

# **The Third International conference on development of psychological science in Eurasia**

**15<sup>th</sup> February, 2015**



«East West» Association for Advanced Studies and Higher Education  
GmbH, Vienna, Austria

**Vienna  
2015**

«The Third International conference on development of psychological science in Eurasia». Proceedings of the Conference (February 15, 2015). «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH. Vienna. 2015. 40 P.

**ISBN–13** 978-3-903063-05-1

**ISBN–10** 3-903063-05-3

The recommended citation for this publication is:

*Mazilescu M. (Ed.) (2015). The Second International conference on development of psychological science in Eurasia. Proceedings of the Conference (February 15, 2015). Vienna, OR: «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna.*

<b>Editor</b>	Vlad Mazilescu, Romania
<b>Editorial board</b>	Oksana Aristova, Russia Lidia Hajduné, Hungary Gabriel Maestre, Spain Lyubka Pesheva, Bulgaria
<b>Proofreading</b>	Andrey Simakov
<b>Cover design</b>	Andreas Vogel
<b>Contacts</b>	“East West” Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, Am Gestade 1 1010 Vienna, Austria
<b>Email:</b>	info@ew-a.org
<b>Homepage:</b>	www.ew-a.org

### **Material disclaimer**

The opinions expressed in the conference proceedings do not necessarily reflect those of the “East West” Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, the editor, the editorial board, or the organization to which the authors are affiliated.

### **© «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH**

All rights reserved; no part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the Publisher.

Typeset in Berling by Ziegler Buchdruckerei, Linz, Austria.

Printed by «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria on acid-free paper.

## Section 1. Age Psychology

*Bakhrieva Nargiza Akhmedovna,  
Bukhara State University,  
teacher of the department Psychology  
E-mail: nbaxriyeva@mail.ru*

*Bakhrieva Nafisa Akhmedovna,  
teacher of Bukhara culture college*

### **GROUP PSYCHOLOGICAL WORK WITH TEENAGERS**

*Бахриева Наргиза Ахмедовна,  
Бухарский государственный университет,  
преподаватель кафедры Психологии  
E-mail: nbaxriyeva@mail.ru*

*Бахриева Нафиса Ахмедовна,  
преподаватель Бухарского колледжа культуры*

### **ГРУППОВАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С ПОДРОСТКАМИ**

Одним из основных критических периодов в жизни любого человека является подростковый период. Подростковый возраст — несколько особенный период, со своими трудностями и закономерностями. Психологически этот возраст крайне противоречив, он характеризуется максимальными диспропорциями в уровне и темпах развития. К тому же, это кризисный период наиболее длительный по времени. Длительность подросткового периода зависит, в частности, от конкретных условий воспитания детей, от того, насколько велик разрыв в нормах и требованиях, предъявляемых к ребенку и взрослому. От ребенка требуют послушания, от взрослого — инициативы и самостоятельности.

Подростковый возраст занимает важную фазу в общем процессе становления человека как личности, когда в процессе построения нового характера, структуры и состава деятельности ребенка закладываются основы сознательного поведения, вырисовывается общая направленность в формировании нравственных представлений и социальных установок. Занимая переходную стадию между детством и юностью, отрочество представляет исключительно сложный этап психического развития. Говоря о нем, важно учитывать различия между младшими и старшими подростками, понимая, что нет никакого «среднеподросткового» возраста, практически приходится ориентироваться на типичное, характерное для всего этого периода. С одной стороны, по уровню и особенностям психического развития отрочество — это типичная эпоха детства, с другой — перед нами растущий человек, стоящий на пороге взрослой жизни, в усложненной деятельности которого реально намечается направленность на новые формы общественных отношений.

В подростковом возрасте происходит бурный рост, развитие и перестройка организма ребенка, неравномерность физического развития, когда преимущественно происходит рост костей туло-

вища и конечностей в длину, приводит к угловатости, неуклюжести, потере гармонии в движениях. Осознавая это, подросток стесняется и старается замаскировать свою нескладность, недостаточную координацию движений, принимая порой неестественные позы, пытаясь бравадой и нарочитой грубостью отвлечь внимание от своей наружности. Даже легкая ирония и насмешка в отношении его фигуры, позы или походки вызывают часто бурную реакцию, ибо подростка угнетает мысль, что он смешон и нелеп в глазах окружающих.

