной связи способствует формированию коллективной ответственности и увеличению уровня удовлетворенности работой [6].

В заключение можно сказать, что эффективность профессиональной деятельности сотрудников учреждений культуры в значительной степени определяется рядом психологических факторов, таких как мотивация, профессиональная идентичность, эмоциональная устойчивость и организационная культура. Эти факторы взаимодействуют друг с другом, формируя основу для продуктивной работы и высокого качества предоставляемых услуг. Оптимизация психологических условий в учреждениях культуры оказывает комплексное влияние на сотрудников, повышая их удовлетворённость, мотивацию и способность справляться с профессиональными вызовами. В свою очередь, это способствует повышению общей производительности труда, улучшению качества культурных и образовательных услуг, а также укреплению репутации учреждения.



Реализация предложенных рекомендаций, таких как внедрение психологической поддержки, развитие системы нематериального стимулирования, улучшение условий труда и формирование культуры обратной связи, поможет создать благоприятную психологическую среду. Это обеспечит устойчивость и конкурентоспособность учреждений культуры, а также сделает их более привлекательными для высококвалифицированных специалистов, стремящихся к профессиональному развитию. В конечном счете, улучшение психологических условий работы положительно скажется на качестве и эффективности культурного обслуживания, способствуя развитию общества в целом.

Библиографические ссылки

1. Юрьев, В. М., Савельев, Д. П. Психология и культура / Современные подходы к поддержке сотрудников в учреждениях культуры, 2022. – Том 7. № 2. – 18–25 с. – Текст: непосредственный.
2. Апанасенко, А. А. Психология профессиональной деятельности. – Москва: Юрайт, 2020. – 324 с. – Текст: непосредственный.
3. Васильева, Е. А. Эмоциональное выгорание: теория и практика управления. - Санкт-Петербург: Питер, 2018. – 256 с. – Текст: непосредственный.
4. Дубровина, И. В., Приходько, Н. Н. Психология профессиональной идентичности / Вопросы психологии, 2020. – Том 66. № 6. – 89–96 с. Текст: непосредственный.
5. Соколова, Е. Т. Психология управления в учреждениях культуры. – Екатеринбург: Уральский университет, 2018. – 288 с. – Текст: непосредственный.
6. Воронова, Т. Ю. Организационная культура: психологические аспекты / Психология труда, 2019. – №3(45). – 45–52 с. – Текст: непосредственный.

© Рыбакова Я.В., Пискорская С.Ю., 2024



РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О. В. Середняя

магистрант 1 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: olyaserednyaya21@gmail.com

С. Ю. Пискорская

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: piskorskaya1@rambler.ru

Статья посвящена влиянию эмоционального интеллекта на профессиональную деятельность человека. Акцентируется внимание на том, что для успешного продвижения по карьерной лестнице необходимо понимать собственные эмоции и чувства других людей.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, профессиональная деятельность, восприятие, чувства, разум.

The article is devoted to the influence of emotional intelligence on a person's professional activity. Attention is focused on the fact that in order to successfully move up the career ladder, it is necessary to understand one's own emotions and the feelings of other people.

Keywords: emotional intelligence, professional activity, perception, feelings, mind.

Эмоциональный интеллект – это способность человека понимать свои и чужие эмоции, управлять ими и использовать данную информацию для решения проблем и адаптации к различным ситуациям. Эмоциональный интеллект является одним из видов интеллекта и тесно связан с социальным интеллектом, который определяет способность понимать и влиять на других людей [1].

Цель исследования – анализ влияния эмоционального интеллекта на формирование и проявление профессиональной компетентности специалистов.

Материалами исследования послужили произведения публицистики и научной периодики.

Актуальность исследования – в современном мире, где социально-экономические изменения требуют быстрой адаптации и эффективных реакций на возникающие задачи, осознание и понимание собственных эмоций и чувств окружающих становится ключевым фактором достижения успеха в профессиональной деятельности.

Эмоции и разум – различные, но не противоположные понятия. Сейчас их взаимосвязь очевидна. Однако ранее они были рассмотрены лишь отдельно друг от друга. Впервые изучение проблемы эмоционально-когнитивного взаимодействия зародилось в период античности. В эту эпоху философы и ученые исследовали эмоции и разум как отдельные, независимые друг от друга составляющие личности человека, подчеркивая доминирование разума над чувствами и эмоциями [2].

Спустя время, мнения ученых и философов разделились. Одни считали, что эмоции и разум не сопоставимы и не влияют друг на друга, ведь эмоции есть продукт разума, тогда как другие утверждали, что эмоции являются важной составляющей личности, поскольку именно они подкрепляют когнитивные процессы личности. Так, в учениях Сократа и Платона, говорится о том, что просвещенный разум должен полностью контролировать



разрушительное влияние эмоций. В данном высказывании наблюдается подчеркивание доминирования разума над эмоциями. По мнению Сократа, эмоции и чувства человека представляют собой преграду на пути познания истины.

История появления эмоционального интеллекта началась в 1988 году, когда израильский психолог Рувен Бар-Он представил термин «коэффициент эмоциональности» в виде аббревиатуры (EQ) [3]. Однако само определение «эмоциональный интеллект» появилось в 1990 году, когда американские профессора Дж. Мейер, П. Саловей и Д. Карузо определили его как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять собственные чувства, а также регулировать собственное состояние. С данного момента термин «эмоциональный интеллект» стал активно использоваться в научной литературе и получил признание среди исследователей.

Дж. Мейер, П. Саловей и Д. Карузо предложили свою модель эмоционального интеллекта, состоящую из четырех частей, каждая из которых включает определенные навыки, такие как:

- 1) восприятие эмоций – понимание собственных эмоций, определение эмоций других людей, считывание невербальных сигналов;
- 2) использование эмоций в когнитивной деятельности – объективная оценка событий, понимание своей и чужой мотивации, умение фокусировать внимание;
- 3) понимание эмоций – прогнозирование поведения людей на основании эмоций;
- 4) управление эмоциями – контроль своих эмоций, влияние на поведение окружающих, управление своими реакциями на события [4].

Предполагается, что человеком с высоким эмоциональным интеллектом считается тот, у кого хорошо развиты все четыре компонента рассмотренной модели. Для того чтобы стать обладателем высокого эмоционального интеллекта, необходимо развить эмпатию. Эмпатия – это способность понимать и разделять чувства другого человека. Она играет важную роль в развитии межличностных отношений, так как помогает устанавливать взаимопонимание и поддерживать связи с другими людьми [5]. Эмпатия включает в себя такие компоненты, как сопереживание и сочувствие. Сопереживание – это переживание тех же эмоций, что и другой человек, через отождествление с ним. Сочувствие же предполагает переживание собственных эмоций в связи с чувствами другого человека и реакцией на них.

Выделяют два типа эмпатии: эмоциональный и когнитивный. Эмоциональная эмпатия связана с непосредственным переживанием эмоций другого человека, в то время как когнитивная эмпатия основывается на интеллектуальном понимании чувств другого. Развитие эмпатии важно для успешной адаптации в обществе и установления гармоничных отношений с окружающими. Эмпатия помогает преодолевать барьеры в общении, понимать точку зрения другого человека и учитывать его чувства.

Как мы выяснили, эмоциональный интеллект представляет собой способность человека понимать и управлять своими эмоциями, а также распознавать и влиять на чувства окружающих. Безусловно, он играет важную роль и в профессиональной деятельности, так как помогает успешно взаимодействовать с коллегами, клиентами и партнерами.

Эмоциональный интеллект – ключевой фактор успеха во многих областях. Рассмотрим его влияние на различные сферы трудовой деятельности.

В бизнесе он способствует эффективному лидерству и построению крепких отношений с сотрудниками, повышая их мотивацию и продуктивность. Лидеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта способны чутко реагировать на эмоции и потребности сотрудников, создавать позитивную рабочую атмосферу и стимулировать мотивацию. Они также умеют эффективно разрешать конфликты и проявлять эмпатию, что способствует доверию в коллективе и достижению общих целей.

В образовании эмоциональный интеллект помогает преподавателям создавать благоприятную учебную среду и индивидуализировать подход к ученикам. Педагоги с



развитым эмоциональным интеллектом способны быстро и грамотно реагировать на эмоциональные ситуации, такие как, конфликты в классе или группе студентов, что повышает шансы на успешное освоение учебной программы

В медицине эмоциональный интеллект обеспечивает эмоциональную поддержку пациентов и укрепляет их доверие к доктору и клинике. Врачи и медсёстры с развитым эмоциональным интеллектом умеют слушать и понимать эмоциональные потребности пациентов, что способствует установлению доверительных отношений и повышению качества медицинской помощи.

В сфере маркетинга и обслуживания клиентов он позволяет лучше понимать потребности покупателя, а также выстраивать долгосрочные отношения с аудиторией. Специалисты с высоким уровнем эмоционального интеллекта способны устанавливать контакт с клиентами, создавать ощущение комфорта и удовлетворять их запросы.

Наконец, в искусстве и творчестве эмоциональный интеллект помогает деятелям выражать и передавать свои чувства, создавая произведения, вызывающие глубокий отклик у аудитории.

Развитый эмоциональный интеллект в профессиональной деятельности дает следующие преимущества:

- 1) точная передача информации – понимание своих эмоций и эмоций других людей позволяет точнее выражать свои мысли и чувства;
- 2) умение слушать и понимать – развитый эмоциональный интеллект помогает точно устанавливать эмоции собеседника, обращая внимание на тон голоса и язык тела;
- 3) разрешение конфликтов – способность понимать и разделять эмоции других людей помогает находить компромиссы и избегать недопониманий и конфликтных ситуаций;
- 4) управление стрессом – развитый эмоциональный интеллект позволяет лучше справляться с нестандартными ситуациями и сохранять концентрацию [6];
- 5) высокое качество выполнения задач – сотрудники с развитым эмоциональным интеллектом более эффективно справляются со своими обязанностями и стремятся к ответственному выполнению задач на высоком уровне;
- 6) создание крепких связей – развитый эмоциональный интеллект помогает устанавливать доверительные отношения с коллегами, делая работу более приятной и продуктивной;
- 7) сплоченность команды – развитый эмоциональный интеллект улучшает командную работу и помогает достигать общих целей, а также позволяет раскрыть в себе и других лидерские качества [7];
- 8) принятие решений – развитый эмоциональный интеллект помогает принимать более эффективные решения, оценивая риски и последствия;
- 9) создание позитивного климата – сотрудники с развитым эмоциональным интеллектом создают приятную атмосферу для клиентов, что приводит к увеличению продаж.

Таким образом, роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности высока. Его развитие крайне важно, поскольку благодаря нему повышается эффективность коммуникации, ускоряется решение проблем и снижается уровень стресса у сотрудников и руководства. Развитие эмоционального интеллекта помогает создать благоприятную рабочую атмосферу, укрепить отношения с коллегами и достичь лучших результатов в карьере.

Рассмотрим следующие способы повышения эмоционального интеллекта.

Ведение дневника эмоций. Данный способ предполагает регулярную запись собственных эмоций на протяжении дня с отметкой, что их вызвало, и какова была реакция на них. Такая техника позволяет лучше понять свои эмоциональные паттерны.



Получение обратной связи. Для того чтобы объективно оценить собственное поведение, необходим взгляд со стороны. Стоит попросить близких людей, друзей, родственников и коллег честно рассказать о поведении и эмоциональных реакция человека. Ему стоит быть открытым к критике и использовать ее для самосовершенствования [8].

Оценка своих сильных и слабых сторон. Принятие собственных недочетов – первый шаг к их преодолению. Осознав их, стоит сфокусироваться на областях, требующих развития.

Управление стрессом. Развитие техник управления стрессом, таких как глубокое дыхание, йога, прогулки на природе или занятия спортом позволяют не совершать необдуманных поступков и сохранять эмоциональную стабильность. Навык справляться с негативными эмоциями полезен как в личной жизни, так и в работе.

Постановка реалистичных целей. Стоит избегать перфекционизма и трезво оценивать свои способности. Это поможет снизить уровень стресса на работе и повысить уверенность.

Активное слушание. Необходимо внимательно слушать собеседника, не перебивая и стараясь понять его точку зрения.

Эмпатия. Для развития эмпатии нужно постараться поставить себя на место другого человека, понять его чувства и мотивы.

Повышение эмоционального интеллекта – это непрерывный процесс, требующий самодисциплины и постоянной работы над собой. Развивая его, человек улучшает качество жизни, достигает большего успеха в работе и строит более крепкие и гармоничные отношения с окружающими.

Таким образом, роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности заключается в том, что он помогает лучше понимать свои и чужие эмоции, управлять ими, что способствует эффективному общению, формированию лидерских качеств, разрешению конфликтов и созданию положительной рабочей атмосферы. Развитие эмоционального интеллекта важно для успешной карьеры в различных сферах трудовой деятельности, например, таких как бизнес, образование, медицина, маркетинг и искусство.

Библиографические ссылки

1. Эмоциональный интеллект: как научиться понимать свои и чужие эмоции // РБК Тренды URL: <https://trends-rbcru.turbopages.org/turbo/trends.rbc.ru/s/trends/education/5ed67acf9a79470d60d8af28> (дата обращения: 02.11.2024). – Текст: электронный.
2. Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта // Вопросы психологии. 2007. № 5. С. 57 - 65 – Текст: непосредственный.
3. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования. 2004. – 176 с. – Текст: непосредственный.
4. Сергиенко Е. А., Ветрова И. И. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо. Эмоциональный Интеллект (MSCEIT v. 2.0) русскоязычная версия. М.: 2010. 176 с. . – Текст: непосредственный.
5. Зачем и как развивать эмпатию // Медиа нетологии. URL: <https://netology.ru/blog/08-2023-empathy> (дата обращения: 04.11.2024). – Текст: электронный.
6. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: теория, измерение, исследования. 2004. – 176 с. – Текст: непосредственный.
7. Живица О. В. Лидерство // учебное пособие для студентов высших учебных заведений. 2017. – 189 с. – Текст: непосредственный.



8. Что такое эмоциональный интеллект и как его развить // Skillbox Media [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/growth/chto-takoe-emotsionalnyy-intellekt-i-kak-ego-razvit/?ysclid=m36uodxtyr322950294> (дата обращения: 02.11.2024). – Текст: электронный.

© Середняя О.В., Пискорская С.Ю., 2024



БУЛЛИНГ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: СУЩНОСТЬ, ПРИЧИНЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ

А. Р. Таюпова

студент 3 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия

Д. Н. Девятловский

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия
E-mail: devyatlovskiy@mail.ru

В данной статье авторами рассматривается сущность и содержание понятия «буллинг на рабочем месте» как социально-психологического явления. Проводится анализ причин и механизмов возникновения агрессии на рабочем месте, которая может привести к длительному и разрушительному буллингу. Также даются рекомендации для сотрудников по защите от буллинга на рабочем месте.

Ключевые слова: буллинг на рабочем месте, оскорбления, унижения, угрозы, создания неблагоприятных условий для работы.

In this article, the authors consider the essence and content of the concept of "bullying in the workplace" as a socio-psychological phenomenon. The types of bullying, its causes and consequences are considered. Recommendations are also given for colleagues on protection against bullying in the workplace.

Keywords: bullying in the workplace, insults, humiliation, threats, creating unfavorable working conditions

Буллинг на рабочем месте – это систематическое и намеренное причинение психических страданий на рабочем месте в форме оскорблений, унижений, угроз, игнорирования или создания неблагоприятных условий для работы [2].

Буллинг на работе может проявиться в следующем виде:

- постоянные оскорбления или критика без объективных причин;
- распространение слухов или ложной информации о сотруднике;
- игнорирование или исключение из важных разговоров и встреч;
- создание таких условий, при которых сотруднику сложно выполнять свою работу (например, чрезмерное количество задач, намеренно заниженные оценки его труда).

Учёные в области социологии и психологии считают, что явление притеснения на рабочем месте сложно само по себе, поскольку в отличие от типичных ситуаций жестокого обращения данный тип агрессии часто возникает в рамках принятых правил [3].

Моральное и психологическое давление на сотрудника, известное как буллинг, преследует цель – вынудить его уволиться или существенно снизить его влияние в коллективе. Это не просто конфликт – это систематическое, целенаправленное унижение, оскорбление и подрыв профессиональной репутации жертвы. Зачастую, буллинг маскируется под обычные рабочие ситуации, что затрудняет его выявление и пресечение. Однако, корни этого явления уходят глубоко в нездоровую атмосферу внутри организации, являясь следствием накопившегося внутреннего напряжения. Это напряжение – пороховая бочка, которая может взорваться в любой момент, спровоцировав цепную реакцию негативных событий, в центре которой окажется жертва буллинга. Истоки этого напряжения многообразны и зачастую скрыты под слоем внешнего благополучия. Одна из ключевых



причин – неясность стратегических целей и задач компании. Когда сотрудники не понимают, к чему они стремятся, возникает чувство неопределенности и тревоги, что питает почву для межличностных конфликтов и агрессии. В таких условиях, конкуренция за внимание руководства и ограниченные ресурсы обостряется, выливаясь в скрытую или явную борьбу за выживание. Неравномерное распределение обязанностей и непрозрачная система оценки эффективности также играют огромную роль. Если один сотрудник постоянно перегружен, а другой бездельничает, это порождает зависть, недовольство и стремление выместить негативные эмоции на того, кто кажется более "успешным". Аналогично, постоянные изменения в структуре работы, "перетасовка" задач и профессиональной нагрузки, лишают сотрудников чувства стабильности и безопасности, создавая атмосферу хаоса и непредсказуемости. Это приводит к стрессу и повышает вероятность возникновения буллинга.

Систематическая уравниловка в оплате труда, невзирая на квалификацию и объем выполненной работы, также провоцирует негативные эмоции. Сотрудники, которые работают больше и эффективнее, чувствуют себя обманутыми, что может привести к открытой конфронтации или скрытому саботажу. Неприятие инакомыслящих, стремление к единомыслию и подавлению индивидуальности являются еще одним важным фактором. Организации, где нет места дискуссиям и критическому мышлению, становятся рассадниками интриг и скрытой агрессии. Попустительское отношение руководства к сплетням, интригам и закулисным играм – это прямой путь к созданию токсичной среды. Если руководители не реагируют на проявления буллинга или даже поощряют их, это создает ощущение безнаказанности и стимулирует дальнейшее ухудшение ситуации. Нерациональное устройство информационных потоков, скрытая информация и расплывчатые границы ответственности способствуют недопониманию, слухам и усиливают напряженность в коллективе. Все это создает благодатную почву для возникновения буллинга, который может разрушить команду и нанести серьезный ущерб репутации компании. Предотвращение буллинга требует комплексного подхода, включающего прозрачную систему управления, ясную постановку задач, справедливую систему оценки труда, открытую коммуникацию и нулевую толерантность к проявлениям агрессии и дискриминации. Кроме того, важно обеспечить сотрудникам доступ к профессиональной психологической поддержке и развитию навыков конфликтного разрешения.

Между конфликтом и моббингом на рабочем месте существует тонкая грань. Рабочее место – это не только источник дохода, но и среда, в которой мы проводим значительную часть своей жизни. Именно здесь, в стенах офиса или цеха, могут зарождаться и разрастаться конфликты, способные перерасти в настоящую эмоциональную травлю – моббинг. Эта статья посвящена анализу причин и механизмов возникновения агрессии на рабочем месте, которая может привести к длительному и разрушительному буллингу.

Важно понимать, что буллинг – это не просто единичный акт агрессии, а систематическое, целенаправленное преследование, направленное на унижение и подавление личности. Даже единичный конфликт, подпитанный накопившимся напряжением в коллективе, может стать катализатором для начала травли. Давайте разберем предпосылки, как со стороны потенциальной жертвы, так и со стороны агрессоров.

Факторы, повышающие риск стать жертвой буллинга:

- конкуренция с авторитетом: отклонение от негласных правил и норм поведения, установленных в коллективе, особенно если это идёт вразрез с желаниями руководства или влиятельных сотрудников, может стать причиной агрессии. Это касается как профессиональных навыков и методов работы, так и стиля общения и поведения вне работы;
- жертвенный стиль поведения: пассивность, чрезмерная скромность, склонность к самокритике и жалобам могут быть восприняты как слабость и послужить поводом для



нападок. Однако, это вовсе не означает, что активные и уверенные в себе люди застрахованы от буллинга;

- неприятие навязываемого стиля поведения: отказ следовать неформальным правилам, принятым в коллективе, может вызвать негативную реакцию, особенно если эти правила противоречат моральным принципам или законодательству.

- Факторы, повышающие риск возникновения буллинга со стороны агрессоров:

- зависть: успехи коллеги, будь то профессиональные достижения или личные обстоятельства, могут стать причиной зависти и желания унижить успешного человека;

- желание унижить: некоторые люди получают удовлетворение от унижения других, используя это как способ самоутверждения или развлечения. В некоторых случаях это может быть проявлением самоуничтожения, когда агрессор вымещает свою неудовлетворенность на окружающих.

