

**ПСИХОЛОГИЯ  
XXI  
СТОЛЕТИЯ**

---

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Ярославль, 2015

Печатается по решению

Президиума Международной Академии Психологических Наук

Психология XXI столетия. // Сб. по материалам ежегодного  
Международного Конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль, 15-17 мая  
2015)/ Под ред. Козлова В.В. –Ярославль, ЯрГУ, МАПН, 2015 – 392с

Состав организационного комитета Конгресса:

Председатели: Козлов В.В., Карпов А.В.

Члены Оргкомитета: Акопов Г.В., Базаров Т.Ю., Журавлев А.Л., Знаков  
В.В., Кашапов С. М., Ключева Н.В., Лазаряц О.В., Львов В.М., Обозов Н.Н.,  
Свенцицкий А.Л., Семенов В.Е., Субботина Л.Ю., Поваренков Ю.П., Урываев  
В.А., Фетискин Н.П., Шевчук В.Ф.

Программный комитет: - Карпов А.В., Козлов В.В., Мазилев В.А.,  
Петренко В.Ф., Шадриков В.Д., Янчук В.А.

Ответственный редактор: Козлов В.В.

Редакция:

Мазилев В.А., Субботина Л.Ю.

Техническая редакция: Старцева К.Н.

©Козлов В.В., 2015 г.

СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ НАСЕЛЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЮ К РАБОТЕ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ В СФЕРЕ ЖКХ	
<i>Ван А.И. (г. Иркутск)</i>	54
АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ И ФОРМУЛИРОВАНИЕ АВТОРСКИХ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ КОНСТРУКЦИЙ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭКСТРЕМИЗМА И ЕГО ВИДОВ	
<i>Васильева Е. А. (г. Ярославль)</i>	59
ВЛИЯНИЕ ХРОНИЧЕСКОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА НА РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА	
<i>Васильева Ю.В. (г. Курган)</i>	64
ЖИЗНЬ ТАНЦОР, А ВЫ ТАНЕЦ!	
<i>Верещагина И.В. (г. Магнитогорск)</i>	67
ПИСЬМЕННЫЙ ТЕКСТ В СИСТЕМЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА	
<i>Верещагина А.А. (г. Калининград)</i>	70
РЕЧЕВЫЕ МЕХАНИЗМЫ УСВОЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ	
<i>Владимирова С. Г. (г. Ярославль)</i>	75
СУТТЕСТИВНАЯ ТЕОРИЯ ВНУШАЕМОСТИ	
<i>Власов Н.А. (г. Москва)</i>	77
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ	
<i>Галиакметова Л. И. (г. Уфа)</i>	78
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СТАТУСНО-РОЛЕВОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ	
<i>Гирфатова А.Р. (г. Уфа)</i>	80
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НАРКОТИЧЕСКОЙ И КОМПЬЮТЕРНОЙ АДДИКЦИИ	
<i>Демильханова А.М. (г. Бишкек)</i>	83
ИНФАНТИЛЬНОСТЬ, КАК СЛЕДСТВИЕ ВОСПИТАНИЯ В ДИСФУНКЦИОНАЛЬНОЙ СЕМЬЕ, И КАК ФАКТОР ВОВЛЕЧЕНИЯ В РАДИКАЛЬНЫЕ РЕЛИГИОЗНЫЕ СТРУКТУРЫ	
<i>Демченко И.А., Фесенко Н.Ф., Алина К.Ж., Сатбаева Д.И. (г. Павлодар)</i>	86
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА РУКОВОДИТЕЛЯ	
<i>Деревянко О.М. (г. Минск)</i>	92
ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТАПРОГРАММНОГО ПРОФИЛЯ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ	
<i>Деркач А.А. (г. Иркутск)</i>	95
ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО ОДАРЕННЫХ СТАРШЕКЛАССНИКОВ	
<i>Дубровина С.В. (г. Иркутск)</i>	97
ФОТОСЕССИЯ КАК ПСИХОТЕРАПИЯ	
<i>Дудорова А.А., Вайсман С.Е. (г. Екатеринбург)</i>	99

6. Эриксон Э., Идентичность: юность и кризисы. – Издательства: Флинта, МПСИ, Прогресс, 2006 г.
7. <http://www.psy-pro.com/family/507-disfunkcionalnaja-semja-chto-jeto-takoe>
8. [http://www.psychologos.ru/articles/view/vidy\\_agressii\\_agressivnosti](http://www.psychologos.ru/articles/view/vidy_agressii_agressivnosti)
9. <http://arteminform.ru/news/content/view/1669/9/>