В данный период основной задачей подростков становится жизненное самоопределение в вопросах: каким быть? и кем быть? Активный поиск себя и экспериментирование в разных ролях. Четкая половая поляризация в формах межличностного поведения. Становление мировоззрения. Поиск своей социальной роли в группе. Это обязательно должно учитываться при организации работы с подростками.

Какие трудности встречает подросток на пути самоопределения? Когда ребенок начинает вступать во взаимодействие с существующими общественными ценностями, он начинает сравнивать свое поведение с некоторыми «образцами». Эти «образцы» предоставляют ему ближайшее окружение: родители, учителя, воспитатели и другие значимые для него взрослые и сверстники.

При возникновении в самосознании ребенка несоответствия между реальным поведением и предлагаемыми образцами формируются негативные отношения, как к предлагаемым ценностям, так и к самому себе. Ребенок начинает испытывать трудности во взаимоотношениях с окружающими людьми, которые приводят к тем или иным формам социальной дезадаптации, увеличивая шанс попасть в группу риска. Очень важно оказать таким ребятам вовремя психологическую поддержку, научить их правильному отношению к себе и другим<sup>1</sup>.

Однако, хорошо известно, что, даже испытывая трудности, не всякий подросток пойдет сам к психологу. Как же помочь подросткам? Можно организовывать семинары по интересующим вопросам. Можно проводить отдельные уроки психологии на определенные темы, наиболее актуальные в этом возрасте.

С нашей точки зрения одним из лучших вариантов — это организация работы с подростками в тренинговых группах. Это и игра, и работа одновременно. Как уже говорилось, подростки не так часто приходят к психологу со своими проблемами сами. Еще реже они пытаются решить свои проблемы, если их за ручку привели родители или учителя. А, посещая тренинги в группе сверстников, они чувствуют себя в безопасности, им комфортнее. С одной стороны, можно и проблемы проработать, с другой — не выделяешься среди других.

Душевные проблемы, трудности общения и взаимопонимания, сакраментальный вопрос о смысле собственного существования и тому подобному волнуют не только подростков. Но именно в подростковом возрасте эти вопросы и начинают возникать. Поэтому организация работы подростков в группах психологического тренинга так актуальна именно в подростковом возрасте. Это современный ответ на вечные вопросы человеческой души. Он не единственный и не абсолютный. Но кому-то поможет. Во всяком случае, ребята, прошедшие хороший психологический тренинг, всегда становятся немного другими.

Развитие личности — это признание и реализация уникальных возможностей, имеющихся у каждого человека. Люди рождаются равными, но разными. Уважение самобытности человека, культивирование его уникальности, соответствующее его природе и сообразное высшим нравственным, духовным ценностям, воспитание позитивных отношений ребенка к самому себе и окружающему миру — все это должно быть главным принципом при работе с подростками на тренинговых занятиях<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития. М., 1985.

<sup>2</sup> Макшанов С.И. Психология тренинга. СПб., 1997.

**Цели тренинговой работы** могут быть весьма разнообразными, отражающими многосторонность происходящих процессов. Опираясь на мнение известных специалистов, выделим общие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- изучение эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более гармоничного общения с людьми;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала<sup>1</sup>.

Как можно видеть, цели тренинговой работы затрагивают целый спектр вопросов. Конечно, в организации тренинговой работы с подростками в условиях школы, существует ряд трудностей. Рассмотрим три основных:

• Во-первых, это **временной аспект**. Ряд групповых работ можно провести в течение одного урока. А тренинг подразумевает протяженные по времени систематические занятия, каждое из которых с одной стороны зачастую длится более одного урока, с другой требует систематических посещений. В учебные часы, отведенные для уроков, такие занятия не предусмотрены. А после уроков организовать детей для тренинговой работы не всегда легко. Ребята торопятся по своим делам. К тому же устают от занятий. Это затрудняет организацию посещений тренинга.

• Во-вторых, **мотивационный аспект**. Многие подростки считают, что им не нужны подобные занятия. А ведь от заинтересованности ребят в подобных занятиях напрямую зависит организация самих тренингов, а значит и помощь многим ребятам в решении проблем.

• В-третьих, **сопротивление и защитные реакции** подростков на самих занятиях. Собственно, это происходит при занятиях с любой группой, как этап развития группы. Но в подростковом возрасте проявляется наиболее ярко<sup>2</sup>.