- стремление к подчинению: попытка установить контроль и доминирование над коллегой может стать причиной целенаправленного буллинга.

Миф о том, что жертвой моббинга может стать только слабый и неуверенный в себе человек, не соответствует действительности. Практика показывает, что буллинг может затронуть любого сотрудника, независимо от его личностных качеств. Молодые, успешные, опытные специалисты – все они находятся в зоне риска. Зависть к молодому и удачливому коллеге, страх перед потерей авторитета у более опытных сотрудников, неприятие начальством – все эти факторы могут спровоцировать травлю. Даже "посвящение" в коллектив, выражающееся в кратковременном давлении, может перерасти в систематический буллинг. Излишняя самоуверенность, хвастовство, постоянные жалобы, игнорирование корпоративных мероприятий также могут стать поводом для нападок.

Мировые психологи и социологи к последствиям буллинга относят снижение работоспособности, понижение уровня организационной культуры и морального духа. Возможные последствия для объектов (жертв) проявляются в виде нервного срыва, психических травм, соматических заболеваний на почве длительного стресса, снижения самооценки, комплекса неполноценности. Объект травли каждую минуту ждёт подвоха, подставы, нападения со стороны непосредственного начальника или со стороны коллег, активно включающихся в «горизонтальный» моббинг. Его результатом может быть не только невроз, но и инфаркт, инсульт и даже суицид (самоубийство) [1].

Если трудовой коллектив сталкивается с буллингом, это определённый диагноз в отношении управления персоналом. А если буллинг спровоцирован и подогревается руководителем подразделения, решающим свои личные задачи путём боссинга, то работодателю стоит задуматься об эффективности проводимой в организации кадровой политики.

Буллинг может продолжать своё существование ровно столько, сколько ему позволяет. Это означает, что производственные конфликты, приобретшие форму боссинга и моббинга, должны решаться при непосредственном участии руководителя организации.

В психологических исследованиях выделяют три возможных варианта развития управленческой ситуации [4]:

- 1) руководство организации игнорирует существование буллинга в подразделениях. Такое игнорирование, скорее всего, приведёт к последней стадии развития трудового коллектива, обозначаемой как «пауки в банке» – когда каждый хочет добиться своей цели за счёт всех остальных. Это уже угрожающая стадия распада коллектива; кроме «надоевшей» работы, членов такого коллектива ничто не объединяет;

- 2) руководство, сохраняя «честь мундира», оказывает поддержку деструктивному поведению начальника подразделения, что способствует дальнейшему развитию буллинга. Неадекватные управленческие действия неизбежно приведут к ухудшению климата в подразделении, что не способствует успешной работе организации;



3) руководство организации принимает все меры, чтобы избавить и защитить сотрудников от возникновения буллинга. Специалисты признают, что это достаточно сложная задача, так как «зачинщик» находит множество доводов «за».

Точной статистики распространённости буллинга на рабочем месте нет, поскольку исследований в этой области проводится мало. Кроме того, в них нет терминологического единообразия. Следует помнить, что многие предпочитают скрывать, что их травят или изводят на работе.

Предотвратить буллинг во многих случаях невозможно, так как причинно-следственная связь между поступками потенциальной жертвы и последующей «травлей» не очевидна. Однако, если вы подверглись буллингу, во-первых, создавайте иллюзию игнорирования с вашей стороны всех попыток вас запугать, обидеть. Без психологического эффекта мотивация у организаторов моббинга продолжать его пропадает. Во-вторых, выявите лидера буллинга и дискредитируйте его всеми возможными средствами. Дискредитация лидера или даже попытки такой дискредитации позволят прекратить травлю из-за социального самосохранения. Если не представляется возможным дискредитировать лидера – дискредитируйте самого социально слабого участника буллинга. Это переключит группу на него и одновременно продемонстрирует другим участникам буллинга опасность действий против вас.

Буллинг – это серьёзная проблема, которая негативно влияет на психологическое и физическое здоровье жертвы, а также на эффективность работы всего коллектива. Понимание причин и механизмов возникновения агрессии на рабочем месте – первый шаг к ее предотвращению. Профилактика буллинга требует комплексного подхода, включающего создание здорового корпоративного климата, развитие коммуникативных навыков сотрудников и эффективную систему реагирования на проявления агрессии и насилия. Важно помнить, что молчание – не выход. Обращение за помощью к специалистам или руководству является необходимым шагом для защиты своих прав и благополучия.

Библиографические ссылки

1. Далсегг, А.Д., Вессе, И.О. На крючке: как разорвать круг нездоровых отношений. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 274 с.
2. Дружилов, С.А. Психология выживания в современном мире. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2012. – 300 с.
3. Дружилов, С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С.А. Дружилов// Психологические исследования. – 2011. – № 3 (17) – С. 27-31.
4. Томарева, И. Г., Марянина, Л. А., Аршинова, О. П. Сравнительный анализ практик буллинга на рабочем месте в России, Германии и США // Коммуникология. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-praktik-bullinga-na-rabochem-meste-v-rossii-germanii-i-ssha> (дата обращения: 13.11.2024).

© Таюпова А.Р., Девятловский Д.Н., 2024



ЭРГОНОМИКА РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА

Г. М. Цуцкарев

студент 3 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: german17082004@gmail.com

И. В. Гудовский

доцент, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия
E-mail: igud@mail.ru

В статье рассматриваются понятие эргономики и рабочего пространства, их взаимосвязанность. Так же в статье перечисляются действия рекомендательного характера для организации личного рабочего места.

Ключевые слова: эргономика, рабочее пространство, рабочее место.

The article discusses the concept of ergonomics and workspace, their interconnectedness. The article also lists actions of a recommendatory nature for the organization of a personal workplace.

Keywords: ergonomics, workspace, workplace.

В современном мире, где большинство людей проводит значительное количество времени на работе, создание комфортной и эффективной рабочей среды становится приоритетной задачей для работодателей и сотрудников. Эргономика рабочего пространства играет ключевую роль в повышении продуктивности, снижении уровня стресса и предотвращении физических заболеваний. Однако эффективная организация рабочего места включает не только физические аспекты – такие как правильная установка мебели и использование технологий, но и психологические рекомендации, которые способствуют улучшению психоэмоционального состояния работников. В данном материале мы рассмотрим, как эргономика и психология взаимодействуют в контексте создания оптимального рабочего пространства, а также предложим практические рекомендации для организации комфортного и вдохновляющего рабочего места.

В целом, эргономика – это наука о том, как организовать пространство, обеспечивающее комфортные условия для физического и психологического состояния человека [4]. Принципы эргономики используются при обустройстве домов, мест отдыха и игровых площадок, рабочих и учебных помещений. Дизайнеры учитывают правила эргономики при проектировании объектов различного назначения, в результате чего получается по-настоящему комфортный и удобный интерьер.

Эргономика включает в себя несколько ключевых аспектов, направленных на создание безопасной, комфортной и эффективной рабочей среды [4]. Вот основные из них:

1. **Физическая эргономика:** исследует, как тело человека взаимодействует с рабочими местами и инструментами. Это включает правильный выбор мебели (столы, стулья), организацию рабочего пространства (высота стола, угол наклона экрана) и минимизацию физических нагрузок на тело (правильные позы, использование подставок и т.д.).
2. **Когнитивная эргономика:** изучает, как информация воспринимается, обрабатывается и хранится человеком. Важные аспекты включают удобство интерфейсов,



читабельность информации и оптимизацию рабочих процессов, чтобы уменьшить когнитивную нагрузку на работников.

3. Организационная эргономика: рассматривает влияние социальных и организационных факторов на производительность и удовлетворенность работой. Это может включать структуру команды, распределение ролей и обязанностей, а также создание поддерживающей рабочей культуры.

4. Психологическая эргономика: исследует влияние психоэмоционального состояния на производительность и здоровье. Сюда входят такие аспекты, как создание благоприятной атмосферы в офисе, управление стрессом и развитие командного духа.

5. Акустическая эргономика: анализирует уровень шума на рабочем месте и его влияние на концентрацию и продуктивность. Важно выбирать акустически комфортные материалы и планировать пространство так, чтобы минимизировать шумовые помехи.

6. Эргономика освещения: обращает внимание на использование естественного и искусственного света для создания комфортной рабочей среды. Правильное освещение может снизить усталость глаз и повысить общую работоспособность.

Эти аспекты вместе способствуют формированию более безопасного, здорового и продуктивного рабочего пространства, что, в свою очередь, положительно сказывается на работе сотрудников и достижениям компании.

Рабочее пространство – та часть функционального помещения, в которой происходит трудовая деятельность человека [3]. Характеризуется доступностью органов управления, их расположением и видимостью. Рабочее пространство - это часть помещения, в которой работник может выполнять трудовые действия, не переходя с места на место или иным образом меняя положение тела.

Рабочее пространство для рядового сотрудника может варьироваться в зависимости от типа компании, ее культуры и специфики работы. Однако в целом оно включает несколько ключевых компонентов:

1. Физическое пространство:
 - Стол и стул: Удобная мебель, которая способствует работе, имеет значение для комфорта и продуктивности.
 - Компьютер и техника: Современные компьютеры, принтеры, сканеры и другие устройства, необходимые для выполнения рабочих задач.
 - Хранение: Пеналы, шкафы или полки для личных вещей и документов.
 - Пространство для общения: Зоны для совещаний, переговорные комнаты или уютные места для неформального общения.
2. Качество окружающей среды:
 - Освещение: Хорошее естественное и искусственное освещение важно для снижения усталости глаз.
 - Температура и вентиляция: Комфортные условия для работы способствуют повышению эффективности.
 - Звуковая среда: уровень шума может влиять на концентрацию, поэтому важно учитывать акустику.
3. Технологическое обеспечение:
 - Программное обеспечение: Доступ к необходимым программам и платформам для выполнения ежедневных задач.
 - Интернет и связь: Быстрый и стабильный интернет для бесперебойной работы.
4. Культура и атмосфера:
 - Коллеги: Взаимодействие с другими сотрудниками, командная работа и корпоративная культура создают комфортную рабочую атмосферу.
 - Обратная связь: Возможность получать отзывы от руководства и коллег по работе.



- Возможности для роста: Программы обучения и профессионального развития, которые помогают сотрудникам развивать свои навыки.

5. Элементы личного комфорта:

- Декор: Личные вещи, фотографии, предметы, которые делают пространство более уютным и индивидуальным.

- Зоны отдыха: Места, где сотрудники могут перерываться и расслабляться в перерывах.

Психологический и физический комфорт на работе очень важен. От окружающей обстановки во многом зависит, смогут ли сотрудники сосредоточиться на работе и как долго они смогут выполнять свои задачи без усталости. Правильная эргономика на рабочем месте может значительно повысить производительность и эффективность сотрудников.

Как мы устроим своё рабочее пространство, так и определяется уровень нашей продуктивности и эмоционального благополучия. Элементы дизайна, которые мы выбираем, оказывают значительное воздействие на наше настроение, способность сосредоточиться, стремление к достижению и в целом на то, насколько наше время и усилия будут использованы эффективно. Умышленное создание уютного и функционального пространства способно не только увеличить комфорт, но и снизить уровень стресса, положительно влияя на наше эмоциональное состояние. В данной публикации мы погрузимся в детали того, как разные элементы организации рабочего места влияют на наш психологический быт, и предложим практические рекомендации по созданию идеального рабочего места.[3]

Правильное расположение и оформление рабочего места – ключ к комфорту и безопасности. Оптимальная организация рабочей зоны позволяет избежать физических болей и повреждений, что положительно отражается на эмоциональном благополучии работника.

Старт на пути к улучшению рабочей эргономики – это создание удобной и функциональной рабочей среды. Все инструменты и материалы должны быть доступны и находиться в зоне легкого доступа. Только грамотное решение эргономических задач способно предотвратить неприятные ощущения, боли и усталость, которые могут возникнуть в процессе долговременной работы. Рассмотрим эргономические аспекты для организации комфортного рабочего места:

1. Кресло и стол: Выбор комфортного кресла с поддержкой спины и стола, который можно регулировать по высоте, обеспечит отсутствие болей в позвоночнике и шее. Важно учесть возможность регулировки высоты кресла, наклона спинки и наличие подлокотников. Стол должен предоставлять достаточно пространства для всех необходимых инструментов, при этом не занимать лишнего места.

2. Монитор: Установка монитор на уровень глаз помогает избежать излишнего физического влияния на шейный отдел. Рекомендуемое многими специалистами расстояние от глаз до экрана составляет примерно 50-70 см. При использовании нескольких мониторов, важным аспектом будет являться их симметричное расположения относительно друг друга, при одинаковом расположении по высоте

3. Вспомогательные устройства. Рекомендуются располагать клавиатуру и мышь на удобной высоте, во избежание нагрузки на запястья. Эргономичным моделям, которые поддерживают естественное положение рук, отдается большее предпочтение. Подставка для запястий может помочь снизить утомление и предотвратить развитие туннельного синдрома.

Представьте, что вы проводите целый день на неприемлемо неудобном стуле. К вечеру у вас начинается боль в позвоночнике, вы чувствуете усталость и раздражение. Теперь подумайте о том, что у вас есть надежное кресло с поддержкой спины. Вы находитесь в полном комфорте и спокойно можете сконцентрироваться на рабочих задачах, не отвлекаясь



на дискомфорт. Кроме того, если ваш экран находится слишком низко или высоко, вы можете испытывать дискомфорт в шее и плечах. Правильное позиционирование монитора поможет избежать этих неприятностей и значительно улучшит ваше самочувствие

Использование различных оттенков является эффективным способом придания современному интерьеру особого стиля. Цвет не только влияет на визуальное восприятие, но также способствует созданию комфортных условий для жизни в домашнем пространстве.

Цвета подразделяются на теплые, холодные и нейтральные. К теплой гамме относятся оттенки красного, оранжевого, желтого и их комбинации. Холодные цвета включают в себя разнообразные оттенки синего, фиолетового и зеленого. Белый и серый считаются нейтральными цветами, которые могут разбавить яркие цвета в палитре. Помещения, окрашенные в теплые оттенки, создают атмосферу уюта и радушия. В то время как интерьеры в холодных тонах визуально расширяют пространство и приятно охлаждают в жару. Яркие цвета стимулируют нервную систему и могут вдохновить на активные действия.[1]

Рассматривая вопрос о воздействии цветовых оттенков, обратим внимание на самые удачные из них:

1. Синий: способствует концентрации и умиротворению. Этот оттенок часто применяется в офисах и учебных учреждениях, так как он помогает сфокусироваться и снижает уровень беспокойства.

2. Зеленый: успокаивает и помогает снизить уровень стресса. Зеленый цвет ассоциируется с природой и гармонией, что делает его отличным выбором для рабочего пространства.

3. Желтый: стимулирует креативность и позитивное мышление. Желтый цвет может помочь вам почувствовать себя более энергичным и мотивированным, что особенно полезно для творческих профессий.

Воздействие освещения остается не мало важным фактором в организации рабочего пространства. Так, естественный свет, повышает настроение и производительность. Старайтесь размещать рабочее место рядом с окном, чтобы получать максимальное количество естественного света. Это поможет вам чувствовать себя бодрее и улучшит ваше общее самочувствие. Искусственное освещение должно быть достаточно ярким, чтобы не утомлять глаза, но не слишком ярким, чтобы не вызывать дискомфорт. Используйте лампы с регулируемой яркостью и цветовой температурой, чтобы создать оптимальные условия для работы.

Недостаточное количество света на рабочем месте может вызвать сонливость и снизить продуктивность. Увеличение количества естественного или яркого искусственного света может улучшить настроение и повысить продуктивность. Кроме того, если стены офиса окрашены в нейтральные или холодные цвета, они могут казаться однообразными и скучными. Добавление ярких акцентов и использование теплых цветов может создать более приятную и стимулирующую обстановку.

Пространственная структура рабочего места также играет важную роль в психологическом благополучии. Сочетание элементов, отражающих вашу личность и интересы, может значительно обогатить рабочую обстановку. Фотографии, вдохновляющие цитаты, комнатные растения и произведения искусства могут создать уютную атмосферу и придать уникальность дизайну рабочего пространства. Чистое и организованное рабочее пространство улучшает концентрацию и снижает уровень стресса. Если вокруг вас беспорядок, вы будете отвлекаться и не сможете сосредоточиться. Важными аспектами рабочего пространства являются чистота и организация места работы. Они представляются следующим образом:



1. Чистота: Аккуратный стол помогает поддерживать рабочее пространство в порядке и снижает уровень стресса. Уделение лишь несколько минут в конце рабочего дня на уборку стимулирует дальнейшее рабочее время продуктивными результатами.

2. Организация: использование ящиков, полок и органайзеров для хранения документов и канцелярских принадлежностей. Предполагает быстрое нахождение всего необходимого во избежание беспорядка.

Последствия беспорядка можно выделить следующие:

1. Отвлечение внимания: Захламленное рабочее место может привести к рассеянности и снижению продуктивности. Если ваш стол завален бумагами и канцелярскими принадлежностями, вам будет трудно сосредоточиться на работе.

2. Стресс: Беспорядок может вызывать беспокойство и стресс. Чистое и аккуратное рабочее пространство создает самоконтроль и порядок, что положительно сказывается на психологическом состоянии.

Допустим, ваш стол завален бумагами и канцелярскими принадлежностями. Трудно найти то, что вам нужно, что вызывает разочарование и стресс. А теперь представьте, что ваш стол упорядочен. Вы сможете быстро найти то, что вам нужно, и почувствуете себя спокойным и сосредоточенным. Наличие системы хранения документов и других предметов также поможет вам оставаться организованным и избежать беспорядка.

Теперь, когда мы рассмотрели основные аспекты организации рабочего места, подведем итоги и дадим несколько практических советов:

3. Инвестируйте в удобную мебель: Выбирайте стулья и столы, которые способствуют правильной осанке и комфорту. Удобные стулья с поддержкой спины и регулируемые по высоте столы помогут предотвратить боли в спине и шее.

2 Уделите внимание освещению: увеличьте количество естественного света или используйте яркие лампы. Хорошее освещение улучшает настроение и повышает производительность труда.

3 используйте спокойные цвета: Выбирайте цветовую гамму, которая способствует концентрации внимания и снижает стресс. Цвета влияют на настроение и уровень энергии.

4 поддерживайте порядок на рабочем месте: регулярно убирайте рабочее пространство и используйте органайзеры для хранения вещей. Чистое и организованное рабочее пространство помогает повысить концентрацию и снизить уровень стресса.

5 создайте систему хранения: Используйте ящики, полки и органайзеры для хранения документов и канцелярских принадлежностей. Это поможет вам быстро находить то, что нужно, и уменьшит беспорядок.

6 Регулярно обновляйте рабочее пространство: регулярно просматривайте свое рабочее пространство и обновляйте его в соответствии с вашими текущими потребностями и предпочтениями. Это поможет вам оставаться мотивированными и продуктивными.

Организация рабочего пространства играет важную роль в повышении производительности и эффективности. Создание комфортной и организованной среды поможет снизить стресс, улучшить концентрацию и повысить общую производительность. Применяйте эти стратегии организации рабочего пространства, чтобы оптимизировать свою рабочую среду и добиться максимальной эффективности.

Библиографические ссылки:

1. Браэм Г. Психология цвета / Браэм Г. – Санкт-Петербург: Астрель, 2009 — 158 с.— Текст: Электронный.

2. Инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 245 с. – Текст: Электронный.



3. Шадура А. А. Эргономика рабочего пространства / Шадура А. А. – Екатеринбург: Издательские решения, 2023 – 30 с. – Текст: Электронный.
4. Шкиль, О. С. ОСНОВЫ ЭРГОНОМИКИ В ДИЗАЙНЕ СРЕДЫ ЧАСТЬ I / О. С. Шкиль – Благовещенск: АмГУ, 2010 – 164 с. – Текст: Электронный.
5. Одегов, Ю. Г. Эргономика : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, М. Н. Кулапов, В. Н. Сидорова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 157 с. – Текст : электронный

© Цуцкарев Г.М., Гудовский И.В., 2024

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ



Международная научно-практическая конференция

**«Актуальные проблемы
психологии труда:
теория и практика»**



ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТИРОВАННОСТИ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ

В. В. Амельченко

студент 2 курса, СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: lerchikamelchenko7@mail.ru

Е. А. Мухамедвалеева

доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия
E-mail: el.mail@mail.ru

Статья посвящена изучению проблемы адаптированности студентов к образовательному процессу вуза. В статье представлена характеристика критериев адаптированности, а также результаты практического исследования адаптированности студентов младших курсов.

Ключевые слова: студенты, адаптированность, группа, объективные критерии, субъективные критерии.

The article is devoted to the study of the problem of students' adaptation to the educational process of a university. The article presents characteristics of adaptation criteria, as well as the results of a practical study of the adaptability of junior year students.

Keywords: students, adaptability, group, objective criteria, subjective criteria.

