

5. Ушаков, Д. В. Социальный интеллект: теория, измерение, исследования / Д. В. Ушаков. – М.: Изд-во ин-та психологии, 2004. – 247 с.

6. Ефимов, М. В. Эмоциональный компонент психологической готовности военнослужащих как фактор адаптации к военной службе / М. В. Ефимов // Материалы регион. науч.-практ. конф. – Н. Новгород: НГПУ, 2007. – С. 106–110.

7. Маркелова, Т. В. Об эмоциональном компоненте психологической готовности военно-служащих по призыву / Т. В. Маркелова // Материалы межвуз. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы психолого-педагогической подготовки специалистов». – Н. Новгород: ВГИПУ, 2005. – С. 19–22.

8. Баширов, И. Ф. Социальный интеллект как фактор успешной профессиональной деятельности военного психолога: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.05 / И. Ф. Баширов; Воен. ун-т. – М., 2006. – 32 с.

(Дата подачи: 15.02.2013 г.)

О. И. Деревянко

Белорусский государственный педагогический университет
имени М. Танка, Минск

РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ, СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Целью статьи является систематизация и обобщение накопившихся теоретических представлений и эмпирических данных по проблеме ролевого конфликта в управленческой деятельности. Рассматриваются теоретико-методологические подходы к пониманию ролевого конфликта, методов его диагностики, представлен аналитический обзор результатов современных зарубежных эмпирических исследований.

The purpose of the article is the systematization and generalization of the accumulated theoretical concepts and empirical data on the problem of the role of conflict in the management activities. The article considers the theoretical and methodological approaches to the understanding of the role of the conflict, the methods of its diagnostics as well as the analytical review of the results of modern foreign empirical research.

Социально-экономические трудности переходного периода современного общества усложнили систему социальных ролей. Это привело к усилению ролевой неоднозначности и, как следствие, к интенсификации ролевых конфликтов. Ролевой конфликт (РК) как разновидность внутриличностного конфликта не только дезинтегрирует личность, но и приводит к длительным негативным психическим состояниям: стрессам, фрустрации, снижению активности. Это обусловлено тем, что личность, находясь долгое время под воздействием РК, испытывает состояние высокой психической напряженности, следствием которой является нервно-психическое истощение, искажение мировосприятия, неадекватное реагирование, что, в свою очередь, становится источником деструкций межличностного взаимодействия [1–3].

Наибольший интерес для исследователей представляет изучение специфики РК в управленческой деятельности, так как она по своему содержанию

опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю со стороны подчиненных, дисбалансом функций отдельных служб или субъектов управления, что однозначно приводит к расхождению в ожиданиях и противоречивости требований к ролевому исполнителю.

В отечественной психологии управленческая деятельность является предметом исследований многих ученых и имеет несколько направлений: конфликты в управленческой деятельности (Е. М. Бабосов); психологическая безопасность управленческой деятельности (В. П. Вишневецкая); принятие управленческих решений в проблемных ситуациях (М. А. Кремень, А. А. Трус, Н. Н. Пыжова); компетентный подход к обучению руководителя (А. А. Трус); обеспечение эмоциональной устойчивости руководителя (Ю. М. Лапицкий); отношение руководителя к обучению персонала (В. А. Сорока) и др. При этом проблема РК современного руководителя практически не представлена в эмпирических исследованиях белорусских авторов, что и обосновывает ее актуальность. Важно отметить, что совершенствование управленческой системы является важным фактором для достижения экономических, политических и социальных целей. В связи с этим большое теоретическое и практическое значение приобретает проблема подготовки руководителей нового поколения и рационального использования их потенциала в реальных условиях профессиональной среды.