Вопрос о том, насколько нужны при работе с подростками групповые формы работы (тренинговые занятия или другие), связан с уяснением тех достоинств, которые имеет групповая форма по сравнению с индивидуальной. Вслед за автором книги «Основы технологии группового тренинга. Психотехники» И. В. Вачковым перечислим преимущества психокоррекционной и психотерапевтической работы в группах, выделив их сущность:

**1. Групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем.** Работая в группе подросток обнаруживает, что его проблемы не уникальны, что и другие переживают сходные чувства. Для многих подобное открытие само по себе оказывается мощным психотерапевтическим фактором. И как ответная реакция — избегание непродуктивного замыкания подростка в самом себе со своими трудностями.

**2. Группа отражает общество в миниатюре,** делает очевидными такие скрытые факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм. По сути дела в группе моделируется система взаимоотношений и взаимосвязей, характерная для реальной жизни участников. А поэтому является хорошей жизненной школой.

**3. В группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров.** Если в реальной жизни подобное экспериментирование всегда связано с риском непонимания, неприятия и даже наказания, то тренинговые группы выступают в качестве своеобразного «психологического полигона», где можно попробо-

<sup>1</sup> Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М., 1993.

<sup>2</sup> Вачков И. В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии. Деп. в ИТОП РАО, № 20–96, М., 1996.

вать вести себя иначе, чем обычно, «примерить» новые модели поведения, научиться по-новому относиться к себе и к людям — и все это в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки.

**4. В группе участники могут идентифицировать себя с другими.** «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то.

**5. Возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами.** В реальной жизни далеко не все людей имеют шанс получить искреннюю, безоценочную обратную связь, позволяющую увидеть свое отражение в глазах других людей, которые отлично понимают сущность твоих переживаний, поскольку сами они переживают то же самое.

**6. Взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого.** В то же время, психологическое напряжение в группе может (и должно) играть конструктивную роль, задача ведущего — не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе;

**7. Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания.** Иначе, чем в группе, иначе, чем через других людей, эти процессы в полной мере невозможны. Открытие себя другим и открытие себя самому себе позволяют понять себя, изменить себя и повысить уверенность в себе<sup>1</sup>.

Здоровый человек — это не только жизнь без болезней. Это еще и здоровое отношение к самому себе и другим, умение быстро и хорошо адаптироваться к изменяющимся условиям жизни, гармоничное отношение с самой собой.

Ощущение устойчивости собственной личности и личности другого — важное условие внутреннего благополучия человека и установления нормальных взаимоотношений с окружающими людьми. Если бы в каких-то существенных для общения с людьми проявлениях личность не была устойчивой, то людям трудно было бы взаимодействовать друг с другом, добиваться взаимопонимания: ведь каждый раз они вынуждены были бы заново приспосабливаться к человеку и были бы не в состоянии предсказывать его поведение.

С другой стороны, не меньшую ценность и жизненную значимость, чем постоянство поведения человека, имеет, напротив, его изменчивость, адаптивность. Она свидетельствует о другой ценной способности человека — его умении приспосабливаться к изменяющимся условиям жизни, менять себя как личность, если в этом есть необходимость. Такого рода качество представляется весьма ценным для личности в тех случаях, когда в обществе происходят радикальные изменения, требующие от каждого человека значительной модификации своих взглядов, установок, ценностных ориентации и т. п. Поэтому изменчивость при определенных обстоятельствах необходимо рассматривать как положительное личностное свойство человека. Если человек сегодня иной, чем вчера, значит, он развивается.

### Список литературы:

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники, М., «Ось-89», 2000.
2. Вачков И. В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии. Деп. в ИТОП РАО, № 20–96, М., 1996.
3. Макшанов С. И. Психология тренинга. СПб., 1997.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. М., 1993.
5. Цукерман Г. А., Мастеров Б. М. Психология саморазвития. М., 1985.

<sup>1</sup> Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники, М., «Ось-89», 2000.

