

АНО ВО «МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ОТКРЫТЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»
РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ФЕДЕРАЦИИ ПСИХОЛОГОВ ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Сборник статей по материалам
XIII Всероссийской научно-практической конференции
22 декабря 2023 года

Йошкар-Ола
2023

УДК 159.9
ББК 88
П 86

Печатается по решению Ученого Совета
АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

Научный редактор сборника – канд. пед. наук, доцент И.А. Загайнов

Рецензенты: Блинова М.Л., канд. пед. наук, доцент ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»; Баланчук О.Е., канд. филол. наук, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

П 86 **Психологическое сопровождение образования: теория и практика** : сборник статей по материалам XIII Всероссийской научно-практической конференции (22 декабря 2023 года) / под ред. И.А. Загайнова. – Йошкар-Ола: АНО ВО МОСИ, 2023. – 103 с.

ISBN 978-5-6051382-2-8

Сборник научных статей «Психологическое сопровождение образования: теория и практика» издан по материалам XIII Всероссийской научно-практической конференции, проводимой на базе Межрегионального открытого социального института 22 декабря 2023 г. В сборник вошли статьи преподавателей, педагогов-психологов, магистрантов, студентов высших образовательных организаций Российской Федерации.

Представленные материалы посвящены актуальным проблемам психологического сопровождения образования и основаны на оригинальном исследовательском опыте авторов.

Мнения, высказанные в материалах сборника, не обязательно совпадают с точкой зрения редакции. Статьи печатаются в авторской редакции.

УДК 159.9
ББК 88

© Межрегиональный открытый
социальный институт, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Адекова Т.Л., Пеник Л.А.</i> Особенности психолого-педагогической работы по формированию родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья	5
<i>Вахотина О. Н., Баланчук О.Е.</i> Теории межличностных отношений	10
<i>Гребенева Е.В., Загайнов И.А.</i> Исследовательский интерес в области изучения трудовых коллективов: анализ научных публикаций.....	19
<i>Журавлев Е., Загайнов И.А.</i> Межличностные отношения в коллективе как исследовательская проблема.....	25
<i>Краснова М.А., Загайнов И.А.</i> Влияние стиля руководства на развитие предприятия	34
<i>Крюкова Е.В.</i> Выявление и социально-психологическое сопровождение одаренных детей.....	40
<i>Кутявина А.С.</i> Отношение студентов вузов к использованию арт-терапии: к постановке задачи исследования	45
<i>Мамаева С.Л., Акимова И.В.</i> Влияние физической культуры на психологическое здоровье	49
<i>Маткова А.В., Сажина С.А., Кузьмина А.С.</i> Особенности отношения к собственному телу девушек подросткового возраста, склонных к нарушениям пищевого поведения.....	53
<i>Ниненко М.А.</i> Применение творческой технологии для сохранения и поддержания внутренней мотивации на примере обучения иностранному языку	58
<i>Поздеева С.В., Баланчук О.Е.</i> Теория личности и конфликта: анализ аспектов личности и их влияние на ход конфликта	64
<i>Секалина К.В., Арон И.С.</i> Теоретические факторы профессионального стресса медицинских работников и возможности его профилактики	71

<i>Сперанская Х.С., Загайнов И.А.</i> Особенности стиля управления коллективом в конфликтной ситуации	78
<i>Токтарова А.А., Арон И.С.</i> Самоопределение фактора личности как фактор её личностного и профессионального саморазвития	82
<i>Филатова Е.Е., Гутова Т.С.</i> Оценка структуры учебной мотивации студентов Кубанского государственного медицинского университета в динамике	90
<i>Филимонова А.А., Акимова И. В.</i> Спорт и физическая культура, как способ борьбы с депрессивным расстройством	94
<i>Чепайкина А.А., Арон И.С.</i> Компетенции руководителя с точки зрения современной психологии	97

Адекова Т.Л., Пенник Л.А.

Особенности психолого-педагогической работы по формированию родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья

Аннотация. В данной статье освещены вопросы формирования родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья, рассматривается диагностический инструментарий изучения родительской компетентности.

Ключевые слова: родительская компетентность, дети с ограниченными возможностями здоровья.

Современная политика Российской Федерации претерпевает существенные изменения в отношении семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Государство регулирует систему оказания психолого-педагогической поддержки семье, признает первостепенное значение семьи в воспитании и развитии ребенка с ОВЗ. Эффективность воспитательной деятельности родителей зависит от уровня сформированности их родительской компетентности.

Родительская компетентность - интегративное качество, представляющее собой совокупность компетенций и комплекса знаний, умений, навыков и способов, обеспечивающих родителю возможность эффективного взаимодействия с ребёнком, а также личностных качеств, необходимых для воспитания и развития ребенка [1,4].

Исследования российских ученых А.Р. Малера, Е.М. Мاستиковой, В.В. Ткачевой подтверждают, что успешность выполнения родителями коррекционно-развивающей, реабилитационной, воспитательной и социализирующей функций зависит от владения матерью и отцом базовыми психолого-педагогическими знаниями о развитии и воспитании ребенка с ОВЗ, от умений и навыков создания специальных

условий, отвечающих потребностям ребенка с учетом его психофизических особенностей [2, 3, 5].

В современных семьях отцы и матери рассматриваются как равноправные партнеры. Современные исследователи считают, что принципиальной разницы между отцом и матерью в уходе за ребенком не существует, и отмечают значительное увеличение числа отцов, принимающих активное участие в жизни своих детей. Но при этом теоретический анализ исследований показал, что большинство изучений посвящены вопросам психологической поддержки и повышению воспитательного потенциала матерей, как выполняющих наиболее ответственную роль в развитии и воспитании ребенка с ОВЗ. В то время как формированию родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей с ОВЗ, уделяется недостаточно внимания.

Данному вопросу посвящено незначительное количество исследовательских работ отечественных и зарубежных ученых И.Ю. Левченко, В.В. Ткачевой, Л.М. Шипицыной, M.R. Lamb, D.J. Meyer, J. May, M. Silegman. Ученые отмечают, что многоаспектность проблем «особого» ребенка отрицательно влияет на становление ответственного отцовства и чаще всего проявляются в незаинтересованности и неспособности отцов к выполнению воспитательных функций, в низком уровне знаний психофизических особенностей детей с нарушениями развития, в неуверенности отцов в своих методах воздействия на ребенка с ОВЗ.

В связи с этим возрастает необходимость организации специальной работы по формированию родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей дошкольного возраста с нарушениями развития. Содержание психолого-педагогической работы должно быть направлено на повышение заинтересованности отцов в успешном результате коррекционно-развивающей работы, на вовлечение родителей в воспитательно-образовательную деятельность детского сада, на оказание психолого-педагогической помощи в процессе сопровождения семьи, а также на повышение уровня специальных психолого-педагогических знаний, умений и навыков у родителей.

Родительская компетентность представляет собой сложное системное образование, включающее ряд компонентов: мотивационно-ценностный, когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Содержание данных компонентов основывается на знаниях базовых принципов дошкольной педагогики и психологии, а также на теоретических и практических основах коррекционной педагогики и психологии.

Содержание компонентов родительской компетентности представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика компонентов родительской компетентности

Компоненты	Содержание компонентов
Мотивационно-ценностный	Определяет: - личностную ценность родительства; - мотивационную направленность личности отца, его интересов, возможностей и потребностей на реализацию себя в роли родителя.
Когнитивный	Предполагает: - овладение знаниями и представлениями о возрастных и индивидуальных особенностях детей с ОВЗ; - овладение знаниями в области воспитания и обучения детей с ОВЗ и возможность их практического применения в семейном воспитании
Эмоциональный	Отражает: - проявление переживаний, эмоций и чувств родителя к ребенку в процессе воспитания; - субъективное отношение к себе как родителю
Поведенческий	Предполагает: - овладение представлениями о различных способах и формах взаимодействия с ребенком и их применение в семейном воспитании; - проявление поведенческих реакций родителя процессе воспитания ребенка

Для изучения сформированности родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей дошкольного возраста с ОВЗ, осуществлен подбор методик, обоснованный содержанием компонентов родительской компетентности. Данные методики представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Методики изучения родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей с ОВЗ дошкольного возраста

Компоненты родительской компетентности	Методики
Мотивационно-ценностный	- опросник «Психологический портрет родителя» автор Г.В. Резапкина, - опросник «Особенности принятия родительской позиции» авторы Е.И. Захарова, А. И. Строгалина
Когнитивный	- методика «Представления об идеальном родителе» автор Р.Г. Овчарова, - анкета «Определение воспитательских умений у родителей, детей с отклонениями в развитии» автор В.В. Ткачева
Эмоциональный	- опросник детско-родительского эмоционального взаимодействия, ОДРЭВ, автор Е. И. Захарова, - методика «Представления об идеальном родителе» автор Р.Г. Овчарова, - анкета «Определение воспитательских умений у родителей, детей с отклонениями в развитии» автор В.В. Ткачева
Поведенческий	- методика «Представления об идеальном родителе» автор Р.Г. Овчарова, - анкета «Определение воспитательских умений у родителей, детей с отклонениями в развитии» автор В.В. Ткачева

Выявленные в ходе диагностики особенности родительской компетентности послужат основой для планирования содержания

специальной психолого-педагогической работы с родителями (отцами) по формированию родительской компетентности и оказания психолого-педагогической помощи в процессе сопровождения семьи.

Таким образом, процесс формирования родительской компетентности у отцов, воспитывающих детей с ОВЗ, является одним из значимых направлений коррекционной воспитательно-образовательной работы в дошкольном образовательном учреждении. От уровня сформированности родительской компетентности у обоих родителей будет зависеть успешность развития, обучения и воспитания ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Библиографический список:

1. Коломийченко Л.В. Я – компетентный родитель: программа работы с родителями дошкольников. М.: ТЦ Сфера, 2013. 128 с.
2. Маллер А.Р. Социальное воспитание и обучение детей с отклонениями в развитии: практическое пособие. М.: Аркти, 2005. 176 с.
3. Мастюкова, Е.М., Московкина А.Г. Семейное воспитание детей с отклонениями в развитии. М.: Владос, 2003. 138 с.
4. Овчарова Р. В. Родительство как психологический феномен: учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. 496 с.
5. Ткачёва В.В. Семья ребенка с ограниченными возможностями здоровья: диагностика и консультирование. М.: Национальный книжный центр, 2014. 160 с.

Сведения об авторах:

Адекова Татьяна Леонидовна, магистрант ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», г. Череповец, Вологодская область, e-mail: tatyana_adekova@mail.ru

Пепик Лариса Александровна, канд. пед. наук, доцент, доцент ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», г. Череповец, Вологодская область, e-mail: larepik@chsu.ru

Вахотина О.Н., Баланчук О.Е.

Теории межличностных отношений

Аннотация. В современной статье рассмотрены ключевые теории межличностных взаимодействий, каждая из которых открывает уникальные аспекты в структуре и динамике человеческих отношений. Изучение различных подходов, таких как теория социального обмена, символического интеракционизма, психоаналитическая концепция Фрейда, трансактный анализ Эрика Берна и разнообразные когнитивные теории, выявило их значимость для практического применения в жизни трудовых коллективов. С этих позиций мы можем строить более осознанные и эффективные коммуникации, формировать здоровую корпоративную культуру и повышать эффективность в решении повседневных задач. Освещенные теории предоставляют инструментарий для разработки стратегий в межличностных отношениях, а также для личного роста и развития как в социальном, так и в профессиональном контексте.

Ключевые слова: межличностные отношения, теория межличностных отношений, коммуникация, взаимодействие.

Межличностные отношения — это сплетение взаимодействий между людьми, которые происходят на протяжении всей жизни и пронизывают все ее аспекты. Они определяются многочисленными факторами, среди которых личные характеристики участников коммуникации, их социальные роли, культурный и исторический контексты. В основе всех вышеперечисленных элементов лежат комплексные процессы восприятия, понимания, оценки и ответа на поведение друг друга.

Межличностные отношения — это действительно сложная и многоуровневая сеть взаимосвязей между людьми, которая оказывает влияние на каждый аспект нашей жизни. Они начинаются с первых дней существования человека и сопровождают его на протяжении всего жизненного пути, приобретая нередко решающее значение для нашего благополучия, психологического состояния и социального статуса.

Основой таких отношений является коммуникация — обмен информацией и чувствами, который может быть вербальным и невербальным. Личные характеристики участников взаимодействия, такие как их ценности, убеждения, намерения, уровень самосознания и эмпатии, играют ключевую роль в формировании и развитии этих отношений [Вердербер и др., 2003, с. 134].

Социальные роли также оказывают сильное влияние на межличностные отношения. Люди ведут себя по-разному в зависимости от роли, которую они выполняют в тот или иной момент: будь то родитель, ребенок, начальник, подчиненный, клиент или партнер. Рольевые ожидания и обязанности формируют рамки, в которых развиваются взаимодействия.

Культурный и исторический контексты определяют, какие формы общения считаются приемлемыми или неприемлемыми в данном обществе, какие установки и нормы поведения преобладают. Межкультурные различия могут как обогащать взаимодействия, так и становиться источником недопонимания и конфликтов.

В основе всех этих взаимодействий лежит восприятие — процесс, с помощью которого мы интерпретируем сигналы окружающего мира. Наше восприятие напрямую воздействует на формирование подходов к людям, поведение в ответ на действия других, наши ожидания и реакции.

Понимание — это следующий критичный шаг в межличностных отношениях. Оно подразумевает способность увидеть ситуацию глазами другого человека, почувствовать его точку зрения и учитывать ее при формировании собственного мнения.

Оценка проходит как на осознанном, так и на подсознательном уровне. Мы оцениваем поступки и поведение людей, исходя из своих моральных принципов, опыта, эмоций и убеждений. Эти оценки формируют наши отношения, включая степень доверия, симпатии или антипатии.

Ответная реакция на поведение других людей определяет нас как социальных существ. В зависимости от предыдущих этапов — восприятия, понимания и оценки — мы строим свои реакции в диалогах, корректируем свои действия и принимаем решения, которые касаются

не только нас самих, но и наших отношений с другими людьми [Выготский, 2005, с. 74].

Взаимодействуя с другими людьми, мы строим не только моментальные связи и развиваем долгосрочные отношения, но и формируем сеть социальных уз, которые на полном серьезе могут определять качество нашей жизни, успех в профессиональной сфере и глубину личного счастья. Именно поэтому межличностные отношения интересуют не только психологов, но и специалистов других отраслей, связанных с управлением людьми и проектами [Петровский, 1984, с. 34].

Теории межличностных отношений предоставляют инструменты для понимания мотивов и ожиданий людей, что помогает адаптировать свои стратегии и тактики коммуникации для достижения лучших результатов. Это также способствует созданию культуры открытости и поддержки в трудовом коллективе.

Таким образом, понимание принципов и закономерностей межличностного общения является неотъемлемым инструментом успешных коммуникаций, который позволяет участникам общения не только добиваться высоких результатов в работе, но и строить теплые, доверительные отношения, повышать личное счастье и удовлетворенность от взаимодействия с окружающими.

Рассмотрим фундаментальные концепции межличностных отношений.

Существуют различные подходы к пониманию межличностных отношений, разработанные экспертами в области психологии, социальной психологии и социологии. Примеры таких теорий включают теорию социального обмена, теорию привязанности, теорию социального обучения и многие другие. Каждая теория предлагает свой уникальный взгляд на то, как люди вступают во взаимодействие, налаживают связь и развивают отношения. Эти теории помогают раскрыть механизмы, влияющие на формирование, восприятие и значение межличностных связей.

Теория социального обмена (Дж. Хоманс, П. Блау) исследует социальное поведение в условиях взаимного обмена. Она базируется на

принципе, что взаимодействия между людьми можно понимать через анализ расходов и доходов, которые они несут, вступая в эти взаимодействия. По сути, люди стремятся максимизировать свою прибыль и минимизировать убытки. Взаимодействие, таким образом, продолжается, если прибыль (эмоциональная, материальная или социальная) превышает затраты, и прекращается, когда это не так [Андреева и др., 2002, с. 165].

Джордж Хоманс, один из основателей теории социального обмена, полагал, что все человеческое поведение можно понять, как обмен материальными или нематериальными благами. Обмен не обязательно должен быть равноценным или немедленным; важно, чтобы каждая сторона со временем получала приемлемую выгоду от взаимодействия. Это создает ощущение справедливости и доверия, которое лежит в основе продолжения отношений.

Питер Блау внес свой вклад в развитие теории социального обмена, подчеркивая социальные аспекты обмена, такие как власть и нормы. Он утверждал, что социальные взаимодействия часто сопровождаются созданием нормативных обязательств и ожиданий, которые влияют на поведение людей в обществе. Блау также заметил, что несбалансированность в обмене может привести к несимметричным отношениям власти, когда одна сторона начинает доминировать над другой, что также стимулирует определенные социальные динамики в отношениях.

Эти подходы в теории социального обмена закладывают фундамент для понимания социального поведения в контексте психологии и социологии, а также предоставляют важные рамки для анализа бизнес-отношений и управления в организациях. Используя эти теории, предприниматели и управленцы могут лучше понимать мотивы и ожидания своих партнеров, клиентов и сотрудников, что в итоге позволяет строить более эффективные и устойчивые деловые стратегии.

Теория символического интеракционизма (Дж. Г. Мид, Г. Блу-мер, И. Гофман) — это направление в социологии и социальной психологии, которое исследует, как люди создают и понимают символические значения в процессе социального взаимодействия. Эта теория была

развита в первой половине XX века и в значительной мере ассоциируется с работами американского философа и социолога Джорджа Герберта Мида, который изложил её основы, а также с работами Герберта Блумера, который развил концепцию и ввел термин "символический интеракционизм" [Куницына и др., 2001, с. 258].

Согласно Миду, человеческое общество и социальная реальность строятся через символы, основным из которых является язык. Люди взаимодействуют друг с другом, используя символы, в том числе слова, жесты, знаки, и придают им значение в контексте этих взаимодействий. Эти значения не являются зафиксированными; они могут изменяться и пересматриваться в процессе социальных взаимодействий.

Герберт Блумер, студент и последователь Мида, выделил три основных принципа символического интеракционизма:

Люди действуют исходя из значений, которые они приписывают людям, вещам и событиям.

Значения возникают в результате социального взаимодействия с другими людьми.

Значения управляются и изменяются в процессе социальных действий, поскольку люди интерпретируют поведение других и "выдвигают" в ответ свое собственное поведение.

Еще один вклад в теорию символического интеракционизма внес Эрвинг Гофман, который изучал повседневные социальные взаимодействия и представил понятие "театрализации повседневной жизни". Он считал, что люди в своей повседневной жизни постоянно играют определенные роли, подобно актерам на сцене, и ведут себя в соответствии с контекстом ситуации, стараясь управлять впечатлением, которое они производят на других.

Эти подходы и принципы теории символического интеракционизма оказали значительное влияние на исследования личности, социальных групп и обществ в целом, а также приобрели практическое значение в различных областях, включая психологию, образование, маркетинг и управление ресурсами организаций.

Психоаналитическая теория (З. Фрейд), основанная Зигмундом Фрейдом, является одним из краеугольных камней современной

психологии. Она исследует внутренние психические процессы и подчеркивает значимость бессознательного в поведении и развитии личности.

Основные положения психоаналитической теории Фрейда включают:

Динамика бессознательного: Фрейд утверждал, что большая часть нашего психического опыта остается неосознанной. Бессознательное содержит пульсирующие желания и влечения, которые могут влиять на наше сознательное поведение и мышление [Калина, 2001, с. 129].

Структура личности: Фрейд разделил психику на три взаимодействующие части – Ид (основной источник инстинктов и желаний), Эго (исполнительный компонент, который пытается удовлетворить требования Ид в соответствии с реальностью) и Суперэго (несет в себе внутренние идеалы и нормы, которые мы приобрели в процессе социализации).

Сексуальное и агрессивное влечение: Согласно Фрейду, человека ведут два основных инстинкта – стремление к удовольствию (сексуальному) и агрессии. Они являются причиной многих психических конфликтов и образцов поведения.

Психосексуальное развитие: Фрейд описал серию стадий, через которые проходит ребенок в процессе развития, и отметил, что возникновение конфликтов на любой из этих стадий может привести к психологическим проблемам в будущем.

Механизмы защиты: Это неосознанные стратегии, которые Эго использует для защиты себя от бессознательных конфликтов и дискомфорта. Примеры механизмов защиты включают отрицание, вытеснение, проекцию и рационализацию.