Теоретические подходы

Анализ психологической литературы указывает на неоднозначное понимание феномена «ролевой конфликт», что обусловлено различными подходами к оценке субъективных и объективных факторов как предикторов его возникновения и развития. Исследователями выделены критерии, на основании которых разрабатывались направления исследований: должен ли исполнитель определенной социальной роли, вовлеченный в РК, воспринимать или осознавать несовместимость ожиданий или достаточно фиксации сторонним наблюдателем; если индивид не осознает несовместимость ожиданий, то можно ли говорить о РК; могут ли несовместимые ожидания происходить из одной позиции, которую занимает исполнитель роли, или обязательно наличие двух или более позиций; какие ожидания могут вызывать РК и на какие ожидания должен ориентироваться субъект, вовлеченный в РК, для ослабления или разрешения РК. Исходя из этого условно выделяются три направления в определении РК [4].

Первое направление – ученые по-разному решают вопрос о том, кто должен осознавать противоречивость ожиданий: исполнитель или наблюдатель. Е. Jacobson, S. Lieberman определяют РК как ситуацию, в которой существует расхождение между группами по критериям оценки социальных ролей. При этом они вполне допускают, что индивид не осознает, что находится под действием несовместимых ожиданий, в то время как сторонний наблюдатель может констатировать этот факт [5]. Другие исследователи называют РК-ситуации, в которых исполнитель воспринимает

несовместимость ожиданий. Так, Т. Parsons считает, что при определении РК очень важно учитывать тот факт, что исполнитель действует в условиях несовместимых ожиданий, которые воспринимаются и осознаются им как несовместимые [4].

Второе направление – признание того, что для возникновения РК необходимо наличие двух основных условий: индивид должен быть носителем нескольких ролей одновременно; эти роли должны предъявлять противоречивые или частично противоречивые требования к его поведенческим образцам. Подобной точки зрения придерживаются Т. Sarbin, S. Stouffer, J. Toby [6]. Рассматривая РК как ситуацию, в которой личность имеет одновременно роли в двух или более группах, но при этом одновременная согласованность с нормами каждой группы является невозможной. Т. Parsons, M. Seeman подчеркивают, что РК может возникать и как результат владения одной позицией, в которой различные группы по-разному представляют себе ролевое поведение исполнителя [4].

Третье направление касается того, какие ожидания вызывают РК. Некоторые исследователи ограничивают РК только такими ситуациями, в которых индивид подвергается узаконенным (легитимизированным) или институционально установленным конфликтующим ожиданиям. Именно тот факт, что обе стороны конфликтующих ожиданий являются институционализированными, создает, по мнению Т. Parsons, основу для законного требования или претензии и в итоге основу для конфликта вообще [4]. Аналогичной точки зрения придерживаются J. W. Getzels, E. C. Guba, которые вводят понятие законности ожиданий как необходимый элемент для разрешения РК [7]. Но есть и противоположная точка зрения: Т. Sarbin, M. Seeman, E. Jacobson и ряд других исследователей не требуют того, чтобы несовместимые ожидания были узаконены.

Анализ психологической литературы позволяет утверждать, что в ряде исследовательских работ (R. Brown, T. Sarbin) существует проблема соответствия личности, ее качеств, особенностей, представлений той социальной роли, которую она выполняет. Данная проблема находит свое выражение в РК, который проистекает из несовместимости личностных особенностей и требований роли. Это так называемый «Я»-ролевой конфликт, или личностно-ролевой конфликт. Подобный вид РК наиболее полно разработан в концепции развития «Я» Т. Sarbin [6].

Несмотря на достаточное количество взаимодополняющих подходов к рассмотрению понятия РК, некоторые ученые (N. Gross, W. S. Mason, A. W. McEachern) опираются на обобщенное понимание РК в своих исследованиях. Под РК они понимают конфликт, проистекающий из-за несовместимых ожиданий вследствие занятия индивидом как единственной, так и множественной позиции. Кроме того, они исходят из обязательности восприятия ожиданий как несовместимых, допуская при этом, что они могут носить как законный, так и незаконный характер [4].

Такие авторы, как R. Kahn, D. Wolfe, R. Quin, R. Rosental, описывая РК, включают в него понятие «ролевая перегрузка», которую рассматривают как сложную форму РК [4].

Обобщая вышеизложенное, учитывая неоднозначность определения понятия «ролевой конфликт», следует констатировать, что в соответствии с приоритетом указанных факторов РК определяется либо через ситуацию предъявления противоречивых ожиданий, либо через состояние, возникающее в данной ситуации.