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Деревянко О.И. (г. Минск)*

Одной из актуальных проблем современной организации является проблема ее эффективности. Ведущая роль в обеспечении эффективности и конкурентоспособности организации принадлежит руководителю. Руководитель, является источником представлений о целях организации и средствах их достижения, носителем духовных ценностей организации, которые обусловлены его собственной культурой. В тоже время, управленческая деятельность, по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю со стороны подчиненных, не скоординированностью отдельных служб или субъектов управления [1], что приводит к расхождению в ожиданиях и к противоречивости требований к нему как ролевому исполнителю. При этом, проблему совершенствования системы управления приходится решать в ситуации нового общества, где социально-экономические трудности переходного периода усложнили систему социальных ролей личности в профессиональной среде. Это привело к усилению ролевой неоднозначности, возрастанию противоречий в полиролевой структуре личности. Иными словами, актуализировались предпосылки к интенсификации ролевого конфликта (РК) личности, под которым следует понимать состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю [1]. Высокая степень выраженности РК провоцирует неадекватную реакцию личности, в связи с нарастающим психическим напряжением, что способно привести к нарушению взаимодействия индивида с профессиональной средой, к неспособности обеспечить достижение своих целей в рамках предписываемых норм [2].

Особую актуальность проблема РК приобретает в управленческой деятельности профессий социального типа, интерес к которым обусловлен высоким уровнем их социальной востребованности в обществе и особенностями содержания труда. Совокупность факторов внешней и внутренней среды организации обуславливает определенный тип организационной культуры, которую необходимо рассматривать как систему взаимодействующих между собой материальных и духовных ценностей присутствующих данной организации, воспринимаемых всеми членами организации,

отражающих ее индивидуальность, проявляющуюся в организационном поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [3]. Таким образом, особенности профессиональной среды правомерно рассматривать в контексте определенного типа организационной культуры. Это позволяет говорить, о вероятности существования специфики РК руководителя в разных типах организационной культуры. Выдвинутое предположение подверглось верификации в рамках эмпирического исследования РК руководителя в разных условиях профессиональной среды.

В исследовании приняли участие 301 руководитель сферы здравоохранения и образования, у которых было проанализировано актуальное состояние РК. Полученные данные свидетельствуют о том, что РК более выражен у руководителей образовательной профессиональной среды. 31% руководителей имеют высокую степень выраженности РК, 65% среднюю степень (с тенденцией к высокой) и только 3% имеют низкую степень выраженности РК. Следует отметить, что наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне руководителя. В медицинской профессиональной среде низкую и высокую степени выраженности РК составляют 19% руководителей, среднюю степень РК с тенденцией к высокой составляет 62% руководителей. Специфику проявления РК руководителя сферы здравоохранения определяют противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу».

Сравнительный анализ типов организационной культуры в различных профессиональных средах показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры, который характеризует организацию как формализованное и структурированное место работы. Планирование деятельности в организации состоит в обеспечении стабильности, предсказуемости и рентабельности. Существующий на данный момент тип организационной культуры в сфере образования, показал наличие определенной сбалансированности признаков разных культур с преобладанием клановой. Организацию с данным типом культуры можно представить как целостную структуру с разделяемыми всеми сотрудниками ценностями и целями, где объединяющим фактором являются формальные правила и официальная политика, где организация придает особое значение высокой степени сплоченности коллектива. Основная деятельность в организации направлена на потребителя образовательных услуг, т.е. ориентирована на внешнее окружение. Основные базисные допущения в клановой культуре состоят в том, что эффективность взаимодействия с внешним окружением напрямую взаимосвязаны с уровнем квалификации своих работников, тем самым создаются благоприятные условия труда, что способствует формированию преданности делу и организации.