Сны и свободные ассоциации: Фрейд считал, что сны являются "королевской дорогой" к пониманию неосознанного. Он также ввел метод свободных ассоциаций как способ исследования бессознательного.

Теория Фрейда оказала огромное влияние на понимание человеческого поведения и развитие психотерапии и, несмотря на свою

спорность и высокую степень критики со стороны современной научной психологии, продолжает активно изучаться и обсуждаться.

Трансактный анализ (Э. Берн) — это психотерапевтическое направление, созданное Эриком Берном. Его цель — улучшить межличностное взаимодействие и самопонимание. Основная идея трансактного анализа заключается в изучении трансакций, то есть обменов сообщениями между людьми, которые могут быть здоровыми или игровыми (деструктивными).

Эрик Берн выделил три состояния Эго, в каждом из которых человек взаимодействует с окружающими:

Родительское Эго (Parent): Это внутренний голос авторитетов из нашего прошлого, прежде всего родителей. Когда мы находимся в этом состоянии, мы ведем себя как родители или другие авторитетные фигуры, воспринимая и копируя их установки, запреты и ценности.

Взрослое Эго (Adult): В этом состоянии мы обрабатываем информацию об окружающем мире объективно, основываясь на фактах текущей реальности. Это самое рациональное состояние, которое помогает адекватно анализировать ситуации и принимать обоснованные решения.

Детское Эго (Child): Здесь мы воссоздаем поведение, которое было характерно для нас в детстве, это может быть как непосредственность и создание, так и несдержанность и бунт против авторитетов.

Берн также разработал концепцию "игр", психологических паттернов поведения, которые люди повторяют в межличностных взаимодействиях. "Игры" часто носят негативный характер и приводят к конфликтам, разочарованиям и неэффективному общению.

Цель трансактного анализа — помочь людям осознать свои игры и перейти от автоматической реакции к осознанному взрослому выбору в своих отношениях с другими людьми. Это позволяет им улучшать межличностное общение, личностное рост и достичь личных целей [Абрамова, 2005, с. 298].

Трансактный анализ широко применяется в психотерапии, консультировании и образовании, а также может использоваться в бизнесе для улучшения коммуникации и организационной культуры.

Когнитивные теории в психологии — это направления, которые исследуют процессы познания, включая мышление, восприятие, внимание и память. Они уделяют внимание внутренним процессам, происходящим в мозге, и тому, как эти процессы влияют на поведение человека.

Основные аспекты когнитивных теорий включают:

Информационный подход: Процессы познания рассматриваются как информационные процессы, в ходе которых информация кодируется, запоминается, обрабатывается и воспроизводится человеческим мозгом.

Схемы: Когнитивные структуры или схемы — это внутренние представления о мире, которые помогают организовать и интерпретировать информацию. Схемы формируются на основе предыдущего опыта и могут изменяться по мере поступления новой информации.

Развитие познавательных способностей: рассматривается, как меняются когнитивные процессы в течение жизни человека, подчеркивается важность стадий когнитивного развития.

Решение проблем: Одной из ключевых тем является изучение того, как люди решают проблемы, включая этапы обнаружения проблемы, формирования гипотез, выработки стратегий и выбора оптимального решения.

Внимание и осознанность: анализируется роль сознательного и бессознательного внимания в процессе познания и влияние этих процессов на выполнение различных задач.

Метакогниция: включает осознание собственных когнитивных процессов и способность управлять своим мышлением и учебными стратегиями.

Когнитивные теории акцентируют на том, что мышление не всегда иррационально и неосознанно, как предполагали в психоанализе, но в значительной степени контролируется и направляется сознательной деятельностью человека. Эти теории обеспечивают фундамент для психологической практики в областях, связанных с обучением, психотерапией и коррекцией когнитивных нарушений [Мясищев, 2011, с. 434].

В заключении статьи о теориях межличностных отношений можно подчеркнуть, что современная психология предлагает множество подходов к пониманию динамики взаимодействия между людьми. Каждая из рассмотренных теорий — теория социального обмена, символического интеракционизма, психоаналитическая теория, транзактный анализ и когнитивные теории — освещает уникальные аспекты взаимодействия и предлагает инструменты для анализа поведения личности в социуме.

Изучение теории социального обмена обогащает понимание того, как равенство и взаимность влияют на формирование и поддержание отношений. Символический интеракционизм показывает, как через общение и интерпретацию символов люди придают смысл своим взаимодействиям и формируют своё 'Я'. Психоаналитическая теория Фрейда открывает глубинные психические процессы и бессознательные мотивы, стоящие за человеческими решениями и отношениями. Транзактный анализ Эрика Берна дает возможность анализировать взаимодействия и приходиться к осознанию 'игр', которые мы играем, чтобы добиться более здоровых отношений. Наконец, когнитивные теории сосредоточены на внутриличностных процессах и том, как изменение мыслительных процессов может привести к изменениям в поведении и взаимоотношениях.

Все эти теории в совокупности предоставляют ценные рамки для анализа и понимания межличностных отношений как в повседневной жизни, так и в бизнес-контексте, что имеет особую значимость для предпринимателей, стремящихся построить эффективные коммуникации в рамках своих компаний или во внешних деловых отношениях. Используя эти подходы, можно разработать стратегии для улучшения взаимопонимания, укрепления командной работы и повышения личной и корпоративной эффективности.

Библиографический список:

1. Абрамова Г. С. Общая психология. М.: Академический Проект, 2005. 496 с.
2. Андреева Г. М., Богомолова, Н. Н., Петровская, Л. А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы. М.: Аспект Пресс, 2002. 287 с.

3. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. СПб.: Прайм - ЕВРОЗНАК, 2003. 320 с.
4. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М.: АСТ, 2005. 670 с.
5. Куницына В. Н., Казаринова, Н. В., Погольша, В. М. Межличностное общение. СПб.: Питер, 2001. 544 с.
6. Калина Н. Ф. Основы психоанализа. М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2001. 352 с.
7. Мясищев В.Н. Психотерапевтическая энциклопедия. СПб.: Питер, 2011. 1024 с.
8. Петровский А. В. Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды. М.: Педагогика, 1984. – 272 с.

Сведения об авторах:

Вахотина Ольга Николаевна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: ovah@rambler.ru

Баланчук Ольга Евгеньевна, канд. филол. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл.

Гребенева Е.В., Загайнов И.А.

**Исследовательский интерес в области изучения
трудовых коллективов: анализ научных публикаций**

Аннотация. В статье рассматриваются материалы научных публикаций, рассматривающих подходы к исследованию современных трудовых коллективов. Особое внимание уделяется постановке задач изучения факторов влияющих на удовлетворённость сотрудников в процессе их рабочей деятельности. Подчёркивается важность изучения позитивных, и негативных форм проявления коллективного поведения, взаимодействия как отдельных сотрудников, так и коллектива в целом.

Ключевые слова: проблемы и задачи исследования трудовых коллективов; мотивация сотрудников; удовлетворённость трудом; уровень вовлечённости сотрудников; выработка стиля и успешная совместная деятельность.

Развитие и стремительное изменение современных социально-экономических условий формирования структуры и жизнеспособности современных производственных организаций, является стимулирующим фактором для исследовательского интереса в области изучения современных трудовых коллективов. А также эти исследования являются расширением возможностей для функционирования и развития института социального партнёрства. Одним из факторов современного развития личности является стремление к самореализации в процессе трудовой деятельности, следовательно, предприятия и организации, предоставляющие сотрудникам широкие возможности для самореализации, повышают тем самым мотивацию сотрудников, к более высокой результативности и продуктивности их профессиональной деятельности.

Е.В. Титова в своей работе пишет: «В настоящее время традиционные научные подходы к исследованию трудового коллектива основываются на изучении отдельных компонентов организации и процесса управления: организационной структуры, принципов, методов и функций управления, организации труда, проблем подготовки и принятия решений, стиля и методов руководства» [4, с.1]. Автор подчёркивает: «Опыт внедрения научной организации труда и управления убедительно показывает, что даже при изучении внешних исполнительских трудовых функций нельзя оставлять без внимания психологические аспекты проведения людей в их совместной трудовой деятельности» [4, с.1].

Основным недостатком в существующих подходах к изучению трудовых коллективов, Е.В. Титова считает недостаточным рассмотрение коллектива как единого целого. При этом исследователи не рассматривают коллектив изнутри, не спускаются в своих исследованиях до личности. Сотрудник рассматривается как трудовой ресурс или как производственная единица. Достаточно важным исследователем считается изучение работника вне совместной деятельности в трудовом коллективе.

Таким образом, в период реформирования предприятий под новые экономические условия, особое значение приобретает постановка

задачи изучения как позитивных, так и негативных форм проявления коллективного поведения и взаимодействия как отдельных сотрудников, так и коллектива в целом.

В.С. Харченко, в своей статье «Мотивационные профили сотрудников современных предприятий», опубликованной в журнале «Социологическая наука и социальная практика» от 2021г., представила результаты исследования особенностей мотивации сотрудников в крупной российской финансовой компании [5, с.163]. Исследование проводилось сотрудниками отдела внутренних социологических исследований компании, методом онлайн анкетирования, в апреле - мае 2018г. В социологическом исследовании приняли участие 460 сотрудников компании. По результатам исследования более 57% рядовых сотрудников отметили возможность проявить, на данном предприятии, свои знания и умения, 50% сотрудников чувствуют свою пользу и значимость для компании. Вместе с тем, 61% руководителей подразделений компании, отмечали, что ценят свою работу за предоставленную самостоятельность в принятии решений [5, с.163].

Ранее аналогичные результаты эмпирического исследования, были представлены на III Всероссийской научно-практической конференции 18 февраля 2013г. Проведённых исследовательским коллективом под руководством М.А. Реньш, Российского государственного профессионально-педагогического университета г. Екатеринбурга, в сфере государственных служащих. В результате этих исследований приводятся данные, что у 58% опрошенных, основными факторами, способствующими удовлетворённости сотрудников совместной трудовой деятельностью, являются личные и групповые достижения, признание их заслуг, ответственность, предоставление возможности личностного и карьерного роста [3, с.4-9].

А. В. Михеева, отмечает: «Вовлеченность персонала в организации способствует укреплению организационной культуры организации, улучшению психологического климата внутри коллектива, доверительных отношений внутри организации, ответственного отношения к своему труду. Вовлеченность персонала – это непрерывный процесс, который постоянно адаптируется,

корректируется, дополняется в зависимости от изменений внутренней и внешней среды. Не зря вовлеченностью трудом занимаются многие учёные в области психологии, социологии, менеджмента, т.к. все, что связано с тем, что трудовая деятельность в последние годы меняется стремительными темпами: усложняются производственные процессы, изменяется содержание работы, возрастает роль качественных характеристик персонала организации, увеличивается доля высококвалифицированных специалистов среди рядовых сотрудников, происходит «индивидуализация» взаимоотношений работника и работодателя – что приводит к усилению значимости изучения данной проблематики» [2, с1].

При этом, как подчёркивает А.В. Михеева, «на уровень вовлеченности практически не влияют материальные стимулы, которые, безусловно, важны, но они в большей степени влияют на чувство удовлетворённости сотрудника, т.е. не столько мотивируют работать лучше, сколько побуждают в целом работать и именно в организации, которая обеспечивает определённый порог материальных выплат. Отсутствие нужного уровня оплаты труда демотивирует и заставляет сотрудника искать другое место работы, соответственно, если организация не обеспечивает хотя бы средний уровень заработных плат и социальных льгот, она не сможет привлечь и удержать сотрудников требуемой квалификации. С другой стороны, достаточно часто организация оказывается в ситуации, когда сотрудники получают достойную оплату, но результаты работы оставляю желать лучшего. В этом случае внимание требует нематериальное стимулирование, которое влияет на вовлеченность персонала» [2, с. 2].

По мнению исследователя, при изучении трудового коллектива необходимо учитывать: условия труда, индивидуальные возможности выполнять возложенные на сотрудника обязанности, организацию процесса и понимание задач, оценку личного вклада сотрудника в общий результат деятельности, обеспечение сотрудников необходимыми материалами и оборудованием для выполнения вверенных ему задач, определение гигиенического уровня заработной платы и соответствие реальной, психологический климат в коллективе.

Все вышеперечисленные факторы определяют систему мотивации сотрудников и эффективность предприятия в целом.

Согласно материалам работы Н.В. Ивиной: «Проблема настоящего исследования трудовых коллективов заключается в существующих на сегодняшний день объективных противоречиях между: актуальностью изучения проблемы вовлеченности сотрудников организации и отсутствием чёткого и единого определения для данного термина в современной научной литературе, между необходимостью повышения эффективности деятельности трудовых коллективов в условиях рыночного хозяйства и современной трансформации нашего общества и отсутствием методических разработок по изучению деятельности трудовых коллективов с разной степенью вовлеченности в деятельность организации» [1, с. 100-105].

Таким образом, для решения актуальных задач, по созданию комфортных условий труда, стоящих перед руководителями трудовых коллективов, специалистами по персоналу и современными предприятиями в целом, возникает объективная потребность изучения и проведения исследований, в процессе общего познания, факторов трудовой мотивации сотрудников предприятия, так и факторов социально - психологического климата в их комплексном взаимодействии. Одновременно, является важным создание условий работы, которые влияют на успешность совместной деятельности, на удовлетворённость процессом и результатами труда. Огромное значение имеет характер взаимоотношений в трудовой группе, преобладающее настроение в коллективе.

Выработка стиля деятельности коллектива с учётом профессиональной специфики, создание атмосферы заинтересованности сотрудников в успешной коллективной деятельности, правильной трудовой мотивации для достижения личных целей сотрудников и совпадения их с целями группы, организация эффективной системы взаимодействия сотрудников, благоприятный социально-психологический климат, расширение возможностей для самореализации и профессионального роста сотрудников предприятия, позволяют создать в коллективе условия продуктивной трудовой

деятельности, которые в основном определяют успешность предприятия в целом.

Библиографический список:

1. Ивина Н.В., Алиева Т.М. Мотивация как социальная технология менеджмента управленческого персонала организации // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития: материалы XVI международной научной конференции. В 4 ч. Ч.1. М., 2020. С.100-105.
2. Михеева А. В. Особенности трудовых коллективов с разной степенью вовлеченность в деятельность организации // Актуальные исследования. 2022. №23 (102). С. 91-94.
3. Реньш М.А., Абибулаева Н.Я., Александрова С.В., Комлева М.Г. Удовлетворённость трудом как фактор мотивации труда государственных служащих // Психологическое знание в контексте современности: теория и практика: сборник статей по материалам III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (18 февраля 2013 года). Йошкар-Ола: МОСИ – ООО «СТРИНГ», 2013. С. 4-9.
4. Титова Е.В. Основные подходы к изучению трудового коллектива: состояние и тенденции // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 4. Ч. 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2015/04/10838> (дата обращения: 09.11.2023).
5. Харченко В.С. Мотивация и мотивационные профили сотрудников современных организаций // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т.9. №1. С.156-171.

Сведения об авторах:

Гребенева Елена Викторовна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: e757va@mail.ru

Загайнов Игорь Александрович, канд. пед. наук, доцент, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: rector@mosi.ru

Журавлев Е.А., Загайнов И.А.

Межличностные отношения в коллективе как исследовательская проблема

Аннотация. В данной статье проведено исследование, посвященное изучению взаимодействия между людьми в рамках коллективов. Автор подробно анализирует эту проблему, представляя аргументы и контекст, которые помогают понять важность изучения межличностных отношений в коллективе. Основная мысль текста заключается в том, что межличностные отношения играют ключевую роль в формировании эффективного и успешного коллектива. Автор аргументирует это, указывая на то, что качество взаимодействия между участниками коллектива напрямую влияет на его работоспособность, продуктивность и достижение поставленных целей. Контекст исследования включает в себя различные аспекты, такие как коммуникация, конфликты, лидерство и сотрудничество. Автор обращает внимание на то, что понимание и улучшение межличностных отношений в коллективе может способствовать созданию благоприятной рабочей атмосферы, повышению мотивации сотрудников и снижению конфликтов. В заключение, текст "Межличностные отношения в коллективе как исследовательская проблема" подчеркивает важность изучения и понимания межличностных отношений в коллективе для достижения успеха и эффективности работы. Автор предлагает дальнейшие исследования и разработку стратегий, направленных на улучшение межличностных отношений в коллективе.

Ключевые слова: внутригрупповые отношения, чувства, межличностные отношения, статус

В процессе своей жизни и деятельности люди постоянно вступают в различные общественные и социально-психологические отношения. Последние особенно важны при профессиональном сотрудничестве в рамках организации (коллектива). Это связано с тем, что именно здесь

создаются основные материальные и духовные ценности общества в целом.

В современных условиях своеобразного экономического развития нашей страны во многих организациях возникает внутренняя разобщённость, что приводит к некомфортным отношениям между определёнными людьми и более неформальным, чем формальным моделям поведения сотрудников, что приводит к тому, что результаты взаимодействия и общения между ними не только серьёзно влияют на эффективность производства и потребление материальных благ, но и ментальную атмосферу в обществе в целом и отдельных его элементах.

В конечном итоге все это отражается на самочувствии людей в конкретном трудовом коллективе, на психологическом климате внутри трудового коллектива, на особенностях лидерства различных категорий руководства, а также на особенностях развития карьеры в той или иной организации для всех ее сотрудников. Эти явления и процессы должны быть хорошо продуманы, изучены, хорошо поняты и полностью объяснены [1]. К задаче изучения межличностных отношений в коллективе важно подходить с разных сторон.

Внутригрупповые отношения обладают формальной и неформальной структурой. Они определяются социальным статусом человека, его положением в системе формальных отношений, а также, чувствами, которые люди испытывают друг к другу в процессе совместной деятельности.

Чувство, как показатель межличностных отношений рассматривалось многими психологами (А. Маслоу, К. Роджерс, Дж. Морено и др.).

Люди стараются вести себя в соответствии с общепринятыми нормами и правилами [2]. Но чувства определяют качество восприятия, его характеристики и регулируют поведение.

Чувства – это «устойчивые переживания, непосредственно связанные с удовлетворением потребностей. Они направляют взаимную ориентацию людей» [3]. Чувства следуют за эмоциями: «если эмоции актуализируются при наличии потребности и заканчиваются после её удовлетворения, то чувства носят более предметный характер» [4].

Чувства, в отличие от эмоций, развиваются, воспитываются, совершенствуются. Они образуют несколько уровней, начиная с простых практических чувств (чувство удовлетворения от конкретной деятельности, чувство собственности и т.п.) и до высших чувств, относящихся к ценностям и идеалам.

Чувства выполняют, своего рода, социальные функции. Социальные функции чувств выражают готовность человека к установленным способам поведения в конкретной ситуации [5].

В практической деятельности сложились практические чувства человека (связанные с непосредственной деятельностью), теоретическая деятельность сформировала интеллектуальные чувства (связанные с познавательной деятельностью – чувство любопытства, чувство заинтересованности и т.п.). В процессе образно-избирательной деятельности появились эстетические чувства (чувство красоты и т.п.)

Морально-нравственные чувства (совесть, чувство солидарности, чувство справедливости, чувство долга) выделены отдельно. Любое событие, нарушающее эти чувства, может привести к возникновению обиды, горечи и ненависти. Морально-нравственные чувства выражают переживание человеком его отношения к другим людям, что непосредственно отражается на межличностных отношениях внутри коллектива.

Когда чувства противоречат общепринятым нормам, то человек, зачастую не осознаёт этих чувств. Проблема таких людей заключается в том, что они не могут отчётливо понять какие именно чувства испытывают в той или иной ситуации, если на сознательном и бессознательном уровне чувства не совпадают.

Таким образом, чувства являются одной из основных точек опоры, на которых строятся межличностные отношения в коллективе.

Межличностная система отношений включает в себя комплекс симпатий и антипатий, предпочтений и отвержений всех членов группы.

Каждый участник группы имеет свой собственный социометрический статус, определяемый, как совокупность симпатий и антипатий, получаемых от других членов группы. Социометрический

статус может быть высоким или низким, в зависимости от того, как, другие члены группы относятся к данному субъекту – положительные, нейтральные или отрицательные. Комплекс всех статусов создаёт статусную иерархию в группе.

Наиболее высокостатусными являются так называемые «социометрические звёзды» – «участники группы с наибольшим количеством положительных выборов и наименьшим количеством отрицательных» [6, с. 56]. Это люди, к которым обращены симпатии если не большинства, то многих членов группы.