В данном контексте наиболее разработанной является динамическая модель РК руководителя С. И. Ериной, в которой признается определяющая роль восприятия ситуации субъектом в развитии РК. По ее мнению, если бы не было восприятия и осознания несовместимости ожиданий, не требовалось бы делать выбор, индивид не стоял бы перед лицом альтернативного поведения. Именно восприятие ситуации как конфликтной создает конфликт – «запускает для субъекта необходимость реагирования в виде выбора соответствующей стратегии конфликтного взаимодействия (или ухода от него)». Другими словами, индивид вследствие разных ожиданий к нему как носителю определенной роли может испытывать определенные трудности во взаимодействиях [8, с. 53; 9].

Таким образом, РК определяется как состояние психологического конфликта, развивающееся у индивида в ходе выполнения социальной роли, в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю [8]. Соглашаясь с множественностью видов РК, оправдано выделение следующих основных его типов: межролевые, внутриролевые и лично-ролевые конфликты. *Межролевой конфликт* – когда индивид является одновременно носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или трудно совместимые ожидания. *Внутриролевой конфликт* – когда индивид воспринимает себя в ситуации, когда другие имеют различные ожидания к нему как к исполнителю единственной роли в силу того, что разные люди и разные социальные группы по-разному представляют себе обязанности, связанные с одной и той же ролью. Поскольку существуют два способа, в которых возможно расхождение в понимании должного ролевого поведения, то существует и две формы внутриролевого конфликта. Одна касается расхождения ожиданий между разными группами по отношению к одному и тому же исполнителю роли. Другая предусматривает возможные расхождения, отсутствие единства внутри каждой из групп. И наконец, *лично-ролевой конфликт* возникает, когда качества, внутренние ценности, стандарты, представления и потребности индивида как личности не соответствуют социальной роли или установленному ролевому поведению [9].

Психодиагностические методы исследования РК в управленческой деятельности

Первенство в разработке психодиагностических методов изучения РК принадлежит западным авторам. В 70-е гг. XX в. J. R. Rizzo с коллегами разработал тестовую методику «Шкала Ролевой Конфликта» (The Role Conflict Scale), которая позволяет измерять РК и ролевую неоднозначность в организациях. Цель применения данной методики – прогнозирование предрасположенности сотрудника уходить из организации в результате РК [10]. В настоящее время эта методика имеет широкое применение в зарубежной психологии, однако данных об адаптации методики на русскоязычной выборке не обнаружено.

В 1987 г. испанскими организационными психологами университета Валенсии (J. M. Peiro и др.) создан Опросник Ролевого Конфликта (the Role Conflict Questionnaire). Разработанные шкалы отражают наиболее важные стороны РК. Опросник Ролевого Конфликта состоит из 17 вопросов, которые охватывают следующие типы РК: интра-эмигсорный, где один и тот же член ролевого единства передает несовместимые ожидания на фокальную персону (личность, находящуюся в состоянии РК); интер-эмигсорный, когда давление, осуществляемое одним из членов ролевого единства, противопоставлено давлению других; интер-ролевой, когда различные роли, осуществляемые субъектом, являются противоположными; конфликт перегрузки, когда несовместимость проявляется не по собственной природе приказаний, а из-за ограниченности времени для их решения; конфликт персона-роль, в которой роль является помехой ценностям и ожиданиям самого субъекта, который ее осуществляет [11]. Стандартизация опросника на русскоязычной выборке не проводилась.

Тем же коллективом авторов была разработана тестовая методика для измерения переживания ролевой неоднозначности в поведении принятия роли – Генеральный Опросник Ролевой Неоднозначности (the Role-Ambiguity General Questionnaire). Опросник оценивает пять факторов: неоднозначность, связанную с позицией работы; неоднозначность, связанную с исполнением работы; неоднозначность, связанную со значимыми ожиданиями и оценками других; неоднозначность, связанную с организационными целями и страховыми полисами; неоднозначность, связанную с работой и социальными правами [12].