## Section 2. Medical Psychology

*Sobolev Vladimir Alexeevich  
PhD, chief medical officer, psychiatric  
hospital # 12 Moscow, Russian Federation  
E-mail: visiteuse@mail.ru*

*Yaroslavskaia Mariia Alexandrovna  
PhD, clinical psychologist, psychiatric  
hospital # 12 Moscow, Russian Federation*

### THE RESEARCH OF COPING BEHAVIOR IN PATIENTS WITH CHRONIC NON-SPECIFIC LUNG DISEASE

**The purpose of the research** is to study the patterns of using coping and adherence to its forms in patients with chronic non-specific lung diseases (CNSLD). **Experimental group characteristic and methods.** Study participants (N=180) were aged 30 to 60 years old. General group included 120 patients suffering from chronic non-specific lung diseases. 7 participants out of whole experimental group were in-patients of pulmonary department in Moscow Central Clinical Hospital #1 Joint Stock Company Russian Railways; 5 women received treatment in the departments of Moscow Clinical Psychiatric Hospital # 12 with secondary diagnoses F34.1 and a concurrent organic emotionally labile (asthenic) disorder with vascular genesis; F60.4x histrionic personality disorder, decompensation of brain vascular disease; F06.6 organic emotionally labile (asthenic) disorder. 108 participants were in-patients in Moscow Clinical Hospital # 70 departments. Sample group of 120 patients was split into 2 groups. First one included 60 patients diagnosed with bronchial asthma (BA) (ICD codes J45.0 — J45.9) middle age  $47,2 \pm 10,2$ . Females prevailed in this group — 41 patient, who's middle age was  $48,9 \pm 9,9$ . Male patient numbered 19, middle age —  $43,4 \pm 10$ . Second group also included 60 participants with the diagnosis of chronic obstructive pulmonary disease (COPD) (ICD code J44.1), middle age  $52,7 \pm 6,1$ . On gender sample structure male prevailed (37 patients), middle age  $52,8 \pm 6$ . There were 23 female patients, middle age  $52,6 \pm 6,4$ . There was a group of healthy controls (N=60) who haven't been diagnosed with pulmonary diseases, middle age  $42,8 \pm 8,7$ . In this group females prevailed — 41 patients, middle age  $42,93 \pm 8,9$ . Males — 19 participants, middle age  $42,42 \pm 8,6$ . The technique The Proactive Coping Inventory was used to assess the frequency and effectiveness of using Coping Strategies (Aspinwall, Schwarzer, Taubert, 1999, adaptation E. Starchenkova in V.M. Yaltonsky modification, 2009). **Statistical analysis of study results.** While processing the results of the study arithmetic mean values were calculated as well as the standard deviations and reliability of distinctions between groups. The last indicator was calculated with U-criterion Mann-Whitney test. Computer-based statistical program "Statistica 6.0" and MICROSOFT EXCEL 2003 were used for processing the results. Calculations were made with reliability  $p \leq 0,05$ .

**Study results and discussion.** The study results revealed that the group of healthy controls and patients with CNSLD tend to use a wide range of proactive coping strategies. The Proactive Coping Subscale

Apparently shows that patients with bronchial asthma have demonstrated statistically significant minimum on The Proactive Coping Subscale —  $37,7 \pm 5,5$ , in comparison to patients with COPD diagnosis —  $40,9 \pm 3,6$  ( $P=0,000$ ) and healthy controls —  $40,7 \pm 6,03$  ( $P=0,002$ ). Comparison of another pair of samples — healthy controls and CNSLD patients haven't revealed any significant differences ( $P>0,05$ ). The Reflective Coping Subscale. Healthy controls demonstrated the highest score on The Reflective Coping Subscale —  $32,03 \pm 6,4$ , which indicates that individuals in this group more frequently use this strategy to solve problematic situations than patients with CNSLD. Also significant results were obtained for patients suffering from COPD, who's average score was  $31,1 \pm 4,1$ . The difference between healthy controls and COPD was insignificant. In patients with bronchial asthma reactive coping strategy is underdeveloped, the average score was  $27,8 \pm 4,9$ , compared to COPD ( $P=0,000$ ) and healthy controls ( $P=0,000$ ). The COPD patients have the highest score on The Strategic Planning subscale  $12,5 \pm 2,05$  in comparison to patients with bronchial asthma  $9,1 \pm 2,1$  ( $P=0,000$ ) and healthy controls  $10,1 \pm 2,95$  ( $P=0,000$ ). Bronchial asthma patients significantly more rarely ( $P=0,002$ ) use strategic planning than healthy controls. There was no statistic gender differences between patients suffer from CNSLD or healthy controls ( $P>0,05$ ). COPD patients demonstrated higher scores on The Preventive Coping Subscale  $34,5 \pm 3,8$  than healthy controls  $27,9 \pm 5,6$  ( $P=0,000$ ) or bronchial asthma patients  $29,45 \pm 4,75$  ( $P=0,000$ ). The Instrumental Support Seeking Subscale. COPD patients have the least scores —  $11,75 \pm 2,2$  compared to patients suffering from bronchial asthma —  $18,1 \pm 4,1$  ( $P=0,000$ ) and healthy controls —  $17,3 \pm 5,1$  ( $P=0,000$ ). After inter comparison of healthy controls and asthmatic patients the value wasn't significant ( $P>0,05$ ). The lowest scores on emotional support seeking strategy was demonstrated in COPD patients — with average indicators ranges  $8,98 \pm 2,5$ . It's significantly less than bronchial asthma group ( $P=0,000$ ), which scored  $10,5 \pm 1,9$  and healthy controls — ( $P=0,000$ ) —  $11,98 \pm 3,7$ . The differences between patients with bronchial asthma and controls are insignificant ( $P>0,05$ ).

