

Российская академия наук

Институт психологии

ЧЕЛОВЕК, СУБЪЕКТ, ЛИЧНОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Материалы Международной научной конференции,
посвященной 80-летию А.В. Брушлинского

10–11 октября 2013 года

Москва

Ответственные редакторы

А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко

Том 3



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2013

УДК 159.9
ББК 88
Ч 39

Все права защищены. Любое использование материалов данной книги полностью или частично без разрешения правообладателя запрещается.

Редакционная коллегия:

Г.А. Виленская, А.Л. Журавлев (*отв. ред.*), В.В. Знаков, К.Б. Зуев, Ю.В. Ковалева,
Е.И. Лебедева, Е.А. Никитина, А.Ю. Рачугина, Е.А. Сергиенко (*отв. ред.*)

Ч 39 Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Том 3 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 600с. (Материалы конференции)

ISBN 978-5-9270-0268-9

УДК 159.9
ББК 88



Издание подготовлено при поддержке РФФИ
(проект № 13-06-06054)

© ФГБУН Институт психологии Российской академии наук, 2013

ISBN 978-5-9270-0268-9

<i>Гондарева Л.Н., Пазекова Г.Е.</i> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОСТИ У ШКОЛЬНИКОВ МЛАДШИХ КЛАССОВ	208
<i>Грязева-Добишинская В.Г., Глухова В.А., Мальцева А.С.</i> СИМВОЛИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЖИЗНЕННЫХ СЦЕНАРИЕВ ОДАРЕННЫХ УЧАЩИХСЯ И ИХ ВЗАИМОСВЯЗИ С ДИНАМИКОЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ	211
<i>Демидова Е.С.</i> ЮМОР В КОНТЕКСТЕ ТВОРЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА	214
<i>Деревянко С.П.</i> ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КРЕАТИВНОСТИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ	216
<i>Дикая Л.А., Карпова В.В.</i> ОСОБЕННОСТИ КОГЕРЕНТНЫХ СВЯЗЕЙ КОРЫ МОЗГА У ИСПЫТУЕМЫХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКОЙ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	218
<i>Дорфман Л.Я., Балева М.В.</i> ВАРИАТИВНОСТЬ КАК ОБЩИЙ ФЕНОМЕН И ФЕНОМЕН КРЕАТИВНОСТИ	221
<i>Ершова-Бабенко И.В., Медянова Е.В., Кривцова Н.В., Козобродова Д.М.</i> К ВОПРОСУ ПОДГОТОВКИ НАУЧНЫХ КАДРОВ НОВОГО ОБРАЗА (ПСИХОСИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД)	224
<i>Завгородняя Е.В.</i> ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ХУДОЖЕСТВЕННО ОДАРЕННОЙ ЛИЧНОСТИ	227
<i>Захарова Н.С.</i> СУБЪЕКТНО-ЛИЧНОСТНЫЙ АСПЕКТ АДАПТАЦИИ ОДАРЕННЫХ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	230
<i>Зорин С.С.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА И ПОТЕНЦИАЛА У ДЕТЕЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	233
<i>Карпенко В.В.</i> ТВОРЧЕСТВО И КРЕАТИВНОСТЬ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕФИНИЦИИ	236
<i>Кибальченко И.А., Тянь В.В.</i> СТРУКТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ С ЗАПОРГОВЫМ УРОВНЕМ ИНТЕЛЛЕКТА	237
<i>Кокарева М.В.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОСПРИЯТИЯ СТУДЕНТАМИ ПРОИЗВЕДЕНИЙ СОВРЕМЕННОЙ ЖИВОПИСИ	240
<i>Коцубенко А.К., Синёва О.В.</i> ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНЫХ СТЕРЕОТИПОВ И УРОВНЯ КРЕАТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ	242
<i>Кутеева Е.Н.</i> ФАКТОР ВРЕМЕНИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ	245

ризуются неполнотой, фрагментарностью; уровень развития систем саморегуляции оставляет желать лучшего. Динамику ПСС учителей можно характеризовать как неоптимальную; полноту использования ресурсов – ограниченную, фрагментарную, частичную; динамику ПСС воспитателей – оптимальную; но полноту использования ресурсов – более эффективную, но также частичную и фрагментарную. Значимыми для профессионального становления субъекта могут выступать разные условия социальной среды: особенности своей и родительской семьи, сензитивность к условиям социальной макро- и мезосреды, системы саморегуляции физического и психического состояния, интеллектуальной деятельности.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В РОЛЕВОМ КОНФЛИКТЕ

Деревянко О.И. (Минск, Белоруссия)

o.derevianka@yandex.by

Современный этап развития общества характеризуется осознанием высокой значимости эффективно действующего руководителя. Как следствие, возрастает потребность в руководителях, владеющих современными организационно-управленческими технологиями, обладающих широким спектром профессиональных знаний и навыков, имеющих смежные квалификации, с точки зрения их будущих возможностей эффективно управлять. Однако содержание и характер управленческой деятельности способны вызывать психологические состояния, которые негативно влияют на развитие и становление руководителя как субъекта профессиональной деятельности.