На постсоветском пространстве для изучения актуального состояния РК достаточно широко применяется Шкала ролевого конфликта С. И. Ериной. Методика включает 39 вопросов, которые составляют четыре шкалы. Данный опросник позволяет определить тип РК (показатели по каждой шкале) – межролевой, внутриролевой, личностно-ролевой и степень выраженности РК (суммарный показатель РК) – низкая, средняя и высокая [4; 8].

П. П. Горностаем разработан опросник «Шкала локуса ролевого конфликта», который состоит из 24 вопросов и позволяет определить тип ло-

вуа ролевого конфликта (экстернальный, промежуточный, интернальный). Фокус ролевого конфликта представляет собой личностный конструкт, определяющий склонность личности выбирать одну из двух стратегий поведения в ролевом конфликте: экстернальную или интернальную, т. е., ориентация соответственно на внешний или внутренний ролевой конфликт. В первом случае у личности доминирует тенденция отстаивать собственную ролевую Я-концепцию и строить ролевое поведение согласно ей, даже если она противоречит выполняемой роли. Во втором случае ролевое поведение строится преимущественно в соответствии с ролевыми ожиданиями, и если они противоречат Я-концепции человека, то последняя подавляется [13; 14, с. 110–115].

Перечень приведенных психодиагностических методик не является исчерпывающим. Как показывают публикации в зарубежных научных изданиях, вопрос разработки инструментария для изучения РК является актуальным и требует решения.

Современное состояние изученности проблемы РК

Ранние исследования показывают, что неэффективность выполнения управленческой роли связано со степенью включенности личности в РК. Установлено, что высокая степень выраженности РК приводит к повышенным нервно-психическим затратам и субъективным трудностям при реализации профессиональной роли руководителя и влияет на успешность профессиональной деятельности руководителя. Исходя из этого можно утверждать, что РК необходимо рассматривать как стрессовый фактор в управленческой деятельности [8; 15; 16]. Однако проведенные ранее исследования РК в настоящее время оказываются не достаточно полными, поскольку не учитывают современные реалии управленческой деятельности и более широкий социальный контекст. Как показывают исследования последних лет, наблюдается интенсификация РК руководителя, что выражается в увеличении численности руководителей с высокой степенью выраженности РК [17–24]. Обобщив полученные данные исследований, проведенных в России, Турции, Пакистане, Малайзии, Венгрии и других странах, можно констатировать, что при изучении РК особое внимание уделяется выявлению личностных и организационных факторов, которые обуславливают выраженность РК, а также разработке комплекса мероприятий по минимизации воздействия РК на личность руководителя и способу разрешения РК.

Результаты исследования, проведенного в Пакистане, свидетельствуют о том, что при высокой степени выраженности РК менеджеры не полностью используют свой потенциал, что влияет на удовлетворенность деятельности в целом [22]. В рамках исследования, проведенного в Малайзии, установлено, что сотрудники воспринимают РК как положительное воздействие на их творческий потенциал. Следовательно, РК может дать толчок для креативного мышления [24]. Результаты диссертационного исследования

Б. С. Лисовенко свидетельствуют о том, что креативность влияет на разрешение РК через создание нового непротиворечивого образа социальных ожиданий и способствует адаптации руководителя в социальной среде. Основанием для проявления креативности в состоянии РК выступает социальный интеллект. Руководители с низкой степенью выраженности РК успешны в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению [19]. Исследование, проведенное в Турции Т. Tunc, R. O. Kutanis, описывает взаимосвязь между эмоциональным выгоранием, РК и ролевой неоднозначностью. В результате анализа полученных данных установлено, что с увеличением числа коммуникативных контактов выраженность РК увеличивается. Стиль организации принципов командной работы, стиль объединения в команды и управления ими может повлиять на появление РК у сотрудников [23]. В исследовании S. Ozkan установлено, что работники, имеющие меньший опыт работы и нежелательный выбор профессии, имели больший уровень выгорания и демонстрировали высокую степень выраженности РК и ролевой неоднозначности [20]. Эмпирическое исследование, проведенное в Венгрии В. F. Piko, подчеркивает важность роли психосоциальных условий труда и взаимосвязи между выгоранием, РК, удовлетворенностью работой и психосоматического здоровья среди венгерских менеджеров-медиков [21].