**Conclusion.** 1. Patients with chronic non-specific lung diseases use different types of proactive coping behavior while solving problematic and stressful situations. 2. Patients with bronchial asthma are insufficient to develop skills of independent decision making, definition of objectives, consider options in solving conflicts and other inconvenient situations. 3. Bronchial asthma patients use strategic planning strategy more rarely than COPD patients and healthy controls which possibly may prevent them from solving inconvenient and stressful situations. 4. COPD group and healthy controls succeed at evaluating their goals and actively creating conditions for more effective accomplishing of their objectives. 5. Underdeveloped instrumental support seeking strategy in patients with COPD may cause these insufficiency in solving difficult and stressful situations and thus a higher risks for disadaptation reactions in inconvenient atmosphere. 6. Healthy controls and patients with bronchial asthma feel greater need and most satisfaction in a safe emotional atmosphere, trustful and supportive relationships with social environment. 7. Patients with chronic obstructive pulmonary disease are less satisfied with the emotional support that they receive from their relatives and closest environment, its harder for them to reveal their feelings and emotions than it is to patients who suffer from bronchial asthma and healthy controls. 8. Prevention of CNSLD should include a complex of measures such as elimination of health risks that may cause exacerbation, relapse or progression of the disease.



## Section 3. Pedagogical Psychology

*Trynkin Vadim Vladimirovich,  
The Nizhny Novgorod State Pedagogical University K. Minin,  
Associate Professor of sub-faculty philosophy and u theology  
E-mail: lazorevoenebo@outlook.com*

### **FREUD AND JUNG – COMPARISON OF THE METHODS**

*Трынкин Вадим Владимирович  
Нижегородский государственный педагогический  
университет им. К. Минина,  
доцент кафедры философии и теологии  
E-mail: lazorevoenebo@outlook.com*

### **ФРЕЙД И ЮНГ – СОПОСТАВЛЕНИЕ МЕТОДОВ**

До настоящего времени в психиатрии и в психологии несомненным кумиром в России остаётся Зигмунд Фрейд. Его непрестанно цитируют, его методу работы с пациентами поклоняются. Студентам в ВУЗах при изучении свойств психики рассказывают именно о нём. В этом сонме поклонений З. Фрейду практически стёрлась память (профессиональная и культурологическая) о Карле Юнге, вклад которого в теорию и практику психиатрии, а также в теорию психологии не менее, а скорей, более значим, нежели достижения З. Фрейда. В данной статье проводится опыт анализа теоретических посылок и методов лечения психически больных людей в учениях З. Фрейда и К. Юнга. Данный опыт предпринимается не просто ради восстановления исторической справедливости, но в гораздо большей мере – ради высвечивания наиболее перспективного пути развития теории психологии и психиатрии.

Один из путей исследования психики, на котором пересеклись методы З. Фрейда и К. Юнга – процесс толкования сновидений. В психиатрии было обнаружено, что душа пациента, порой, как бы двоится. Возникшие осколки души начинают вести себя вполне самостоятельно: имеют особый духовный облик, поведение, набор привычек<sup>1</sup>. В этой связи, психику делят на сознательное и бессознательное. Одно из обоснований: истеричные больные в сумеречных припадках выкидывают многое такое, о чём, придя в сознание, не помнят и не знают. Скрытое содержание и есть бессознательная сфера. В этой связи у Фрейда возникла идея тройственной структуры психики (сверхсознание, Я, бессознательное), которую он стремится обосновать в рамках строго научного исследования.