Современное образование существует в условиях постоянных изменений, что требует от учебных коллективов высокой степени гибкости и способности к саморегуляции. Исследование адаптации студентов в учебных группах является ключевым не только для создания психологического комфорта и социальной гармонии внутри коллектива, но и для улучшения учебного процесса. В условиях глобализации и технологического прогресса понимание динамики взаимодействия студентов, их адаптации к новым условиям и формирования эффективных учебных групп становится особенно важным. Это позволяет не только снизить уровень стресса и конфликты, но и повысить качество образования и успехи студентов.

Концепция проблемы взаимодействия коллектива и личности в педагогике стала основой для исследований в области педагогики и психологии. Впоследствии этот подход был изучен такими педагогами, психологами и социологами, как К.К. Платонов, А.В. Петровский, В.В. Шпалинский, Л.И. Новикова Н.К. Гончаров, В.А. Сухомлинский, В.М. Бехтерев, и многими другими. В их работах подробно анализируются вопросы воспитания детей, организации учебного процесса в коллективе, а также процесс интеграции и развития личности в обществе.

А.С. Макаренко сделал значительный вклад в историю становления теории коллектива. Его концепция коллективного воспитания включает в себя принципы параллельного действия, ответственной зависимости, открытости и другие, которые способствуют развитию положительных человеческих качеств. А. С. Макаренко утверждает, что коллективом считается организованная группа людей, которая имеет общую социально значимую цель, согласованную с обществом, и объединяет всех своих членов.[1]



А.С. Макаренко стал одним из самых известных теоретиков, создавшим концепцию «воспитательного коллектива», наряду с Н.К. Крупской, П.П. Блонским, С.Т. Шацким, В.А. Сухомлинским, Ф.Г. Мелиховым, И.П. Ивановым и другими. В его теории учение о коллективе занимает ключевое место. Поэтому, когда педагоги обсуждают концепцию коллектива, как в нашей стране, так и за её пределами, это неизменно связано с личностью этого выдающегося педагога. Независимо от времени остаётся актуальным тот факт, что когда кто-то исследует вопросы коллектива, критикуя или поддерживая его роль в воспитании личности, он обращается к работам А.С. Макаренко.[2]

Труд А.С. Макаренко предлагает детальную методику поэтапного создания коллектива:

Первая стадия (педагог как субъект управления) — формирование коллектива. На этом этапе группа представляет собой цель воспитательных усилий педагога, который стремится трансформировать организационно оформленную группу в настоящий коллектив. Это означает создание социально-психологической общности, в которой отношения между учениками определяются содержанием их совместной деятельности, её целями, задачами и ценностями. В этом процессе педагог выступает как организатор коллектива, задавая все требования. Стадия считается завершённой, когда в коллективе сформировался актив, а ученики объединились на основе общей цели, совместной деятельности и структуры организации.

На второй стадии усиливается влияние активистов. Теперь они не только поддерживают требования педагога, но и сами начинают выдвигать свои ожидания к членам коллектива, основываясь на своих представлениях о том, что идет на пользу общему делу, а что, наоборот, вредит интересам группы. Если активисты способны правильно понять потребности коллектива, они становятся надёжными помощниками педагога. Работа с активом на данной стадии требует особого внимания со стороны учителя.

Для второй стадии характерна стабилизация структуры коллектива. В этот период он начинает функционировать как целостная система, в которой проявляются механизмы самоорганизации и саморегуляции. Коллектив начинает требовать от своих членов выполнения определённых норм поведения, при этом объём этих требований постепенно расширяется.

Таким образом, на этой стадии коллектив становится инструментом целенаправленного воспитания определённых качеств личности. Главная задача педагогов заключается в том, чтобы максимально использовать потенциал коллектива для решения тех задач, ради которых он был создан. Только на этом этапе коллектив достигает определённого уровня развития как субъекта воспитания, что позволяет целенаправленно использовать его для индивидуального роста каждого ученика.

Третья и последующие стадии обозначают период расцвета коллектива. На этих этапах проявляются особые качества, достигнутые ранее. Чтобы подчеркнуть уровень развития на этой стадии, достаточно отметить, что члены коллектива выдвигают более высокие требования к себе, чем к своим товарищам. Это уже свидетельствует о достигнутом уровне воспитанности, устойчивости взглядов, суждений и привычек. Если коллектив достигает этой стадии, он формирует целостную нравственную личность.

На данном этапе коллектив становится инструментом индивидуального развития каждого из своих участников. Общий опыт и согласованность оценок событий становятся основным признаком и наиболее характерной чертой коллектива на третьей стадии.

Акименко А.К. рассматривает адаптированность как процесс, в ходе которого личность приспосабливается к жизни в обществе, учитывая различные социальные требования, а также свои собственные потребности, цели и интересы. Понятие «адаптированность» также трактуется как уровень социального статуса и самооущения



человека, выражающиеся в степени удовлетворенности или неудовлетворенности собой и своей жизнью. [3]

Гречкина Л.Ю. утверждает, что процесс адаптированности следует рассматривать не как пассивное приспособление к условиям образовательной среды, а как активное взаимодействие личности с этой средой, в ходе которого происходит её развитие и совершенствование. [4]

Выделяют две группы критериев адаптированности: объективных и субъективных:

Объективными критериями являются:

- продуктивность выполнения задач (академическая успеваемость, уровень участия в различных формах общественной активности, научная работа);
- фактическое положение в коллективе;
- авторитет как социальная реальность, отражающая устойчивое признание членами группы значимости личности в определенной деятельности.

Субъективные критерии включают:

- удовлетворенность индивиду различными аспектами (деятельностью, обстановкой, окружением, коллективом) при нахождении в новой или изменившейся социальной среде;
- положительное восприятие различных аспектов деятельности и общения, а также себя самого (стремление к самосовершенствованию, желание самореализации, основные ценностные ориентации и их организация, отношение к риску, оценка собственных возможностей, эмоциональная стабильность личности) [5].

Для изучения объективных критериев адаптированности можно использовать следующие методы:

1. Анкеты и опросники: оценка академической успеваемости: сбор данных об оценках по предметам, а также о вовлечённости в научную работу и общественную активность; социальные опросники: для изучения фактического положения в коллективе можно использовать опросники, исследующие отношения в группе, уровень поддержки и включенности.

2. Метод наблюдения: наблюдение за студентами в учебной и неучебной активности (например, в группах, на занятиях, мероприятиях и т.д.). Это позволит увидеть, как они взаимодействуют с другими, каковы их роли в группе.

3. Анализ учебных документов: изучение экзаменационных результатов, отчётов о научной деятельности и участия в общественных мероприятиях. Эти документы содержат объективные данные об успеваемости и активности студентов.

4. Методы оценки лидерства и авторитета: применение шкал для оценки лидерских качеств и авторитета, основанных на самооценке и оценке со стороны однокурсников и преподавателей.

Таким образом, комбинируя различные методы исследования, можно получить полное представление об объективных критериях адаптированности студентов.

В практике исследований субъективных критериев можно применить различные методы и подходы:

1. Анкеты и опросники. Качественные опросники: анкеты для оценки удовлетворенности жизнью, учебным процессом и социальным окружением. Личностные опросники: тесты, такие как шкала самовосприятия, опросники стилей саморегуляции и преодоления трудностей для оценки стремления к самосовершенствованию и эмоциональной стабильности.

2. Фокус-группы: проведение фокус-групп, где студенты могут обсуждать свои переживания, удовлетворенность различными аспектами студенческой жизни и адаптации в коллективе.



3. Качественный анализ: анализ текстов (например, эссе или рефераты), где студенты описывают свои эмоции и переживания, связанные с адаптацией к новым условиям.

4. Тесты на оценку эмоционального интеллекта: использование опросников для анализа самоощущения студента, где будет оцениваться его способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями окружающих.

5. Методы визуализации: создание ментальных карт или визуальных схем, которые студенты могут использовать для оценки различных аспектов своей жизни и оценки удовлетворенности.

6. Методы самооценки: введение методик, позволяющих студентам оценить свои сильные стороны, слабости и ожидания от себя, чтобы понять их отношение к собственным возможностям и самореализации.

Комбинируя эти методы, мы сможем глубже понять субъективные критерии адаптированности студентов и их влияние на общую успешность в учебной и социальной среде.

Для оценки субъективных показателей адаптированности студентов к учебной группе и учебной деятельности была использована методика Т. Д. Дубовицкой и А. В. Крылова «Адаптированность студентов в вузе». Целью методики является: выявление студентов первокурсников, которые испытывают трудности в адаптации в группе и к учебной деятельности.

Исследование было проведено на базе СибГУ им. Решетнёва, в котором приняло участие 22 студента первого курса, направления «Психология трудовой деятельности».

Результаты опроса показали, что 60% (13 студентов) чувствуют себя комфортно в коллективе, в котором они находятся, и имеют положительные отношения с товарищами по учебе. Однако остальные 40% (9 студентов) выразили недовольство отсутствием понимания со стороны одногруппников и чувством исключения из общества. Эти студенты испытывают трудности в общении и часто ощущают себя одинокими в учебной среде.

Результаты позволяют предположить необходимость улучшения атмосферы в коллективе, активной работы над развитием взаимопонимания и поддержки между студентами. Подобные проблемы могут негативно сказываться на обучении и самочувствии студентов, поэтому важно предпринять меры для улучшения ситуации и создания более включающей и понимающей обстановки в учебном заведении. К числу таким мероприятий может относиться:

1. Проведение командных упражнений и тренингов. Это могут быть спортивные турниры, квесты, или мастер-классы, позволяющие студентам взаимодействовать и развивать навыки сотрудничества.

2. Формирование небольших групп, где студенты смогут делиться своими переживаниями, проблемами и успехами в учебе. Это создаст пространство для взаимопомощи и поддержки.

3. Введение в учебную программу курсов, направленных на развитие эмоционального интеллекта, навыков общения и разрешения конфликтов, что поможет студентам лучше понимать себя и окружающих.

4. Приглашение успешных выпускников или профессионалов из различных сфер, которые смогут вдохновить студентов на развитие и помочь расширить их горизонты.

5. Совместные образовательные проекты: Реализация проектов, которые объединяют студентов разных специальностей и способствуют сотрудничеству, например, междисциплинарные исследования.

Дальнейшее исследование можно продолжить в направлении изучения всего комплекса показателей адаптированности студентов и разработки системы мероприятий для преодоления трудностей адаптации в вузе.



Библиографические ссылки

1. Акименко А.К. Взаимосвязь представлений о лжи и стратегий поведения современной молодежи в процессе социально-психологической адаптации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2010. – №3. – стр. 56 – 61.
2. Викентьев И.Л. Макаренко А.С. и сознательное формирование коллектива. – М., 1985
3. Гречкина Л.Ю. Изучение процесса адаптации студентов вуза // Вестник Бурятского государственного университета. – 2017. – №1. – стр. 3 – 9.
4. Макаренко А. С. Сочинения: В 8-ми т. Т. 7. Москва: Педагогика, 1986. 440 с
5. Чернобай В.А. Социальная психология: серия «Среднее профессиональное образование». – Ростов н/Д: Феникс, 2007, 256 с.

© Амельченко В.В., Мухамедвалеева Е.А., 2024



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ СТУДЕНТОВ: ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДИКИ СТАТУСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ

Н. А. Дуденко

аспирант 1 курса, ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,
г. Красноярск, Россия
E-mail: dudenko220555@gmail.com

Н. С. Ливак

к. психол. н., доцент,
ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,
г. Красноярск, Россия
E-mail: nlivak@mail.ru

В статье рассматривается формирование профессиональной идентичности студентов как важнейшего аспекта подготовки квалифицированных специалистов. Приведён анализ теоретических подходов к изучению профессиональной идентичности, включая методику статусов профессиональной идентичности, разработанную А.А. Азбелем и А.Г. Грецовым.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, студенты, личностные качества, методика статусов, кадровый голод.

The article considers the formation of students' professional identity as an important aspect of the training of qualified specialists. The analysis of theoretical approaches to the study of professional identity, including the methodology of professional identity statuses developed by A.A. Azbel and A.G. Gretsov, is presented. The goals and objectives of the study, methodology and main results are described.

Keywords: professional identity, students, personal qualities, Azbel, Gretsov, methodology of statuses, personnel hunger.

Формирование профессиональной идентичности студентов является одной из ключевых задач современного высшего образования. В условиях стремительно меняющегося рынка труда, сопровождаемого дефицитом квалифицированных специалистов в России, профессиональная идентичность становится определяющим фактором успешной адаптации молодых людей к профессиональной деятельности. Профессиональная идентичность – это интегральное личностное образование, отражающее осознание индивидом своей профессиональной роли, компетенций, ценностей и перспектив карьерного роста.

В психологии данное понятие изучалось многими исследователями, включая Э. Эриксона, который подчеркивал значимость кризиса идентичности в подростковом возрасте, и более современных исследователей, таких как А.А. Азбель и А.Г. Грецов, предложивших концептуально значимую методику анализа статусов профессиональной идентичности [4].

В 1970-1980-е годы тема профессиональной идентичности стала предметом изучения и в отечественной психологии. Психологи, такие как Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн, также внесли свой вклад в понимание профессионального



самоопределения, рассматривая его через призму деятельности, сознания и личностного развития. Выготский и его последователи подчеркивали, что формирование идентичности происходит в процессе социальной и профессиональной деятельности, и это связано с усвоением общественных норм и ценностей.

Современные учёные продолжают развивать и углублять понимание этой темы, учитывая новые социально-экономические условия и вызовы времени. В последние годы особое внимание уделяется влиянию цифровизации, глобализации и изменений на рынке труда на процесс формирования профессиональной идентичности. Исследователи отмечают, что молодёжь сегодня сталкивается с растущей неопределённостью в профессиональном мире, что требует новых подходов к изучению и поддержке профессионального самоопределения [5].

Современные методики изучения профессиональной идентичности включают в себя использование цифровых технологий и онлайн-платформ для проведения опросов и диагностики. Появляются новые концептуальные модели, которые интегрируют психологические, социологические и экономические аспекты профессионального выбора. Например, исследователи анализируют, как социальные сети и интернет-сообщества влияют на восприятие профессий и карьерные предпочтения студентов.

Кроме того, в современных исследованиях акцентируется внимание на кросс-культурных аспектах профессиональной идентичности. Глобализация привела к тому, что молодые люди всё чаще ориентируются не только на национальные, но и на международные профессиональные стандарты. Это влечёт за собой необходимость изучения влияния культурных различий на процесс формирования профессиональной идентичности.

А.А. Азбель и А.Г. Грецов разработали собственную методику изучения статусов профессиональной идентичности, которая была адаптирована под российские реалии. Их исследования основывались на интеграции западных подходов и отечественных теоретических моделей. Азбель и Грецов выделили четыре основных статуса профессиональной идентичности, аналогичных концепции Марсии, но учли специфику российской образовательной и культурной среды. Их методика позволила более точно диагностировать уровень осознанности профессионального выбора у студентов и выявить факторы, влияющие на этот процесс [1].

Данная методика широко апробирована в российских вузах и стала основой для многочисленных эмпирических исследований, направленных на изучение профессионального самоопределения молодёжи. Она позволила преподавателям и карьерным консультантам лучше понимать проблемы студентов, связанные с выбором профессии, и разрабатывать программы поддержки и сопровождения.

Целью данного исследования является изучение особенностей формирования профессиональной идентичности студентов в контексте проблемы дефицита кадров в России. Исследование направлено на выявление взаимосвязи между уровнем осознанности профессионального выбора у студентов и готовностью к успешной интеграции в рынок труда. Особое внимание уделяется анализу факторов, влияющих на развитие профессиональной идентичности, таких как образовательная среда, карьерные ожидания и личностные характеристики. Результаты исследования помогут понять, как недостаточная сформированность профессиональной идентичности студентов способствует кадровому дефициту в различных отраслях экономики, а также разработать рекомендации для образовательных учреждений по улучшению подготовки будущих специалистов.

Согласно исследованиям, проведенным А.А. Азбелем и А.Г. Грецовым, формирование осознанного профессионального выбора способствует повышению готовности выпускников к профессиональной деятельности и снижению уровня безработицы среди молодёжи. Исследования показывают, что студенты с ясной профессиональной



идентичностью легче адаптируются к требованиям современного рынка труда и обладают большей мотивацией к карьерному росту [6].

Данные опросов, проведенных в 2023 году среди студентов российских вузов, подтверждают эту взаимосвязь. Было установлено, что более 40% студентов испытывают неопределенность в отношении своей будущей профессии, что негативно сказывается на их готовности к трудоустройству. Это подчеркивает необходимость совершенствования образовательных программ, направленных на развитие профессиональной идентичности [8].

Методика Азбеля и Грецова выделяет несколько ключевых статусов профессиональной идентичности: достижение идентичности, мораторий, преждевременное принятие идентичности и диффузия. Каждый из этих статусов характеризует степень осознанности и стабильности профессиональных предпочтений у студентов. Данная методика основывается на количественном и качественном анализе данных, что позволяет учитывать как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на формирование профессиональной идентичности.

Методика статусов профессиональной идентичности включает в себя диагностику четырёх основных статусов: достижение идентичности, мораторий, преждевременное принятие идентичности и диффузия идентичности. Каждый из этих статусов описывает степень осознанности и стабильности профессионального выбора у студентов и помогает выявить, на каком этапе профессионального самоопределения они находятся [2] (Рис.1):

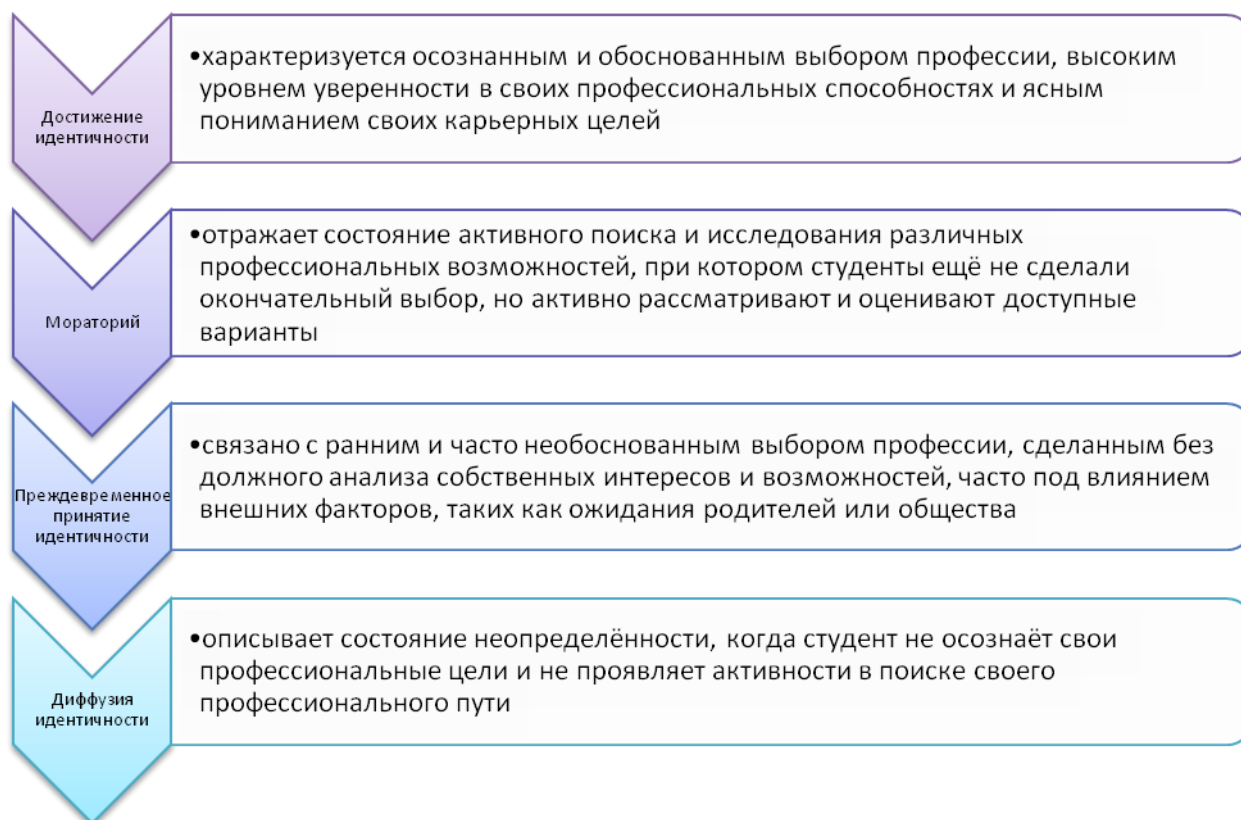


Рисунок 1 - Статусы профессиональной идентичности

Методика представляет собой структурированный опросник, который включает в себя как количественные, так и качественные параметры, что обеспечивает всесторонний анализ профессиональной идентичности.