Таким образом, зарубежные исследования последних лет указывают на практическую значимость изучения выделенной проблемы и значительно расширяют представления о РК в управленческой деятельности. Несмотря на определенный уровень теоретической и практической разработанности проблемы, дефиниция «ролевой конфликт в управленческой деятельности» недостаточно категоризирована, что затрудняет ее операционализацию, и в то же время расширяет диапазон поиска корректного психодиагностического инструментария. Основываясь на имеющихся данных о взаимосвязи РК с личностными и социально-психологическими факторами, проблема выявления специфических особенностей РК руководителя в определенной профессиональной среде приобретает особую актуальность.

Список использованных источников

1. Богданов, Е. Н. Психология личности в конфликте: учеб. пособие / Е. Н. Богданов, В. Г. Зазыкин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
2. Гришина, Н. В. Личностные конфликты и их преодоление / Н. В. Гришина // Психология. – М.: ПРОСПЕКТ, 1999. – С. 366–369.
3. Курбатов, В. И. Конфликтология / В. И. Курбатов. – 3-е изд. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 445 с.
4. Ерина, С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие / С. И. Ерина. – Ярославль: Ярослав. гос. ун-т, 2000. – 107 с.
5. Jacobson, E. The use of the Role Concept in the study of complex organization / E. Jacobson, S. Lieberman // Journal of Social Issues. – 1951. – VII. – P. 22–30.

6. Sarbin, T. R. Role Theory / T. R. Sarbin, V. Allien // Handbook of Social Psychology / Ed. by Lindzey and E. Aronson. Cambridge. – 1968. – Vol. 1. – P. 523–567.
7. Getzels, J. W. Role conflict and personality / J. W. Getzels, E. C. Guba // Journal of Personality – 1955. – Vol. 24. – P. 74–85.
8. Ерина, С. И. Ролевой конфликт в деятельности руководителя первичного производственного коллектива: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / С. И. Ерина; Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Л., 1982. – 22 с.
9. Ерина, С. И. Ролевые конфликты в управленческих процессах / С. И. Ерина // Конфликтология: хрестоматия / Н. И. Леонов. – 4-е изд., – М.: МПСИ; Воронеж: Модэк, 2011. – С. 192–198.
10. Rizzo, J. R. Role conflict and ambiguity in complex organizations / J. R. Rizzo, R. J. House, S. I. Lirtzman // Administrative Science Quarterly. – 1970. – Vol. 15(2). – P. 150–163.
11. Peiro, J. M. La medida de la experiencia de conflicto en el desempeño de roles: El cuestionario de conflicto de rol / J. M. Peiro, J. L. Melia, I. Zacaes, V. Gonzalez-Roma // Evaluacion Psicologica. – 1987b. – Vol. 3(3). – P. 345–381.
12. Горностай, П. П. Диагностика и коррекция ролевых конфликтов / П. П. Горностай // Журнал практического психолога. – 1999. – № 1. – С. 44–51.
13. Горностай, П. П. Измерение локуса ролевого конфликта / П. П. Горностай // Журнал практического психолога. – М., 2007. – № 1, 3. – С. 53–60.
14. Горностай, П. П. Личность и роль: ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К.: Ингтерпресс ЛТД, 2007. – С. 110–115.
15. Гаврилица, О. А. Ролевой конфликт работающей женщины: дис... канд. психол. наук. 19.00.05 / О. А. Гаврилица. – М., 1998. – 185 л.
16. Головачев, А. А. Ролевой конфликт в деятельности сержантов курсантских подразделений вуза: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. А. Головачев. – Ярославль, 2000. – 184 л.
17. Корнеева, Е. Е. Ролевой конфликт в деятельности женщины-педагога: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Е. Е. Корнеева. – Ярославль, 2006. – 152 л.
18. Кукушкина, А. А. Разрешение ролевого конфликта в деятельности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. А. Кукушкина, Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 23 с.
19. Лисовенко, Б. С. Креативность руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Б. С. Лисовенко; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2010. – 26 с.
20. Ozkan, S. The Effects of Individual and Organisational Characteristics on the Level of Burnout Level: A Research on Physicians and Nurses in Turkey / S. Ozkan, Y. Celik, M. Z. Younis // Ageing International. – 2001. – P. 1–16.
21. Piko, B. F. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey / B. F. Piko // Int J Nurs Stud. – 2006. – Mar, 43(3). – P. 311–318.
22. Ram, N. Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan / N. Ram, Dr. Immamuddin Khoso, Asif Ali Shah, Fayaz Raza Chandio // Asian Social Science. – 2011. – Vol. 7, № 2. – P. 113–118.
23. Tunc, T. Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey / T. Tunc, R. O. Kutanis // Nurs Health Sci. – 2009. – Dec, 11(4). – P. 410–416.
24. Yung-Tai Tang Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity / Yung-Tai Tang, Chen-Hua Chang // African Journal of Business Management. – 2010. – Vol. 4, № 6. – P. 869–881.