Сновидения Фрейд делит на три вида: в первом из них не вытесненное желание всплывает в незамаскированном виде; во втором проявляется вытесненное желание, но без, или с недостаточной маскировкой; наконец, в третьем вытесненное желание тщательно маскируется. Фрейд убеждён, что третий вид сновидения наиболее распространён. Предположив, что сущность вытесненных, а также

<sup>1</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. – М., 1990. – С. 354.

замаскированных образов сновидений (эффект двойной шифровки) прямым анализом не одолеть, научный интерпретатор эти образы отбрасывает, и предлагает анализировать мысли, возникающие при свободном ассоциировании. Фрейд считает, что притягательны в сновидении нарушения обычной логики. Через их нелепость сновидение, якобы, потешается над скрытым противоречием. И эта скрытая проблема может быть обнаружена. Центральное в картинах сна, считает Фрейд – смещение смыслов, образов, отношений. В смещении, мол, ищи тайную мотивировку. Именно в неясных частях сновидения легче обнаруживаются связи со скрытыми мыслями.

В ходе работы с пациентом активность его ассоциативно всплывающих образов сна, порой, затухает. Фрейд предлагает в такой ситуации переломить нерешительность пациента, заставить его вспомнить и то, что он ещё не вспомнил. Мол, за пунктом остановки может возникнуть самый драгоценный образ. В итоге, из калейдоскопа скрытых мыслей восстанавливается, полагает Фрейд, самый зашифрованный психический комплекс<sup>1</sup>. Далее открывается дорога к выздоровлению пациента.

Чтобы отчётливей понять суть методологии Фрейда, исследуем цепочку его аргументации. 1) Фрейд ратует за научную объективность. 2) Он хочет убедить нас, что большинство сновидений – итог двойной шифровки (вытеснение плюс маскировка). 3) Фрейд стремится произвольно устранить явную часть сновидения. 4) Он принуждает пациента, чтобы тот вспоминал то, чего вообще не знает. 5) Фрейд полагает, что каждое смещение в картинах сна – это мотив. 6) Всё внимание исследователя – к зашифрованным мелочам. Из них, якобы, и восстанавливается вид психической травмы.

Итог таков. Объективность Фрейда декларативна — она дважды нарушается (п. 3, 4). Вместе с тем, Фрейдом явно навязывается субъективность в функциональном понимании сновидений: оно, де, всё неустанно шифрует (п. 2). Но кто или что обеспечивает шифровку – душа? Зачем? И как эту функцию души удалось прояснить? Далее: субъективность вкрапляется и в структуру сновидений, где за каждым словом образа интерпретатор готов узреть мотив (п. 5). Нарушенная объективность и слившиеся воедино субъективности приводят Фрейда к желанной цели: именно ему достаётся исключительное право на весьма долговременный разбор многочисленных случайностей сновидения (п. 6). И составлять из этих осколков любой узор. В откровениях Фрейда сделан акцент на событийной целостности скрытых намерений: они соединяются в одну ситуацию. Но в этой целостности всё перемешано: конец опережает начало; следствие выглядит, как причина; второстепенное выдаёт себя за главное, и так далее<sup>2</sup>. А в итоге можно фиксировать полную утрату заявленного вначале принципа объективности.

Значимые кордоны психоаналитическим посланиям Фрейда выставляет К. Юнг. Если Фрейд сообщает, что сновидение — продукт психической активности спящего, то в бытовом плане это тривиальность. А вот в плане мистическом – это серьёзная проблема. Платон полагал, что боги во сне общаются и беседуют с людьми. А Гераклит называл спящих тружениками и соучастниками в космических событиях. То есть, сон может оказаться условием тех или иных известных из инобытия. Юнг, внимательно исследуя сновидения, свидетельствовал о многих телепатических феноменах, пророческих снах, в подлинности которых он не раз убеждался<sup>3</sup>. И можно предположить, в этой связи, что отдельные, самостоятельные личности психически больных пациентов, по-видимому, обусловлены воздействиями разных сил из инобытия.