1. Опросник: включает блоки вопросов, направленных на оценку различных аспектов профессиональной идентичности, таких как уверенность в правильности выбора профессии, восприятие своих профессиональных компетенций, осознание карьерных целей



и влияние социального окружения. Студенты отвечают на вопросы по шкале Лайкерта, что позволяет количественно оценить их статус профессиональной идентичности [9].

2. Интервью: дополнительно к анкетированию проводятся полуструктурированные интервью для получения более глубокого понимания внутренних переживаний студентов, связанных с профессиональным выбором. Интервью позволяют выявить субъективные представления о будущей профессии, оценить влияние личных и внешних факторов на принятие решений, а также понять мотивацию и профессиональные ожидания участников.

3. Анализ данных: методика предусматривает как статистическую обработку количественных данных, так и контент-анализ интервью. Статистическая обработка позволяет выявить закономерности и взаимосвязи между различными аспектами профессиональной идентичности, а контент-анализ помогает получить качественные инсайты, раскрывающие эмоциональные и когнитивные аспекты профессионального самоопределения.

В исследовании приняли участие студенты различных факультетов Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва (N = 86). Исследование проводилось с помощью анкетирования в электронном формате с использованием программного обеспечения «GoogleForms». Период проведения исследования с 1 ноября 2024 года по 18 ноября того же года. Анализ данных показал, что около 35% студентов находятся на стадии диффузии профессиональной идентичности, что свидетельствует о неопределенности в профессиональном выборе и недостаточной готовности к карьере. Статус достижения идентичности продемонстрировали лишь 20% участников, что говорит о высоком уровне осознанности и уверенности в выбранной профессии. Оставшиеся респонденты распределились между статусами моратория и преждевременного принятия идентичности. Было выявлено, что образовательная среда, включая участие в практических занятиях и взаимодействие с профессионалами, играет ключевую роль в формировании устойчивой профессиональной идентичности.

Также был проведен сравнительный анализ между студентами технических и гуманитарных направлений. Студенты технических специальностей чаще демонстрировали статус преждевременного принятия идентичности, в то время как студенты гуманитарных направлений чаще находились в состоянии моратория, что может быть связано с особенностями образовательных программ и уровнями профессиональных ожиданий.

В рамках исследования было опрошено 86 студентов, представляющих как гуманитарные, так и технические специальности Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва. Исследование выявило, что уровень сформированности профессиональной идентичности существенно варьируется в зависимости от типа образовательной программы и взаимодействия студентов с профессиональной средой (таблица 1).

Таблица 1 - Результаты исследования

Статус профессиональной идентичности	Гуманитарные специальности (%)	Технические специальности (%)	Общее (%)
Диффузия	25	15	40
Мораторий	18	12	30
Преждевременное принятие	10	10	20
Достижение	5	5	10

Таким образом, результаты исследования подтверждают необходимость пересмотра подходов к профессиональной подготовке студентов. Эффективные образовательные



стратегии должны включать элементы, способствующие развитию устойчивой профессиональной идентичности, что в долгосрочной перспективе будет способствовать сокращению кадрового дефицита в России.

Основные статистические результаты:

1. Диффузия идентичности: 40% студентов не могут чётко определить свои профессиональные цели и не имеют ясного плана карьерного развития. Среди них 25% обучаются на гуманитарных факультетах, и 15% – на технических.

2. Мораторий: 30% опрошенных активно находятся в поиске своего профессионального пути, пробуя разные направления и не делая окончательного выбора.

3. Преждевременное принятие идентичности: 20% студентов выбрали профессию под влиянием внешних факторов (родители, социальное давление), но не чувствуют уверенности в правильности своего выбора.

4. Достижение идентичности: 10% студентов демонстрируют осознанный и устойчивый профессиональный выбор, ощущая уверенность в своих профессиональных способностях и карьерных перспективах.

В результате проведённого исследования профессиональной идентичности студентов Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва в городе Красноярске были сформулированы рекомендации, направленные на улучшение процесса их профессионального самоопределения, что, в свою очередь, может помочь решить проблему кадрового дефицита на региональном рынке труда.

Одним из ключевых выводов является важность усиления практико-ориентированного подхода в образовательных программах. Было замечено, что студенты, участвующие в стажировках и практических проектах, лучше понимают специфику своей профессии и более уверенно чувствуют себя в плане карьерного выбора. Поэтому учебным заведениям рекомендуется расширять взаимодействие с местными предприятиями и организациями, предоставляя студентам возможность участвовать в реальных производственных процессах. Также важно увеличить количество практических занятий и внедрить проекты, позволяющие решать актуальные профессиональные задачи.

Не менее значимым является введение курсов по карьерному планированию и саморазвитию. Такие курсы помогут студентам развить навыки самопознания, осознать свои профессиональные интересы и цели, а также освоить эффективные стратегии карьерного роста. Программы могут включать тренинги по самопознанию, мастер-классы по построению карьерных стратегий и консультации с профессиональными консультантами.

Важным инструментом в поддержке студентов может стать система наставничества. Опытные специалисты из различных отраслей могли бы делиться знаниями и опытом, помогая студентам лучше понимать профессиональные реалии. Регулярные встречи и совместные мероприятия с наставниками дадут возможность студентам получать ценные советы и обсуждать возможные карьерные перспективы.

Кроме того, рекомендуется регулярно проводить мониторинг и оценку эффективности образовательных программ, направленных на развитие профессиональной идентичности. Это позволит своевременно корректировать их содержание, ориентируясь на потребности студентов и рынка труда, и обеспечивать их актуальность. Использование инструментов оценки, таких как методика Азбея и Грецова, поможет отслеживать прогресс студентов и выявлять области, требующие внимания и улучшений.

В целом, реализация этих рекомендаций может значительно повысить эффективность подготовки студентов, способствуя формированию устойчивой профессиональной идентичности. Это, в свою очередь, поможет восполнить нехватку квалифицированных специалистов в регионе, улучшая перспективы развития экономики Красноярского края и России в целом.



Библиографические ссылки

1. Азбель А.А., Грецов А.Г. Профессиональная идентичность: теоретико-методологические основания и практическое применение // Вестник психологии и педагогики. – 2015. – № 4. – С. 25–34.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 368 с.
3. Брушлинский А.В. Психология субъекта: история и перспективы // Вопросы психологии. – 2003. – № 6. – С. 35–48.
4. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Эксмо, 2006. – 512 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
7. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
8. Мазур В.А. Формирование профессиональной идентичности студентов: методология и практика // Научные труды Омского государственного педагогического университета. – 2018. – № 5. – С. 12–21.
9. Миронова Е.В. Психологические аспекты профессионального самоопределения молодежи // Мир науки. – 2017. – № 3. – С. 58–65.

©Дуденко Н.А., Ливак Н.С., 2024



ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ

Н. А. Дуденко

аспирант 1 курса,
ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,
г. Красноярск, Россия
E-mail: dudenko220555@gmail.com

Н. С. Ливак

к. психол. н., доцент,
ФГБОУ ВО «СибГУ им. М.Ф. Решетнёва»,
г. Красноярск, Россия
E-mail: nlivak@mail.ru

В статье рассматривается проблема формирования профессиональной идентичности студентов с учетом современных реалий и вызовов, связанных с дефицитом квалифицированных кадров на российском рынке труда.

Приведён анализ существующих теоретических и практических подходов к изучению профессиональной идентичности, в особенности методики, разработанной Р. Кеттелом и А.Г. Грецовым.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, студенты, личностные качества, профессиональное становление.

The article deals with the problem of forming the professional identity of students, taking into account modern realities and challenges associated with the shortage of qualified personnel in the Russian labor market.

The analysis of existing theoretical and practical approaches to the study of professional identity, especially the methodology developed by R. Kettel and A.G. Gretsov, is presented.

Keywords: professional identity, students, personal qualities, professional formation.

Проблематика профессиональной идентичности студентов привлекала внимание ученых в течение нескольких десятилетий, начиная с середины XX века. Основоположниками изучения профессиональной идентичности можно считать Эрика Эриксона, который в 1950-х годах предложил концепцию психосоциального развития личности, включая фазу идентичности и ролевого смешения в юности. Эриксон подчеркивал, что юность – критический период формирования идентичности, в течение которого индивид сталкивается с необходимостью самоопределения, в том числе профессионального. Его работы стали основой для дальнейших исследований в области психологического понимания профессиональной идентичности [2].

Формирование и развитие профессиональной идентичности является одной из важнейших задач в процессе подготовки студентов. Профессиональная идентичность охватывает не только навыки и знания, но и идентификацию с профессиональной сферой, что позволяет студентам глубже понять свою будущую роль и цели. В последние годы проблема профессиональной идентичности приобретает все большую значимость в связи с динамическими изменениями на рынке труда и возрастающей неопределенностью в карьерном пути молодежи. Одной из ключевых причин кадрового дефицита является несоответствие навыков выпускников требованиям рынка труда. По данным Росстата, более 40% молодых специалистов не могут найти работу в течение первого года после окончания



учебного заведения. Это связано с недостаточной практической подготовкой студентов и недостаточным вниманием к развитию профессиональной идентичности.

Важность профессиональной идентичности в условиях кадрового голода особенно актуальна, поскольку именно осознание своей профессиональной роли и уверенность в своих навыках могут повысить трудовую мотивацию и готовность выпускников к успешному включению в профессиональную деятельность.

Исследования показывают, что личностные качества и их взаимодействие с социальным окружением играют ключевую роль в этом процессе. Настоящее исследование направлено на дальнейшее углубление понимания данного феномена с помощью методики «Семь качеств личности» (Р. Кеттелл, модификация А. Грецова) [1]. Методика позволяет исследовать ключевые личностные аспекты, влияющие на профессиональное самоопределение, как личностные качества могут помочь студентам успешно адаптироваться к профессиональным требованиям и создать устойчивую профессиональную идентичность.

Важной особенностью этой методики является комплексный характер, включающий как количественные, так и качественные показатели. Опросник включает в себя семь шкал:

Шкала 1 «Замкнутость-общительность».

Шкала 2 «Эмоциональная неустойчивость-устойчивость».

Шкала 3 «Склонность к подчинению-к доминированию».

Шкала 4 «Сдержанность-экспрессивность».

Шкала 5 «Робость-смелость».

Шкала 6 «Доверчивость-подозрительность».

Шкала 7 «Уверенность в себе-тревожность».

Применение данной методики позволяет выявить важные корреляции между личностными характеристиками и предпочтениями в выборе карьерного пути. Например, более высокая эмоциональная устойчивость может быть связана с предпочтением стабильных и предсказуемых профессий, в то время как склонность к риску чаще встречается у студентов, выбирающих динамичные и креативные профессиональные области. Методика адаптирована под современную российскую реальность и включает модифицированные шкалы, учитывающие социокультурные особенности.

Характеристики применяемых инструментов делают методику надежной и валидной, что подтверждается результатами предшествующих исследований, проводившихся как в России, так и за рубежом. Например, шкалы уверенности в себе и мотивации показывают высокую степень внутренней согласованности (коэффициент α Кронбаха выше 0,8), что свидетельствует о надежности измерений. Валидность методики подтверждена эмпирическими исследованиями, в которых были выявлены значимые различия между группами студентов с разными уровнями профессиональной идентичности. Например, студенты с выраженной когнитивной гибкостью демонстрируют готовность к освоению профессий, требующих креативного подхода и инновационного мышления. Также, валидность обеспечивается включением современных параметров, адаптированных к российскому контексту, что делает результаты релевантными для анализа состояния профессионального самоопределения в современных условиях [3].

Методика также учитывает внешние факторы, такие как социальная поддержка и влияние семьи. Например, специальные блоки вопросов позволяют оценить, в какой степени поддержка близких и значимость общественного мнения воздействуют на выбор профессии. Влияние социальных факторов важно для понимания, какие внешние условия способствуют успешному формированию профессиональной идентичности, а какие могут её тормозить.

Кроме того, методика включает оценку карьерных мотивов, позволяя выявить различия между студентами, мотивированными достижениями, и теми, для кого важнее стабильность и социальное одобрение. Понимание мотивационной структуры участников



помогает прогнозировать их поведение и предпочтения на рынке труда, что особенно актуально в условиях дефицита квалифицированных специалистов. Анкеты, используемые в исследовании, разрабатывались с учётом актуальных теорий мотивации и психологии личности, что делает их полезным инструментом для диагностики и консультирования.

В результате применение данной методики даёт исследователям обширный массив данных, необходимый для анализа различных аспектов профессиональной идентичности. Это позволяет не только оценить текущее состояние, но и разработать рекомендации для образовательных учреждений по формированию эффективных стратегий профориентации, направленных на повышение готовности студентов к профессиональной деятельности.

Таким образом, данная методика служит эффективным инструментом для выявления индивидуальных особенностей, влияющих на профессиональное самоопределение студентов, что особенно важно в условиях дефицита кадров и нестабильности рынка труда.

В нашем исследовании приняли участие 100 обучающихся старших курсов (возраст 20-23 года), обучающихся по различным направлениям подготовки. Исследование проводилось с помощью анкетирования в электронном формате с использованием программного обеспечения «GoogleForms». Период проведения исследования с 15 октября 2024 года по 31 октября того же года. Все участники дали согласие на участие в исследовании.

Анализ данных показал, что следующие качества имеют наибольшую значимость для профессиональной идентичности:

- уверенность в себе: студенты с высоким уровнем уверенности в себе чаще демонстрируют высокую идентичность с выбранной профессиональной ролью, что отражается в более четком видении карьерных целей.
- целеустремленность: студенты с высокой целеустремленностью склонны к активной профессиональной ориентации и самореализации.
- социальная адаптивность: это качество помогает студентам адаптироваться к требованиям профессиональной среды, формируя эффективные модели поведения и взаимодействия.
- ответственность: студенты с высокой ответственностью обладают высокой степенью приверженности своим задачам и профессии в целом, что также способствует укреплению профессиональной идентичности.

Полученные данные свидетельствуют о том, что студенты с высокой самооценкой, уверенностью в себе и ответственностью более уверенно формируют свою профессиональную идентичность. Эти результаты согласуются с исследованиями, подчеркивающими значимость личностных качеств для профессионального становления. Важно отметить, что адаптация студентов к профессиональной сфере может быть оптимизирована за счет фокуса на развитии определенных личностных характеристик, таких как целеустремленность и социальная адаптивность.

Ниже представлены рекомендации, разработанные на основе проведённого исследования, направленные на улучшение формирования профессиональной идентичности студентов и решение проблемы дефицита кадров в России.

Во-первых, образовательным учреждениям необходимо пересмотреть учебные программы и сделать акцент на профессиональную ориентацию, начиная с первых курсов обучения. Это должно включать предоставление студентам возможности участия в практике, стажировках и проектах, которые способствуют лучшему пониманию профессиональных требований и формируют осознание своих карьерных интересов и целей.

Во-вторых, следует развивать программы наставничества, чтобы студенты могли получать поддержку и советы от опытных профессионалов в своей области. Такой подход поможет студентам укрепить уверенность в себе и сформировать реалистичные ожидания о



будущей профессии. Интерактивное взаимодействие с профессионалами поможет лучше понять рынок труда и подготовиться к его требованиям.

Третьей рекомендацией является внедрение программ личностного и профессионального развития, включая тренинги по навыкам самоопределения, самоменеджмента и стрессоустойчивости. Профессиональная идентичность формируется не только на основе знаний и навыков, но и через личные убеждения и ценности, поэтому важно развивать у студентов эмоциональный интеллект и адаптивные качества.

Кроме того, образовательным учреждениям следует тесно сотрудничать с работодателями для обеспечения актуальности учебных программ. Регулярные встречи с представителями бизнеса и мониторинг тенденций на рынке труда помогут своевременно корректировать образовательные курсы, чтобы они соответствовали современным требованиям.

Наконец, необходима государственная поддержка для стимулирования молодежи к освоению профессий, дефицит которых остро ощущается на рынке. Это может включать систему грантов, поддержку стартапов и молодежных инициатив, что усилит мотивацию студентов к самореализации и профессиональному росту.

Таким образом, реализация данных рекомендаций может способствовать успешному формированию профессиональной идентичности у студентов и позволит более эффективно справляться с проблемой дефицита кадров в России.

Библиографические ссылки

1. Грецова, Т. В. (2008). Адаптация теста Кеттелла для оценки профессиональной идентичности.
2. Зеркалова О. И., Бочарова С. Н. Развитие профессиональной идентичности студентов в условиях цифровизации образования // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – № 5. – С. 112–118.
3. Иванова Т. Н. Профессиональная идентичность: теоретико-методологический анализ // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 1. – С. 101–104.

© Дуденко Н.А., Ливак Н.С., 2024



ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

А. А. Казакова

студент 2 курса,

СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: sashakazakova12025@gmail.com

Е. А. Мухамедвалеева

кандидат педагогических наук, доцент,

СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: el.mail@mail.ru

В данной статье рассматривается конфликтная компетентность обучающихся как важный навык для эффективного взаимодействия в образовательной среде. Подчеркивается, что способность конструктивно разрешать конфликты способствует гармоничному развитию личности, улучшению межличностных отношений и повышению успешности учащихся.

Ключевые слова: конфликтная компетентность, разрешение конфликтов, конфликты обучающихся, межличностные отношения.

This article examines students' conflict competence as an important skill for effective interaction in the educational environment. It is emphasized that the ability to constructively resolve conflicts contributes to the harmonious development of the individual, improvement of interpersonal relationships and increased student success.

Key words: conflict competence, conflict resolution, student conflicts, interpersonal relationships.

Исследования конфликтной компетентности обучающихся обусловлена необходимостью эффективного взаимодействия в образовательной среде, где учащиеся сталкиваются с различными ситуациями, требующими умения разрешать конфликты конструктивно. В современном обществе, где усиливается интенсивность общения и возрастают требования к личной и профессиональной компетентности, способность эффективно справляться с конфликтами становится ключевым навыком. Умение конструктивно разрешать конфликты способствует гармоничному развитию личности, улучшению межличностных отношений, повышению мотивации к обучению и общей успешности студентов.

Проблема конфликтной компетентности в педагогике возникла в середине 20-го века, когда стало очевидно, что успешная социализация и развитие личности учащихся требуют не только академических знаний, но и навыков межличностного общения и разрешения конфликтов. С ростом количества исследований в области социальной психологии и педагогики внимание ученых заострилось на изучение конфликтов как естественной части образовательной среды и, соответственно, способов их решения. Данная проблема привлекает внимание многих отечественных и зарубежных ученых, таких как С.Л. Рубинштейн, Г. Зиммель, М.В. Башкин, Н.В. Гришина, Б.И. Хасан, Л.В. Цой и другие, но остается недостаточно разработанной. Исследователи выделяют различные структуры конфликтной компетентности, а также подчеркивают роль различных личностных качеств, важных для успешного разрешения конфликтов.[14]



На основе идей С.Л. Рубинштейна о единстве сознания и деятельности можно уверенно предположить, что представления человека о конфликте связаны с его реальным поведением в конфликтных ситуациях. Изучая личностные качества, которые влияют на склонность к конфликтам, можно определить, к какому способу разрешения конфликтов склонен индивид, и предсказать его поведение. [10]

Г. Зиммель первым обратил внимание на конфликт как на значимое культурное явление, а не просто предмет изучения отдельной дисциплины. Конфликт воспринимается как неотъемлемая часть жизни, выражающаяся в противостоянии старых и новых форм существования. История человечества насыщена ситуациями противоречий и конфликтов, а также примирений между людьми и социальными группами. Исследователей особенно привлекают различия, которые способствуют развитию общества в целом. [3]

Таким образом, конфликты представляют собой неотъемлемую часть человеческой жизни и играют важную роль в развитии общества. Они отражают противоречия между различными взглядами и интересами и позволяют обществу эволюционировать через разрешение этих противоречий. Личностные качества и установки человека определяют его поведение в конфликтных ситуациях, что позволяет предсказать, к каким способам разрешения конфликтов он будет склонен.

Рассмотрим понятие «конфликтная компетентность» Для раскрытия этого понятия, следует рассмотреть термин «конфликтная компетентность», предложенный Б.И. Хасаном. Он определяет конфликтную компетентность как уровень осведомленности о том, как следует вести себя в конфликтной ситуации, а также как умение разрешать конфликт и находить из него выход.[15]

Исследования конфликтной компетентности являются предметом изучения как отечественных, так и зарубежных ученых. В своих работах они подчеркивают, что конфликтная компетентность – это не только теоретическое знание о конфликтах, но и практическая способность грамотно их решать. А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, Н.В. Самсонова, Т.В. Скутина и другие авторы рассматривают конфликтную компетентность как структуру, состоящую из ряда подструктур. В их числе — осведомленность о конфликтных ситуациях, способность к конструктивному общению, умение правильно оценивать ситуацию и находить пути разрешения конфликта, не нарушая прав и интересов других людей [1, 2, 13].

Особое внимание исследователи уделяют навыкам саморегуляции в конфликте, важности умения слушать и понимать другую сторону, а также способности к компромиссу. Это особенно важно в условиях образовательного процесса, где конфликтные ситуации могут возникать не только между обучающимися, но и между учителем и учеником, а также внутри педагогических коллективов [9].