(Дата подачи: 26.02.2013 г.)

ISSN 2077-4885

НАУЧНЫЕ ТРУДЫ

Республиканского
института высшей школы

*Исторические и психолого-педагогические
науки*

Сборник научных статей

Основан в 2000 году

Выпуск 13

Под редакцией доктора философских наук,
профессора В. Ф. Беркова

В двух частях
Часть 2

Минск
РИВШ
2013

СОДЕРЖАНИЕ

ПСИХОЛОГИЯ

<i>Агейко О. В.</i> Сравнительный анализ восприятия образа матери подростками из полных и неполных семей.....	3
<i>Аладьин А. А., Коновко Я. А.</i> «Якоря карьеры» студентов заочного отделения белорусского национального технического университета	10
<i>Бараева Е. И., Ярош Е. А.</i> О психологической готовности педагогов к развитию одаренности личности.....	17
<i>Басинская И. В.</i> Выявление уровня надежности студентов.....	24
<i>Белановская О. В., Тихонова Е. В.</i> Объективные и субъективные факторы качества жизни молодого специалиста	32
<i>Бойко М. С., Высоцкая Л. М.</i> Отношение к медиации у мужчин и женщин в процессе развода.....	40
<i>Бондарчук Е. В.</i> Особенности мотивации профессиональной деятельности студентов-педагогов.....	47
<i>Былинская Н. В., Валуцкая Т. Л.</i> Структура и типология интеллектуальной инициативы студентов.....	62
<i>Володько С. М., Сидельникова Е. С.</i> Формирование текстовой компетентности студентов	69
<i>Волох Н. В.</i> Способы прогнозирования исходов социального взаимодействия	75
<i>Гордеева А. Н.</i> Профессиональное выгорание: миф или реальность	82
<i>Горегляд И. В., Грибкова С. И., Бараева Е. И.</i> Эмоциональный интеллект в структуре личности курсантов учреждения высшего военного образования.....	95
<i>Дервянко О. И.</i> Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние	102
<i>Калашиник А. В.</i> Потребность в самопознании и личностные характеристики студентов вузов.....	110
<i>Кишеев И. Л.</i> Ценностные ориентации учащейся молодежи как психологическая составляющая проявления патриотизма.....	115
<i>Кобзев Р. А., Комкова Е. И.</i> Теоретические и эмпирические исследования метакогнитивных стратегий в современной зарубежной психологии.....	124
<i>Куликович В. А., Корней Н. В.</i> Влияние профессиональных деструкций на становление профессиональной идентичности преподавателя вуза.....	130
<i>Курилович М. А.</i> Формирование эффективной педагогической деятельности в вузе посредством диалогического взаимодействия.....	138
<i>Лобанов А. П., Дроздова Н. В.</i> Вербальный интеллект и черты личности студента-психолога.....	144