Особое внимание заслуживают руководители социэкономических профессий, которое обусловлено содержанием труда. Оно характеризуется высокой эмоциональной напряженностью, наличием большого числа стрессогенных факторов, разнообразием рабочих перегрузок, повышенной ответственностью, высоким динамизмом, необходимостью осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействием с различными социальными группами и т.д. Следует отметить, что профессиональную деятельность осуществляют специалисты, которые отличаются как по характеру деятельности, так и по ее регламентации, по уровню образования, по юридическому оформлению своей деятельности. Как правило, подготовка таких специалистов заключается в получении профессиональных знаний, умений и навыков, а управленческие качества специалисты приобретают и развивают в процессе профессионального становления в условиях реальной профессиональной деятельности. В результате, возникают проблемы, вызванные асинхронностью профессиональной и управленческой ролей.

Одной из особенностей содержания профессиональной деятельности в профессиях социэкономического типа (например, здравоохранение, образование) является отдаленный результат. Именно поэтому педагогами и медиками уделяется огромное значение процессу их деятельности. От включенности в процесс зависит конечный результат их деятельности: состояние здоровья пациента, уровень образования и подготовленности учащихся. В здравоохранении и образовании руководитель не только выполняет свои профессиональные обязанности, но и занимается оперативным управлением, которое включает: планирование, организацию, мотивацию и

контроль. Данный факт, указывает на то, что управленческая деятельность по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю со стороны подчиненных, несогласованностью отдельных субъектов деятельности, что однозначно приводит к расхождению в ожиданиях и к противоречивости требований к ролевому исполнителю. Обозначенные предпосылки создают условия для возникновения ролевого конфликта (РК) руководителя, под которым следует понимать состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю (Ерина, 1982).

Таким образом, высокая степень мотивационной включенности, увлеченность своей профессией, препятствует развитию профессиональных деструкций субъекта профессиональной деятельности и способствует эффективному исполнению функциональных обязанностей, развитию личности в профессии. Эффективность мотивации в значительной мере зависит от того, насколько заданная цель, требуемый результат труда соответствует процессуальному моменту мотивации. Данные полученные И.Н. Бондаренко, свидетельствуют о том, что процессуальная мотивация связана с положительной установкой на качественное выполнение трудового задания и поддерживается воздействием положительных эмоций. При наличии процессуальной мотивации, неудачи и ошибки в работе способствуют актуализации у сотрудника стремления к поиску активных стратегий для их преодоления (Бондаренко, 2010).

На основании модели мотивации, предложенной Р. Хакменом и Г. Олдхемом, в качестве основных переменных анализа мотивационной деятельности следует выделять ряд конкретных переживаний, которые сопровождают процесс трудовой деятельности и оказывают влияние как на его качественно-количественный анализ, так и на удовлетворенность и общую мотивированность трудовой активности. Во-первых, это переживание значимости как степень субъективно осознаваемой ценности данной трудовой деятельности. Во-вторых, переживание ответственности как мера того влияния, которое может оказывать субъект на процесс и результаты своей деятельности. И наконец, переживание эффективности и продуктивности своей деятельности. Побуждение к деятельности, согласно данной модели, выступает как мультипликативная функция силы этих переживаний: чем выше уровень переживаний, а также их внутренняя непротиворечивость, тем выше удовлетворенность деятельностью, более адекватна оценка своего места в организационной среде, устойчивость мотивов трудовой деятельности. В качестве оценочного критерия уровня мотивированности трудовой деятельности авторы рассматривают «Мотивационный потенциал профессиональной деятельности» (МППД). Основу МППД составляют «ядерные» характеристики трудового задания: разнообразие профессиональных навыков, значимость задания, завершенность задания, автономия, обратная связь от самой работы, обратная связь от других, взаимодействие, осознаваемый смысл работы, осознание ответственности за результаты, знание реальных результатов работы, общая удовлетворенность, удовлетворенность руководством, удовлетворенность оплатой, удовлетворенность сотрудничеством с другими людьми, удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу. Согласно предложенной модели, высокое оценивание работниками этих характеристик определяет развитие у них высокого уровня процессуальной мотивации.

Эмпирические исследования последних лет свидетельствуют о том, что: при высокой степени выраженности РК менеджеры не полностью используют свой потен-

циал, что, в свою очередь, влияет на удовлетворенность деятельности в целом (Ram, Khoso, Shah, Chandio, 2011); существующий РК может сделать руководителя более восприимчивым к различным мнениям, более гибким (Tang, Chang, 2010); руководители с низкой степенью выраженности РК успешны в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению (Лисовенко, 2010). Становится очевидным, что процессуальная мотивация трудовой деятельности для профессий социономического типа является необходимой для поддержания оптимального уровня выраженности РК у руководителя.