Важно отметить, что конфликтная компетентность – это не врожденный талант, а навык, который человек приобретает в процессе жизни. Она формируется благодаря общению и взаимоотношениям с другими людьми, где мы получаем первые представления о конфликтах и учимся справляться с ними. С каждым новым опытом, в процессе работы, общения и построения отношений, конфликтная компетентность личности развивается и совершенствуется [8].

Конфликтную, или иногда в исследованиях встречается термин «конфликтологическую», компетентность можно определить как интегративное образование, включающее коммуникативную, перцептивную, межличностную и регулятивную компетентности, входящие в структуру социальной компетентности. Уровень сформированности данной компетентности зависит от умения прогнозировать последствия конфликтной ситуации и адекватным способом устранять возникающие разногласия. [16]



Педагоги играют ключевую роль в формировании конфликтной компетентности у обучающихся. Образовательные учреждения, вне зависимости от уровня, должны активно включать в учебный процесс элементы, направленные на развитие навыков конструктивного общения и разрешения конфликтов. Важно, чтобы педагог не только обучал теории разрешения конфликтов, но и создавал практическую среду, в которой студенты могли бы на практике применять эти знания [11].

Т.В. Скутина и другие ученые подчеркивают важность формирования у обучающихся способности к рефлексии – умения осознавать и анализировать свои собственные реакции в конфликтных ситуациях. Это помогает вырабатывать более осознанный подход к разрешению конфликтов и улучшению взаимодействия с окружающими [13].

Таким образом, конфликтная компетентность – это умение личности вступать в контакт и поддерживать отношения с окружающими. Отсюда, если подросток будет руководствоваться знаниями о конфликте, выбирать адекватные стратегии поведения в конфликтной ситуации, то это будет способствовать формированию компетентной грамотности поведения в конфликте. Конфликтную компетентность можно охарактеризовать как совокупность определенных личностных характеристик, а также знаний о конфликтах и способах их разрешения [7].

Одним из наиболее известных подходов к исследованию конфликтной компетентности является модель конфликтных стилей, предложенная К. Томасом. Согласно его теории, существует пять основных стилей поведения в конфликте, которые могут быть применены в зависимости от ситуации. Эти стили включают:

1. Конкуренция – стремление победить в конфликте за счет другой стороны, что может привести к повышенному напряжению.
2. Избегание – избегание конфликта, что может привести к неразрешению проблемы и накоплению негатива.
3. Сотрудничество – стремление к нахождению решения, которое удовлетворяет обе стороны, что способствует длительным и устойчивым отношениям.
4. Приспособление – стремление уступить другой стороне, что может сохранить отношения, но привести к нерешенности проблемы.
5. Компромисс – нахождение среднего решения, которое удовлетворяет обе стороны, но не в полной мере.

К. Томас утверждает, что успешное разрешение конфликта зависит от умения адаптировать свой стиль поведения в зависимости от ситуации. Для этого обучающиеся должны развивать гибкость и осознанность в выборе стиля поведения, что является неотъемлемой частью их конфликтной компетентности.

Таким образом, нам стало интересно, как в условиях современного общества обучающиеся справляются с разрешением конфликтов. Так как в образовательной среде этот навык играет ключевую роль, поскольку конфликтные ситуации могут существенно влиять на учебную мотивацию, атмосферу в коллективе и успешность обучения в целом.

Для изучения данного вопроса, мы провели исследование с участием 15 респондентов в возрасте от 16 до 18 лет. В качестве диагностического инструмента была выбрана методика «Модели и стили поведения в конфликте К. Томаса».

По результатам исследования мы выявили, что 48% обучающихся в конфликтной ситуации предпочитают стратегию соперничества, что указывает на их стремление к доминированию и победе в конфликте. Такой способ наименее эффективный, но наиболее часто используется. У 22% испытуемых выявлена склонность к приспособленческому стилю поведения, что означает готовность уступить и адаптироваться к требованиям оппонента. На компромисс в конфликтной ситуации идет 17% учащихся, демонстрируя готовность идти на уступки ради поддержания благоприятных отношений. 8% респондентов руководствуются стилем избегания, что свидетельствует об их стремлении



избежать напряженных ситуаций, и только 5% выбирают стиль сотрудничества, что говорит о стремлении к взаимному поиску решений.

Таким образом, мы делаем следующие выводы, что только 5% испытуемых выбирают стратегию сотрудничества в конфликтной ситуации, в то время, как большинство обучающихся – 48% руководствуются стилем соперничества, это говорит о том, что у подростков не сформированы навыки конструктивного разрешения конфликтов.

Проанализировав результаты, можно утверждать, что обучающиеся предпочитают решать конфликты, в первую очередь выгодным для них способом. Каждый пытается опереться на свое мнение и отстоять свою точку зрения, в то время, как сотрудничество в дефиците.

Мы предложили респондентам ряд рекомендаций по развитию стратегии сотрудничества, чтобы эффективно справляться с конфликтами и достигать взаимовыгодных решений:

- Учитесь контролировать свои эмоции. В конфликтных ситуациях важно сохранять спокойствие, чтобы не усугублять напряжение. Попробуйте практиковать методы расслабления, например, дыхательные упражнения.
- Слушайте и учитывайте мнения других. Попробуйте дать возможность каждому участнику конфликта изложить свою точку зрения.
- Попробуйте определить проблему и сосредоточиться на решении. Найдите общие цели, чтобы все участники были заинтересованы в мирном разрешении конфликта.
- Избегайте обвинений, формулируйте свои мысли в нейтральном ключе, например, вместо «Ты всегда...» используйте «Мне бы хотелось...».
- Будьте готовы идти на уступки. Нужно учитывать, что работа в команде требует готовности идти на компромисс.
- Развивайте эмпатию. Попробуйте поставить себя на место собеседника и понять его точку зрения.
- Попробуйте найти помощь у преподавателей или наставников. Если вашу конфликтную ситуацию не получается решить самостоятельно, обратитесь за советом к взрослому, иногда полезно привлечь третью сторону, чтобы найти решение.

Данное исследование возможно продолжить в направлении разработки системы мероприятий для формирования конфликтной компетентности учащихся.

Библиографические ссылки

1. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. - Москва : Аспект Пресс, 2017. - 247 с.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учеб. для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов М. : НОРМА, 2011. - 354 с.
3. Башкин М.В. Конфликтная компетентность личности: дис. ... канд. психол. наук. / М.В. Башкин. - Ярославль, 2009. - 242 с.
4. Беленцов, С.И. Копылова Т.Ю. Конфликтология: учебное пособие / С.И. Беленцов; Т.Ю. Копылова. Курск, 2014. – 185 с.
5. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: проблема развития психики / Л. С. Выготский. М. : Высшая школа, 1996. – 301 с.
6. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. СПб. : Питер, 2010. - 464 с.
7. Немцов, А. А. Восприятие и интерпретация общественных конфликтов студенческой молодежью /А. А. Немцов. : Бюллетень науки и практики. 2019. -186 с.



8. Пашкова О.В. Конфликтологическая компетентность / О. В. Пашкова. - Ярославский психологический вестник 2002. Вып. 9.—186 с.
9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. - пер. с англ. В. И. Белопольского. М., 2002. -396 с.
10. Рамендик, Д. М. Общая психология и психологический практикум : учебник и практикум для вузов / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 274 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07651-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512480> (дата обращения: 28.10.2024).
11. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. - Питер, 2002 г. – 406 с.
12. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования / Н. В. Самсонова. - Калининград, 2002. - 308 с.
13. Скотт Дж. Г. Конфликты: пути преодоления / Г. Дж. Скотт. - пер. с англ. Киев, 2006. – 351 с.
14. Скутина Т.В. Конфликтная компетентность как ресурс развития межличностного общения подростков / Т. В. Скутина. :дис. ... канд. психол. наук. Красноярск, 2008. - 154 с.
15. Социальная психология. 7-е изд. / под. ред. С. Московичи. – СПб.: Питер, 2007. – 592 с.
16. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность / Б. И. Хасан. М., 2005. – 211 с.
17. Худаева М.Ю. Психологические особенности развития конфликтологической компетенции в подростковом возрасте / М. Ю. Худаева. : Научные ведомости. 2014. –229 с.

© Казакова А.А., Мухамедвалеева Е.А., 2024



ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ ВУЗА

В. О. Кузнецова

обучающийся 3 курса,

Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация

E-mail: kvo-03@mail.ru

Н. С. Ливак,

доцент,

Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация

E-mail: nlivak@mail.ru

В статье рассматривается вопрос, связанный с адаптацией иностранных студентов в ВУЗах. В рамках исследования рассмотрены особенности адаптации иностранных студентов, предложены технологии организации и психолого-педагогического сопровождения социокультурной адаптации.

Ключевые слова: иностранные студенты, адаптация, тренинг, учебная мотивация, психолого-педагогическая работа.

The article discusses the issue related to the adaptation of foreign students in universities. As part of the study, the characteristics of foreign students were examined and methods and means of organizing psychological and pedagogical work with them were proposed.

Keywords: foreign students, adaptation, training, educational motivation, psychological and pedagogical work.

В современной образовательной среде в настоящее время наблюдается тенденция к повышению уровня численности иностранных студентов в ВУЗах России. Выход на международный уровень образования является одной из приоритетных задач университетов. В связи с этим необходимо организовывать психолого-педагогическое сопровождение студентов, прибывших из зарубежья.

По мнению И.А. Гребниковой процесс адаптации иностранного студента представляется как процесс активного приспособления к новой социокультурной среде на основе понимания адаптантами социокультурных представлений новой среды и умение соответствовать им в своем поведении в условиях конкретной ситуации [4].

Для успешной адаптации иностранных студентов необходимы следующие условия: хорошо поставленная общественная работа, мотивация учебно-познавательной деятельности, модель психолого-педагогического сопровождения как процесса деятельности, направленного на создание психолого-педагогических условий для успешного развития, саморазвития при сохранении максимума свободы и ответственности за выбор варианта решения проблемы субъектом (С.Г. Рудкова); психолого-педагогическая поддержка студентов (А.А. Жернкова).

Для обеспечения успешной психолого-педагогической адаптации иностранных студентов к образовательному процессу вуза необходимо введение в образовательный процесс психолого-педагогического сопровождения каждого студента, которое включает в себя наблюдения, анкетирования, тренинги, обсуждение результатов диагностики и т.д. [6].



Один из эффективных способов психолого-педагогической работы с учащимися общеобразовательных учреждений является – тренинг. Простыми словами тренинг – это форма специально организованного обучения для самосовершенствования личности, в ходе которого решаются следующие задачи:

- овладение социально - педагогическими знаниями;
- развитие способности познания себя и других людей;
- повышение представлений о собственной значимости;
- развитие различных способностей, навыков и умений [3].

Тренинговые занятия готовят участников групп к более активной и полноценной жизни в социуме. Задача группы социально-психологического тренинга – помочь каждому участнику выразить себя индивидуальными средствами. Но для этого сначала нужно научиться воспринимать и понимать себя.

Основными задачами развития в тренинге, по Л.Ф. Анн, являются:

- формирование нового уровня мышления, логической памяти, устойчивого внимания;
- формирование широкого спектра способностей и интересов, определение круга устойчивых интересов;
- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие интереса к себе, стремления разобраться в своих способностях, поступках, формирование первичных навыков самоанализа;
- развитие и укрепление чувства взрослости, формирования адекватных форм утверждения самостоятельности, личностной автономии;
- развитие чувства собственного достоинства, внутренних критериев самооценки;
- развитие форм и навыков личностного общения в группе сверстников, способов взаимопонимания;
- развитие моральных качеств, форм сочувствия и сопереживания другим людям;
- формирование представлений о происходящих изменениях, связанных с ростом и половым созреванием [3].

В связи с вышесказанным выделяют основные направления работы в тренинге:

1. Формирование интереса к себе. Развитие самооценки.
2. Развитие чувства взрослости.
3. Развитие учебной мотивации.
5. Развитие интересов.
6. Развитие общения.
7. Развитие воли, воображения.

Для исследования особенностей иностранных студентов с целью выбора методов и средств организации психолого-педагогической работы с ними были выбраны следующие методики:

1. Методика оценки коммуникативных и организаторских способностей личности (КОС).

Методика КОС предназначена для изучения коммуникативных и организаторских склонностей. Основопологающим методом исследования является тестирование.

Стоит отметить, что коммуникативные и организаторские способности являются стержневыми в профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием между людьми. Они являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа "человек - человек" (например, труд учителя, тренера, врача, работника клуба и т.д.) Коммуникативные и организаторские способности являются ведущими в образовании межличностных отношений, в сплочении членов коллектива, в организации учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность.



2. Методика диагностики учебной мотивации студентов.

Методика разработана на основе опросника А.А. Реана и В.А. Якунина. К 16 утверждениям вышеназванного опросника добавлены утверждения, характеризующие мотивы учения, выделенные В.Г. Леонтьевым, а также утверждения, характеризующие мотивы учения, полученные Н.Ц. Бадваевой в результате опроса студентов. Это коммуникативные, профессиональные, учебно-познавательные, широкие социальные мотивы, а также мотивы творческой самореализации, избегания неудачи и престижа.

В исследовании участвовали иностранные студенты ФГБОУ ВО «Сибирского государственного университета науки и технологий им. Академика М.Ф. Решетнева»(г. Красноярск).

Методика КОС показала, что 39% опрошенных имеют средний уровень коммуникативных умений, 23% - ниже среднего, 23% - высокий и 15% - очень высокий. У 47% опрошенных уровень ораторских способностей ниже среднего, 15% - низкий уровень, 15% - средний и 23% - высокий уровень.

Результаты диагностики учебной мотивации студентов показали, что у 54% опрошенных иностранных студентов преобладают коммуникативные мотивы, у 15% - профессиональные мотивы, 7% - мотивы избегания,

По результатам исследования целевой аудитории по различным спектрам был выбран тренинговый формат работы, но разной формы.

В работе с иностранным студентами был выбран тренинговый формат, а именно, тренинг, направленный на повышение коммуникативных компетенций. На современном этапе развития психологической науки социально-психологический тренинг трактуется как метод групповой психологической работы, направленный на развитие компетентности человека в общении.

Исходя из определения, основной целью социально-психологического тренинга является развитие компетентности в общении. Задачи социально-психологического тренинга предполагают овладение участниками тренинга психологическими знаниями в области человеческой коммуникации; формирование умений и навыков в сфере общения; коррекцию и развитие установок, необходимых для успешного общения.

Тренинг включал в себя дискуссии, упражнения, направленные на изучение техник активного слушания, использование вербальных и невербальных методов общения и т.д.

Также были подобраны игры, которые способствовали расширению круга интересов, формированию новых уровней мышления.

Компетентность в общении предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстранённой и близкой. Трудности порой могут быть связаны с инерционностью позиции – владением какой-либо одной из них и её реализацией повсеместно, независимо от характера партнёра и своеобразия ситуации. В целом компетентность в общении обычно связана с овладением не какой-либо одной позицией в качестве наилучшей, а с адекватным приобщением к их спектру. Гибкость в адекватной смене психологических позиций – один из существенных показателей компетентного общения.

Таким образом, успешная адаптация иностранных студентов в российских вузах требует системного подхода, включающего комплекс психолого-педагогических мероприятий. Важнейшими условиями для эффективной адаптации являются хорошо организованная общественная работа, мотивация студентов к учебно-познавательной деятельности и предоставление необходимой психолого-педагогической поддержки. Одним из ключевых инструментов в этом процессе является использование тренинговых программ, направленных на развитие коммуникативных компетенций и социальной активности студентов. Эти программы способствуют формированию новых уровней мышления, развитию устойчивости внимания, расширению круга интересов и укреплению чувства



взрослости среди учащихся. Также они помогают студентам лучше понять себя и окружающих, развивают навыки самоанализа и укрепляют чувство собственного достоинства. Внедрение подобных программ в образовательный процесс способствует созданию благоприятных условий для успешной интеграции иностранных студентов и их полноценного участия в образовательной и общественной жизни российского вуза.

Библиографические ссылки

1. Бобылев, Е.Л. Тренинги в системе психолого-педагогического сопровождения студентов педагогического профиля поддержки (из опыта работы) / Бобылев Е.Л. – М: Высшее образование сегодня. – 2016. – №4. – С. 68–70. -Текст: непосредственный.
2. Горшков, Е.А. Деятельность психолого-педагогической службы по развитию мотивации студентов / Е.А. Горшков, И. Ю. Троицкая. – Текст: электронный. // Акмеология. – 2015. – №3 (55). – С. 60–61. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deyatelnost-psihologo-pedagogicheskoy-sluzhby-po-razvitiyu-motivatsii-studentov/viewer>
3. Колмогорова, Л. А. Формирование коммуникативной компетентности личности: учебное пособие / Л. А. Колмогорова. – Барнаул: АлтГПУ, 2015. – 205 с. - Текст: непосредственный.
4. Педагогический терминологический словарь. — С.-Петербург: Российская национальная библиотека. - 2006.
5. Ральникова, И. А. Социально-психологический тренинг: учебно-методическое пособие / И. А. Ральникова. – Барнаул.: Издательство АГУ, 2016. – 43 с. - Текст: непосредственный.
6. Светоносowa, Л. Г. Психолого-педагогическая адаптация иностранных студентов к образовательному процессу вуза / Светоносowa Л. Г. –Текст: электронный. // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2016. - С. 23-25. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskaya-adaptatsiya-inostrannyh-studentov-k-obrazovatelnomu-protssessu-vuza/viewer>

© Кузнецова В.О., Ливак Н.С., 2024



ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧАЩИХСЯ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА

В. О. Кузнецова

студент 4 курса,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: kvo-03@mail.ru

А. М. Портнягина

старший преподаватель,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: anastasy08@mail.ru

Статья посвящена важности психолого-педагогического сопровождения в образовательном процессе, особенно в подростковом возрасте. Рассматриваются основные аспекты формирования личности и самооценки подростков, а также влияние механизмов психологической защиты на их развитие. Подчеркивается необходимость индивидуального подхода в работе педагогов-психологов для обеспечения оптимальных условий обучения и развития.

Ключевые слова: психолого-педагогическое сопровождение, подростковый возраст, самооценка, механизмы психологической защиты, образовательный процесс, индивидуальная работа.

The article focuses on the importance of psycho-pedagogical support in the educational process, especially during adolescence. It discusses the main aspects of personality and self-esteem formation among teenagers, as well as the influence of psychological defense mechanisms on their development. The necessity of an individual approach in the work of teachers-psychologists to ensure optimal learning and development conditions is emphasized.

Keywords: psycho-pedagogical support, adolescence, self-esteem, psychological defense mechanisms, educational process, individual work.

Общеобразовательные учреждения закладывают основной фундамент знаний каждого человека, а обеспечение наиболее комфортных условий для качественного обучения необходимо. Важность личного психологического комфорта учащегося в процессе обучения и становления как личности очевидна.

В связи с этим администрации современных общеобразовательных учреждений в последнее время намечают приоритетным направлением выстраивания системы психолого-педагогического сопровождения воспитательного процесса.

Педагог-психолог является субъектом образовательного процесса, принимает участие в решении проблем и задач развития учащихся образовательных учреждений совместно с другими субъектами образовательного процесса: классные руководители и другими специалистами службы комплексного сопровождения.

Обращаясь к психолого-педагогической литературе, стоит отметить, что Л.С. Выготский утверждал, что обучение должно предшествовать развитию, а не следовать за ним. Согласно его концепции зоны ближайшего развития, ученик может достичь больше при поддержке взрослого или более опытного сверстника. Таким образом, достигнуть



успешного переживания всех этапов взросления, развития личности в период получения школьного образования и выполнить цели образовательного процесса возможно лишь при коллективной работе с преподавателями и представителями административного сектора образовательного учреждения.

Для достижения выше указанной цели используется совокупность методов, приемов и средств обучения и воспитания, которые представляются собой психолого-педагогические технологии. Может показаться, что они схожи с педагогическими технологиями, например В.П. Беспалько трактует это как систематичное воплощение на практике заранее спроецированного учебно-воспитательного процесса, однако есть значительные отличия.

Приоритетной целью модернизации образования является обеспечение высокого качества российского образования, которое не только сводится к обученности учащихся, набору знаний и навыков, но и связывается с воспитанием, понятием «качество жизни», раскрывающимся через такие категории, как «здоровье», «социальное благополучие», «самореализация», «защищенность». Соответственно сфера ответственности системы психолого-педагогического сопровождения не может быть ограничена рамками задач преодоления трудностей в обучении, но и включает в себя задачи обеспечения успешной социализации, сохранения и укрепления здоровья, защиты прав детей и подростков [4].

Психолого-педагогическое сопровождение — это целостная, системно организованная деятельность, в процессе которой создаются социально-психологические и педагогические условия для успешного обучения и развития каждой личности.