Далее идут высокостатусные, среднестатусные и низкостатусные члены группы, определяемые по числу положительных выборов и не имеющие большого числа отрицательных выборов. В отдельных группах нет социометрических звёзд, а есть только высоко-, средне-, и низкостатусные участники группы.

Под ними расположены изолированные члены межгрупповых отношений, то есть субъекты, у которых нет выбора, ни положительного, ни отрицательного. Положение изолированного члена группы является одним из самых неблагоприятных.

Затем идут отверженные – участники группы, которые имеют большое количество отрицательных выборов и малое количество предпочтений.

На последней ступени иерархической лестницы социальных предпочтений находятся пренебрегаемые или изгои – члены группы, не имеющие ни одного положительного выбора при наличии отрицательных.

Довольно часто позицию социометрической звезды приравнивают к позиции лидера. Это не совсем корректное сравнение, поскольку социометрический статус определяется чувствами в то время, как лидерство связано с вмешательством в поведенческий процесс. «Иногда встречаются субъекты, оказывающиеся и лидерами, и социометрическими звёздами, но такое сочетание встречается редко» [7, с. 121]. Человек зачастую утрачивает симпатии окружающих, становясь лидером. Социометрическая звезда вызывает доброе отношение к себе преимущественно потому, что другие участники

коллектива чувствуют себя психологически комфортно в присутствии данной личности. С точки зрения лидера, социально-психологическое функционирование связано с управлением.

Вопрос совмещения в одном лице лидера и социометрической звезды стоит крайне остро как для самого человека, так и в целом для группы. В отдельных случаях, когда случаются критические социальные ситуации, это может провоцировать определённые тенденции фанатичного поведения членов группы.

Участники группы, имеющие социометрический статус изолированных, отверженных и пренебрегаемые входят в группу риска по межличностным критериям. Особое внимание следует уделить положению изолированного участника группы. Зачастую она оказывается более неблагоприятной, чем позиция отверженного или пренебрегаемого.

По мнению ряда исследователей, негативное отношение к человеку в группе является более благоприятным социальным фактором, чем отсутствие всякого рода отношения, поскольку любой стимул, даже отрицательный, лучше, чем его отсутствие. Случается так, что переход человека из позиции пренебрегаемого, в позицию изолированного, считается большим наказанием. Явления последствий бойкота хорошо известны и включают в себя изменения в социальных отношениях с человеком, отсутствие реакций на то, что этот человек говорит или делает, и выражение различных эмоций и чувств по отношению к этому человеку.

Изменение социометрического статуса участника коллектива – важная проблема. Статус человека представляет собой сравнительно устойчивую величину. Вместе с тем, с точки зрения развития личности постоянство социометрического статуса рассматривается как фактор риска, даже если это высокий статус.

Желательность изменения социометрического статуса диктуется необходимостью человека вырабатывать гибкие стратегии поведения для социальной адаптации во всевозможных группах. Сложность вопроса заключается в том, что люди не одинаково воспринимают и относятся к своему статусу. Ушамирская Г.Ф. пишет: «Люди со

средним статусом, как правило, имеют разумное представление о своём статусе. Однако крайние статусные категории ввиду действия психологических защит не редко воспринимают отношения других людей к себе неадекватно» [8, с. 70]. Чаще всего именно социометрические звёзды и пренебрегаемые члены группы не осознают своего положения в системе межличностных отношений в группе.

По мнению Битяновой М.Р., стабильность социометрического статуса определяется многими факторами, среди которых выделяют следующие:

- внешний вид (оформление облика, физическая привлекательность, невербальный язык, ведущая модальность мимики);
- успехи в основной деятельности;
- специфические черты личности (терпимость, общительность, эмпатия, низкий уровень тревожности и др.);
- конгруэнтность между ценностями индивида и ценностями группы, к которой он принадлежит;
- статус в других социальных группах» [9, с. 15].

Чтобы изменить статус человека в группе, может быть достаточно поработать над определёнными факторами статуса.

Знание социометрического статуса не даёт исчерпывающей информации о положении человека в системе координат межличностных взаимоотношений. Необходимо осознавать такую реальность, как взаимность эмоциональных предпочтений между членами группы. И даже звезда социометрии будет чувствовать себя неуютно, если ее выбор не будет взаимным. С другой стороны, игнорируемый член группы может чувствовать себя вполне удовлетворенным, если его выбор окажется консенсусным. Чем больше взаимного выбора имеет член организации, тем более стабильным и комфортным будет его положение в системе межличностных отношений. Когда в группе не хватает взаимного выбора, возникает плохая координация и эмоциональная неудовлетворенность членов группы межличностными отношениями. В то же время сфера межличностных отношений гораздо шире, чем сфера эмоционально привлекательных людей. Было бы неправильно думать, что за

пределами взаимного влечения исключено нормальное общение и успешная деятельность людей. Это связано с тем, что удовлетворенность внутригрупповыми отношениями может быть высокой даже в случае успешной совместной деятельности, даже если близкие эмоциональные отношения не сформированы.

Принято считать, отмечает Литонов А.И., что «межличностная удовлетворённость членов группы модулируется двумя различными явлениями: совместимостью партнёров, которая ведёт у межличностной привлекательности, и срабатываемости, которая ведёт к удовлетворённости результатами совместной деятельности» [10, с. 1022].

С точки зрения Бгашева М.В.: межличностная совместимость – «это сложный психологический результат сочетания и взаимодействия общающихся людей» [11, с. 485]. Межличностную совместимость можно разделить на структурную и функционально-ролевую.

Под структурной совместимостью подразумевается «совместимость темперамента, характера и личностных качеств партнёров» [12]. Если в отношении темперамента и личностных качеств подтверждается гипотеза о комплементарности взаимодополняемости качеств партнёров, то в отношении личностных свойств нашла экспериментальное подтверждение противоположная идея – сходства и близости.

Таким образом, партнёры более совместимы, если у них схожий темперамент и взаимодополняемость личностей (сангвиник – меланхолик, холерик – флегматик), а также личностные ориентации и характеристики (мечтательность, общительность, тревожность и др.).

Групповую сплоченность можно представить в терминах согласованности функциональных ролевых ожиданий, то есть знаний, которые имеет каждый член группы о том, что именно должен делать каждый член группы, с кем и в каком порядке, чтобы достичь общей для всех цели.

Функциональное ролевое соответствие соответствует представлениям партнеров о межличностных ролях, которые они выполняют сами, и межличностных ролях, которые они ожидают от

других в процессе общения и взаимодействия. Когда ролевые ожидания и восприятие участников совпадают, вероятность достижения гармоничных отношений, основанных на межличностной привлекательности, значительно возрастает.

Срабатываемость – это ещё один феномен сочетания и взаимодействия людей, который позволяет добиваться высокой результативности совместной работы и удовлетворённости своим трудом и друг другом.

Срабатываемость, чаще всего, не приводит к возникновению таких явлений межличностного общения как, идентификация, эмоциональная близость, ориентация на интимно-личностное общение партнёров. Это, по большей части, результат успешной реализации группой её инструментальных функций, предоставляющих возможности достигать высокой продуктивности деятельности, большой удовлетворённости участников группы своим трудом и групповым членством, и вместе с тем порождает высокий уровень взаимопонимания, адекватного отражения участниками коммуникации всего, что происходит в группе.

В условиях, когда участники группы не смогли добиться хорошего уровня срабатываемости и оказались противоречивы по своим характерологическим, личностным свойствам или ролевым представлениям, развиваются всевозможные межличностные внутригрупповые конфликты [13].

По мнению ряда исследователей, на характер межличностных отношений так же влияют такие личностные особенности как национальность, пол, возраст, состояние здоровья, темперамент, самооценка, опыт общения с людьми, профессиональные навыки и др.

Библиографический список:

1. Влияние межличностных отношений на стремление к карьерному росту сотрудников в организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dlib.rsl.ru/01005547927>, свободный. (дата обращения: 18.11.2023)
2. Нормы поведения человека в обществе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.syl.ru/article/330751/>, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).

3. Психология и жизнь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://psihlive.blogspot.com/2010/12/blog-post_04.html, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).
4. Эмоциональность [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1211186>, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).
5. Психология. Основные виды деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfile.net/preview/4083579/page:9/>, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).
6. Свистунова А.С., Михайлова И.В. Личностные и социальные особенности конформных лиц // Симбирский научный вестник. 2018. №26. С. 56-60.
7. Иванкова Н.В., Мутасова Л.Н. К вопросу о социально-психологическом статусе студентов в группе // Вестник Омского регионального института. 2018. №1. С. 121-125
8. Ушамирская Г.Ф. Название статьи // Педагогика как теория воспитания и обучения: студенческая научная работа, Ч. 2. Сборник студенческих работ. М.: Студенческая наука, 2019.
9. Битянова М.Р. Социометрический метод. М.: Чистые пруды, 2017. 32 с.
10. Литонов А. И., Акутина С. П. Психолого-педагогические особенности развития межличностных отношений студентов колледжа // Синергия наук. 2017. № 17. С 1022-1028
11. Бгашев М.В. Модель формирования стиля руководителя // Бюллетень науки и практики. 2018. № 5. С. 485-494.
12. Основы психологии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psyguides.ru/sgalls-240-2.html>, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).
13. Деловая психология [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/psihologia-4/232.htm>, свободный. (дата обращения: 19.11.2023).

Сведения об авторе:

Журавлёв Евгений Алексеевич, магистрант АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: stalkermaster@mail.ru

Загайнов Игорь Александрович, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры общей и специальной психологии АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл.

Краснова М.А., Загайнов И.А.

Влияние стиля руководства на развитие предприятия

Аннотация. Эффективное функционирование организации зависит от того, как устроена ее управленческая деятельность. Выбранный стиль руководства играет решающую роль в развитии предприятия. Правильно выбранный подход может стимулировать рост и успех компании, а неправильный – привести к стагнации или даже краху бизнеса. Очень важно понимать, что стиль руководства включает в себя множество аспектов, отличающихся по характеру и подходу. Статья посвящена проблеме выбора стиля руководства. Приведен анализ факторов, которые непосредственно влияют на его выбор. В статье описаны подходы к изучению стилей управления, а также представлена их краткая характеристика.

Ключевые слова: руководитель, лидер, стиль руководства, организация, структура, тип руководства.

В современном мире особую актуальность приобретают вопросы, касающиеся стиля управления. Это связано с тем, что предприятия и организации находятся в трудных экономических условиях, возрастающая конкуренция требует эффективного управления. Специалисты и руководители, как правило, не владеют достаточной теоретической базой в части современного руководства, не имеют практического опыта в области социально-психологических особенностей построения работы трудового коллектива. Все больше возрастают требования к уровню психологической включенности индивида в его рабочую деятельность.

Роль руководителя - это роль анализатора. Он должен видеть взаимосвязи между частями организации, внешней средой и понимать, что любое принятое им решение воздействует на все аспекты деятельности.

Так как успех организации, динамику ее развития во многом определяет стиль управления руководителя своими подчиненными, от

стиля руководства зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое другое [1].

Существует множество разных интерпретаций определения стиля управления. В общем, под стилем управления понимается определенная система поведения, которую использует руководитель для влияния на своих сотрудников и побуждения их к эффективной деятельности [2].

Как правило, стиль управления обусловлен содержанием личностных качеств руководителя, уровнем его общих и профессиональных знаний, опытом, идеалами и системой ценностей, а также его темпераментом. Но при всей их значимости особенности личности не исключают другие компоненты, формирующие стиль управления [1].

Современному руководителю очень важно иметь возможность применять в работе разные стили управления в зависимости от конкретной ситуации, при этом придерживаясь основных принципов, так как не рекомендуется часто менять подход. Выбор стиля управления во многом зависит от личности руководителя и команды, которой он управляет. Каждый стиль по-своему эффективен и у по-настоящему квалифицированного специалиста может привести организацию к процветанию и благополучию [3].

На сегодняшний день теоретики менеджмента выделяют большое количество стилей руководства. Выделим основные группы:

1. Лидерство, ориентированное на работу или работников» (Р.Ликерт, Р.Блейк, Дж. Моутон). Концентрация внимания лидера на работе и работниках. Р. Ликерт утверждает, что ориентированный на работу менеджер участвует в разработке задач и разработке системы вознаграждения для повышения производительности. Лидер, ориентированный на человека, фокусируется на улучшении межличностных отношений, вовлечении подчиненных в процесс принятия решений, помощи им в решении личных проблем и поддержке профессионального роста [4].

2. Концепция Д. Макгрегора делит руководителей всего на 2 типа: Х и Y. Начальник типа Х видит в подчиненных ленивых бездельников, и потому берет под полный контроль их деятельность от начала и до

конца, не пренебрегая жесткой стимуляцией. Начальник же типа Y относится к подчиненным как к партнерам и развивает в коллективе позитивную мотивацию к совместному труду.

3. Три стиля руководства К. Левин. Каждый определяется как система принципов, методов, применяемых руководителем в процессе взаимодействия с подчиненными: авторитарный, либеральный и демократический стили [5]. В чистом виде они практически не встречаются.

- Авторитарный стиль. Руководитель предпочитает официальные отношения, как правило, не советуется с коллегами и подчиненными, использует административные методы воздействия на людей, навязывая им свою точку зрения путем либо принуждения, либо вознаграждения. Этот стиль наиболее актуален в начале процесса формирования организации и коллектива, тогда такой руководитель может привести свою организацию как к большому успеху, так и к полному краху. Этот стиль применяется в организациях, для которых на первом месте результат функционирования организации вне зависимости от того, какими способами и путями он достигнут. Примером такой организации может быть МВД, ФСБ и МЧС [3]. Авторитарный стиль имеет свои преимущества:

- точность отдаваемых указов;
- железная дисциплина в коллективе;
- минимум времени на принятие решений;
- предсказуемые результаты;
- быстрая организация любого производственного процесса.

Но также имеет и ряд недостатков:

- недостаток мотивации работников;
- подавление инициативы и творческого потенциала исполнителей;
- отсутствие действенных стимулов труда;
- невысокая удовлетворенность исполнителей своим трудом;
- значительная взаимозависимость подчиненных и руководителя;
- текучесть кадров [5].

- Демократический стиль руководства. Он является наиболее продуктивным, так как основан на сочетании принципа единоначалия с

активным привлечением подчиненных в процессы принятия решений и управления организацией, тем самым обеспечивает большую вероятность верных решений. Данный стиль управления характеризуется возможностью самовыражения, свободой принятия решений в рамках квалификации сотрудником под началом руководителя. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу; по необходимости применяются приказы. Этот стиль руководства в менеджменте считается сегодня очень перспективным, однако, демократический метод эффективен для управления далеко не всеми подчиненными [5].

Преимущества демократического стиля руководства:

- создание хороших условий для работы;
- уважение подчиненных, свобода действий, единый коллектив-команда;
- перспектива карьерного роста для работника;
- стимулирует проявление инициативы, раскрывает творческий потенциал исполнителей;
- дает возможность эффективнее решать современные, неординарные проблемы;
- включает психологические механизмы трудовой мотивации. •

Недостатки демократического стиля:

- демократическое управление требует много сил и внимания для контроля;
- требует подбора высококвалифицированного персонала с целью создания наилучшей атмосферы в коллективе;
- на принятие решения уходит слишком много времени, затрачивается масса усилий [8].

- Либеральный (анархический стиль) - это наиболее нейтральный стиль руководства. Для него характерны пассивность руководства, низкая степень контроля, склонность перекладывать ответственность на плечи подчиненных. Руководитель больше полагается на указания

вышестоящих инстанций и действует как посредник между высшим и низшим уровнями, не поддерживая статус активного менеджера. Он работает по принципу неукоснительного следования инструкциям и очень редко вмешивается в дела подчиненных. Поэтому либеральный лидер обязан умело делегировать полномочий, устанавливать и поддерживать хорошие отношения с подчиненными, уметь определять основные задачи и направления деятельности [6]. Либеральный стиль управления наиболее уместен в тех случаях, когда существует необходимость стимулировать творческий подход исполнителей к решению поставленных задач. Таким образом работать может только высококвалифицированная команда с высокой степенью самостоятельности. Этот стиль в настоящее время популярен, так как происходит рост научных исследований и разработок, привлечение новых высококлассных специалистов, которые диктуют свои условия и не приемлют давления.

К преимуществам данного стиля руководства можно отнести:

- подчиненные компетентны в принятии решений, обладают свободой действий, не подвержены критике или давлению сверху;
- замечательный шанс реализоваться для подчиненного, стать лидером в коллективе;
- лояльность начальства часто является причиной щедрой оплаты труда.

Недостатками же либерального стиля являются:

- при отсутствии целеустремленного лидера компания не способна активно расти и может прийти в упадок;
- такой стиль не способствует повышению эффективности фирмы в целом;
- либерализм на предприятии создает двойственность в управлении (формально полномочия у менеджера, реально управляет коллективом его лидер).

Основными показателями эффективности труда руководителя являются результаты труда коллектива в целом и каждого члена в отдельности. При характеристике эффективности работы руководителя нельзя ограничиваться только производственно-экономическими

показателями труда, нужно включать в оценку также и социально-психологические показатели. Поэтому именно смешанные стили руководства приносят больший результат, нежели приверженность только одному стилю.

Проблема выбора стиля руководства компании актуальна. Правильно подобранный стиль управления руководителя своими подчиненными – залог успеха организации. Неправильное поведение руководителя может дестабилизировать обстановку в организации. Это мешает выполнению поставленных задач, приводит к напряжению в коллективе. Именно от руководителя, от того, какого стиля управления он будет придерживаться, от его знаний, умений и навыков зависит процветание организации, ее прибыль, будь это маленькая организация, состоящая из нескольких сотрудников или очень крупное предприятие.

Библиографический список:

1. Марзоева М. Стиль руководства и его влияние на эффективность управления // Студенческая наука-агропромышленному комплексу. 2017. С. 202-204.
2. Голубир Я. С. Выбор стиля управления в работе менеджера-неотъемлемая часть успеха организации // Таврический научный обозреватель. 2017. №. 4-2 (21). С. 18-29.
3. Ковальчук А. И., Цхай В. А. Современный стиль управления: особенности, перспективы и риски // Карельский научный журнал. 2020. Т. 9. №. 1 (30). С. 65-67.
4. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие. М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019.
5. Фазлиев Б. Стили руководства в менеджменте // Аллея науки. 2018. Т. 7. №. 6. С. 63-68.
6. Севостьянова Н. С., Кисловец О. В. Влияние стиля руководства на развитие организации // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. №. 4 (58). С. 121-124.
7. Вергилес Э.В. Лекция на тему «Стили руководства». М., 2001. 39 с.
8. Журавлев А. Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. М., 2002. С. 343-349.
9. Мароян А. А. Стиль управления руководства и организационное поведение // Via scientiarum-Дорога знаний. 2018. №. 3. С. 45-49.
10. Большаков А.С. Менеджмент. Стратегия успеха. СПб.,2009. 221 с.

11. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. М.: Просвещение, 2017. 206 с.
12. Стогдилл Р. Лидерство и структура управления персоналом. М.: Норд-Вест, 2000. 532 с.

Сведения об авторах:

Краснова Марина Александровна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: kma-r@yandex.ru

Загайнов Игорь Александрович, канд. пед. наук, доцент, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: rector@mosi.ru

Крюкова Е.В.

**Выявление и социально-психологическое сопровождение
одаренных детей**

Аннотация. Развитие детской одаренности не может рассматриваться вне взаимодействия развивающейся личности самого ребенка и его социального окружения. При этом необходимо создать условия, ориентированные на особые возможности одаренных детей. Для создания таких условий необходимы: адекватное применение методов выявления особенностей при разных проявлениях детской одаренности, а также мониторинг изменений этих особенностей в ходе развития ребенка, в зависимости от условий воспитания и обучения.

Ключевые слова: общая одаренность, специальная одаренность, развитие, уникальность, сопровождение, одаренные дети, лидерские способности.

Одаренность – это развивающееся в течение всей жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких (необычных, незаурядных) результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

Объект – особенности личности учащихся творческих объединений.

Предмет – детская одаренность.

Одаренный ребёнок – ребенок, выделяющийся яркими достижениями в том или ином виде деятельности. Одаренность ребенка проявляется в успешности его деятельности, имеющей стихийный, самодеятельный характер.