Все вышеизложенное позволило определить целью нашего исследования выявление и описание специфики РК руководителя в профессиях социономического типа. В исследовании приняли участие 301 руководитель различного уровня управления сферы здравоохранения и образования. Возраст респондентов – от 25 лет до 66 лет. Общий стаж работы составил от 1 года до 48 лет. Стаж работы в должности руководителя составил от 1 месяца до 35 лет.

В ходе исследования было установлено актуальное состояние РК у руководителей обеих профессиональных сред. РК более выражен у руководителей образовательной профессиональной среды: 32% руководителей имеют высокую степень выраженности РК (у медиков 19%), 65% среднюю степень (у медиков 62%), низкую степень выраженности РК имеют 3% (у медиков 19%).

Анализ характера связи РК и МППД показал наличие значимой дифференцированной связи РК руководителя со шкалами процессуальной мотивации трудовой деятельности. Данные по шкалам «Разнообразие профессиональных навыков» и «Взаимодействие» говорят о том, что увеличение межличностных контактов, применение всего многообразия знаний, умений и навыков приводит к более высокой степени выраженности РК. В то же время выраженность РК опосредуется низким уровнем общей удовлетворенности трудовой деятельности, которая складывается из удовлетворенности: руководством, оплатой, сотрудничеством с другими людьми, отсутствием опасности потерять работу, потребности в росте. Выраженность РК руководителя определяется низким уровнем осознания смысла работы и ответственности за результаты деятельности.

Результаты дискриминантного анализа показывают, что наибольшей дискриминативной способностью (информативность канонической функции – 54%, $\lambda = 0,60$, при $p < 0,003$) обладают следующие ядерные характеристики МППД: общая удовлетворенность, автономность, удовлетворенность потребности в росте, интринсивная рабочая мотивация, удовлетворенность сотрудничеством. Выявленная совокупность «ядерных» характеристик определяет тип РК. Следует отметить, что наибольшую напряженность у руководителей образовательной профессиональной среды вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне руководителя, что соответствует внутриролевому типу РК. В медицинской профессиональной среде специфику проявления РК руководителя сферы здравоохранения определяют противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что соответствует межролевому типу РК.

Выявленный уровень процессуальной мотивации характеризуется консерватизмом, низким волевым самоконтролем, дипломатичностью, низкой эмоциональной чувствительностью. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению ра-

боты, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом.

Таким образом, результаты нашего исследования показывают, что чем выше степень выраженности РК руководителя, тем ниже его мотивационный потенциал профессиональной деятельности. Из этого следует, что выявление и описание специфики РК руководителя в профессиях социономического типа позволит обеспечить адекватное психологическое сопровождение руководителя, с учетом условий профессиональной среды, направленное на минимизацию деструктивных последствий РК.

МУЖСКОЙ И ЖЕНСКИЙ ВАРИАНТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Джанерьян С.Т., Солдатова И.А. (Ростов-на-Дону)

swetdjan@sfedu.ru

Государственная образовательная политика нацеливает выпускников вузов на самостоятельное вхождение в современный рынок труда и создание новых сфер занятости, внешне мотивируя молодых людей к предпринимательской деятельности. Специфика последней содержит предпосылки для проявления субъектности личности не только в плане самоиницирования и осуществления деятельности, но и психологической готовности к ней. Однако готовность студентов к этой деятельности остается проблематичной как для преподавателей вузов, так и для самих студентов. Под психологической готовностью к предстоящей предпринимательской деятельности здесь понимается многокомпонентное образование, сформированное в результате осознания личностью особенностей ее психического облика в контексте сложившихся у нее представлений о специфике деятельности и предикторах ее продуктивности. Мотивационно-эмоциональный компонент готовности отражает содержание мотивов предпринимательской деятельности и эмоций в ее адрес, представления о ее престижности, поддерживающих или препятствующих ей факторах. Оценочно-характерологический компонент отражает наличие у субъектов представлений о личностных особенностях успешного предпринимателя и самооценку необходимых для продуктивности предпринимательской деятельности устойчивых личностных свойств. Компетентностный компонент отражает наличие у субъектов специальных знаний, опыта участия в реальной подготовке к предстоящей предпринимательской деятельности и самооценки вероятности стать предпринимателем после окончания обучения в вузе.

В исследовании, нацеленном на установление содержания компонентов психологической готовности студенческой молодежи к предпринимательской деятельности, приняли участие 53 мужчин и 47 женщин – студентов-выпускников вузов г. Ростова-на-Дону. Методы: анкетирование; тестирование (мотивы-ценности А. Маслоу; шкала дифференциальных эмоций К. Изарда); самооценивание личностных черт, характерных для предпринимателя (Попова, 2011; Хашченко, 2012), методы статистики (критерии Фридмана, Вилкоксона, Манна-Уитни, коэффициент корреляции Спирмена), квартилирование, биномиальное распределение.