Целью психолого-педагогического сопровождения в учебно-воспитательном процессе является обеспечение нормального развития личности (в соответствии с нормой развития в соответствующем возрасте) [5].

В ходе изучения теоретического материала был отмечен тот фактор, что в большей степени в психолого-педагогическом сопровождении нуждаются подростки.

Подростковый возраст — период развития детей от 11-12 до 15-16 лет. Подростковый возраст называют также переходным возрастом, т.к. он характеризуется переходом от детства к взрослости. Подросток начинает испытывать потребность в самостоятельности, самоутверждении, признании со стороны взрослых его прав и возможностей [7].

Однако, стоит отметить, что границы подросткового возраста точно не определены, так Л.С. Выготский и П.П. Блонский определяли продолжительность подросткового возраста от 11 до 20 лет.

Д.Б. Эльконин называет период от 11 до 17 лет «подростничеством», разделяя его на две фазы с разными ведущими формами деятельности: в 11-15 лет ведущей деятельностью является общение в системе общественно полезной деятельности, а у же в 15-17 сменяется на учебно-профессиональную деятельность, формируя определенные познавательные и профессиональные интересы [3].

Дж. Биррен указывает, что подростковый период охватывает 12-17 лет. Д.Б. Брамлей — 11-15 лет [3].

Возвращаясь к истокам изучения подросткового периода, как особого этапа жизни, стоит упомянуть Ст. Холла, отец психологии переходного возраста, который по праву назвал этот период «бури и натиска». С. Холл полагал, что подростковый возраст — это беспокойное время жизни, характеризующиеся колебаниями между крайними эмоциональными состояниями. Он ставил возрастные рамки от начала полового созревания (12-13 лет) до наступления взрослости (22-25 лет). Основные характеристики, по мнению Холла, — парадоксальность, противоречивость и амбивалентность [8].

На каждом этапе жизни люди сталкиваются с новыми задачами, проблемами, вызовами, которые формируют наше собственное «Я» [6].



Подростковый возраст является ключевым периодом, в котором происходит формирование самооценки, которая складывается из различных факторов: биологических, социальных, культурных и т.д.

По мнению А. В. Гайфуллиной, самооценка – это сложная система, формирующая характер самоотношения индивида и включающая как общую самооценку, отражающую уровень самоуважения, целостное принятие или не принятие себя, так и парциальные, иначе говоря, частные самооценки, характеризующие отношение к отдельным сторонам своей личности, действиям, поступкам и т.д. [5].

В целом, изучение подросткового периода, переживаний в этот промежуток жизни связаны с необходимостью психолого-педагогического сопровождения подростков в период обучения, когда происходит адаптация к новым условиям, социализация, что способствует поиску себя.

Вопросами, связанными с подростковым периодом, его особенностями и факторами, влияющими на то или иное протекание этого промежутка жизни помимо выше перечисленных авторов занимались также: Н.П. Аникиева, Е.Л. Дубовская, М.В. Смирнова, Р.Л. Кричевский, Л.И. Божович, А.В. Захарова, Р.Бернс, Б.В. Зейгарник, Э.Л. Берн, М. Гулдинг, Б. Гулдинг, Д.И. Фельдштейн, В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев и др.

Для построения работы со старшим подростковым возрастом педагогу-психологу необходимо проводить диагностику. В нашем исследовании были использованы такие методики как: опросник «Индекс жизненного стиля» (LSI) и изучение общей самооценки (опросник Г.Н. Казанцевой). Однако возможно использование других методик, направленных на выявление смысловых ориентиров учащихся, уровня стресса и т.д.

По результатам исследования механизмов психологической защиты, было выявлено, что у 55% опрошенных преобладающим механизмом психологической защиты является замещение. На втором месте проекция – у 25% испытуемых, и рационализм – у 20% испытуемых.

По результатам проведенной диагностики самооценки подростков у 35% респондентов низкий уровень самооценки, у 30% – средний, у 35% – высокий.

Исследование уровня тревожности показало, что у 50% респондентов средний уровень личностной и ситуативной тревожности. У 20% – высокий уровень, у 30% низкий.

Одни из оптимальных способов работы педагога-психолога в образовательных учреждениях являются индивидуальные работы с учащимися и тренинговые форматы.

Обеспечение комфортного и эффективного образовательного процесса требует создания благоприятных психолого-педагогических условий, в которых учащийся сможет успешно развиваться и достигать поставленных целей. Психолого-педагогическое сопровождение играет ключевую роль в этом процессе, особенно в подростковом возрасте, когда происходят важные изменения в формировании личности и самооценке. Проведенные исследования показывают, что механизмы психологической защиты и уровень самооценки могут значительно варьироваться среди подростков, что подчеркивает важность индивидуальной работы педагогов-психологов с каждым учеником.

Библиографические ссылки

1. Битянова, М. Р. Организация психологической работы в школе /М.Р. Битянова. – М.: Издательство совершенство, 2001г. – 298 с. – Текст: непосредственный.
2. Бобылев, Е.Л. Тренинги в системе психолого-педагогического сопровождения студентов педагогического профиля поддержки (из опыта работы) / Бобылев Е.Л. – М: Высшее образование сегодня. – 2016. – №4. – С. 68–70. -Текст: непосредственный.
3. Возрастная психология : учебник / под ред. А. К. Белоусовой. – Ростов н/Д : Феникс, 2012. – 591, [1] с. – (Высшее образование).



4. Выдержки из Приложения к письму Минобразования России 27.06.2003 Методические рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся в учебно-воспитательном процессе в условиях модернизации образования. – Текст: непосредственный.
5. Овчарова, Р. В. Справочная книга школьного психолога/ Р. В. Очарова. – М.: «Просвещение», «Учебная литература», 1996. – 352 с. – Текст: непосредственный.
6. Остапенко Г.С., Остапенко Р.И. Анализ особенностей личности подростков с девиантным поведением // Перспективы науки и образования. – 2013. - № 1. – С. 54-60.
7. Педагогический терминологический словарь. – С.-Петербург: Российская национальная библиотека. – 2006.
8. Холл, С.Г. Дети: любовь, страх, нравственные недостатки и заблуждения: очерки по детской психологии и педагогике : перевод с английского / С. Холл ; предисл. Н. Д. Виноградова. – Изд. 2-е. – Москва: URSS, 2012. – 444 с. – Текст: непосредственный.

© Кузнецова В.О., Портнягина А.М., 2024



МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТАФОРИЧЕСКИХ АССОЦИАТИВНЫХ КАРТ В ПРОЦЕССЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ

В. А. Новаши

студент 3 курса,
Филиал РГСУ в г. Минске,
г. Минск, Республика Беларусь

Н. И. Ковальчишина

кандидат психологических наук, доцент, Филиал РГСУ в г. Минске,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: nkovalchishina@mail.ru

В статье рассматривается вопрос применения метафорических ассоциативных карт в процессе профориентации учащихся старших классов. Анализируются основные аспекты механизма работы метафорических карт с человеком, условия эффективного взаимодействия с ними. Авторы отмечают, что метафорические карты помогают прояснить запрос клиента, поскольку он сам в ходе работы с ними его идентифицирует, самостоятельно интерпретирует полученную информацию, опираясь на свое видение через проекцию. Приводятся результаты работы психолога с учащимися старших классов по выбору будущей профессии с применением метафорических карт.

Ключевые слова: профориентация, метафорические ассоциативные карты, выбор профессии, идентификация, проекция

The article examines the issue of using metaphorical associative cards in the process of career guidance for senior school students. The main aspects of the mechanism of work of metaphorical cards with a person, the conditions of effective interaction with them are analyzed. The authors note that metaphorical cards help to clarify the client's request, since he identifies it himself during the work with them, independently interprets the information received, relying on his vision through projection. The results of the psychologist's work with senior school students on the choice of a future profession using metaphorical cards are presented.

Key words: career guidance, metaphorical associative cards, choice of profession, identification, projection

В настоящее время психологи-консультанты и психотерапевты активно используют альтернативный психодиагностический инструментарий в своей деятельности. Одним из таких эффективных методов можно назвать метафорические ассоциативные карты (МАК), которые применяются в психотерапии почти 50 лет и хорошо себя зарекомендовали.

Выбор профессии – важный этап в жизни человека, особенно в подростковом возрасте.

Актуальность данного исследования обусловлена распространенной проблемой выбора будущей профессии и выбора учебного заведения, с которой сталкивается большинство учащихся старших классов в наше время.

Цель исследования заключается в изучении эффективности применения метафорических ассоциативных карт для профориентации учащихся старших классов.

Вопросами профориентации интересовались многие авторы, как отечественные, так и зарубежные (В.А. Архипов, Е.И. Головаха, Н.Н. Захаров, Е.А. Климов, Д.Л. Константиновский, Р.С. Немов, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс и др.).



Они отмечали роль просветительской и профилактической работы среди подростков, особенно в период их профессионального самоопределения.

Метафорические ассоциативные карты–карточки с различного рода изображениями, не имеющие стойких значений и интерпретаций, позволяющие специалисту в сжатые сроки получить необходимый объем информации о проблеме клиента, его установках и внутренних ограничениях [5].

Метафорические ассоциативные карты, как практический инструмент психолога, работают и дают достаточно точную информацию о клиенте и его проблеме. Это становится возможным, потому что в силу избирательности нашего восприятия, явлений апперцепции и проекции, человек видит в изображении на карте именно то, что соответствует его актуальным переживаниям, взглядам на жизнь, прошлому опыту, полученным ранее травмам [5]. Механизм работы МАК объясняется сразу несколькими понятиями, связанными с психическими процессами.

Например, в соответствии с психоаналитической теорией и учением З. Фрейда, любая проекция понимается как проекция бессознательного компонента психики человека, на чем и базируются МАК [6].

Так, американский психолог Г. Мюррей рассматривал проекцию как естественную тенденцию людей действовать под влиянием своих потребностей, интересов, направленности. При этом, стимулы, используемые во всех проективных методиках (признакам которых соответствуют также МАК), не являются строго однозначными, а допускают различную многовариантную интерпретацию. Стимул приобретает смысл для испытуемого не просто в силу его объективного содержания, а в связи с личностным значением, которое придает ему испытуемый [5]. При этом каждый новый взгляд на карты в разное время и в разных обстоятельствах жизни клиента может вызвать абсолютно новый смысл одной и той же карты [5].

Метафорические карты в работе психолога - это мощный и эффективный инструмент, позволяющий исследовать ассоциации и образы человеческого подсознательного [2, с. 46].

Содержание бессознательного также может быть обнаружено через интерпретацию рассказов или картинок и идентификацию (отождествление, уподобление себя чему-либо или кому-либо). Идентификация понимается сразу в двух аспектах:

- 1) как распознавание образа – идентификация объекта по ряду признаков, отнесение какого-либо объекта к определенному классу объектов;
- 2) как отождествление личности себя с кем-либо, с чем-либо.

Как указывает Г.В. Попова, в ходе применения МАК наблюдаются оба этих аспекта идентификации, поскольку сначала клиент распознает образы согласно своей картине мира, объясняя их для себя определенным образом, потом он отождествляет себя с «героем» или объектом на карте [5, с. 6].

Вероятнее всего в работе с метафорическими картами наблюдается некоторая мультимодальная стимуляция, которая и вызывает у человека различного рода ассоциации. Как показывает практика, клиент с одной стороны имеет возможность видеть какие-то образы, с другой включается нарративная практика, что предусматривает полное погружение клиента в процесс проработки своего запроса.

Важно подчеркнуть, что метафорические карты в целом универсальны, они воспринимаются представителями различных социальных групп по-разному, но в большей мере клиенты положительно относятся к предложению поработать с картами. Особенно это касается детей различного возраста.

В процессе беседы или заполнения стандартизированных тестов, как известно, дети быстро утомляются, теряют интерес, начинают отвлекаться на посторонние факторы, поэтому в работе с ними психологу необходимо находить методы, которые будут интересны для ребенка и, при этом, смогут дать необходимый объем диагностической информации для



специалиста. Метафорические карты отлично удовлетворяют оба вышеперечисленных запроса, так как через ассоциации ребенку проще выразить свои мысли и чувства, визуализировать их, а красочные изображения на картах вызывают неподдельный интерес, каждую картинку им хочется рассмотреть, так дети больше вовлекаются в процесс разговора с психологом.

В рамках изучения темы нашей статьи имеет значение также опыт применения метафорических ассоциативных карт для профессиональной ориентации в учреждениях образования. С помощью метафорических карт можно, например, проводить игры и групповые занятия, чтобы прорабатывать ограничивающие негативные убеждения, препятствующие осознанному выбору профессии, раскрыть личностный потенциал учащихся-старшеклассников, определить их сильные и слабые стороны [7, с. 381]. Используя МАК разной тематики, можно проводить деловые и ролевые игры, как для учащихся, так и для педагогического коллектива [7, с. 383].

Согласно мнению многих исследователей, наше бессознательное знает, как правильно поступить, как найти выход из сложной ситуации, какой выбор (например, профессии) лучше сделать [2; 3; 5]. Карты наглядно демонстрируют картину любых межличностных отношений или картину взаимоотношений человека с любыми идеями и образами из его внешней или внутренней реальности [3, с. 129].

Однако для того, чтобы получить необходимые ответы из подсознания, нужны специальные инструменты и помощь профессионального психолога. Выбирая проективные методики, например МАК, специалист помогает человеку «отразить» содержимое его подсознательного [5, с. 12]. Вместе с этим метафорические карты могут помочь в постановке профессиональных целей (обозначить их метафорический образ), найти ресурсы и пути решения проблем, расширить знания о самом себе, своих скрытых талантах и неочевидных возможностях.

На сегодняшний день существует достаточно большое количество колод МАК, которые можно применять для профориентации подростков, например:

1. «Компас выбора профессии», автор Олег Блинов;
2. «Мой верный путь», автор Матруханова Наталья;
3. «Профессии», автор Алексей Ураев.

Стоит отметить, что специфика метафорических карт позволяет использовать, в принципе, любую колоду для профориентации старших школьников.

В целом, эффективная профессиональная ориентация учащихся старших классов должна:

- 1) Вооружать школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий и умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности, их соответствие профессиональным требованиям в той или иной сфере [4, с. 1].
- 2) Быть направлена на выявление у школьников склонностей к различным видам деятельности и на формирование их готовности к труду и профессиональному обучению [1, с. 96].
- 3) Осуществляться не эпизодически, а стать непрерывным процессом сопровождения учащихся педагогом-психологом учреждения образования [1, с. 96].

Для реализации цели статьи нами была проведена профориентационная работа с учащимися старших классов с использованием метафорических карт «Бизнес компас. Путеводные знаки успеха», автор Юлия Климович.

В исследовании приняли участие 28 учащихся 9-11 классов среднеобразовательной школы (18 юношей, 10 девушек). Возраст респондентов составил 14-17 лет. Профориентационная работа методом МАК в нашем случае представляла собой серию групповых занятий. До и после которых учащимся предлагалось также заполнить анкету, чтобы они могли отследить эффективность профориентационной деятельности.



Анкета, разработанная нами, включала личные и демографические данные (ФИО, пол, возраст), информацию о причинах, препятствующих выбору профессии, количество вариантов выбора специальностей. Также ставилась оценка по 10-ти бальной шкале «Готовности выбрать профессию» до и после мероприятия, оценка «Эффективности мероприятия» в баллах.

В ходе мероприятия учащиеся-старшеклассники доставали по 5 карт из тематической колоды МАК и с помощью педагога-психолога интерпретировали, увиденное на картах, в соответствии с инструкцией. Согласно нашей инструкции, карты обозначали: сильные и слабые стороны учащегося, его «скрытые таланты», ресурсы и сферы профессиональной деятельности, где они могут лучше всего примерить свои знания, навыки и умения.

В ходе исследования было установлено, что большинство учащихся самостоятельно оценили эффективность мероприятия достаточно высоко (в среднем – 9,3 балла). Разница между готовностью выбрать профессию до и после профориентационного мероприятия составила в среднем – 1,7 балла. При этом 50% респондентов высоко оценили свою готовность определиться с будущей профессиональной деятельностью (на 9-10 баллов), средняя оценка «после» профориентационного мероприятия – 8,1 баллов (рис. 1).

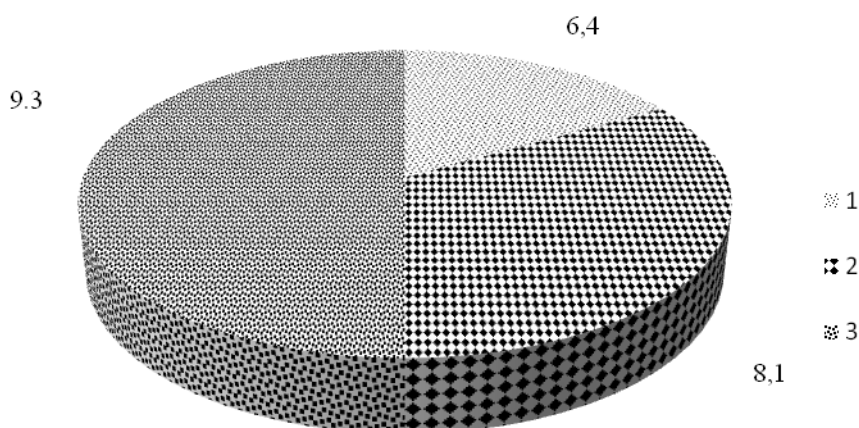


Рисунок 1 – Результаты профориентационной работы с использованием МАК

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что наименее эффективной профориентация посредством использования метафорических ассоциативных карт была для учащихся 10 класса, что вполне объяснимо, поскольку он не является выпускным, в отличие от 9-го и 11-го. Это значит, что вопрос выбора профессии для учащихся еще не настолько актуален, школьники понимают, что у них еще много времени, чтобы обдумать свое решение и определиться с будущей профессиональной деятельностью.

Таким образом, данные результаты исследования могут свидетельствовать о достаточно высокой эффективности профориентационной работы, проведенной нами с учащимися старших классов. На наш взгляд, целесообразно проводить профориентацию с помощью метафорических ассоциативных карт с учащимися выпускных классов (9 и 11), потому что данная тема для них наиболее актуальна и интересна. Данное мероприятие необходимо осуществлять в небольших группах школьников (5-7 человек), чтобы была возможность проработать профессиональную направленность каждого ученика индивидуально. Стоит обратить внимание и на тот факт, что работа в таком формате



достаточно интересна для школьников, позволяет им легко и непринужденно выявить свои профессиональные предпочтения.

Безусловно, эффективность применения метафорических ассоциативных карт в профориентационной работе с учащимися старших классов требуют дальнейшего изучения и практического применения. Однако важно понимать, что включение МАК в работу с учащимися позволяет психологу создавать достаточно комфортное и безопасное пространство для них, что способствует доверительным отношениям и возможности глубже рассмотреть возникающие вопросы относительно их профессионального будущего.

Библиографические ссылки

1. Бахвалова, С.Б. Профориентация как фактор профессионального самоопределения школьников / С.Б. Бахвалова, Э.М. Киселева, И.В. Савельева. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 1 (86). – С. 96-99.
2. Буравцова, Н.В. Использование ассоциативных карт в работе с детьми и подростками / Н.В. Буравцова. – Новосибирск, 2017. – 200 с. – Текст : непосредственный.
3. Канц, Г. Метафорические карты: Руководство для психолога / Г. Канц. – Москва: Гинезис, 2014. – 234 с. – Текст : непосредственный.
4. Куптель, Е.В. Профориентация как важный элемент на пути к выбору будущей профессии / Е.В. Куптель, К. Пазюк. – Текст : непосредственный // ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ. – 2019. – Т. 2, № 10(64). Часть 4. – С. 25-27.
5. Попова, Г.В. Стратегии исследования проблем клиента с помощью метафорических ассоциативных карт / Г.В. Попова, Н.Е. Милорадова. – Текст : непосредственный // Практична психологія та соціальна робота. – 2014, № 7. – С. 13-17.
6. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б.Д. Карвасарского. Монография. – 3-е изд. перераб. и доп. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 944 с. – Текст : непосредственный.
7. Чурсинова, Н.В. Профориентационная работа в школе / Н.В. Чурсинова. – Текст : непосредственный // Власть. – 2016. – № 20. – С. 120-121.

© Новаш В.А., Ковальчишина Н.И., 2024



ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ШКОЛЬНИКА

А. А. Пимченко

студентка 2 курса,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: pimchenko05@list.ru

М. В. Спиглазова

студентка 2 курса,
СибГУ им. М. Ф. Решетнева,
г. Красноярск, Россия
E-mail: spiglazovam2003@gmail.com

Е. А. Мухамедвалеева

доцент, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия
E-mail: el.mail@mail.ru

В статье рассматривается актуальная проблема художественно-эстетического воспитания в детском возрасте. Выявляется значение интеграционного подхода в обучении и особая роль художественно-эстетического воспитания в формировании личности современного школьника.