Детский возраст - это время становления личности ребенка, а также его способностей. Это время глубоких интегративных процессов в психическом развитии детей на фоне ее дифференциации. Уровень и широта интеграции определяют особенности формирования и зрелость самого явления одаренности. Поступательность этого процесса, его задержка или регресс определяют динамику развития детской одаренности [1].

По критерию «широта проявлений в различных видах деятельности» выделяется общая одаренность и специальную одаренность.

Общая одаренность будет проявляться по отношению к различным видам деятельности и является доминирующей основой их продуктивности. В качестве психологического ядра общей одаренности выступает результат интеграции умственных способностей ребенка, а также мотивационной сферы и системы ценностей, вокруг которых выстраиваются эмоциональные, волевые и многие другие качества личности ребенка. Важные аспекты общей одаренности- это умственная активность, а также ее саморегуляция.

Специальная одаренность обнаруживает себя в определенных видах деятельности и обычно определяется в отношении отдельных областей.

В основе одаренности к разным видам искусства лежит особое, сопричастное отношение человека к различным явлениям жизни и стремление воплотить ценностное содержание своего жизненного опыта в художественных образах. Кроме того, специальная одаренность к живописи, музыке и другим видам искусства формируется под влиянием ярко выраженного своеобразия сенсорной сферы, воображения и эмоциональных переживаний [2].

Взаимоотношение общей одаренности и специальных способностей для разных способностей различно. Чем большую роль в той или иной

специальной способности играют специальные задатки и специальная техника, тем меньшим окажется соответствие или даже тем больше диспропорция между специальными способностями и общей одаренностью личности. Чем менее специфически "технический" характер носит та или иная специальная способность, тем больше ее соответствие, связь и взаимопроникновение с общей одаренностью личности.

Каждый ребенок имеет право развиваться именно в своей траектории.

А главная задача педагогов и родителей – увидеть и поддержать его задатки способностей, предоставить ребенку возможности для их реализации в тех видах деятельности, к которым он проявляет максимальный интерес, содействовать реализации одаренности.

До недавнего времени в нашей стране уделялось недостаточно внимания психологическому изучению детской одаренности и разработке психолого-педагогических вопросов обучения и воспитания незаурядных детей.

В настоящее время актуальность изучения проблемы одаренности, прежде всего, обусловлена своей сложностью, а также потребностью всего общества в творческой неординарной личности. Неопределенность современной окружающей среды требует не только высокой активности человека, но и его умений, способности нестандартного поведения. Раннее выявление, обучение и воспитание одаренных и талантливых детей составляет одну из главных задач совершенствования системы образования [3].

Педагоги дополнительного образования ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодежи», привлекаемые к работе с одаренными детьми, обладают определенными качествами. Это высокий уровень высокого интеллектуального развития, позволяющий контактировать с одаренными детьми, отвечать на различные вопросы, а также положительная оценка самого себя и психологическая зрелость педагога дополнительного образования.

Выявление и сопровождение одаренных детей- это залог их дальнейшего благополучия.

В декабре 2022 года среди учащихся творческих объединений Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области» проведено исследование с целью выявления одаренных детей.

Педагогом-психологом совместно с педагогами дополнительного образования ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодежи» проведено исследование с целью выявления детской одаренности. В данном исследовании принимали участие 16 объединений: «Пламя», «Тоника», «Калибр», «Карамель», «Микромир», «Восторг», «Кис-кисточки», «Акварель», «Инфогалактика», «Психологический театр общения», «Колечко», «Витязь», «Гвардеец», «Познавайка», «Конфетти», «Радуга».

Исследование проводилось в соответствии с методикой «Первичная диагностика одаренных детей. Шкала поведенческих характеристик» (Дж. Рензулли в адаптации Л.В. Поповой) [4].

В данном исследовании проведена диагностика в соответствии со шкалами для рейтинга поведенческих характеристик 508 учащихся объединений.

В результате проведенного исследования выявлено 9,2% учащихся объединений с общей одаренностью (47 чел.), 28,5% учащихся объединений со специальной одаренностью (145 чел.).

На основании проведенных исследований одаренности 2021/2022 и 2022/2023 выявлена положительная динамика учащихся с общей одаренностью (в 2021/2022 учебном году учащихся с общей одаренностью насчитывалось 31 чел.; в 2022/2023 учебном году учащихся с общей одаренностью насчитывается 47 чел.).

Среди учащихся объединений со специальной одаренностью:

- одаренность с познавательной направленностью выявлена у 15,5 % испытуемых (79 чел.);
- одаренность с мотивационной направленностью выявлена у 12,2 % испытуемых (62 чел.);
- одаренность с лидерской направленностью выявлена у 15,7 % (80 чел.);

- одаренность с творческой направленностью выявлена у 10,6 % учащихся объединений (54 чел.).

Таким образом, необходимо отметить, что учащиеся ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодежи» на протяжении всего учебного года активно участвуют в различных творческих конкурсах, викторинах, конференциях, флэш-мобах. Данная деятельность дает им возможность развивать свои навыки и творческие способности. [5]. Помимо этого, педагогом-психологом с учащимися на протяжении всего отчетного периода проводятся тренинги на сплочение коллектива, повышения самооценки, снижения эмоционального напряжения. Данные тренинги также позволяют развивать творческий потенциал учащихся.

С целью просвещения родителям учащихся предложены буклеты «Развиваем творческие способности детей», педагогам дополнительного образования предложены буклеты «Рекомендации педагогам дополнительного образования по работе с одаренными детьми». Все участники образовательного процесса находятся в социально-психологическом сопровождении педагога-психолога. Выявленная положительная динамика роста учащихся с общей одаренностью подтверждает эффективность работы в направлении психолого-педагогического сопровождения всех учащихся образовательного процесса.

Библиографический список:

1. Антонова Е.Е. Теоретические подходы к построению структуры одаренности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2010. № 2. С.13-17.
2. Антонова И.Г. Одаренные дети и особенности педагогической работы с ними // Одаренный ребенок. 2011. № 1. С. 46-51.
3. Ганзикова Г.С. Детская одарённость // Современная библиотека. 2011. № 7. С. 74-77.
4. Редикульцева А.В. Одаренные дети - кто они? // Одаренный ребенок. 2011. № 1. С. 74-83.
5. Фрадков В. Одаренность. Благословение или препятствие? // Педагогическая техника. 2011. №3. С. 62-68

Сведения об авторе:

Крюкова Елена Владимировна, педагог-психолог ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области», г. Саратов, Саратовская область, e-mail: ebobrysheva2011@mail.ru

Кутявина А.С.

**Отношение студентов вузов к использованию арт-терапии:
к постановке задачи исследования**

Аннотация. В статье рассмотрены особенности арт-терапии, поставлена задача исследования отношения студентов вузов к использованию арт-терапии. Сделан вывод о необходимости изучения студентами арт-терапевтических методик и их использования в учебном процессе для закрепления теоретических навыков. Приведена разработанная анкета «Осведомленность об арт-терапии» для студентов вузов.

Ключевые слова: арт-терапия, студенты, методика, анкетирование, задача.

Арт-терапия – это одно из направлений креативной терапии искусством, использующее творческую активность клиентов/пациентов как фактор лечебно-профилактического воздействия [1]. Она «сама по себе не призвана решать задачи воспитательно-образовательные, но может содействовать их решению путем устранения либо смягчения психологических, личностных отклонений у обучающихся и членов педагогических работников, а также нейтрализации и коррекции некоторых патогенных внутрисемейных и макросоциальных влияний» [2].

Согласно И.Р. Рыбиной, «показаниями для проведения арт-терапии в образовательном процессе вуза являются: трудности эмоционального

развития, стресс, депрессия, снижение эмоционального тонуса, лабильность, импульсивность эмоциональных реакций; повышенная тревожность, страхи, фобические реакции; негативная Я-концепция, дисгармоничная, искажённая самооценка, низкая степень самовосприятия; эмоциональная депривация студентов, переживание ими эмоционального отвержения и чувства одиночества; наличие конфликтных межличностных отношений, неудовлетворенность внутрисемейной ситуацией; и др.» [3].

Можно с уверенностью сказать, что арт-терапия в образовании – это простая и хорошо работающая методика личностного роста студентов, поскольку в процессе арт-терапевтической работы создаются условия для развития необходимых им профессиональных и личностных качеств.

Арт-терапия может быть полезной для студентов всех направлений и специальностей, но будущие психологи, психотерапевты, дефектологи, педагоги должны также знать ее теоретические основы и уметь применять различные арт-терапевтические методики.

Но, как оказывается, далеко не все студенты обладают такими компетенциями. В практическом исследовании К.Т. Араслановой отношения студентов-дефектологов к использованию арт-терапии в коррекционно-развивающей деятельности показано, что «подавляющее большинство студентов имеют поверхностные представления о методе арт-терапии... выявлено противоречие между образовательными запросами будущих педагогов в изучении метода арт-терапии и реализуемой образовательной программой... выявлено противоречие у студентов в теоретических знаниях в назначении данного метода» [4].

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости изучения студентами (прежде всего психолого-педагогических направлений подготовки) арт-терапевтических методик и их использования в учебном процессе для закрепления теоретических навыков. Для всех же остальных студентов арт-терапия является эффективным практическим методом как развития эмоционально-личностной сферы, так и психокоррекции.

Мы полагаем, что изучение будущими психологами курса по арт-терапии приведет к более эффективному формированию профессиональных компетенций будущих специалистов. Поэтому нами была поставлена задача исследования отношения студентов вузов к использованию арт-терапии.

Теоретическая ценность планируемого исследования заключается в определении значения арт-терапии для профессиональной подготовки студентов. Практическая же часть предполагает определение отношения студентов к применению арт-терапевтических методов и оценка их знаний в этой области, что позволит сделать вывод о включении этих методов в подготовку будущих специалистов.

На данном этапе была разработана следующая анкета.

Здравствуйте! Просим Вас принять участие в научном исследовании «Осведомленность об арт-терапии студентов вузов». Результаты исследования будут храниться и обрабатываться в виде обезличенных данных. Спасибо за помощь!

ФИО (инициалы)

Возраст

Пол

Направление (специальность)

Дата заполнения анкеты

Пожалуйста, дайте развернутый ответ на каждый из перечисленных вопросов, представленных ниже.

Анкета «Осведомленность об арт-терапии»

1. Знаете ли Вы что такое арт-терапия? Если да, то дайте определение ниже.
2. Для чего нужна арт-терапия?
3. Как Вы считаете, эффективна ли арт-терапия?
4. Какие Вы знаете виды арт-терапии?
5. Принимали ли Вы ранее участие в сеансах арт-терапии?
6. Хотели бы Вы ознакомиться с арт-терапевтическими методиками?
7. Как Вы думаете, была бы полезна арт-терапия для Вашего профессионального развития?

8. Как Вы думаете, была бы полезна арт-терапия для Вашего психологического здоровья?

В настоящее время проводится анкетирование студентов факультета психологии и социальной педагогики Таганрогского института имени А.П. Чехова (филиала) РГЭУ (РИНХ). В качестве контрольной группы с помощью такой же анкеты будут опрошены студенты технических направлений Южного федерального университета в г. Таганроге.

Таким образом, проведенное исследование может показать реальные знания студентов об арт-терапии, а также доказать желательность включения методов арт-терапии в программу обучения, что повысит качество подготовки будущих психологов.

Библиографический список:

1. Копыгин А.И. Современная клиническая арт-терапия. М.: Когито-Центр, 2015.
2. Кужеватов В. Ю., Рыжов Ю.В., Рыжова В.А. Арт - терапия как синтез искусств: теория и практика. Таганрог: С.А. Ступин, 2020.
3. Рыбина И. Р. Формирование позитивных эмоциональных состояний студентов средствами арт-терапии // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2015. № 5(68). С. 277-280.
4. Арасланова К.Т. Отношение студентов к использованию арт-терапии в коррекционно-развивающей деятельности с глухими и слабослышащими детьми // Непрерывное педагогическое образование в контексте инновационных проектов общественного развития: сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. М.: ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», 2017. С. 1457-1461.

Сведения об авторе:

Кутявина Анна Станиславовна, студент Таганрогского института имени А.П. Чехова (филиала) РГЭУ (РИНХ), г. Таганрог, Ростовская область, e-mail: lihovitskayaa@gmail.com

Мамаева С.Л., Акимова И.В.

Влияние физической культуры на психологическое здоровье

Аннотация. Состояние психического здоровья у большей части населения является серьёзной проблемой, тревогой нынешнего времени, и наблюдается очевидный рост в ухудшении данного показателя. Уровень психического здоровья человека непрерывно изменяется и зависит от множества различных факторов, но в частности: социальных, психологических, биологических и др.

Ключевые слова: физическая культура, спорт, здоровье, психика, стресс.

Физическая культура – это комплекс упражнений и занятий спортом, направленных на развитие физических качеств человека: силы, выносливости, ловкости, гибкости, координации движений и др. [3, с. 13] Она является важным элементом здорового образа жизни, особенно в нашем современном мире, где многие профессии связаны с сидячим образом жизни и отсутствием достаточной физической активности.

В физической культуре важным элементом являются правильное питание (для обеспечения организму энергией и необходимыми питательными веществами), выбор правильных упражнений и подходов к тренировкам (чтобы избежать перегрузок и травм) и регулярность занятий (чтобы поддерживать форму).

Известно, что упражнения помогают укреплять сердечно-сосудистую систему, уменьшают вероятность развития ожирения, а также препятствуют появлению костно-мышечной системы. Поэтому правильно подобранный комплекс упражнений поможет развить и улучшить физические качества человека, поможет предотвратить появление многих заболеваний

Кроме того, физическая культура способствует укреплению духовного и психического здоровья, улучшает настроение и общее самочувствие, повышает уровень энергии и работоспособности, делая нашу жизнь более полноценной и радостной.

Физическая культура оказывает полезное воздействие не только на человеческий организм, но и на психическое здоровье людей. Известно, что занятие спортом способно снизить уровень стресса, улучшить настроение, облегчить состояние депрессии, улучшить качество сна и общее самочувствие, повысить самооценку

Стресс – это реакция организма на любые изменения или жизненные события. Он может возникнуть как из-за физических нагрузок, так и из-за эмоциональных переживаний [2, с. 11]. Существует три вида стресса: эустресс, дистресс и нейтральный стресс.

Эустресс – это положительный стресс, который не вредит здоровью человека. Он возникает из-за увлечения чем-то новым, интересным и полезным. Например, занятия спортом, особенно если они приносят удовольствие, могут стать источником эустресса. Это укрепляет человека и помогает ему эмоционально переживать сложные ситуации [1, с. 43].

Дистресс – это негативный стресс, который способен повредить здоровью человека. Он возникает из-за неприятных событий и ситуаций. К примеру, конфликты с коллегами на работе или расставания в личной жизни. В данном случае занятия спортом также могут помочь человеку выйти из депрессии и пережить неприятные события. В спорте можно найти дополнительную мотивацию и улучшить свое настроение [1, с. 49].

Нейтральный стресс – это стресс, не приносящий человеку ни положительных, ни отрицательных эмоций. [3, с. 20] В повседневной жизни они встречаются не редко, как например, долгое ожидание в очереди или в пробке. Занятия спортом могут положительно влиять на психологическое здоровье в таких ситуациях. Они позволяют человеку убрать из головы негативные мысли и перенаправить свое внимание на что-то полезное.

Занятия спортом способны улучшить настроение и помочь человеку общаться с окружающими людьми. Отсутствие движения и активности может привести к депрессии и изоляции. Спортивные секции, групповые тренировки и командные игры учат общаться, налаживать

контакты и даже находить новых друзей. При этом вырабатывается чувство сопереживания и уважения к другим людям.

Во время занятия спортом улучшается память. Выделяются эндорфины – это и способствует действию нервной системы, стимулируют рост новых клеток мозга, повышает концентрацию и облегчает направление внимания на определенную деятельность. [3, с. 13] Спорт – как образ жизни позволяет повысить уверенность в себе. Упражнения и занятия со временем становятся привычкой, это и повышает вашу самооценку и добавляет уверенность в себе. Человек чувствует себя более комфортно в своем теле и испытывает чувство выполненного долга каждый день. Улучшается качество сна, ведь физические нагрузки создают приятную утомленность, что и позволяет крепко и надежно заснуть, ведь даже любые короткие физические нагрузки обычно помогают вам согласовать схемы сна

Занятия спортом приносят множество пользы для здоровья, как физического, так и психического. Физическая активность повышает сердечный ритм, что способствует улучшению физической формы, повышению активности, силы и энергии. Регулярные физические упражнения укрепляют иммунную систему, уменьшают стресс и помогают лучше справиться с психическими и эмоциональными проблемами.

Исследование Стэнфордского университета показало, что 30 минут интенсивного бега сравнимы с приемом антидепрессантов. При занятиях спортом в организме вырабатывается серотонин, который улучшает настроение и повышает самооценку. Спорт также помогает развить психическую устойчивость. Он учит распознавать свои эмоции, управлять ими и находить конструктивные способы решения конфликтов. Вот некоторые конкретные примеры того, как занятия спортом могут улучшить здоровье:

Регулярные физические упражнения помогают поддерживать вес в норме, укрепляют мышцы и кости, улучшают гибкость и координацию движений. Иммунная система: Физическая активность стимулирует выработку лейкоцитов, которые помогают организму бороться с инфекциями. Стресс: Спорт помогает уменьшить стресс, снижая

уровень кортизола, гормона стресса. Психическое здоровье: Физическая активность улучшает настроение, снижает риск развития депрессии и других психических расстройств. Спорт – это отличный способ улучшить свое здоровье и качество жизни.

Спортивные занятия помогают улучшить самооценку человека. Они учат находить в себе силы и управлять своими эмоциями. Кроме того, спорт способствует развитию различных качеств, таких как целеустремленность, настойчивость, выносливость, уверенность в себе. Важно отметить, что достижения в спортивной деятельности укрепляют самооценку еще больше. Ведь они свидетельствуют о том, что человек способен на достижения и управлять своей жизнью.

Регулярные занятия спортом могут помочь улучшить качество сна и справиться со сномозатратами. Спортивные упражнения укрепляют мышцы и суставы, улучшают кровообращение и приводят к улучшению общего тонуса организма. Все это помогает уснуть быстрее и спать крепче.

Исследования, проведенные учеными, показывают, что занятия спортом позитивно влияют на психологическое и психоэмоциональное состояние человека. Рекомендуется заниматься спортом не менее трех раз в неделю по 30-40 минут. Это поможет достичь максимального эффекта и укрепить психическое здоровье [4].

Таким образом, занятия физической культурой – это полезный и эффективный способ улучшить свое психологическое состояние. Они помогают бороться со стрессом, улучшают настроение, укрепляют самооценку и улучшают качество сна, а также способствуют укреплению здоровья в целом.

Библиографический список:

1. Бегидова Т. П. Теория и организация адаптивной физической культуры. М.: Юрайт, 2019. 192 с.
2. Бишаева А.А., Малков А.А. Физическая культура: учебник. М.: КноРус, 2020. 312 с.
3. Германов Г. Н., Корольков А. Н., Сабирова И. А. Теория и история физической культуры и спорта. Учебное пособие для СПО. В 3-х т. Т. 1. Игры олимпиад. М.: Юрайт, 2019. 794 с.

4. Зайцев А. А., Зайцева В. Ф., Луценко С. Я. Элективные курсы по физической культуре. Практическая подготовка. М.: Юрайт, 2020. 227 с.

5. Влияние спорта на психологическое здоровье и личность человека. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://stcmp.ru/stati/vlianie_sporta_na_psixologicheskoe_zdorove_i_lichnost_cheloveka/ (дата обращения: 22.10.2023).

Сведения об авторах:

Мамаева Софья Львовна, студент, Калужский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Калуга, Калужская область, e-mail: bediveeee@yandex.ru

Акимова Ирина Владимировна, научный руководитель, старший преподаватель, Калужский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Калуга, Калужская область.

Маткова А.В., Сажина С.А., Кузьмина А.С.

**Особенности отношения к собственному телу девушек
подросткового возраста, склонных к нарушениям
пищевого поведения**

Аннотация. Анализируется проблема нарушений пищевого поведения, отношения подростков к образу своего тела. Обсуждаются различия типов пищевого поведения у девушек с разным индексом массы тела. Представлены результаты эмпирического исследования, в котором отражено несоответствие ИМТ и отношения к своему телу у девушек подросткового возраста, склонных к нарушениям пищевого поведения. Выявлено, что в нормотипичной выборке 34,5% девушек имеют нарушения пищевого поведения.

Ключевые слова: нарушения пищевого поведения, образ тела, индекс массы тела, подростковый возраст.