Условиями, усиливающими тенденцию выраженности РК руководителя в определенном типе культуры, выступает совокупность специфических стрессогенов. В образовательной профессиональной среде такими

стрессогенными факторами являются: «стресс рабочих перегрузок» ( $r=0,469$ ;  $p=0,01$ ); «конфликтность коммуникаций» ( $r=0,314$ ;  $p=0,01$ ); «стресс «вертикальных» коммуникаций» ( $r=0,290$ ;  $p=0,03$ ). В медицинской профессиональной среде выделены такие типичные стрессоры как: «стресс рабочих перегрузок» ( $r=0,489$ ;  $p=0,05$ ); «информационный стресс» ( $r=0,263$ ;  $p=0,05$ ). Эти данные позволяют говорить о том, что в обеих профессиональных средах отмечаются психологические перегрузки у руководителя, связанные с широтой ролевого диапазона должностной позиции. Тем не менее, образовательная профессиональная среда отличается высокой стрессогенностью организационных коммуникаций и психологической напряженностью в коммуникациях с внешним окружением. Это можно объяснить тем, что профессиональная и управленческая деятельность руководителя-педагога полифункциональна и предполагает большое количество социальных контактов как в самой образовательной среде, так и за ее пределами. Выделенные стрессогенные факторы в медицинской профессиональной среде, свидетельствуют о возможной неконструктивной организации работы руководителя. Что может быть обусловлено дискомфортными, а порой и экстремальными условиями профессиональной среды, которые опосредованы воздействием физико-химических, информационных, социально-психологических и эстетических факторов, что в свою очередь способствует возникновению ситуации неопределенности.

На основе вышесказанного можно сделать следующие основные выводы: 1) у руководителей сферы здравоохранения и образования наблюдается РК с тенденцией к высокой степени выраженности; 2) специфика РК руководителя определяется организационными факторами: типом организационной культуры и стрессогенными факторами; 3) содержание и характер конкретной профессиональной среды создают предпосылки к проявлению определенного типа РК: в образовательной профессиональной среде – внутриролевой тип РК; в медицинской профессиональной среде – межролевой тип РК.

Однако, следует отметить, что, несмотря на очевидные различия в тяжести условий труда, выраженность РК руководителей в сфере образования превышает фактуальное состояние РК руководителей медицинской профессиональной среды. На наш взгляд, это обусловлено личностными характеристиками руководителей, что еще раз подтверждает необходимость выявления и описания специфики РК руководителя с учетом совокупности психосоциальных факторов, которые своеобразно сочетаются в разных профессиональных средах.

#### *Литература:*

1. Ерина, С.И. Ролевые конфликты в управленческих процессах // Конфликтология: хрестоматия / Н.И. Леонов. – 4-е изд., – М.: МПСИ. – Воронеж: Молэк, 2011. – 567 с. – С. 192-198.

2. Ермолаева, Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П.Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.

3. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.

## ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТАПРОГРАММНОГО ПРОФИЛЯ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ

*Деркач А.А. (г. Иркутск)*

В настоящий момент в мировом обществе возникла ситуация экономического и военно-политического кризиса. В сложившихся условиях от психики человека требуются огромные усилия и способности к адаптации, к стрессоустойчивости, гибкости эмоциональных процессов. В это же самое время мы наблюдаем и некий методологический кризис в современной науке психологии. В настоящий момент существует множество отраслей психологии, каждая из которых стремится на признание всеобщего авторитета. В каждом направлении существует своя методологическая база, существуют свои теории и объяснения психических процессов и развития личности, психологи часто сталкиваются с путаницей при выборе метода для помощи клиентам состоянии кризиса. Под личностным кризисом мы понимаем то состояние личности, когда возникает дисбаланс в жизни и деятельности человека, по причине которого возникает неразумное с точки зрения личности и неадекватное в социальном аспекте поведение, поступки и действия, а также срыв нервно- психического и соматического состояния. Под кризисным состоянием мы имеем в виду временную ситуационно или внутренне обусловленную дезинтеграцию личности.[1]

Иногда, опираясь на один и тот же метод, специалист пользуется в своей работе и другими, которые в данной ситуации кажутся наиболее эффективными. Освоение метапрограмм позволяет понимать поведение людей и различия между ними, открывает возможность варьировать поведение и способы коммуникации, чтобы более успешно работать с собственным и чужим поведением и моделями мира, а также изменять их. Только поняв и оценив эти различия, мы можем начать уважать и поддерживать других людей, начать работу по замене враждебности пониманием, а антагонизма-состраданием, приступить к замене конфликта сотрудничеством.[3]

В сложившихся кризисных условиях актуальным становится развитие высокого уровня жизнестойкости. Жизнестойкость (hardiness) представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания (hardy coping) со стрессами и восприятия их как менее значимых.[2]. Как известно, понятие