Ключевые слова: художественно-эстетическое воспитание, личность, эмоциональная сфера, воспитание.

The article deals with the actual problem of aesthetic education of the younger generation. The article reveals the importance of the integration approach in education and the special role of musical and aesthetic education in the formation of the personality of a modern student.

Key words: artistic and aesthetic education, personality, emotional sphere, education.

С самого раннего возраста дети проявляют интерес к ярким и красивым предметам, что подчеркивает важность раннего художественно-эстетического развития. Важно не только позволить им быть наблюдателями и слушателями, но и активно вовлекать их в мир творчества, поощряя их собственное выражение красоты.[4]

В современном образовательном процессе все большее внимание уделяется не только академическим знаниям, но и развитию эмоциональной сферы личности. В условиях быстро меняющегося мира, где креативность, эмоциональный интеллект и способность к самовыражению становятся важными компетенциями, художественно-эстетическое воспитание приобретает особую значимость.

Современные тенденции в образовании акцентируют внимание на формировании гармоничной личности, способной адаптироваться к изменениям и эффективно взаимодействовать с окружающей средой. В этом контексте художественно-эстетическое воспитание играет ключевую роль, так как оно способствует развитию не только творческих способностей, но и эмоциональной глубины школьников. [4]

Эмоциональная сфера является основой для формирования таких качеств, как эмпатия, самоосознание и креативность. Умение понимать и выражать свои эмоции, а также чувствовать эмоции других людей, становится необходимым навыком в современном



обществе. Художественное восприятие, участие в творческих процессах и взаимодействие с искусством помогают учащимся развивать эти навыки, что в свою очередь способствует их общей социализации и личностному росту.

Таким образом, исследование влияния художественно-эстетического воспитания на развитие эмоциональной сферы школьника является актуальным и востребованным направлением в контексте современных образовательных требований и вызовов.

Художественно-эстетическое воспитание – это процесс, начинающийся с первых шагов ребенка, с его первых слов и поступков, оставляя отпечаток на его душе на всю жизнь. Художественно-эстетическое воспитание – это не просто набор занятий по рисованию или пению. Это сложный и многогранный процесс, который оказывает глубокое влияние на развитие личности ребенка, формируя его эмоциональную сферу, творческие способности, вкус и мировоззрение.

Почему так важно? Художественное творчество – это язык, доступный всем, независимо от возраста и способностей. Через него ребенок учится выражать свои чувства, мысли и видение мира. Он осваивает новые способы мышления, развивает воображение, фантазию и творческую инициативу.

В дошкольном возрасте этот процесс развивает в ребенке способность видеть красоту окружающего мира, любить искусство и быть его частью. Слово «красивый» становится частью детского мира с первых месяцев жизни. Песни, сказки, картинки – все это становится источником радостных эмоций. Постепенно ребенок переходит от неосознанного отклика на яркие и красивые вещи к осознанному восприятию прекрасного. [3]

Для формирования гармоничного вкуса и развития творческих способностей ребенка необходимо целенаправленное и систематическое воздействие. Задача взрослых – помочь ребенку овладеть основными эстетическими представлениями и чувствами.

Дошкольное воспитание изобилует художественно-эстетическими приёмами: придумывание историй и рассказов, сочинение стихов и песен, рисование и создание декоративных поделок.

Непосредственность, искренность, отсутствие корыстных мотивов и вера в сказанное – вот отличительные черты художественной деятельности дошкольников. Уже на этом этапе проявляются творческие способности ребенка: необыкновенная фантазия, желание воплотить свои идеи в жизнь, умение комбинировать знания, навыки и впечатления.

В формировании эстетического вкуса и развитии органов чувств ребенка важную роль играет ознакомление с классическими произведениями детской литературы, музыкой и живописью.

Ребенок постоянно что-то создает и исследует, совершенствуя свои творческие способности. Педагоги должны помочь ребенку в его художественно-эстетическом развитии, обеспечивая его всестороннее формирование. Дети получают первые художественные впечатления, приобщаются к искусству, овладевают разными видами художественной деятельности, включая рисование, лепку, аппликацию и конструирование. [1]

Эстетическое воспитание охватывает процесс эстетического развития, представляющий собой организованное становление личности и ее природных сил, способствующих активному восприятию, чувствованию, творческому воображению и эмоциональному переживанию. Оно включает формирование духовных потребностей, вкуса, идеала и творческих способностей в соответствии с законами красоты, а также создание эстетических ценностей как в искусстве, так и вне его. [2]

Художественный потенциал личности и ее эстетические возможности наиболее полно раскрываются в искусстве, которое отражает все аспекты эстетического отношения человека к реальности. В педагогике эстетическое развитие через искусство называется художественным воспитанием, которое акцентирует внимание на способности



воспринимать, чувствовать, переживать и наслаждаться искусством. Таким образом, художественное воспитание нацелено на формирование художественного сознания, что является одной из ключевых задач современной науки.

Существует три распространенные точки зрения на суть художественно-эстетического сознания:

1. Специфика эстетического сознания проявляется в художественном идеале.
2. Специфика эстетического сознания проявляется в эстетическом чувстве.
3. Основой художественно-эстетического сознания является художественный образ.

Наиболее близкой к истине считается последняя позиция. В связи с актуальностью данной проблемы в России была разработана концепция художественно-эстетической педагогики, которая обеспечивает положительное влияние искусства на мировосприятие, характер общения и творческий потенциал развивающейся личности, что стало одной из основ современного общего образования.[2]

Система художественно-эстетического воспитания реализуется в учебно-воспитательном процессе. Все учебные предметы способствуют решению задач эстетического воспитания, особенно важную роль играют дисциплины художественного цикла: литература, музыка, изобразительное искусство и мировая художественная культура. Их главная цель – всестороннее развитие и нравственно-эстетическое воспитание личности, объединяющее элементы искусства, науки и практической деятельности.

Одним из ключевых компонентов эстетического воспитания является музыкально-эстетическое. Музыка в системе общего образования представляет собой интегративный предмет, который обеспечивает восприятие музыкальных произведений, изучение истории и теории музыки, а также развитие базовых исполнительских навыков. На музыкальных занятиях происходит воздействие музыки на нравственные, эстетические и интеллектуальные аспекты личности.

Таким образом, музыкальное воспитание способствует формированию у подрастающего поколения музыкальной культуры и художественно-оценочного отношения к музыке и действительности через призму музыкального искусства. Оно развивает художественный вкус и способность глубоко переживать эстетические чувства и осуществлять эстетические суждения.

Художественно-эстетическое воспитание ребенка играет ключевую роль в формировании гармоничной и всесторонне развитой личности. Оно не только развивает художественный вкус и творческие способности, но и способствует эмоциональному восприятию окружающего мира. Через искусство дети учатся чувствовать, переживать и выражать свои эмоции, что важно для их нравственного и эстетического развития.

Систематическое внедрение элементов художественно-эстетического воспитания в образовательный процесс создает условия для формирования у детей глубокого понимания и ценности искусства, а также развивает их способность к критическому мышлению и эстетическим суждениям. В результате, дети становятся более чуткими к красоте окружающего мира, что способствует их личностному росту и социальной адаптации.

Художественно-эстетическое воспитание может быть интегрировано в естественно-научные дисциплины с целью обогащения учебного процесса и развития эмоциональной сферы учащихся. Вот несколько методов, которые могут быть использованы в этой области: слушание музыкальных произведений развивает чувство ритма, гармонии, восприятие эмоциональной окраски музыки.[5]

Просмотр художественных фильмов формирует эстетический вкус, развивает чувство прекрасного, стимулирует критическое мышление. Посещение театров, музеев, выставок знакомит с различными видами искусства, развивает образное мышление, расширяет кругозор. Создание моделей физических явлений развивает пространственное мышление,



творческий подход, способность к самостоятельному исследованию. Демонстрация физических экспериментов делает учебный процесс более запоминающимся, повышает интерес к предмету, стимулирует восприятие красоты физических законов. Использование мультимедийных материалов с красивой визуализацией повышает интерес к предмету, улучшает восприятие информации.

Художественно-эстетическое воспитание – это не просто набор уроков по рисованию, музыке или литературе. Это комплексный процесс, который направлен на развитие эмоциональной сферы школьника, формируя гармоничную и целостную личность. Посредством художественно-эстетического воспитания развиваются следующие сферы личности

1. Эмоциональная сфера: Развитие эмоциональной чувствительности и отзывчивости: Дети учатся чувствовать и понимать разные эмоции, как свои, так и эмоции других. Повышение уровня эмоционального интеллекта: Дети учатся осознавать свои эмоции, управлять ими, выражать их конструктивно. Формирование эстетических представлений и вкуса: Дети учатся видеть красоту в различных проявлениях жизни и искусства.

2. Когнитивная сфера: Развитие образного мышления и фантазии: Дети учатся видеть картины и сюжеты в произведениях искусства, творчески мыслить, решать творческие задачи. Развитие критического мышления и аналитических способностей: Дети учатся анализировать произведения искусства, выявлять их идеи, определять их художественную ценность. Повышение уровня знаний в области искусства и культуры: Дети учатся оценивать художественные произведения, понимать исторические и культурные контексты.

3. Социальная сфера: Формирование коммуникативных навыков: Дети учатся работать в группе, выражать свои мнения, слушать других. Развитие эмпатии и чувства сопереживания: Дети учатся понимать чувства других людей, сопереживать им. Формирование морально-этических ценностей: Дети учатся оценивать поведение героев произведений искусства, формировать собственные моральные принципы.

4. Личностная сфера: Формирование самооценки и самоидентификации: Дети учатся видеть свою индивидуальность, выражать себя через творчество. Развитие творческих способностей: Дети учатся придумывать, создавать, экспериментировать, реализовывать свои идеи. Формирование внутреннего мира и духовных ценностей: Дети учатся видеть красоту в простых вещах, находить смысл в жизни, развивать духовные ценности.[5]

Таким образом, художественно-эстетическое воспитание – это значимый фактор гармоничного развития личности школьника, способствующий формированию эмоциональной зрелости, творческих способностей, социальных навыков и духовных ценностей.

Библиографические ссылки

1. Блох, О.А. Профессионально-творческий статус музыканта-педагога как определяющий фактор художественно-воспитательного процесса. / О.А. Блох. – М.: Издательство «МГУКИ», 2001. – Текст: непосредственный.

2. Киященко, Н.И., Лейзеров, Н.Л. Эстетическое творчество. Человек на своем месте. Виды эстетической деятельности. Творческое развитие личности. – М.: Издательство «Космос», 1984. – 150 с. – Текст: непосредственный.

3. Лисина, М.И. Общение, личность и психика ребенка. / М.И. Лисина. – М.: Издательство «Воронеж», 1997. – 216с. Текст: непосредственный.



4. Краевский, В.В. Общие основы педагогики. / В.В. Краевский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Академия», 2003. – 256 с. Текст: непосредственный.
5. Росенко, М.Н., Клычков, В.П., Складорова, А.М. Основы эстетических знаний. /М.Н.Росенко, В.П. Клычков, А.М. Складорова. – СПб: Издательство «ЛАНЬ»,1998. – 224с. – Текст: непосредственный.

© Пимченко А.А., Спиглазова М.В., Мухамедвалеева Е.А., 2024



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕПОДАВАНИЯ КИТАЙСКОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ

А. Ф. Филимонова
преподаватель-стажер,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: annafilimonovaf@mail.ru

В статье рассматриваются влияние психологических факторов на процесс обучения, включая мотивацию студентов, их эмоциональное состояние и когнитивные особенности. Анализируются методы, способствующие повышению эффективности изучения китайского языка, а также особое внимание уделяется преодолению языкового барьера и формированию уверенности у студентов при общении на китайском языке.

Ключевые слова: проблема, обучения, китайский язык, студент, аспект.

The article examines the influence of psychological factors on the learning process, including students' motivation, emotional state, and cognitive characteristics. It analyzes methods that can improve the effectiveness of learning Chinese, and pays special attention to overcoming the language barrier and building students' confidence in communicating in Chinese.

Key words: problem, learning, Chinese language, student, aspect.

В данной работе рассматриваются психологические аспекты изучения китайского языка в вузах. Актуальность темы обусловлена растущим интересом к китайскому языку как к средству межкультурной коммуникации и экономического сотрудничества. Исследование охватывает влияние психологических факторов на процесс обучения, включая мотивацию студентов, их эмоциональное состояние и когнитивные особенности. Анализируются методы, способствующие повышению эффективности изучения языка, такие как использование интерактивных технологий, групповых занятий и культурных мероприятий. Особое внимание уделяется преодолению языкового барьера и формированию уверенности у студентов при общении на китайском языке. Результаты исследования могут быть полезны для преподавателей и методистов, стремящихся создать более комфортную и продуктивную образовательную среду для изучающих китайский язык.

Китайская Народная Республика (КНР) на протяжении нескольких десятилетий оказывала значительное влияние на мировую политическую арену, в первую очередь благодаря обширными территориальными пространствам и привилегированному статусу постоянного члена Совета Безопасности Организации Объединенных Наций (СБ ООН). Китайский язык, как один из официальных языков Организации Объединенных Наций, занимает центральное место в международном дискурсе. К примеру ученый А. Ялунь справедливо отмечает в своей работе: «общение с помощью китайского языка имеет богатую историю в 65 странах, из которых 2 расположены в Восточной Азии, 11 в Юго-Восточной Азии, 8 в Южной Азии, 8 в Центральной Азии, 16 в Ближнем Востоке, 16 в Восточной Европе и 4 в Содружестве Независимых Государств»[2]. Поэтому, постоянные международные обмены и сделки с Китаем охватывающие такие ветки отрасли как: торговлю, экономику, науку, культуру, образование, туризм, искусство и технологии, достигли беспрецедентного уровня распространенности, что делает владение китайским языком чрезвычайно важным и признанным навыком в современной глобальной среде. Исходя из этого внедрения в образовательную систему китайского языка стала



неотъемлемой частью как среднего, так и высшего образования. С каждым годом в высшем учебном заведении внедряется китайский язык как основной предмет для изучения. К примеру, в БНТУ китайский язык по программе изучают более 6 факультетов таких как: АТФ, СФ, ФТУГ, МСФ, ЭФ, ФС и т.д. Поэтому востребованность китайского языка с каждым годом все более и более растет. Но чаще всего перед студентами стоит особые задачи, связанные с преодоления психологического барьера к новому языку, ведь в контексте образования возникает несколько проблем, заслуживающих внимания. В первую очередь это касается организации занятий, методик преподавания, а также различных потребностей и уровней владения китайским языком у изучающих китайский язык. Что касается методов преподавания, то по-прежнему считается, что преподаватели в первую очередь проводят инструктаж в соответствии со своим собственным опытом обучения языка. Важно также отметить, что методы преподавания китайского языка, могут не соответствовать современным образовательным стратегиям, реализуемым в принимающих странах. Поэтому перед изучением китайского языка нужно охарактеризовать основные проблемы и трудности с которыми студент может столкнуться, когда только знакомиться с новым языком, такие как:

1) Социальные и культурные проблемы.

Среди исследователей, изучающих проблемы преподавания китайского языка, некоторые ученые сосредоточились на социокультурных проблемах. Многие из педагогических проблем, тесно связаны с социокультурным аспектом преподавания и обучения. Социокультурные проблемы могут быть связаны с контактированием различных культур на занятиях. К примеру принято считать, что китайские педагоги, воспитанные на конфуцианской культуре, которая подчеркивает коллективизм и конформизм, могут ожидать от учащихся послушания и хорошего поведения. Следовательно, сталкиваясь со студентами, которые не соответствуют традиционным стандартам или проявляют деструктивное поведение в соответствии с ними, эти педагоги могут чувствовать себя плохо подготовленными или лишенными эффективных стратегий из-за своего ограниченного опыта в преподавании.

2) Психолингвистические трудности.

Лингвистические трудности, с которыми сталкиваются студенты при изучении китайского языка, подразделяются на следующее критерии:

– Тональная сложность. Является серьезной лингвистической проблемой при обучении китайскому языку. Китайский язык является тональным, что означает само значение слова может меняться в зависимости от тона, которым оно произносится. В стандартном китайском мандаринском диалекте четыре основных тона и нейтральный, что составляет в общей сложности пять тонов. Тональная сложность в обучении китайскому языку включает в себя несколько аспектов:

– Проблемы с произношением. Изучающие китайский язык не как родной, часто испытывают трудности с точным воспроизведением правильных интонаций. Неправильное произношение тона в слове может привести к недоразумениям или даже полностью изменить значение самого слова.

– Различение тонов. Изучающим китайский также необходимо различать различные тона при прослушивании разговорного китайского языка. Это предполагает умение распознавать и понимать тональные различия в словах, предложениях и разговорной речи. Различение тонов имеет решающее значение для эффективного общения на этом языке.

– Тональные различия в диалектах. Важно отметить, что тональная сложность может варьироваться в зависимости от различных диалектов китайского языка. Мандаринский диалект китайского языка – это всего лишь один из многих китайских диалектов, и в некоторых диалектах больше тонов или другой «тональный рисунок». В



результате изучающие китайский язык могут столкнуться с дополнительными трудностями при изучении тональных вариаций в разных диалектах.

3) Грамматика и структура предложений.

В области преподавания китайского языка проблема грамматики и структуры предложений многогранна. Эту проблему можно тематически разделить на три основные подтемы: различия в порядке слов, частицы и функциональные слова, а также спряжение глаголов и времена года. Одна из основных лингвистических проблем при обучении китайскому языку связана с особым порядком слов по сравнению с другими языками, такими как английский. Китайский язык в основном использует структуру SVO (субъект-глагол-объект), но она позволяет гибко расставлять слова в зависимости от акцента и контекста. В нем также часто используется структура «тема-комментарий», которая заметно отличается от структуры «субъект-глагол-объект», распространенной во многих других языках.

В китайском языке использование частиц и функциональных слов играет ключевую роль в построении предложений. Слова-меры (量词 - liàngcí) используются для количественной оценки существительных и зависят от типа существительного. Понимание того, какое «измерительное слово» следует использовать с различными существительными, является отличительной чертой китайской грамматики. Кроме того, КНР использует аспект частицы 了 (le), 着 (zhe), 过 (guo), чтобы указать на аспект действия, а также модальные частицы, такие как 吗 (ma), 呢 (ne), и 吧 (ba), чтобы выразить различные оттенки вопроса (заявления и предложения).

4) Идиоматические выражения.

Преподавание китайского языка представляет собой сложную задачу по ознакомлению студентов с идиоматическими выражениями и их сложным культурным контекстом. Эта задача состоит из трех ключевых подтем: использование идиоматических выражений, культурные нюансы, а также пословицы и символика. В основе этой задачи лежит широкий спектр идиоматических выражений, от общеупотребительных (成语 (chéngyǔ)) до регионального сленга.

5) Культурные нюансы.

Идиоматические выражения тесно переплетены с китайской культурой. Важно понимать исторический, культурный и вежливый контекст, стоящий за этими выражениями. Это предполагает понимание уважения, вежливости и табу, которые вплетены в идиоматический язык.

6) Пословицы и символика.

Пословицы и символические выражения добавляют дополнительный уровень сложности. Учащиеся должны понять глубокий смысл пословиц и интерпретировать символику чисел, цветов и культурных аллюзий и т.д. Это не просто лингвистические элементы - это «ворота в богатую сокровищницу китайской культуры и мудрости». Учить учащихся ориентироваться в идиоматических выражениях китайского языка - это все равно, что вести их по «лабиринту лингвистического мастерства», культурной глубины и исторического значения, что приводит к более глубокому и тонкому овладению языком [3].

7) Приобретение и расширение словарного запаса.

Эта тема представляет собой сложную задачу, охватывающую три основные подтемы: синонимы, омофоны и специализированная терминология. Китайский словарь изобилует синонимами и омофонами, что усложняет выбор слов при построении предложений или в устном контексте. Обучение учащихся тому, как различать эти тонкие синонимы и омофоны, ориентируясь при этом в различиях по тону, имеет первостепенное значение для точности общения. Поэтому изучение китайского языка часто предполагает изучение



специальной терминологии. Оно предполагает знакомство студентов с технической и научной лексикой, специализированным жаргоном и межкультурной терминологией. Для эффективного общения в профессиональном контексте жизненно важно дать учащимся возможность использовать язык, соответствующий конкретной области. Преподаватели также отметили, что китайский язык динамичен и постоянно развивается, в нем регулярно появляются новые слова и выражения. Обучение студентов адаптации к неологизмам, сленгу и неформальному языку, сохраняя при этом культурную восприимчивость, важно для того, чтобы оставаться в курсе событий и быть компетентным в культурной сфере.

Задача приобретения и расширения словарного запаса в процессе обучения китайскому языку это «непрерывное путешествие», позволяющему обучающимся овладеть богатым и легко адаптируемым словарным запасом. Как точно сказано в одной китайской поговорке: «Путешествие длиной в тысячу миль начинается с первого шага», подчеркивая постепенный, но полезный процесс расширения словарного запаса человека в этом сложном и культурном языке»[1].