Проблема нарушений пищевого поведения среди молодежи в настоящее время находится в центре пристального внимания и представляет большой научный интерес. В наше время в обществе

актуальность находит проблема искажений пищевого поведения в среде подростков 13 – 17 лет. Именно в этом возрасте формируются основные поведенческие привычки, закладываются взгляды на многие вещи, формируются ценностные ориентиры. В этот же период происходит рост внимания юношей и девушек к собственной внешности, желание соблюсти «стандарты», принятые в окружающем обществе [3]. Чрезмерная обеспокоенность мыслями о себе, своем теле, весе, еде, «подчиняет» подростка. Часто наблюдается неудовлетворенность своим телом, что сказывается на самооценке, повышая риск появления нарушений пищевого поведения.

Вопросы психологических особенностей в период пандемии изучали такие отечественные ученые как А. Б. Холмогорова, С. Н. Ениколопов, И.Г. Малкина-Пых, К.Н. Белогай, И.С. Морозова, Е. А. Ерохина, Е.В. Филиппова, Т.О. Новикова, М.Л. Захарова, Е.В. Михайлова, М.Ю. Келина, Т.А. Мешкова. Среди зарубежных исследователей можно выделить E. Robinson, A.R. Sutin, C. Kelly, K. Murray, E. Rieger, D. Byrne.

Целью статьи является рассмотрение субъективной характеристики образа тела, девушек подростков, склонных к нарушениям пищевого поведения.

Подростковым периодом принято считать возраст детей от 11 - 12 до 15- 16 лет. Этот период знаменуется бурным психофизиологическим развитием и перестройкой социальной активности ребенка. В этом возрасте особенно ярко выражена зависимость от мнения и отношения окружающих. Подростки пытаются демонстрировать свои лучшие качества, заслужить одобренные отзывы – особенно от тех, чье мнение для них важно [1]. Для подростков и молодых людей сегодня признаками здоровья и красоты считаются стройность и низкий вес, от них напрямую зависят самооценка, самочувствие и даже психическое и физическое здоровье молодых людей. В этом случае культура формирует у человека установку быть худым и стройным. Предполагается, что человек, чья фигура не укладывается в стандарты красоты, не вписывается в общество [2].

Все это происходит на фоне того, что общение со сверстниками становится ведущей деятельностью подростка, зарождаются романтические отношения, выходит на сцену личностный эгоцентризм. Принятие своего тела в проблему для подростка, которая может непреднамеренно усугубляться родителями.

Исследование проводилось на базе МБОУ Лицей № 8 г. Новоалтайска. В исследовании приняли участие 55 девушек возрастом от 13 до 17 лет без клинических диагнозов. Средний возраст выборки 14,98 лет. Опрос проходил на онлайн-платформе Яндекс.Forms. От каждого родителя были получены информационные согласия на участие их ребёнка в исследовании. Все обследуемые при этом сохранили свою анонимность, данные анализировались в обобщенном виде.

Были использованы следующие методики: Голландский опросник пищевого поведения «DEBQ», тест «EAT-26» и анкета.

По результатам опросника EAT-26 нами были выявлены 19 девушек с высокими баллами, которые могут говорить о нарушениях пищевого поведения, что составляет 34,5% от общей выборки.

Проведя анализ полученных данных, мы получили следующие результаты. Нами был рассчитан индекс массы тела ($\text{кг}/\text{м}^2$) респондентов для изучения категорий веса (на основании таблицы категорий): крайний недостаток веса - менее 16.5, недостаток в весе от 16.5 до 18.4, нормальный вес тела от 18.5 до 24.9, избыточная масса тела от 25 до 30, ожирение (Класс I) от 30.1 до 34.9, ожирение (Класс II - тяжелое) от 35 до 40, ожирение (Класс III - крайне тяжелое) более 40.

По результатам анкетирования 68% процентов испытуемых имеют нормальный вес тела, 9% - избыточную массу тела, 17% - недостаточную массу тела, 2% - крайний недостаток веса и 4% - ожирение класса II. На наш взгляд, появление лишнего веса в данном возрасте связано с культурой питания в семье и малоподвижным образом жизни.

Также мы сравнили индекс массы тела и особенности восприятия девушками собственного тела. У большинства девушек ИМТ не совпадает с личным ощущением тела. Так 44% девушек считают свой

вес избыточным, однако по данным ИМТ процент девушек с избыточным весом составляет 19%. Также, по субъективной оценке, девушек, недостаточный вес имеют 9%, а по результатам оценки ИМТ – 19%. Вес в рамках нормы наблюдается у 68% участниц, но, по субъективной оценке, всего у 47% респондентов. Возможно, это связано с информационным давлением, как бы навязывающим "правильный" образ, что может оказать значительное влияние на восприятие девушкой самой себя. Средства массовой информации, семья, друзья, одноклассники также могут вызвать негативное отношение к своему телу.

Это подтверждается в исследовании Ерохиной Е. А. и Филипповой Е. В. Оказалось, что 33% подростков, имеющих нормальный индекс массы тела, демонстрируют неудовлетворенность своим телом, причем подростки среднего возраста более недовольны своим телом, чем младшие и старшие. Девочки продемонстрировали большее недовольство своим телом, чем мальчики [4].

Для выявления различий у девушек подростков с нормальным, избыточным и недостаточным индексом массы тела был применён однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, в котором в качестве независимой переменной выступил индекс массы тела, а в качестве зависимой тип пищевого поведения. В результате выявлены достоверные различия по ограничительному типу пищевого поведения ($F = 3,779$ при $p = 0,029$) ср.з. нормы = 2,32; ср.з. изб. = 3,04; ср.з. недост. = 1,87.

Полученные данные могут свидетельствовать о том, что для девушек с избыточным ИМТ характерно прибегать к ограничительному типу пищевого поведения. Ориентируясь на общепринятые стандарты красоты, в обществе прослеживается тенденция, что люди, не соответствующие «нормам», лишены силы воли и способности к самоконтролю. В такой ситуации ограничительное пищевое поведение становится не только средством самоутверждения, но и способом получить признание и принадлежность к определенной социальной группе. Исследования подтверждают [5], что девушки, склонные к ограничительному пищевому поведению, часто проявляют

самокритичность и негативное отношение к себе, что влечет за собой неудовлетворенность своим телом. Для них важным фактором в поиске уверенности в своей привлекательности является положительная оценка и одобрение со стороны окружающих. В своем восприятии, они постоянно сравнивают реальное представление о себе и своем теле с идеальными образами, что заставляет их видеть худобу как путь к успеху и любви.

Таким образом, нами было выявлено, что у девушек подросткового возраста, склонных к нарушениям пищевого поведения, наблюдается несовпадение объективной оценки ИМТ и субъективной характеристики образа тела. Так, чаще всего девушки с недостаточным или нормальным весом считают свой вес избыточным, не подходящим под стандарты красоты, диктуемыми в обществе. Также были получены результаты, что девушки с избыточным весом чаще ограничивают себя в питании, чем девушки с нормальным и недостаточным весом. По результатам опросника «ЕАТ-26» 34,5% респондентов имеют нарушения пищевого поведения. Учитывая неуклонный рост заболеваемости, высокую медико-социальную значимость и отсутствие четких алгоритмов раннего выявления и стандартизированных способов интервенции, важно определить факторы риска, чтобы разработать комплексный подход для ранней диагностики и коррекции нарушений пищевого поведения и формирования адаптивного отношения к своему образу тела, особенно в подростковом возрасте.

Библиографический список:

1. Абибуллова С.А. Психологические особенности развития личности подросткового возраста // Форум молодых ученых. 2019. Т.30. №2. С. 39-43.
2. Белогай К.Н., Морозова И.С. Субъективные характеристики образа тела девушек на разных этапах психосоматического развития // Сибирский психологический журнал. 2019. №74. С. 167-182.
3. Бесараб В. В. Виды нарушений пищевого поведения у подростков // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 6. С. 100-106.
4. Ерохина Е.А., Филиппова Е.В. Образ тела и отношение к своему телу у подростков: семейные и социокультурные факторы влияния // Современная зарубежная психология. 2019. Т.8. №4. С. 57-68.

5. Новикова Т.О., Захарова М.Л., Михайлова Е.В. Представления о собственном теле у девушек с ограничительным типом пищевого поведения // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2015. N 5(34).

Сведения об авторах:

Маткова Алина Владимировна, студент ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», г. Барнаул, Алтайский край, e-mail: alina2001zx2@gmail.com

Сажина Софья Алексеевна, студент ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», г. Барнаул, Алтайский край, e-mail: soturtlee@gmail.com

Кузьмина Анна Сергеевна, научный руководитель, канд. псих. наук, доцент кафедры клинической психологии ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», г. Барнаул, Алтайский край, e-mail: annakuz87@yandex.ru

Ниненко М.А., Чернякова Ю.С.

**Применение творческой технологии для сохранения и
поддержания внутренней мотивации
на примере обучения иностранному языку**

Аннотация. В статье рассматривается проблема использования готовых домашних заданий (ГДЗ) и их отрицательное влияние на мотивацию и успеваемость учащихся. Автор предлагает использовать творческую образовательную технологию для повышения внутренней мотивации обучающихся. Он обращает внимание на важность поощрения компетентности, интересов и взаимодействия с другими участниками образовательного процесса. Автор предлагает использовать грамматические игры как способ обучения иностранному языку, которые могут снизить тревогу учащихся и обеспечить положительный опыт и чувство компетентности. В заключении автор указывает на необходимость популяризации научного знания и распространения пояснительных материалов по принципам ФГОС среди работников образовательных учреждений и родителей обучающихся. Таким образом, статья предлагает новые подходы к

сохранению и поддержанию внутренней мотивации обучающихся в образовательном процессе.

Ключевые слова: мотивация, влияние, компетентность, положительный опыт, взаимодействие.

«Мы хотим обезопасить детей от использования готовых домашних заданий, – заявил министр просвещения Сергей Кравцов на прошедшем 31 августа 2022 года общероссийском родительском собрании. – Это один из ключевых вопросов [Кравцов, 2022]».

Готовые домашние задания (ГДЗ) – это онлайн или офлайн ресурсы, предлагающие обучающимся уже выполненные учебные задания. Проблема ГДЗ заключается в том, что замещение самостоятельной работы использованием готовых домашних заданий ведет к негативным последствиям для успеваемости учащихся в долгосрочной перспективе.

По наблюдениям педагогических работников средних общеобразовательных школ, не смотря на введение ФГОС, основным принципом которого является системно-деятельностный подход, предполагающий активную роль обучающегося, создание хорошо продуманных УМК, составители которых заранее предусмотрели применение интерактивных технологий и проектной деятельности, обучающимся все равно не интересно взаимодействовать с учебным материалом, они совсем не желают становиться активными участниками образовательного процесса, спасаясь от главной роли при помощи списывания или невыполнения домашней работы.

Ответ нужно искать в области исследования мотивов учебной деятельности. Так, до 1950-х годов такие исследователи, как Дж. Дьюи, Л. С. Выготский, Ж. Пиаже считали, что большинство знаний, которые одни люди усваивают, являются результатом влияния на них других людей. Это означало, что обучение по мнению таких исследователей мотивируется извне. Поэтому методические рекомендации педагогов прошлого изобиловали приемами и способами принуждения учащихся к осуществлению учебной деятельности, пропагандой серьезного отношения к своим учебным обязанностям. Однако в 1957 году У. Дембер и Р. Эрл экспериментальным путем

доказали, что тенденция к изучению окружающего мира стимулируется новизной, разнообразием и сложностью объектов. Ученые провели ряд успешных исследований и убедительно показали, что значительная часть знаний приобретается через внутреннюю мотивацию, основанную на любопытстве и стремлении к исследованию [Фрэнкин, 2003].

Важную роль в таком поведении играют две активационные системы: негативная и позитивная. Негативная активационная система – это система избегания. С точки зрения принципов эволюции адаптивная функция данной системы заключается в том, чтобы ограждать организм от неприятностей. Эта функция реализуется посредством подавления тех форм поведения, которые могут привести к боли, получению наказания или каким-то другим негативным последствиям. Позитивная активационная система – это система достижения: ее функция заключается в том, чтобы направлять человека к тем ситуациям и переживаниям, которые будут давать ему возможность испытывать удовольствие и получать вознаграждение [Фрэнкин, 2003]. Получается, когда обучающихся активно принуждают к учебной деятельности извне, рассказывая о важности и серьезности изучаемого материала, тем самым придавая ему значимость и угрожая последствиями легкомысленного отношения к своим учебным обязанностям, активируется негативная активационная система, потому что у обучающихся повышается уровень тревоги, связанный с тем, что на них возлагают большую ответственность и начинает осуществляться избегающая поведенческая стратегия.

Заставить работать позитивную активационную систему, обеспечив внутреннюю мотивацию, можно, принимая во внимание ряд обязательных условий, характерных для реализации творческой образовательной технологии:

1. поощрять компетентность. Когда человек чувствует свою компетентность, он ощущает удовлетворение от достижений, уверенность в своих способностях и готовность к новым вызовам, потому что компетентность влияет на мотивацию человека, предоставляя ему чувство контроля над собой и своими действиями. Поэтому, когда обучающийся чувствует, что он компетентен в

определенной области знания, его мотивация растет, и он становится более заинтересованным и вовлеченным в задачи, которые связаны с этой областью. Помочь учащимся актуализировать ощущение своих способностей педагог может при помощи метода отдаленных ассоциаций. Поощряя поиск связей между, на первый взгляд, несвязанными идеями и понятиями учитель способствует развитию познавательных УУД.

2. поощрять интересы обучающихся. Когда педагог стремится представить изучаемый материал, принимая во внимание интересы и увлечения учащихся, они ощущают себя мотивированным, заинтересованным и включенным в задачи, выполнение которых происходит естественно, по собственной воле. Это означает, что каждый ученик ставит личные цели и стремится к их достижению. Учет интересов связан с чувством самооценности и самоопределения. Когда человек чувствует, что он является исследователем какой-либо интересной темы, он начинает ощущать себя более удовлетворенным и испытывает чувство внутреннего роста, по мере развития регулятивных УУД.

3. поощрять взаимодействие с другими участниками образовательного процесса. Социальная поддержка помогает обучающимся осознать себя принятыми в обществе, что способствует ощущению эмоционального благополучия. Когда они чувствуют себя поддерживаемыми своими товарищами, школьники становятся склонными к проявлению самостоятельности, инициативности и экспериментированию в своих действиях. Общение, сотрудничество и совместная деятельность с другими людьми способствуют развитию навыков и осознанию собственных ценностей и целей. Социальная поддержка может проявляться разными способами, например, путем эмоциональной поддержки, понимания или вовлеченности в интересы и цели людей вокруг. В случае, если у обучающегося есть такая поддержка, он чувствует себя уверенным, мотивированным и у него развиваются личностные и коммуникативные УУД.

Для того, чтобы создать задания, исключаяющие возможность списывания, учитель может применить прибегнуть к разработке

индивидуальных заданий с использованием активных методов обучения, таких как проектная деятельность или проблемно-ориентированное обучение. Такие задания требуют уникального подхода каждого обучающегося и исключают возможность списывания.

Разделение класса на небольшие группы и предоставление каждой группе небольшой части задания также способствует повышению естественной мотивации и предотвращению списывания на уроке. Обучающиеся должны взаимодействовать друг с другом, чтобы выполнить задание в целом. Это значительно снижает возможности использования ГДЗ, так как каждый учащийся отвечает только за свою часть задания.

Для поддержания внутренней мотивации обучающихся рекомендуется использовать следующие формы работы: 1) интерактивные игры и соревнования, которые позволяют обучающимся проявить свои навыки и знания и получить положительную обратную связь; 2) групповая работа, включающая совместное решение проблем, дискуссии и обмен идеями. Это способствует развитию сотрудничества и взаимной поддержке внутри группы; 3) проектные и исследовательские задания, в ходе которых обучающиеся могут проявить свою творческую и аналитическую способности и внедрить свои идеи в реальную жизнь.

Во время педагогической практики в качестве преподавателя иностранного языка мной была проведена апробация творческого подхода, суть которого заключалась в том, что обучающиеся должны были самостоятельно или по двое составить задания по изучаемому правилу, а затем обменяться ими и выполнить. Такой прием позволяет учащимся продемонстрировать свои знания и практиковать навыки. Для реализации данного этого можно использовать следующий алгоритм: 1) разделение обучающихся на пары или по одному, 2) каждая пара или обучающийся должны создать задание на определенную тему (для этого педагогу необходимо предварительно выяснить, понятна ли тема всем обучающимся, при необходимости разъяснить ее), 3) задания могут быть представлены в различных

форматах, таких как кроссворды, игры на соответствие или написание коротких текстов, 4) обучающиеся обмениваются заданиями и выполняют их взаимно.

Составление грамматических игр - отличный способ обучения иностранному языку. Они делают обучение веселым и увлекательным для детей. Грамматические игры позволяют обучающимся практиковать свои языковые навыки в непринужденной и приятной обстановке. Отсутствие чувства тревоги, которое имеет свойство возникать при использовании более традиционных технологий обучения, где исследовательское поведение обучающихся подвергается оценке, помогает школьникам быстрее учиться и запоминать больше информации. Помимо использования оригинальных игр, составленных самими обучающимися, можно обращаться к применению таких проверенных игр, как "Палач" и "Подбор слов", которые могут помочь учащимся освоить не только новую лексику, но и структуры предложений. "Саймон говорит" и "Грамматический ниндзя", могут помочь учащимся попрактиковаться в грамматических правилах и построении предложений [Иванцова, 2008].

Такими образом, можно сделать вывод о том, что проблема негативного отношения со стороны обучающихся к осуществлению учебной деятельности заключается в формировании повышенной тревоги по отношению к образовательному процессу со стороны учителя и родителей. Не способность агентов социализации обеспечить корректную реализацию требований ФГОС приводит к дезадаптации обучающихся в образовательной среде. Решением может служить популяризация научного знания, распространение пояснительных материалов к основным принципам ФГОС как среди работников общеобразовательных учреждений, так и среди родителей обучающихся, потому что развитие и научение осуществляются не только в пределах общеобразовательной организации.

Библиографический список:

1. Иванцова Т. Ю. Игры на английском языке // Иностранные языки в школе. 2008. №4. С. 57.

2. Кравцов С. Мы хотим обезопасить детей от использования готовых домашних заданий [Электронный ресурс] // Минпросвещения России. 2022. URL: <https://edu.gov.ru/press/5695/sergey-kravcov-my-hotim-obezopasit-detej-ot-ispolzovaniya-gotovyh-domashnih-zadaniy/> (дата обращения: 01.12.2023).

3. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты: 5-е изд. СПб: Питер, 2003. С. 546-560.

Сведения об авторах:

Ниненко Максим Александрович, бакалавр ГОУ ВО МО «Государственный социально гуманитарный университет», г. Коломна, Московская область, e-mail: ninenkomaxxx2002@gmail.com

Чернякова Юлия Сергеевна, канд. филол. и лингв. наук, доцент, доцент ГОУ ВО МО «Государственный социально гуманитарный университет», г. Коломна, Московская область, e-mail: y-chernyakova@mail.ru.

Поздеева С.В., Баланчук О.Е.

Теория личности и конфликта: анализ аспектов личности и их влияние на ход конфликта

Аннотация. В данной статье представлен теоретический обзор основных направлений исследований в области психологии личности и социальных конфликтов, а также анализирует, как различные аспекты личности, такие как темперамент, уровень экстраверсии, агрессивность, эмпатия и социальная компетентность, влияют на динамику и исходы конфликтных ситуаций. На основе теоретического анализа предлагаются практические рекомендации для эффективного управления конфликтами как на уровне индивида, так и на рабочем месте.

Ключевые слова: личностные особенности, конфликт, разрешение конфликта, психология личности, социальная психология, агрессивность, экстраверсия, эмпатия, социальная компетентность.

Конфликты являются неотъемлемой частью человеческой жизни и существуют на всех уровнях общественного взаимодействия, начиная от межличностных отношений и заканчивая глобальными политическими противоречиями. Они могут возникать по самым разным причинам: от различия в интересах и ценностях до конкуренции за ресурсы и власть. Разрешение конфликтов играет ключевую роль в обеспечении гармоничных отношений и достижении согласия между сторонами.

Однако процесс разрешения конфликтов часто зависит не только от самого конфликта, но и от индивидуальных особенностей и личностных характеристик участников. Именно на этом перекрестке психология личности и социальная психология находят общую платформу для изучения того, как различные аспекты личности влияют на возникновение, развитие и разрешение конфликтов.