8) Смешивания языков и диалекты.

Смешивания диалектов (региональные) является проблема преподавания китайского языка, который может быть расчленен на две подтемы: стандартный мандарин и региональные диалекты. Студенты сталкиваются с дихотомией между стандартным мандаринским (путунхуа) и официальным языком Китая, а также широким спектром региональных диалектов, распространенных по всей стране. Задача состоит в том, чтобы познакомить студентов со стандартным китайским языком (путунхуа), одновременно способствуя пониманию уникальных языковых особенностей и различий в произношении региональных диалектов.

Акценты и вариации произношения еще больше усложняют процесс овладения китайским языком. Преподаватели должны помочь студентом распознавать различные региональные акценты и иностранные акценты, с которыми разговаривают не носители языка, и адаптироваться к ним, а также объяснить важность точного тона и интонации. Также нужно понимать, что китайский язык динамичен, постоянно развивается и модернизируется. То, что под влиянием социальных, технологических и культурных изменений язык может меняться (некоторые слова приобретает другой вид или смысл). Цель состоит в том, чтобы помочь студентом адаптироваться к этим изменениям в общении.

9) Социолингвистические проблемы.

Вежливость и формы обращения - одна из проблем, связанных с социолингвистическими аспектами китайского языка (искусство вежливости и уважения в китайском общении). Оно предполагает обучение студентов различным уровням вежливости с помощью местоимений, словосочетаний и терминов, что дает представление о том, как язык используется для выражения уважения и социальной иерархии. Кроме того, гендерная дифференциация языка и сохранение стереотипов являются ключевыми социолингвистическими проблемами. Поэтому на первых занятиях по китайскому языку стоит ознакомить студентов с культурой и традициями Китая, чтобы студент мог понимать определенные привычки китайского народа.

10) Последняя образовательная проблема при обучении китайскому языку связана с самими учащимися и включает в себя несколько ключевых аспектов.

Студенты могут столкнуться с отсутствием мотивации к изучению китайского языка, что может быть вызвано различными факторами. У них может быть разное отношение к китайскому языку под влиянием культурных представлений или предвзятых мнений. Кроме того, студенты могут предпочесть изучать более распространенные языки, такие как английский, французский, немецкий или испанский, из-за их глобальной значимости и экономического значения по всему миру. Преодоление этих проблем, связанных с обучением, требует от педагогов поиска инновационных способов повышения мотивации,



изменения негативного отношения и привлечения внимания к ценности и возможностям, связанным с изучением китайского языка. Для повышения мотивации важно вдохновлять учащихся на понимание культурного богатства и глобального значения китайского языка.

Подводя итоги, можно сказать следующее, связанных с преподаванием китайского языка среди лиц, не являющихся его носителями. Во-первых, что касается образовательных задач, то было установлено, что уровень владения китайским языком, требуемый от преподавателей, выходит за рамки простой компетенции носителя языка. Это подчеркивает необходимость того, чтобы преподаватели обладали всесторонним набором педагогических навыков, который выходит за рамки лингвистических знаний. Во-вторых, исследование было посвящено психологическим проблемам, выявившим ключевую роль мотивации в облегчении овладения вторым языком, включая мотивацию к достижениям, отношение к делу, интерес и самоуважение, были определены в качестве ключевых элементов, которые существенно влияют на легкость изучения второго языка (первый язык, который изучали в школе).

Библиографические ссылки

1. Викисловарь // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wiktionary.org/wiki/%D0%BF%D1%83%D1%82%D1%8C_%D0%B2_%D1%82%D1%8B%D1%81%D1%8F%D1%87%D1%83_%D0%B2%D1%91%D1%80%D1%81%D1%82_%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%8F_%D1%81_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%88%D0%B0%D0%B3%D0%B0. – Дата доступа: 01.11.2024.
2. Ялун, А. Международное продвижение китайского языка в новую эпоху / А. Ялун // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ies/article/view/0/39932>. – Дата доступа: 01.11.2024.
3. Горяина, Ю. П. Национальная идентичность как основа формирования имиджа Китая/ Ю. П. Горяина // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/natsionalnaya-identichnost-kak-osnova-formirovaniya-imidzha-kitaya>. – Дата доступа: 03.11.2024.

© Филимонова А.Ф., 2024



SOFT SKILLS КАК КОМПОНЕНТ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ

Г. М. Цуцкарев

студент 3 курса,

СибГУ им. М. Ф. Решетнева,

г. Красноярск, Россия

E-mail: german17082004@gmail.com

Д. Н. Девятловский

профессор, СибГУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Россия

E-mail: devyatlovskiy@mail.ru

В данной статье авторами рассматривается сущность и содержание понятия «softskills» с разных точек зрения и позиций ученых-исследователей, их роль в современном обществе и важность развития данных навыков у будущих педагогов-психологов для успешной работы, взаимодействия с другими людьми и профессионального успеха.

Ключевые слова: softskills, мягкие навыки, коммуникативность, взаимодействие, эффективность, педагог-психолог.

In this article, the authors consider the essence and content of the concept of soft skills from different points of view and positions of research scientists, their role in modern society and the importance of developing these skills in future educational psychologists for successful work, interaction with other people and professional success.

Keywords: soft skills, communication, interaction, efficiency, educational psychologist.

В современных быстро меняющихся реалиях условия жизни и работы постоянно меняются. Эти тенденции также влияют на рынок труда и требования работодателей к своим сотрудникам. Среди наиболее значимых и востребованных качеств работодателями выделяются «мягкие» навыки (softskills).

Soft skills – это набор умений и качеств личности, которые не связаны напрямую с конкретной работой, но играют важную роль в успехе и результативности человеческой деятельности. К ним относятся коммуникативные навыки, умение работать в команде, креативность, критическое мышление, эмоциональный интеллект и другие [1].

В отличие от «жестких» навыков (hardskills), которые связаны с конкретными профессиональными знаниями и умениями, «мягкие» навыки не зависят от особенностей профессиональной деятельности. Мягкие навыки являются общими для различных видов деятельности и могут применяться во всех сферах.

Так, к softskills, относятся коммуникативные и управленческие навыки, например, установление отношений, работа в команде, слушание и понимание собеседника, проведение переговоров, навыки убеждения, ораторское искусство, проведение презентаций, ведение дискуссий, решение проблем, принятие решений, лидерство, обучение других, мотивирование, создание эффективных команд с учетом культурных различий, разрешение конфликтных ситуаций, отношение к предмету труда и другие [2].

Мягкие навыки связаны с квалификациями, относящимися к деятельности (AIC), профессионально важными квалификациями (PIC), компетенциями и универсальными компетенциями (UC); ABQ – это квалификации, необходимые для успешной профессиональной деятельности; PVQ – это квалификации, важные для конкретной



профессии; УС – это квалификации, важные для конкретной деятельности. Компетенция – это набор знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения какой-либо деятельности. Универсальная компетенция – это компетенция, которая может быть применена в любой сфере деятельности.

Мягкие навыки имеют следующие важные характеристики, среди которых:

- влияние на эффективность работы людей - мягкие навыки помогают людям эффективно выполнять свою работу и решать специализированные и метаспециализированные задачи;
- независимость от специфики профессиональной деятельности – *softskills* востребованы на рынке труда, так как могут быть применены в любой сфере деятельности;
- связь с решением общепрофессиональных и метафизических задач – *softskills* помогают решать не только профессиональные, но и метафизические задачи, такие как тайм-менеджмент, планирование карьеры и личностное развитие.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что развитие «мягких» навыков важно для успешной работы и взаимодействия с другими людьми. Лидерские навыки позволяют людям эффективно управлять проектами и командами, а сила воли помогает преодолевать трудности и добиваться поставленных целей.

Развитие социальных навыков зависит от многих факторов, в том числе от индивидуальных усилий и личностных качеств. Любой человек, осознающий, что социальные навыки важны для достижения успеха в различных сферах жизни, может взять на себя инициативу по их развитию.

Европейские и мировые учебные заведения все больше внимания уделяют развитию у студентов «мягких» навыков. Это связано с тем, что социальные навыки становятся все более важной составляющей успеха в профессиональной деятельности и личной жизни.

Высшее образование в России традиционно было ориентировано на профессиональную подготовку. Однако в последние годы все больше внимания уделяется развитию социальных навыков студентов. Это связано с признанием важности этих навыков для успешной карьеры и социальной сплоченности.

Опрос, проведенный среди студентов российских вузов, показал, что большинство студентов признают важность развития «мягких» навыков, но недооценивают роль лидерских и инициативных качеств. Это может быть связано с тем, что в процессе обучения в вузе основное внимание уделяется специализированным знаниям и навыкам [3].

Профессиональное образование в современном обществе претерпевает значительные изменения и нацелено на подготовку специалистов, обладающих не только глубокими специальными знаниями, но и хорошо развитыми «мягкими» навыками.

Развитие «мягких» навыков становится все более важным фактором конкурентоспособности и успеха на рынке труда. Работодатели все больше ценят сотрудников, обладающих хорошими коммуникативными навыками, умением работать в команде, эффективно решать проблемы и принимать решения, а также способностью адаптироваться к изменениям. Такие навыки позволяют специалистам более гибко адаптироваться и добиваться успеха в своей профессиональной деятельности.

Как в России, так и за рубежом проводятся исследования по изучению влияния «мягких навыков» на профессиональный успех и разрабатываются программы, способствующие развитию этих навыков. Эти программы включают в себя различные формы активного обучения (тренинги, мастер-классы, проектная работа, работа в группах и другие).

Развитие «мягких» навыков требует позитивного взаимодействия между учебными заведениями и работодателями. Учебные заведения должны адаптировать свои программы к требованиям рынка труда и включать в них элементы, направленные на развитие «мягких»



навыков. Работодатели могут предоставлять отзывы и рекомендации по улучшению программ обучения.

Хотя в национальных педагогических программах мягкие навыки не рассматриваются отдельно, их формирование играет важную роль в программах обучения педагогов-психологов. Развитие коммуникативных, лидерских, творческих и других «мягких» навыков способствует формированию у студентов позитивной Я-концепции и профессиональной идентичности.

Исследования показывают, что развитие «мягких» навыков может быть связано с позитивным самовосприятием студентов, уверенностью в своих силах и готовностью к профессиональному развитию. Кроме того, развитие softskills способствует формированию профессиональной идентичности, позволяя студентам лучше понять свои профессиональные цели и направления развития [4].

Результаты исследования, проведенного в Гарвардском Университете (Harvard University) и Стенфордском Исследовательском Институте (Stanford Research Institute) говорят о том, что вклад hardskills в профессиональную успешность сотрудника составляет всего 15%, тогда как softskills определяют оставшиеся 85%. В Boston Consulting Group также было проведено исследование важности softskills для современных работодателей. Оказалось, что наиболее востребованы коммуникативные навыки: 79 % опрошенных поставили их на первое место. Далее следуют: активная жизненная позиция - 78 %, аналитическое мышление - 77 %, выносливость - 75 %, умение работать в команде - 74 %, стремление достигать поставленных целей - 70 %, способность решать конфликты - 54 %, умение вдохновляться новыми идеями - 54 %, креативность - 43 %, надежность - 42 %.

В рамках данной работы было проведено исследование «Какие «мягкие» навыки вы считаете наиболее важными для будущей профессиональной деятельности», проводимое с помощью онлайн формы [5]. Данное тестирование предназначено для выявления наиболее значимых softskills. Выборку составили 20 человек в возрасте от 19 до 23 лет – студенты ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», обучающихся по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (направленность – Психология трудовой деятельности). Список кандидатов на исследование был подобран случайно.

Анализ результатов данного тестирования проходил следующим образом: была выявлена сумма баллов по каждому из навыков, после чего данные баллы были переведены в процентное соотношение. Мы упускаем фактор различия характеров и пола респондентов.



Рисунок 1 – Результаты по тестированию «Какие «мягкие» навыки вы считаете наиболее важными для будущей профессиональной деятельности»

Результаты проведенного тестирования показали, что ведущими «мягкими» навыками у респондентов стали: аналитическое мышление (12,9%), стремление достигать поставленных целей (13,1%), способность решать конфликты (13,5%), креативность (9,06%), умение вдохновлять новыми идеями (8,7%) и активная жизненная позиция (9,67%).

В современном обществе все большее значение приобретают так называемые мягкие навыки, такие как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, критическое мышление и эмоциональный интеллект. Эти навыки оказывают значительное влияние на успешность человека в профессиональной деятельности и в жизни в целом. Особенно ценными эти навыки становятся на рынке труда, где работодатели отдают предпочтение сотрудникам, обладающим развитыми коммуникативными способностями и умением решать проблемы.

Исследование, проведенное среди студентов Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнёва, выявило, что ведущими гибкими навыками у респондентов являются аналитическое мышление, стремление к достижению целей и способность разрешать конфликты. В то же время креативность, умение вдохновлять новыми идеями и активная жизненная позиция оказались менее значимыми. В условиях современного общества, требующего гибкости, адаптивности и командной работы, развитие мягких навыков становится критически важным для профессионального успеха и личностного роста. Учебные заведения и работодатели должны сотрудничать для эффективного формирования этих навыков у студентов и молодых специалистов.



Библиографические ссылки

1. Шайхутдинова, Х. А. Формирование softskills в процессе подготовки студентов к успешной профессиональной деятельности / Х. А. Шайхутдинова // Поволжский педагогический вестник. – 2020. – № 2 (27). – С. 99 - 106.
2. Девятловский, Д. Н. Праксиологическая подготовленность обучающихся к профессиональной деятельности как компонент softskills / Д. Н. Девятловский // Alma Mater (Вестник Высшей школы). – 2018. – № 8. – С. 40–44.
3. Уварина Н. В., Корнеева Н. Ю., Микрюков Ю. В. Soft skills: актуальность, история, перспективы развития / Уварина Н. В., Корнеева Н. Ю., Микрюков Ю. В. // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2021. – № 4 (44). – С. 40 – 46.
4. Цымбалюк А. Э., Виноградова В. О. Психологическое содержание softskills / Цымбалюк А. Э., Виноградова В. О. // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 6 (111). – С. 120-127.
5. Цуцкарев Г. М. Какие мягкие навыки вы считаете наиболее важными для будущей профессиональной деятельности? / Цуцкарев Г. М. // Google Формы: [сайт]. – URL: <https://forms.gle/dAJViyghok2rGMAT6> (дата обращения: 20.10.2024).

© Цуцкарев Г.М., Девятловский Д.Н., 2024



СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Абакумова Алена Дмитриевна, магистрант 1 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Азарёнок Наталья Валерьевна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и конфликтологии филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Минск, Республика Беларусь.

Аксютенко Алексей Николаевич, доцент Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Амельченко Валерия Витальевна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Апанасенко Антон Максимович, магистрант 1 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Ашилова Мадина Серикбековна, асс. профессор кафедры мировой коммуникации, кандидат философских наук, доктор PhD, Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана, г. Алматы, Республика Казахстан.

Бабаева Анастасия Александровна, старший преподаватель кафедры П, ИСИ, ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева», г. Красноярск, Российская Федерация.

Бабурчик Анна Сергеевна, студент Гродненского Государственного Медицинского Университета, г. Гродно, Республика Беларусь.

Бегалинов Алибек Серикбекович, и.о. ассоциированного профессор кафедры Истории Казахстана и медиакоммуникации, кандидат философских наук, доктор PhD, ассоциированный профессор, Международный университет информационных технологий, г. Алматы, Республика Казахстан.

Бегалинова Калимаш Капсамаровна, профессор кафедры религиоведения и культурологии, доктор философских наук, профессор, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, г. Алматы, Республика Казахстан.

Бегунович Е. Д., студентка 5 курса СГИИ им. Дмитрия Хворостовского, г. Красноярск, Российская Федерация.

Бормотова Елизавета Вячеславовна, студентка 3 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.



Брасс Александр Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь.

Васильева И. Л., к. ф. н., доцент БГЭУ г. Минск, Республика Беларусь.

Веремейчик Лариса Антоновна, профессор, доктор сельскохозяйственных наук, профессор, Белорусский национальный технический университет, г. Минск, Республика Беларусь.

Воронко Е.В., заведующий кафедрой психологии и педагогики, доцент, ГрГМУ, г. Гродно, Республика Беларусь.

Ворох В. С., студент 2 курса, БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь.

Гадилия Алла Михайловна, доцент кафедры экономической социологии и психологии предпринимательской деятельности, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь.

Грицук Елена Дмитриевна, студент, учреждение образования «Полесский государственный университет», г. Пинск, Республика Беларусь.

Гудовский Игорь Витальевич, кандидат педагогических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой психологии, педагогики и социальной работы, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Девятловский Дмитрий Николаевич, профессор Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Долгих Елизавета Дмитриевна, магистрант 1 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Домасевич Александр Анатольевич, студент, учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск, Республика Беларусь.

Дуденко Н. А., аспирант 1 курса, Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Еремеева С. В., магистрант Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Иванова Алена Владимировна, студент Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Казакова Александра Алексеевна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.



Кальман Диана Сергеевна, студента Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина, г. Брест, Республика Беларусь.

Карабаева Гулнора Шарафитдиновна, доцент, доктор PhD, Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Ташкент, Республика Узбекистан.

Катальников Георгий Александрович, студент 3 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Каур Вера Викторовна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Кивайко Владимир Николаевич, кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента и образовательных технологий, МГПУ им М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь.

Ковальчишина Наталья Ивановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и конфликтологии, Филиал РГСУ в г. Минске, г. Минск, Республика Беларусь.

Колпакова Юлия Андреевна, доцент, СГИИ им. Дмитрия Хворостовского, г. Красноярск, Российская Федерация.

Кузнецова Виктория Олеговна, студент 4 курса направления 44.03.01 Педагогическое образование, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Кулько Екатерина Ивановна, старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин, УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия», г. Горки, Республика Беларусь.

Леонович Антон Валерьевич, магистрант 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Ливак Наталия Степановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Лукашова Мария Андреевна, доцент, к.э.н., доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет», г. Тула, Российская Федерация.

Майорова Марина Игоревна, доцент Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.



Микелевич Елена Болеславовна, доцент, кандидат психологических наук, доцент, учреждение образования «Полесский государственный университет», Пинск, Республика Беларусь.

Милашук Н. С., доцент, БрГУ им. А. С. Пушкина, г. Брест, Республика Беларусь.

Мухамедвалеева Елена Анатольевна, доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, кандидат педагогических наук, г. Красноярск, Российская Федерация.

Неретина Анастасия Владимировна, студентка 3 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Новаш Валерия Андреевна, студентка 3 курса, Филиал РГСУ в г. Минске, г. Минск, Республика Беларусь.

Орлова Валерия Николаевна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Пимченко Арина Александровна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Пискорская Светлана Юрьевна, профессор Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Пономарев Тимофей Алексеевич, студент 3 курса, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Портнягина Анастасия Михайловна, старший преподаватель кафедры психологии, педагогики и социальной работы Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Рубец Сергей Григорьевич, кандидат технических наук, доцент кафедры тракторов, автомобилей и машин для природообустройства, УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия», г. Горки, Республика Беларусь.

Рыбакова Яна Владимировна, магистрант 1 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Савельева В. А., студентка 2 курса, БНТУ, г. Минск, Республика Беларусь.

Сафронов Вячеслав Владимирович, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой правоведения ИСИ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный



университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Российская Федерация.

Селиванова Анастасия Сергеевна, магистрант 1 курса, ассистент кафедры правоведения ИСИ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», г. Красноярск, Российская Федерация.

Середняя Ольга Викторовна, магистрант 1 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Смирная Анастасия Андреевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Спиглазова Марина Витальевна, студентка 2 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Столярова Светлана Андреевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и социальной работы, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация

Таюпова Айнура Ринатовна, студент 3 курса, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Тимофеева Каролина Евгеньевна, студентка Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка (БГПУ), г. Минск, Республика Беларусь.

Трунина Елена Евгеньевна, студент, кафедра сольного пения и оперной подготовки Красноярский государственный институт искусств имени Д. Хворостовского, г. Красноярск, Российская Федерация.

Филимонова Анна Федоровна, преподаватель-стажер, Белорусский национальный технический университет, г. Минск, Республика Беларусь.

Флейшман Софья Александровна, студентка 3 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.

Цуцкарев Герман Михайлович, студент, 3 курс бакалавриат психологии трудовой деятельности, Сибирский государственный университет науки и технологий, г. Красноярск, Российская Федерация.



Червяк Никита Александрович, студент 5-го курса, Филиал РГСУ в г. Минске, г. Минск, Республика Беларусь.

Черчес Татьяна Евгеньевна, кандидат психологических наук, доцент, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка (БГПУ), г. Минск, Республика Беларусь.

Юргенсон Екатерина Алексеевна, студентка 3 курса Сибирского государственного университета науки и технологий имени М.Ф. Решетнёва, г. Красноярск, Российская Федерация.