Цель данной статьи заключается в теоретическом анализе влияния индивидуальных особенностей и личностных характеристик на решение конфликта. Мы предлагаем обзор основных теорий личности и конфликта, а также анализируем, какие аспекты личности, такие как темперамент, уровень экстраверсии, агрессивность, эмпатия и социальная компетентность, могут влиять на ход конфликтных ситуаций. В результате статьи предлагаются практические выводы и рекомендации для эффективного управления конфликтами как на уровне индивида, так и на социальном уровне.

Предлагаем рассмотреть взаимосвязь между теориями личности и теориями конфликта, проведя анализ ключевых концепций и понятий, выдвинутых различными исследователями в области психологии личности и социальной психологии. Этот анализ поможет нам лучше понять, какие аспекты личности могут влиять на возникновение и разрешение конфликтов, а также определить возможные направления для дальнейших исследований.

Одной из наиболее известных теорий личности является психоаналитическая теория Фрейда, которая утверждает, что личность состоит из трех уровней – это ид, эго и суперэго. Фрейд считал, что

неудовлетворенные потребности и подавленные желания могут привести к внутренним конфликтам [7].

Поведенческая теория (Б.Ф. Скиннер): Поведенческая теория сосредотачивается на влиянии окружения и внешних стимулов на формирование личности. Скиннер утверждал, что поведение формируется через воздействие наград и наказаний, а личность – это совокупность поведенческих реакций на внешние стимулы [6].

Гуманистическая теория (Карл Роджерс): Гуманистическая теория сосредотачивается на понимании личности через актуализацию самого себя и стремление к личностному росту. К. Роджерс уделял внимание концепции «самоактуализации», которая подразумевает стремление к раскрытию своего потенциала [5].

На данный момент наиболее распространённой моделью описания личности является пятифакторная факторная модель, также известная как «Большая пятерка». Эта модель была широко принята как основа для исследований. Она описывает личность через пять основных черт или факторов: нейротизм (N), экстраверсию (E), открытость опыту (O), привязанность (A) и надёжность (C) [4].

Л. Голдберг, возродивший психолексический подход к изучению индивидуальности в 80-х годах XX века, создал пятифакторную модель [9]. Он утверждал, что значимые различия между людьми в конечном счете отразятся в языке и приведут к появлению соответствующих терминов. Именно он придумал термин «Большая пятерка» для обозначения пяти факторов личности. В Большую пятерку входят: факторов нейротизм, негативная эмоциональность (N), экстраверсия, вовлеченность во внешний мир (E), открытость опыту (O), привязанность, сотрудничество (A) и надёжность, саморегуляция (C) [1]. Согласно этой модели, пять личностных характеристик являются основными детерминантами поведения, и их сочетание предоставляет представление о личности.

Конфликт – неизменное составляющее нашей жизни. Конфликт – это состояние или ситуация, характеризующаяся противоречием, борьбой или напряженностью между двумя или более сторонами, имеющими различные интересы, потребности, ценности или точки

зрения. Конфликт может возникать как на личном, так и на групповом уровне, в различных областях жизни, таких как отношения, работа, политика или социальная среда. Он может иметь различные формы проявления, включая конфронтацию, конкуренцию, непонимание, а также физическое или вербальное столкновение. Конфликт может быть, как конструктивным, способствующим росту и изменению, так и деструктивным, приводящим к негативным последствиям и разрушению отношений.

Теории конфликта представляют собой различные подходы к анализу причин, характеристик и последствий конфликтных ситуаций. Например, функциональный подход (Л. Козер). Согласно концепции Л. Козера, общество характеризуется неизбежным социальным неравенством, вечной психологической неудовлетворённостью его членов и напряжённостью между индивидами и группами, которая обусловлена их чувственно-эмоциональным, психическим расстройством. То есть в рамках данного подхода конфликт рассматривается, как необходимый элемент социальной системы, который может приводить к изменениям и росту. Л. Козер считал, что конфликт может стимулировать изменения и инновации [3].

По-прежнему популярны исследования социального конфликта Р. Дарендорфом [4]. Согласно его концепции, конфликт является нормальным и неизбежным явлением в обществе, возникающим из-за неравномерного распределения власти и ресурсов между различными социальными группами. Дарендорф утверждал, что конфликт необходим для изменений и прогресса в обществе, так как он подталкивает к пересмотру устаревших норм и институтов.

Суть теории Р. Дарендорфа заключается в том, что конфликт является результатом социальной дифференциации и неравномерного распределения ресурсов и власти между различными группами. Эти неравенства создают напряженность и противоречия, которые могут привести к конфликтам. Однако Р. Дарендорф также подчеркивал, что конфликт может быть конструктивным, если он способствует изменениям в обществе и улучшению условий жизни групп, лишенных доступа к ресурсам и власти.

Исследования, проводимые по всему миру на протяжении многих лет, показали, что существует два основных аспекта разрешения межличностных конфликтов: забота о себе или самоутверждение и забота о других или сотрудничество. Модель разрешения конфликтов с двойной заботой – это концептуальная перспектива, которая предполагает, что предпочитаемый индивидами метод разрешения конфликтов основан на двух основополагающих темах или измерениях: заботе о себе (самоутверждении) и заботе о других (эмпатии).

Взаимосвязь между индивидуальными особенностями личности и процессами разрешения конфликтов представляет собой важную область исследований в области психологии.

Роль темперамента в проявлении и разрешении конфликта. Темперамент – это устойчивый психологический паттерн реакций, который определяется наследственными факторами и формируется в раннем детстве. Исследования показывают, что разные типы темперамента могут влиять на способы проявления и разрешения конфликтов. Например, люди с холерическим темпераментом могут быть более склонны к агрессивным реакциям в конфликтных ситуациях, в то время как флегматики могут проявлять пассивное уклонение.

Экстраверсия и интроверсия представляют собой основные измерения личности, определяющие уровень общительности и активности человека. Исследования показывают, что экстраверты могут быть более склонны к открытому выражению своих чувств и эмоций в конфликтных ситуациях, в то время как интроверты могут предпочитать внутреннее принятие решений и избегать конфликтов.

Личностные особенности также влияют на выбор психологических стратегий реагирования на конфликт. Некоторые исследователи, включая Д. Майера и П. Саловея, выделяют концепцию эмоционального интеллекта, который включает в себя умение распознавать, понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в конфликтных ситуациях. Эмоционально интеллектуальные стратегии, такие как эмпатия и саморегуляция, могут быть особенно эффективны в урегулировании конфликтов [8].

Эмпатия, способность понимать и разделять чувства других людей, играет важную роль в процессе урегулирования конфликтов. Люди, обладающие высоким уровнем эмпатии, могут лучше понимать точку зрения другой стороны и находить компромиссы. Социальная компетентность, включающая навыки общения, эмоциональное восприятие и управление конфликтами, также является важным аспектом эффективного урегулирования конфликтов. Исследования, проведенные Д. Гоулманом и его коллегами, подтверждают связь между эмпатией, социальной компетентностью и успешным разрешением конфликтов [2].

Уровень агрессивности и конфликтности личности также может оказывать существенное влияние на способы разрешения конфликтов. Люди с высоким уровнем агрессивности могут предпочитать более конфронтационные методы решения конфликтов, такие как прямое столкновение или доминирование над другой стороной. В то время как люди с низким уровнем агрессивности могут предпочитать избегать конфликтов или искать компромиссные решения. Исследования, проведенные А. Бандурой и его коллегами, помогают понять влияние агрессивности на выбор стратегий решения конфликтов.

Уровень саморегуляции, то есть способность контролировать и управлять своими эмоциями и поведением в стрессовых ситуациях, имеет важное значение для конструктивного разрешения конфликтов. Люди с высоким уровнем саморегуляции могут лучше сохранять спокойствие и ясность ума во время конфликтных ситуаций, что позволяет им принимать более обдуманные решения и находить компромиссы.

На уровне личности развитие навыков управления конфликтами может значительно улучшить межличностные отношения и повысить личную эффективность. Вот некоторые рекомендации для развития этих навыков:

1. Практика эмпатии и активного слушания, чтобы лучше понимать точку зрения других людей и находить компромиссы.

2. Обучение техникам управления стрессом и эмоциями, таким как дыхательные упражнения и медитация, чтобы сохранять спокойствие в конфликтных ситуациях.

3. Развитие навыков конструктивной коммуникации, включая умение выражать свои мысли и чувства четко и адекватно.

4. Постоянные самоанализ и работа над личностным ростом, чтобы стать более открытым к разрешению конфликтов и поиску взаимовыгодных решений.

Таким образом, в процессе анализа роли личностных особенностей в урегулировании конфликтов мы обнаружили, что индивидуальные черты личности играют важную роль в процессе разрешения конфликтов как на межличностном, так и на организационном уровне. Темперамент, уровень экстраверсии, агрессивность, эмпатия, социальная компетентность и саморегуляция – все эти аспекты личности оказывают влияние на способы проявления и эффективность управления конфликтами.

Несмотря на значительные достижения в изучении взаимосвязи между личностными особенностями и урегулированием конфликтов, остаются вызовы и потенциальные направления для дальнейших исследований. Это включает в себя более глубокий анализ специфических личностных черт, более широкое рассмотрение культурных аспектов влияния личности на конфликты, а также разработку более эффективных методов обучения и тренировки в области управления конфликтами. Дальнейшие исследования в этой области имеют потенциал привести к развитию новых теорий и практических подходов, которые могут улучшить межличностные отношения и продуктивность в различных сферах жизни.

В конечном итоге, понимание взаимосвязи между личностными особенностями и управлением конфликтами является ключевым аспектом развития эффективных стратегий разрешения конфликтов и создания более гармоничного общества.

Библиографический список:

1. Воронкова, Я.Ю., Радюк, О.М., Басинская И.В. «Большая пятерка», или пятифакторная модель личности // Смысл, функции и значение разных отраслей

- практической психологии в современном обществе: сборник научных. Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2017. С. 39-45.
2. Гулман, Д., Лояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012. 432 с.
 3. Козер Л. Функции социального конфликта. М.: Идея-пресс, 2000. 205 с.
 4. Первин Л. Психология личности: Теория и исследования. М.: Аспект Пресс, 2000. 607 с.
 5. Роджерс К. Становление человека: взгляд на психотерапию. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2018. 241 с.
 6. Скинер Б.Ф. Поведение организмов. М.: Оперант, 2016. 363 с.
 7. Фрейд, З. Введение в психоанализ. М.: АСТ, 2017. 764 с.
 8. Caruso D.R., Salovey P The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership. Jossey-Bass, San Francisco, 2004. 296 p.
 9. Goldberg L.R. A Broad-Bandwidth, Public-Domain, Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models // Personality Psychology in Europe. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press, 1999. Vol. 7. pp. 7-28

Сведения об авторах:

Поздеева Светлана Владимировна, магистрант АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: sofiko18a@inbox.ru

Баланчук Ольга Евгеньевна, канд. филол. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

Секалина К.В., Арон И.С.

**Факторы профессионального стресса
медицинских работников и возможности его профилактики**

Аннотация. В работе обосновывается актуальность исследования проблемы профессионального стресса медицинских

работников. Обозначается его взаимосвязь с негативными состояниями медиков, такими как СЭВ, и с качеством профессиональной деятельности. Анализируются объективные и субъективные факторы, провоцирующие профессиональный стресс, в том числе специфические для медицинских работников. Определяются направления профилактики профессионального стресса медиков с акцентом на меры психологической профилактики.

Ключевые слова: работа в сфере здравоохранения, медицинские работники, работа с пациентами, профессиональный стресс, профилактика стресса, профессиональное выгорание.

Динамичный труд медицинских работников и его многокомпонентная специфика, а также работа, предполагающая ежедневное активное взаимодействие с людьми, провоцирует появление такой проблемы как профессиональный стресс. Данное понятие подразумевает физическое и психологическое переутомление, обусловленное множеством факторов, которое приводит к эмоциональному выгоранию и отражается на качестве предоставляемой населению медпомощи. Данные последствия актуализируют анализ возникшей проблемы и выработки методов борьбы с ней. Рассмотрим подробнее понятие профессионального стресса у медиков, факторы, влияющие на его появление, и то, какие профилактические меры можно использовать, чтобы избежать стресса и профессионального выгорания.

Понятие профессионального стресса подразумевает эмоциональное напряжение работника, возникающее в процессе профессиональной деятельности, под влиянием формируемых ей факторов. Это проблема кроется не столько в личности отдельного субъекта, сколько в структуре ситуаций и взаимоотношений, некорректности распределения социальных ролей и недостаточности поддержки со стороны коллектива и руководства. Классификация профессионального стресса выделяет информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс. Его возникновение отражается на состоянии работника и на качестве выполняемой им работы. Именно поэтому появляется необходимость применения профилактических мер,

предотвращающих возникновение стресса и помогающих устранить его на начальных стадиях. [5, с. 169]

Среди основных факторов, провоцирующих профессиональный стресс, можно выделить следующие: [4, с. 93]

- некомфортный рабочий график;
- регулярные перегрузки;
- конфликтные ситуации в коллективе, с клиентами и начальством;
- труд, сопровождаемый риском для жизни и здоровья;
- высокий уровень ответственности;
- обширный список рабочих обязанностей;
- слишком высокий темп работы;
- некорректная, «размытая» формулировка рабочих требований к сотруднику:

- несоразмерно низкая заработная плата либо ее задержка.

Данную группу факторов можно в целом охарактеризовать как внешние факторы. Они типичны для множества профессий, в том числе и для профессии медика. Помимо внешних факторов существует также ряд внутренних, обусловленных личными характеристиками специалиста. К ним мы можем отнести: [1, с. 58]

- низкую стрессоустойчивость;
- недостаточный опыт в осуществляемой деятельности;
- недостаточную квалификацию для занимаемой должности;
- неимение возможности переключения внимания с рабочих проблем на личные;
- психологические особенности сотрудника, такие как тревожность, низкая самооценка, пассивность или напротив жесткость в конфликтных ситуациях, лабильность и др.

Отдельно стоит выделить, что труд медицинских работников подразумевает зачастую *экстремальные условия и постоянную ответственность за жизни других людей*, что является стрессовыми факторами непосредственно медицинской практики.

К узкоспециализированным внешним факторам, провоцирующим профессиональный стресс медработников, также следует отнести *лимитированное время приема пациента, взаимодействие с*

эмоционально неуравновешенными пациентами, ночные смены, высокие квалификационные требования, предъявляемые не только начальством, но и пациентами. [2, с. 15]

Выявление стресс-факторов и повышение устойчивости специалистов к ним крайне важно для роста качества здравоохранения. Уже на этапе обучения будущие медработники должны изучать факторы профессионального стресса и методы борьбы с ним, чтобы к моменту начала практики подготовиться к продуктивной деятельности и минимизировать возможность выгорания.

Если проанализировать соотношение адаптивности и стрессоустойчивости медицинских работников, можно отметить, что длительность профессиональной деятельности слабо отражается на уровне стресса. В большей мере прослеживается зависимость переутомления и выгорания с занимаемой должностью и профилем деятельности, чем со стажем работы. Так, к примеру, врачи общей практики гораздо сильнее подвержены профессиональному выгоранию, чем травматологи и хирурги. Конечно, на разных этапах профессионального роста могут появляться новые стрессоры, но их восприятие очень субъективно. [7, с. 35]

Как показывают исследования, 90% медиков еще будучи студентами начинают попадать под влияние профессиональных стрессоров. Так как большинство факторов, провоцирующих стрессовое состояние, не подлежат устранению, необходимо проработать возможности снятия напряжения во вне рабочее время, а также организовать профилактику восприимчивости к раздражителям и давлению.

Если вовремя не уделить внимание проблеме профессионального стресса и не предпринять необходимые меры, велика вероятность столкнуться с выгоранием, представленным в виде упадка сил, нетрудоспособности, отсутствия мотивации к продолжению работы и взаимодействию с окружающими, проявление агрессии и даже апатия и абulia. В состоянии стресса многие склонны к приобретению вредных привычек, чрезмерному потреблению кофеина, глюкозы, никотина, а также спиртных напитков, что сказывается на здоровье и еще более усугубляет ситуацию. Зачастую стресс заставляет работника

необоснованно считать себя некомпетентным, что отражается на его настроении.

Что же необходимо предпринимать для избегания негативного влияния стрессоров? В наш данный вопрос уделяет внимание все большее количество специалистов. Одним из рассматриваемых вариантов является объективное и адекватно сформулированное информирование о начальных стадиях профессионального выгорания. Считается, что осведомленность и раннее выявление синдромов позволит вовремя их снять и избежать рисков.

Преодоление сильного стресса без угрозы приобретения психического или соматического расстройства возможно при наличии систематизированной социальной поддержки. Многие психологи поддерживают практику психопрофилактики и психокоррекции синдрома профессионального выгорания.

Профилактика профессионального стресса медицинских работников может осуществляться по следующей системе последовательных процессов: [3, с. 44]

1. Самостоятельный анализ всех актуальных стрессоров и установление наиболее значимых среди них.
2. Самоанализ, выявляющий наличие симптомов стресса.
3. Выработка стратегии по профилактике стресса.
4. Осуществление профилактики по разработанной стратегии.
5. Самоанализ, выявляющий произведенный профилактикой эффект.

Среди доступных методов продуктивной профилактики стресса наиболее распространенными и эффективными являются:

1. *Отдых*, подразумевающий занятие теми делами, которые приносят наибольшее успокоение и удовольствие, например, прогулки, чтение, плавание, медитация, общение с близкими или друзьями, контакт с животными.

2. *Здоровый продолжительный сон*. Не выспавшийся человек наиболее уязвим для стресса. Чтобы сон давал ощущение бодрости и спокойствия, необходимо установить четкий график засыпания и

пробуждения, избегать употребления пищи перед сном, а также тонизирующих и алкогольных напитков.

3. *Сбалансированное питание.* Стресс провоцирует в организме человека дисбаланс и всевозможные сбои. Отрегулировав рацион и график приема пищи можно значительно укрепить устойчивость организма к заболеваниям и психическим раздражителям.

4. *Занятия спортом* – эффективный способ избавления от накопившихся негативных эмоций и снятия стресса. Обширный выбор видов спорта позволяет каждому найти подходящий по степени физической нагрузки и удовлетворяющий интересы. Сюда же можно отнести танцы, йогу и любую физическую активность.

5. *Массаж* помогает снять как физическое, так и эмоциональное напряжение, благотворно влияет на здоровье.

6. *Водные процедуры.* Занятия в бассейне, купание в водоемах, контрастный душ и расслабляющая ванна – все возможные способы контакта с водой оказывают положительное влияние на состояние организма и понижают уровень нервозности. Некоторым людям также подходит закаливание.

Если самостоятельно выбранные методы профилактики не дали видимых результатов, и работник ощущает беспомощность перед возникшей проблемой, стоит прибегнуть к помощи специалистов.

Помимо самостоятельных способов борьбы со стрессом сотрудникам зачастую бывают необходимы организованные коллективные мероприятия в рабочей среде, такие как всевозможные тренинги по профилактике профессионального стресса, дающие все необходимые знания по стрессорам и методам их преодоления, и групповое обучение избеганию конфликтных ситуаций, способам управления эмоциональным состоянием.[6, с. 35]

Таким образом, мы видим, что профилактика стресса – актуальный и значимый вопрос для профессиональной деятельности работников, в частности медиков, но его решение вполне реализуемо при должном внимании к проблеме и грамотном подходе.

Библиографический список:

1. Азимов С. И., Гуламов М. Х., Каримов Б. С. Определение причины, течение профессионального стресса у преподавателей медицинских вузов, медицинских работников и его предупреждение // Проблемы педагогики. 2021. № 1(52). С. 57-59.
2. Кравченко Л. Ш., Минаварова Ш. А., Бижанова А. Б. Факторы развития профессионального стресса у медицинских работников // Интернаука. 2018. № 41(75). С. 14-15.
3. Матюшкина Е. Я., Рой А. П., Рахманина А. А., Холмогорова А. Б. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание у медицинских работников // Современная зарубежная психология. 2020. Т. 9, № 1. С. 39-49.
4. Секалина К. В., Баланчук О. Е. Исследование личностных факторов профессионального стресса медицинских работников и возможности его профилактики // Вестник Межрегионального открытого социального института. 2023. № 1(9). С. 90-95.
5. Скворцова К. И., Матвеева Т. Ю. Исследование негативного влияния организационных стресс-факторов на профессиональное здоровье медицинских работников // Вопросы науки и образования. 2018. № 8(20). С. 167-172.
6. Чепель, В. С. Психологическое здоровье и качество жизни работников медицинской сферы как факторы сопротивляемости профессиональному стрессу // Студенческий форум. 2022. № 18-1(197). С. 34-35.
7. Шематонова С. В. профессиональный стресс как фактор эмоционального выгорания медицинских работников // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. 2021. № 18. С. 34-35.

Сведения об авторах:

Секалина Карина Васильевна, магистрант АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», гор. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: yunnik@mail.ru

Арон Ирина Станиславовна, канд. псих. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», доцент ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: Irinast62@gmail.com

Сперанская Х.С., Загайнов И.А.

Особенности стиля управления коллективом в конфликтной ситуации

Аннотация. Данная статья рассматривает возможности поведения в конфликтной ситуации и управление коллективом. А также определяется взаимосвязь поведения в конфликтной ситуации и стиля управления коллективом. Описываются теоретические аспекты управления внутриорганизационными конфликтами. Выделены несколько стилей управления конфликтными ситуациями: стиль сотрудничества, стиль соперничества, стиль избегания, стиль уступчивости и стиль компромисса.

Ключевые слова: управление конфликтами, конфликт, поведение, конфликтная ситуация, коллектив, эффективность руководителя, стили конфликтного поведения.

Конфликтные ситуации являются неотделимой частью любого бизнес-процесса, соответственно появляется необходимость детального изучения причинно-следственных связей формирования конфликтов в организации, способов урегулирования и работы с последствиями [9].

Технологии управления конфликтами – это объединение отдельных техник, предполагающее определенную их последовательность в рамках одной или нескольких теорий, позволяющих подойти к анализу конфликта с разных сторон и обеспечить целостность рассмотрения данного процесса в интересах реальной практики управления персоналом [2].

Конфликтогенность – устойчивое психолого-моральное состояние человека [1, с.656]. Совершенно необязательно, чтобы конфликтное поведение проявлялось в деструктивных столкновениях или в какой-либо агрессии. Однако фактом является то, что в наше время есть немало людей, которые постоянно находятся в «боевой готовности», которая выражается в их предрасположенности перевести любые противоречия в «Куликовскую битву». И, наоборот, существует

множество примеров, когда в общении людей присутствует напряженность, которая не переходит в прямое столкновение [6, с.291].

В деловом общении при осуществлении деятельности различных видов в круг участников конфликта могут быть случайно вовлечены те, кто непосредственно не противостоит друг другу, но, тем не менее, заинтересован в конкретном исходе. Поэтому они выступают как соучастники конфликта.

Важно при анализе конфликта определиться в том, какое это явление – желательное или нежелательное. В жизни немало тех, кто считает конфликт отрицательным явлением. Но немало и тех, кто считает его неизбежным и даже полезным. В современной научной литературе принято оценивать конфликт с позиций принципа амбивалентности: конфликт никогда не бывает в равной мере ни позитивным, ни негативным.

Конфликтные ситуации являются неотъемлемой частью нашей жизни. Они возникают как на работе, так и в личных отношениях. Что делает некоторых людей успешными в урегулировании конфликтов, тогда как другим это кажется сложной задачей. Одним из факторов, который оказывает влияние на результат разрешения конфликта, является стиль управления коллективом [3, с.58].

Стиль управления коллективом – это способ, которым руководитель взаимодействует со своей командой и принимает решения. В зависимости от стиля управления, руководитель может быть авторитарным, демократичным или либеральным. Каждый из этих стилей имеет свои особенности и может оказывать различное воздействие на поведение людей в конфликтной ситуации. Грамотно выбранный стиль поведения в конфликте поможет не только быстро и продуктивно завершить противостояние, но и снизить эмоциональную и психологическую нагрузку его участников [9].

Различные стили управления могут влиять, как руководители и члены коллектива взаимодействуют во время конфликта. Некоторые руководители могут применять авторитарный стиль управления, где они диктуют свою волю, не считаясь с мнением других. Конфликты

могут быть подавлены и негативные эмоции сторон усилены, что может привести к широкому недовольству и убыточности для всего коллектива. [5, с.36-42].

Взаимосвязь поведения в конфликтной ситуации и стиля управления коллективом неоднозначна и сложна. Однако понимание этой взаимосвязи могут помочь руководителям развить эффективные методы управления конфликтами и создать благоприятную рабочую атмосферу.

Процесс обучения в конфликте может быть двусторонним – не только оппоненты учатся друг у друга, но и сами изменяются, осознавая свои ошибки или нарушения других. Поэтому осознанное и целенаправленное обучение в конфликтах может помочь людям лучше понимать себя и других, что является важным фактором для достижения мирного разрешения конфликтов [8].

Стиль сотрудничества: сочетание упорства и командной работы. Выбирая данный стиль «сотрудничество» стараются работать в тандеме с другими ради поиска решения, удовлетворяющего интересы всех сторон. Здесь присутствует возможность удовлетворения пожеланий, а также уменьшение негатива до минимума. Стиль проявляет себя лучше всего, в случае важности сохранения долгосрочных отношений и получения конечного результата.

Стиль соперничества: те, кто конкурирует, напористы, не склонны к сотрудничеству и готовы преследовать собственные интересы за счет другого человека. Конкуренция имеет решающее значение, когда вы уверены, что что-то не подлежит обсуждению. Конкуренция может быть эффективной защитой или противовесом, который можно использовать против участников с профилем конкурентного конфликта. Однако в качестве рекомендации стоит использовать смешанный подход, поскольку обе стороны, сцепившись в конкурентной борьбе, могут зайти в тупик.

Стиль избегания: те, кто избегает конфликтов, как правило, непреклонны и не склонны к сотрудничеству, дипломатично обходя проблему или просто уходя от угрожающей ситуации. Люди, которые обычно используют этот стиль, действительно не любят конфликты.

Происходит, когда ценность затрат времени на разрешение конфликта перевешивает выгоду.

Стиль уступчивости: в отличие от соперничества, в этом есть элемент самопожертвования, когда уступчивость удовлетворяет другого человека. Для тех, кто ведет переговоры в стиле уступчивости, отношения – это все.

Стиль компромисса: этот стиль направлен на поиск подходящего, приемлемого для обеих сторон решения, которое частично удовлетворит обе стороны в конфликте. При «компромиссе» одна сторона или обе дают согласие на меньшее, нежели они закладывали изначально [2].

Не стоит забывать, что каждая из конфликтующих сторон или личностей считает себя правой и решительно вступает в борьбу за свои интересы. Конфликты возникают на почве противоположности интересов и социальных установок людей [4].

Таким образом, конфликт требует неизбежно верного решения, без которого невозможна результативная работа руководителя и коллектива, и выбор соответствующего стиля управления им, представляется важным аспектом его оптимального разрешения.

Библиографический список:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. М.: ЭКСМО, 2010. 656 с.
2. Габдулхакова Л.К. Управление конфликтами в организации // Human Progress. 2017. №3. С. 82-89.
3. Голованова И.И. Методика управления конфликтами: учебное пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2010.
4. Зобова А.Г. О современных тенденциях и методах управления конфликтами на предприятиях // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №4. С. 18-29.
5. Казначеева С. Н., Быстрова Н. В., Казначеев Д. А. К вопросу об управлении конфликтами в организации // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №. 6. С. 36-42.
6. Коваленко Б.В. Психология конфликта: учебное пособие. М: МОСУ, 2000. 291 с.

7. Шакирова А.Е., Розин М.Д. Имитационные модели в контуре управления организационными конфликтами // Инженерный вестник Дона, 2020. №8. С. 36-39.

8. Психологические особенности конфликтов и управление конфликтной ситуацией [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4711358> (дата обращения: 10.10.2023).

9. Стиль управления коллективом [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4711358> (дата обращения: 10.10.2023)

Сведения об авторах:

Сперанская Христина Сергеевна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: xristintin20@gmail.com

Загайнов Игорь Александрович, канд. пед. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: rector@mosi.ru

Токтарова А.А., Арон И.С.

Самоопределение фактора личности как фактор её личностного и профессионального саморазвития

Аннотация. В работе анализируется содержание процесса самоопределения личности в контексте его влияния на личностное и профессиональное развитие человека. Рассматривается взаимосвязь самоопределения с осознанностью и направленностью личностного развития, успешностью профессионального выбора, профессиональной адаптации, профессиональной эффективностью и профессиональным здоровьем. Предлагаются приемы развития личностного самоопределения.

Ключевые слова: личность, самоопределение, качества, саморазвитие, личностный рост.

Самоопределение личности играет ключевую роль в ее личностном и профессиональном саморазвитии. Оно представляет

собой процесс, в рамках которого человек осознает и определяет свою индивидуальность, ценности, потребности и жизненные цели. Самоопределение позволяет человеку понять, кто он есть, чего он желает добиться и каким образом он может достичь своих целей.

Самоопределение личности имеет непосредственное влияние на личностное и профессиональное саморазвитие. Когда человек осознает свои сильные и слабые стороны, свои интересы и стремления, он может лучше понять, в какой сфере деятельности ему будет комфортно и успешно реализовываться. Это позволяет ему выбрать профессиональный путь, который соответствует его индивидуальным потребностям и приоритетам.

Самоопределение также является важным фактором личностного саморазвития. Когда человек знает, кто он есть и чего он хочет, он может более осознанно и целенаправленно развиваться. Он может искать и использовать возможности для раскрытия своего потенциала, приобретения новых знаний и навыков, улучшения своей профессиональной компетентности. Самоопределение способствует самореализации личности и помогает ей достичь своих жизненных целей.

Однако процесс самоопределения может быть сложным и многогранным. Часто люди испытывают трудности в определении своих ценностей, потребностей и жизненных целей. Они могут быть подвержены внешним влияниям, таким как общественные ожидания, социальные нормы и стереотипы, которые затрудняют им найти свой собственный путь. Кроме того, самоопределение является динамичным процессом, который может меняться и развиваться в течение всей жизни.

Поэтому важно, чтобы каждый человек обратил внимание на свой процесс самоопределения и внимательно изучил свою индивидуальность. Это может включать в себя самоанализ, саморефлексию и общение с другими людьми. Важно также быть открытым к новым возможностям и готовым адаптироваться к переменам в своей жизни. Только таким образом человек сможет

достичь гармонии между своими личностными и профессиональными целями и удовлетворением своих потребностей.

Самоопределение как психологический феномен рассматривается в отечественной науке с начала XX века. С.Л. Рубинштейн говорил о взаимозависимости жизни и личности. «Как бы то ни было, каждый человек, будучи сознательным общественным существом, субъектом практики, истории, является тем самым личностью. Определяя свое отношение к другим людям, он самоопределяется. Это сознательное самоопределение выражается в его самосознании. Личность в ее реальном бытии, в ее самосознании есть то, что человек, осознавая себя как субъекта, называет своим “я”. “Я” – это личность в целом, в единстве всех сторон бытия, отраженная в самосознании» [5, с. 565]. Самоопределение – свободное избрание человеком своей судьбы, осуществленная детерминация, а механизмом самоопределения является интеллектуальная работа по рефлексии жизненной ситуации.

Для С.Л. Рубинштейна, центральным моментом самоопределения является самодетерминация, собственная активность, осознанное стремление занять определенную позицию. Самоопределение есть

«осознание личностью своей позиции, которая формируется внутри координат системы отношений» [5, с. 138]. Проблему самоопределения личности составляет разрешение противоречия между условиями, обстоятельствами жизни и требованиями общества, с одной стороны, и возможностями, способностями, потребностями и целями личности, с другой стороны. Задачей человека как субъекта является разрешение этих противоречий

Б.Г. Ананьев рассматривает самоопределение в связи с исследованием жизненного пути человека. Он пишет: «Благодаря противоречивому сочетанию в человеке свойств открытой и закрытой систем его сознание является одновременно субъективным отражением объективной деятельности и внутренним миром личности. В этом относительно обособленном от окружающего внутреннем мире складываются комплексы ценностей (жизненных планов и перспектив, глубоко личностных переживаний), определенные организации образов (“портретов”, “пейзажей”, “сюжетов”) и концептов,

притязаний и самооценки. Но внутренний мир, конечно, если это не “мирок” обывателя, не есть укромное местечко для потерянной в мире индивидуальности, как это полагает экзистенциализм. Внутренний мир человека работает, и мера напряженности его работы (переработки опыта, выработки собственных позиций и убеждений, пути самоопределения и т.д.) является показателем духовного богатства индивидуальности. Эффекты его работы путем экстерниоризации проявляются в поведении и деятельности как продукты творчества, производящего ценности для общества. Через сложные переходы по различным видам связей из закрытой системы в открытую человек вносит свой собственный вклад в материальную и духовную культуру своего общества и человечества» [1, с. 274].

А.Н. Леонтьев говорит о самоопределении в связи с потребностью и мотивом: «Всякая деятельность связана с потребностью. Потребность и создает общую направленность деятельности, причем конкретизация этой общей направленности деятельности зависит от условий, в которых она протекает, иначе говоря, от того, что в данных условиях способно удовлетворить эти потребности» [4, с. 237]. Таким образом, он провозглашает активное влияние внутренних сил и возможность управления влияниями среды.

И.С. Кон, рассуждая о самоопределении личности, подчеркивает, что любое описание жизни человека предполагает два главных вопроса: 1) чем человек занимается, какова его предметная деятельность, и как он сам к ней относится; 2) каковы его взаимоотношения с людьми. И.С. Кон рассматривал социальное самоопределение, включающее в себя профессиональное и моральное. Он определяет значение термина

«самоопределение» как процесс определения своего положения в мире, оно направлено во вне, но подразумевает и определенную внутреннюю работу» [3, с. 333]. «Направлено вовне» означает, что человек определяет свой способ участия во внешней действительности. «Определенная внутренняя работа», связанная с самоопределением, состоит в процессе выработки приемлемого для себя своего способа участия во внешних событиях, соотнесенного с требованиями внешних условий. Требования внешних условий выступают своего рода

должным для человека. К тому же самоопределение он рассматривает и как самоограничение, которое способствует формированию жизненного плана – явления социального и этического порядка. При формировании жизненных планов человек отвечает на два вопроса: «Кем быть?» и «Каким быть?»

А.В. Петровский рассматривал коллективистическое самоопределение личности. «Личность избирательно относится к воздействиям данной конкретной общности, принимая одно и отвергая другое, в зависимости от опосредующих факторов – оценок, убеждений, идеалов. Таким образом, было выявлено, что дилемме «автономия подчиненность группе» противостоит самоопределение личности в коллективе, а противоположность неосознаваемым установкам внушаемости составляют осознаваемые волевые акты, в которых реализуется самоопределение» [6, с. 32].

Современные психологи отмечают активную, преобразующую роль самоопределения в смысловой организации жизни

В.В. Сериков рассматривает самоопределение в рамках личностно-ориентированного подхода как выстраивание человеком собственного мира.

Определение себя и своей роли в обществе также способствует развитию нашего эмоционального интеллекта и умения устанавливать гармоничные отношения с другими людьми. Когда мы понимаем свои сильные и слабые стороны, мы можем лучше понять и принять других людей, а также строить эффективное взаимодействие с ними. Это в свою очередь способствует формированию здоровых отношений, повышению эмоциональной благополучности и повышению общего качества жизни.

Самоопределение влияет на личностный рост, так как помогает нам развивать и реализовывать свои способности и потенциал. Когда мы определяем себя, мы учитываем свои интересы и страстные увлечения, что позволяет нам выбрать профессию или занятие, которое соответствует нашим склонностям и талантам. Это способствует развитию наших профессиональных навыков и помогает нам стать успешными в своей карьере.

В целом, самоопределение является важным фактором личностного роста, поскольку помогает нам развивать наш потенциал, улучшать качество нашей жизни и строить гармоничные отношения с другими людьми. Оно позволяет нам ощущать удовлетворение от нашей жизни и достигать успеха в профессиональной сфере. Поэтому важно уделять время и усилия самоопределению и искать поддержку и ресурсы, которые помогут нам в этом процессе [2].

Самоопределение также влияет на выбор образования и профессионального обучения. Личность, зная свои способности и интересы, может выбрать образовательное учреждение и специальность, которая соответствует ее потребностям и целям. Это помогает создать основу для дальнейшего профессионального развития и учебного процесса, что подготавливает индивида к успешной карьере [2].

Другим аспектом взаимосвязи самоопределения и профессионального развития является адаптация к профессиональной среде и ее требованиям. Самоопределенная личность лучше ориентируется в своих способностях и предпочтениях, что помогает ей адаптироваться к реалиям и требованиям профессиональной среды. Она может эффективно использовать свои сильные стороны и преодолевать свои слабости, что ведет к развитию и успеху в профессии.

Наконец, самоопределение влияет на рабочую удовлетворенность и психологическое благополучие. Когда личность занимается тем, что ей действительно интересно и соответствует ее ценностям, она испытывает большую удовлетворенность от своей работы. Это влияет на ее эмоциональное состояние и общее жизненное удовлетворение. Таким образом, самоопределение становится фактором, способствующим не только профессиональному развитию, но и общему благополучию личности [2].

Самоопределение личности является важным процессом, определяющим индивидуальное развитие и успех в личной и профессиональной жизни. Этот процесс зависит от множества факторов, которые могут варьироваться от индивида к индивиду, но имеют общие тенденции и влияют на самоопределение личности.

Один из ключевых факторов, влияющих на самоопределение личности, это окружающая среда. Семья, друзья, коллеги и общественные нормы играют важную роль в формировании того, как мы воспринимаем себя и свою роль в мире. Если окружающие люди высоко оценивают и поддерживают наши личностные черты и способности, мы склонны видеть себя более положительно и настраиваемся на достижение своих целей. В обратном случае, отрицательные оценки и критика могут подорвать нашу самооценку и снизить мотивацию к саморазвитию.

Еще одним важным фактором в самоопределении личности является наше внутреннее представление о себе. Какие убеждения, ценности и целимы имеем, определяют, как мы воспринимаем свою личность и какие области мы считаем важными для развития. Например, некоторые люди считают, что интеллект и знания являются ключевыми качествами, в то время как другие придают большее значение эмоциональной интеллекту или социальным навыкам. Наше внутреннее представление о себе формируется под влиянием нашего опыта, образования, культурных и религиозных убеждений.

Также важным фактором в самоопределении личности является наш опыт саморефлексии и самоанализа. Мы можем осознать свои сильные и слабые стороны, интересы и потребности, проведя время на анализ своих действий и эмоций. Осознание своего уникального набора качеств и желаний способствует лучшему самоопределению и позволяет нам разработать планы для личного и профессионального развития.

Наконец, социальные и культурные стереотипы о том, как мы должны быть и что мы должны достичь, могут также влиять на самоопределение личности. Они могут создавать ожидания и давить на нас, чтобы соответствовать этим стандартам. Знание и отрицание этих стереотипов позволяет нам свободнее определить себя и достичь своего потенциала.

Самоопределение личности является комплексным и многогранным процессом. Окружающая среда, наши внутренние убеждения, опыт

саморефлексии и культурные стереотипы - все это факторы, которые влияют на наше восприятие себя и наши возможности для личностного и профессионального саморазвития. Понимание и учет этих факторов позволяет нам осознать наши сильные стороны и потенциалы, а также разработать стратегии для их развития и реализации.

Самоопределение играет ключевую роль в личностном и профессиональном саморазвитии. Оно описывает процесс определения своих ценностей, интересов, целей и идентичности. Чем сильнее самоопределение, тем более осознанными становятся наши решения и действия. Развитие самоопределения является важной задачей, которая помогает нам достичь личного и профессионального роста.

Вот несколько практических рекомендаций по развитию самоопределения, которые помогут нам достичь личностного и профессионального роста.

Изучение себя. Первым шагом к развитию самоопределения является изучение себя. Необходимо задаться вопросами: "Что мне действительно нравится делать?", "Какие ценности я считаю важными?", "Какую роль я хочу играть в обществе?". Ответы на эти вопросы помогут нам лучше понять себя и свои стремления.

1. Установление целей. Определение конкретных и достижимых целей является важным шагом к развитию самоопределения. Цели помогают нам ориентироваться в жизни, а также мотивируют нас на достижение успехов. При установлении целей важно учитывать свои интересы и ценности.

2. Развитие навыков. Развитие самоопределения также включает развитие навыков, необходимых для достижения своих целей. Необходимо определить, какие навыки необходимы, и стремиться к их развитию. Это может включать обучение новым навыкам, участие в тренингах или самообразование.

3. Ведение дневника. Ведение дневника является отличным способом саморефлексии и осознанного развития самоопределения. Записывая свои мысли, цели и успехи, мы можем отслеживать свой прогресс и лучше понимать, что именно нам важно в жизни.

4. Общение с единомышленниками. Общение с людьми, которые

разделяют наши интересы и ценности, помогает нам лучше понять себя и развивать самоопределение. Встречи с единомышленниками, участие в сообществах и форумах помогают нам обмениваться идеями и получать поддержку в нашем личностном и профессиональном саморазвитии [7].

Библиографический список:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001.– 288 с.
2. Божович, Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте. СПб., 2017. 315 с.
3. Кон И.С. Открытие «Я». М.: Политиздат, 1978. 367 с.
4. Леонтьев А.Н. Философия психологии. М.: Изд-во Московского ун-та, 1994. 287 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 594 с
6. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с
7. Фоменко Г.Ю. Самоопределение личности [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://chsu.kubsu.ru/arhiv/2017_2/2017_2_Fomenko.pdf, свободный. (дата обращения: 22.02.2024).

Сведения об авторах:

Токтарова Анастасия Александровна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: glazygina.nastasya@mail.ru

Арон Ирина Станиславовна, канд. псих. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», доцент ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: Irinast62@gmail.com

Филатова Е.Е., Гутова Т.С.

**Оценка структуры учебной мотивации студентов Кубанского
государственного медицинского университета в динамике**

Аннотация. Работа освещает особенности мотивации студентов к обучению. Проведён опрос, согласно которому выявлено снижение мотивации у студентов четвертого курса в сравнении со студентами первого курса. В результате анализа определены причины снижения мотивации и пути улучшения ситуации.

Ключевые слова: мотивация, структура мотивации, мотивы, опросник А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Бадмаевой, качество обучения, компетентность.

Освоение учебной программы медицинского университета подразумевает долгую и упорную работу. Для того, чтобы успешно продолжать обучение на старших курсах, студентам необходимо сохранять мотивацию, которой они обладали при поступлении. Данная работа позволит определить, над какими мотивационными аспектами стоит работать самим студентам, педагогам и психологам для улучшения качества обучения. В перспективе – для повышения компетентности будущих врачей.

Мотивация представляет собой систему внутренних убеждений, побуждающих человека принимать решения и действовать. Это то внутреннее состояние, которое играет решающую роль в карьерном успехе человека. Так, согласно системе компенсированных показателей Х. Рамперсада, мотивация представляет собой систему элементов, обеспечивающих заинтересованность сотрудников в выполнении своей работы.

Рассмотрим структуру мотивов. Структура мотивации представляет совокупность мотивов той или иной категории. В работах В.Г. Леонтьева [1] выделяется такая особенность мотивации как полиэтилогичность.

В методику диагностики мотивации по Реану в модификации Бадмаевой [2] заложены принципы классификации мотивации по В.Г. Леонтьеву. В данном опроснике предлагается оценить мотивацию по таким категориям, как мотивы избегания, коммуникативные мотивы, мотивы престижа, профессиональные, учебно-познавательные, социальные, а также мотивы творческой самореализации.

Понимая структуру мотивации и динамику изменения мотивов студентов можно разработать гибкую программу обучения, которая будет включать в себя мероприятия, повышающие стимул студентов продолжать профессиональное развитие.

Целью исследования стала оценка различий структуры мотивации студентов 1 и 4 курса лечебного факультета. Выявление причин этих различий.

В исследовании приняло участие 123 студента первого курса лечебного факультета, поступившие в 2023 году и 113 студентов четвертого курса лечебного факультета, 2020 года поступления. Анкетирование студентов проводилось в учебное время с использованием методики А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Бадмаевой [2]. Данный метод диагностики был выбран как наиболее полноценный и дающий информацию об элементах мотивов обучения.

Результаты опроса оценивались следующим образом: определялось среднее арифметическое по каждой шкале мотивов. Коммуникативные мотивы оценивались по вопросам 6,7,10,14,32, Мотивы избегания – 6,12,13, 15,19, Престижа – 8,9, 29,30,34, Профессиональные – 1-5,26, мотивы творческой самореализации – 27,28, Учебно-познавательные – 17,18,20-24, социальные – 11,16,25,31,33. Далее было проведено описание полученных данных: определены среднее значение, медиана, мода, определены связи между шкалами корреляцией и проведён регрессионный анализ с целью определения зависимости одной шкалы от другой.

Ответы респондентов распределились следующим образом: в обоих исследуемых группах наивысший средний балл отмечается в шкале профессиональных мотивов: 4,5 у студентов 1 курса, 4,3 в группе студентов 4 курса, самые низкие баллы студенты присуждали вопросам из шкалы мотивов избегания: 2,8 и 2,6 соответственно.

Отмечается тенденция снижения среднего балла во всей мотивационной структуре в группе студентов 4 курса.

Коммуникативные мотивы: при равенстве мод у 1 и 4 курса (3,8), по среднему значению более высокие показатели среди студентов – первокурсников: 3,9 против 3,7 у четвертого курса.

Мотивы престижа – значительно выше у первокурсников (3,9), у обучающихся на 4 курсе результаты гораздо ниже – 2,9. Анализ значений по моде показал аналогичные результаты. Данные результаты могут быть связаны с тем, что у абитуриентов складываются ложные ожидания от профессии за счёт убеждений родственников и общества в целом: с годами в процессе прохождения практики они знакомятся с работой врача изнутри, что приводит к разочарованию в профессии и страху продолжать обучение далее.

К сожалению, отмечается тенденция к снижению учебно-познавательных мотивов – по среднему значению у первокурсников – 4,2, у четверокурсников 3,8. Однако по моде имеют одинаковый результат – 4.

Аналогичная ситуация с мотивами творческой самореализации при одинаковом результате по моде (4), у первого курса среднее значение 4,0, у четвертого 3,5.

Изменение в социальных мотивах незначительно – 4,0 у первого курса, 3,8 у четвёртого, по моде значения не отличаются.

Корреляционный анализ показал, что у студентов 1 курса наиболее тесно взаимосвязаны профессиональные и учебно-познавательные мотивы (0,69). У студентов 4 курса учебно-познавательные мотивы тесно связаны с социальными мотивами (0,67).

На что следует обратить внимание исходя из результатов исследования? С годами обучения в вузе больше всего снижаются показатели мотивов престижа, мотивов творческой самореализации, а также учебно-познавательные мотивы. В сравнении с этими шкалами, коммуникативные, социальные и профессиональные мотивы более стабильны.

Студентов 4 курса необходимо заинтересовать в учебно-познавательной деятельности, а также убедить, что к работе врача можно применить творческий подход. Этих изменений можно добиться за счёт большего количества клинических задач в ходе подготовки к занятиям, проведением конференции. Благодаря активному вовлечению студентов в научные мероприятия можно будет добиться изменений в

мотивационной структуре в сторону увеличения показателей учебно-познавательных и профессиональных мотивов.

Библиографический список:

1. Данилов Ю.С., Белобрыкина О.А. Сущность психологического механизма мотивации по В. Г. Леонтьеву // ПЕМ: Psychology. Educology. Medicine. 2014. №1. С. 106-111.
2. Бадмаева Н.Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: монография. Улан-Удэ, 2004. 170 с.

Сведения об авторах:

Филатова Елизавета Евгеньевна, студент ФГБОУ ВО КубГМУ Минздрава России, г. Краснодар, Краснодарский край, e-mail: Filliev312@gmail.com

Гутова Тамара Сергеевна, канд.пед.наук, доцент, ФГБОУ ВО КубГМУ Минздрава России, г. Краснодар, Краснодарский край, e-mail:zhurzhu@mail.ru

Филимонова А.А., Акимова И. В.

**Спорт и физическая культура, как способ борьбы
с депрессивным расстройством**

Аннотация. Данная научная статья посвящена изучению влияния физической активности на психологическое здоровье личности. Многие исследования свидетельствуют о том, что регулярная физическая нагрузка положительно влияет на психическое состояние и помогает достичь гармонии между телом и разумом.

Ключевые слова: физическая активность, психологическое здоровье, взросление, личность, депрессия, здоровье, эмоциональное состояние, тренировки.

Недостаток физической активности может приводить к различным проблемам психического здоровья, таким как тревожность, снижение

самооценки, нарушение эмоционального равновесия и депрессивное расстройство личности.

Депрессия – расстройство психики, которое характеризуется длительным настроением, отсутствием интереса к жизни, утратой удовольствия от привычных занятий, снижением концентрации внимания, нарушением сна и аппетита. В мире депрессия стала одной из главных причин инвалидности, а в России заболеваемость депрессиями достигла 10-15% населения. По статистике ВОЗ, каждый год из-за нее умирают примерно 800 тыс. человек, особенно этому заболеванию подвержены беременные женщины, пожилые люди в возрасте от 60 лет, подростки, юноши и девушки в возрасте от 15 до 29 лет.

В связи с этим, вопросы профилактики и лечения депрессии являются актуальными. К счастью, существуют различные способы борьбы с этим заболеванием, и одним из них является занятие спортом и физической культурой. В данной статье мы рассмотрим влияние спорта и физической культуры на депрессию, проанализируем научные данные и дадим рекомендации по проведению тренировок.

Многие исследования показывают, что регулярные занятия спортом и физической культурой могут улучшить эмоциональное состояние и снизить уровень депрессии. Физические нагрузки стимулируют выработку гормонов счастья - эндорфинов, допамина и серотонина, которые улучшают настроение и повышают уровень энергии.

По мнению специалистов, занятия спортом и физической культурой способствуют уменьшению уровня стресса и тревоги, что также является важным фактором при борьбе с депрессией. Это связано с тем, что физическая активность улучшает кровообращение и обмен веществ, что в свою очередь способствует снятию напряжения и улучшению общего самочувствия.

Ряд исследований, проведенных в США, Австралии и Европе, показал, что регулярные занятия физической культурой могут быть эффективны при лечении депрессии. Так, например, исследование, проведенное в Канаде, показало, что занятие спортом помогает снизить уровень депрессии на 47%. Одно исследование в Австралии показало,

что занятия йогой и медитацией могут быть эффективны при лечении депрессии, особенно у пациентов, у которых есть симптомы тревоги.

Также стоит заметить, что занятия спортом и физической культурой могут улучшить качество сна, который является одним из ключевых факторов для поддержания здоровья и борьбы с депрессией.

Важно отметить, что занятия спортом и физической культурой должны проводиться регулярно и в соответствии с возможностями каждого человека. Рекомендуется начинать с небольших нагрузок и постепенно увеличивать их, чтобы избежать травм и перенапряжений.

При выборе вида спорта и физической активности, необходимо учитывать возраст, физическую подготовку и здоровье человека. Например, для старшего возраста и людей с проблемами со здоровьем подходят более мягкие виды активности, такие как йога или плавание.

Занятия спортом и физической культурой являются эффективным способом борьбы с депрессией. Они помогают улучшить эмоциональное состояние, снизить уровень стресса и тревоги, а также повысить уровень энергии. Важно помнить, что занятия должны проводиться регулярно и в соответствии с возможностями каждого человека, в идеальной парадигме спорт должен стоять наравне с чисткой зубов и быть рутинной привычкой каждого человека.

Сведения об авторах:

Филимонова Анастасия Андреевна, студент Калужского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Калуга, Калужская область, e-mail: filimonova03@icloud.com

Акимова Ирина Владимировна, научный руководитель, старший преподаватель Калужского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Калуга, Калужская область, e-mail: olgak861@yandex.ru

Чепайкина А.А., Арон И.С.

Компетенции руководителя с точки зрения современной психологии

Аннотация. В данной статье раскрываются компетенции руководителя, их роль в управлении персоналом. Также определяются общие профессиональные и психологические компетенции. Наиболее значимые компетенции современного руководителя выделены и охарактеризованы.

Ключевые слова: компетентность, руководитель, современная психология, ответственность, осознанность

Одна из наиболее соответствующих современному миру ассоциаций - это «скорость»: все отрасли жизни и бизнеса движутся и изменяются с нарастающей скоростью, чему как никогда ранее способствует развитие технологий. Вместе с преобразованием рынка и общемировых тенденций меняются и превалирующие черты в управлении, набор актуальных навыков и эффективно работающих систем управления.

Общую картину весьма наглядно демонстрируют опросы ведущих экспертов и бизнес-лидеров: порядка половины из них не берется прогнозировать положение дел далее, чем на три года - настолько быстро все видоизменяется. Это достаточно четко дает понять: в эпоху быстрых перемен важны не «абсолютные» знания, а способность «быстро схватывать», то есть учиться новому, определять закономерности и верно на них реагировать, развивать в себе независимое и критическое мышление, эмпатию [5].

В современном мире роль руководителя в организации становится всё более сложной и многогранной. Эффективное управление персоналом требует не только профессиональных навыков, но и определённых психологических компетенций.

В современной психологии разработаны различные подходы к определению компетенции.

Так, отмечается, что компетенция с точки зрения психологии - это индивидуальная особенность, способствующая высокому качеству выполнения работы на определенной позиции в конкретном организационном контексте; поведенческие аспекты, которые влияют на эффективность работы; основные способности и потенциальные возможности, необходимые для качественного выполнения определенной работы; набор поведенческих характеристик, необходимых сотруднику для успешного выполнения той или иной работы [2, с.9].

При этом компетентность руководителя рассматривается как определенный уровень развития его коммуникативных качеств, способность к адекватному межличностному восприятию и взаимодействию, умение предупреждать и разрешать конфликты в коллективе, оптимально сочетать различные стилевые приемы управления с требованиями служебных задач и с особенностями коллектива.

В научной литературе под психологической компетентностью руководителя подразумевается проявление им на практике стремления и способности реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной профессиональной деятельности, осознавая при этом ее социальную значимость и личную ответственность за результаты, необходимость постоянного самосовершенствования [1, с.45].

Следует отметить, что современная практика и анализ концепций управления персоналом свидетельствуют о вытеснении технократических моделей управления гуманистическими моделями, где человек понимается как основной субъект организации и особый объект управления (*human being management*) [4, 136].

В современном мире выделяются следующие виды компетенций:

– общенаучная компетенция, которая понимается, как способность использовать в познавательной и профессиональной деятельности базовые знания в области психологии, совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровни, приобретать новые

знания, используя современные образовательные и информационные технологии;

– информационно-коммуникативная компетенция – это способность и готовность к совместной деятельности, опосредованной компьютерными коммуникациями, адресный характер оформления собственных мыслей и развитие дискуссии с использованием Интернет-ресурсов;

– социально-личностная и общекультурная компетенции формируют способность выстраивать и реализовывать перспективные линии интеллектуального, культурного, нравственного, физического и профессионального саморазвития и самосовершенствования, а также толерантность, развитие эмоциональных, мотивационных, когнитивных и деятельностных компонентов, способность критически переосмысливать накопленный опыт;

– научно-исследовательская компетенция предполагает развитие основных интеллектуальных характеристик научного стиля мышления и деятельности;

– инструментальная компетенция понимается как способность работы с информацией из различных источников, интеллектуально-логические способности.

При этом, исследование содержания и структуры компетенциарной модели современного руководителя позволяет выделить следующие компетенции руководителя [3, с.373]:

1. В наборе компетенций руководителей любого организационно-управленческого звена (оперативного и стратегического уровня) содержатся компоненты, которые можно определить как «базовые компетенции руководителя».

К ним относятся: требовательность к себе; навыки оперативного планирования, самоорганизации, расстановки и выбора приоритетов в работе; навыки стимулирования сотрудников; коммуникабельность; полихроничность; стрессоустойчивость; навыки обратной связи, подведения итогов и оценки результатов работы сотрудников; организаторские способности; понимание особенностей конфликтных ситуаций и умение грамотно разрешать их; умение разумно

распределять временные ресурсы в треугольнике «работа – семья – досуг (хобби)»; нацеленность на постоянное обучение, развитие, рост, работа над собой.

2. Для руководителей оперативного уровня (базового и среднего звена) важное значение в повышении эффективности управленческой деятельности имеют компетенции: профессионализм, знание своего дела, а также навыки обучения и развития сотрудников, наставничества, коучинга.

3. Чем на более высокой организационно-управленческой ступени находится руководитель, тем большее значение в его управленческой деятельности приобретают волевые качества, требовательность к другим (сотрудникам, коллегам, деловым партнерам), целеустремленность, навыки делегирования полномочий, навыки проведения групповых форм работы (совещания, планерки, собрания), оперативность в принятии решений, умение грамотно выстраивать дистанцию с сотрудниками, коллегами и деловыми партнерами, комплексный подход к работе, системность мышления, которые можно назвать как «специальные компетенции руководителя».

4. Для руководителей стратегического уровня (высшего звена) важную роль в управленческой деятельности имеют следующие компетенции: аналитические способности, проактивность (способность просчитывать развитие ситуации и принимать упреждающие меры), навыки организационных изменений, навыки стратегического планирования, навыки управления организационной культурой [3, с.377].

Из этих компетенций важно выделить психологические компетенции, к которым относятся:

1) для руководителей любого организационно-управленческого звена (оперативного и стратегического уровня) - стрессоустойчивость; навыки обратной связи, понимание особенностей конфликтных ситуаций и умение грамотно разрешать их, нацеленность на обучение, развитие, рост, работу над собой.

2) для руководителей оперативного уровня (базового и среднего звена) – коучинг, наставничество

3) для руководителей стратегического уровня (высшего звена) – осознанность, ответственность, устремление на результат в будущем.

Руководитель, как психологический тип, должен отличаться, например, от «исполнителя», «специалиста», «ответственного сотрудника» самым главным - ответственностью. Исполнитель выполняет простую задачу, сказали - сделал, его ответственность распространяется только за то действие, которое он произвёл или не произвёл. Специалист может отвечать и за технологию, и за процесс в рамках своей компетенции. С ответственного сотрудника спросят за результат в рамках его полномочий. Руководитель несёт ответственность за всё целиком и за действия подчинённых тоже [6].

Также к важным и актуальным в современном мире психологическим компетенциям руководителя относятся осознанность, коучинг, что, вместе с тем, основывается на специфических личностных характеристиках руководителя, особом образе его мысли, стиле жизни.

Таким образом, изучив компетенции руководителя в современной психологии следует отметить, что особенность психологии успешного руководителя заключается в психологии восприятия указанного статуса.

Так, успешный руководитель — это не совсем должность, это психология, образ жизни, образ мысли.

Библиографический список:

1. Михайлова Л.Л. Психологическая компетентность руководителя и методы ее формирования. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. 199 с.
2. Сытько Т.И. Управленческое консультирование. Учебно-методический комплекс. СПб.: СПбАУиЭ, 2007. 179с.
3. Трусъ А. А. Психология управления. Минск, 2014. 400 с.
4. Ткаченко А.М. Психологические особенности управленческих компетенций // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 3 (56). С. 136-140.
5. Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС [Электронный ресурс] URL: https://ibda.ranepa.ru/mba_articles/kachestva-rukovoditelya (Дата обращения: 01.11.2023).
6. Познавательный Журнал. Школа жизни. Ру [Электронный ресурс] URL: <https://www.shkolazhizni.ru/> (Дата обращения 01.11.2023).

Сведения об авторах:

Чепайкина Анна Анатольевна, магистрант, АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл e-mail: anechka-2@mail.ru

Арон Ирина Станиславовна, канд. псих. наук, доцент, доцент АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт», доцент ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл, e-mail: Irinast62@gmail.com

Сборник статей по материалам
XIII Всероссийской научно-практической конференции
**«ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»**,

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл
22 декабря 2023 г.

*За содержание, цитирование, использование графического материала
юридическую ответственность несут авторы статей*
Статьи печатаются в авторской редакции

Материалы опубликованы 28.02.2024 г.

Адрес редакции и издателя:
424007, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, 28
телефон/факс: 8-8362-63-56-40
e-mail: konf_mosi@mail.ru, rector@mosi.ru

Подписано в печать 18.04.2024
Формат 60*84/16. Бумага офсетная. Усл. печ. л. 6.05
Тираж 100 экз. Заказ № 22195

Отпечатано с оригинал-макета в ООО «Принтекс»
424000 Россия, Республика Марий Эл, гор. Йошкар-Ола,
ул. Суворова, д. 15А, каб. 204, тел: 8(8362) 38-56-56

ISBN 978-5-6051382-2-8