У Фрейда формула сновидений: «замаскированные исполнения вытесненных желаний»<sup>4</sup>. Эта замаскированность оспаривается Юнгом: природа в снах нередко не ждёт. Рассматривать картины сна как стихийную проекцию желаний – также очень узко. Разнузданная вожаделенность в снах часто

<sup>1</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. – М., 1990. – С. 328.

<sup>2</sup> Там же. – С. 328–329.

<sup>3</sup> Юнг К. Г. Тэвистокские лекции. – Киев, 1995. – С. 12.

<sup>4</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. – М., 1990. – С. 338.

возникает от толчков лукавого бодрствующего сознания, усмотревшего возможность нравственной безнаказанности. А душевно чистое сознание творит суд над вожделением даже во сне. В противоположность Фрейд, Юнг выдвигает свои принципы анализа сновидений. Условие первое: разбрасывать гадательные карты в отношении к одному сновидению бессмысленно: в таком варианте толкователя подстерегает тысяча случайностей. Потому нужна серия снов; минимум — двадцать. Тогда можно судить о чём-то определённом. Условие второе: в серии фиксируют устойчиво повторяющиеся образы-архетипы. Не заметить их трудно — они зачаровывают или к чему-то активно побуждают<sup>1</sup>.

Школа Фрейда провозгласила о своём умении обнаруживать психические комплексы. Юнг усомнился: зачем ворошить в большой душе уголья раскаленных воспоминаний? От этого — не лечение, а новый, еще больший вред<sup>2</sup>. Потому возникло условие: метания страдающей души важно аккуратно отдалить от источника боли, дабы она ощутила светлую реальность собственного «Я». В этой связи появился новый поворот в лечении: существенно понять не страхи пациента за прошлую жизнь, а его надежда на ожидаемую судьбу. И как в этой связи болезненный комплекс обрабатывается сновидением. То есть, гораздо более значимо то, к чему душа тайно готовит себя<sup>3</sup>. Помощь для раскрытия души к её новым состояниям обеспечивает проективный психотерапевтический метод: болезненные симптомы ненасильственно снимаются переводом души в просветляюще-продуктивный план. Пациенту предлагают заниматься тем или иным видом искусства: живописью, скульптурой, музыкой и т.п. Юнгу, например, удалось таким способом предотвращать у больных даже приступы шизофрении.

В ходе развития сущности лечения, проективный метод Юнгом был усовершенствован переводом пассивной формы в форму активную. Теперь стала важна направляемая жизнь воображения, воплощающаяся в целенаправленном творчестве<sup>4</sup>. Психотерапевт становится активным режиссёром совместно создаваемого произведения. В интенсивном процессе организованного творчества болеющая душа страстно обретает себя, возрождаясь к жизни мерами сотворенного деяния и его плодами.

Другой срез противопоставления методов лечения — ориентация психиатров на главную силу, излечивающую пациентов. Фрейд в ходе их лечения стремился к полнейшему раскрепощению их внутреннего «Я»: выздоровление, мол, придет, если мощью бессознательных влечений сломить силу «Сверх-Я», что давила на «Я» пациента этическими нормами. Человек их однажды нарушил и заболел. Как только это «Я» забудет о запретах, бессознательное ощутит полную свободу, и пациент выздоровеет<sup>5</sup>.

Юнг, наоборот, старался запустить в действие совсем иную инстанцию в психике пациентов — совесть. Один пример: пациентка, погубившая дочь и почти загубившая сына. Следуя изысканиям Фрейда, ее нужно было бы освободить от чувства вины. Юнг, не приспособившись к прихотям лукавого бессознательного, поступает чётко и жестко. Он объясняет матери в глаза, что это именно она — главная причина общей трагедии, так как не просто совершила злодеяния в отношении к собственным детям, но и скрыла их от родственников. Тем самым Юнг поставил женщину перед выбором: раскаяться и признаться родным, либо продолжать болеть. Шоковая ситуация, долгое раздумье, длившееся некоторое время. И женщина, подходившая к грани умопомешательства, вдруг, начала изменяться. Через три недели она была выписана из лечебницы<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Юнг К. Г. Психология бессознательного. — М., 1994. — С. 110.

<sup>2</sup> Там же. С. 82.

<sup>3</sup> Юнг К. Г. Тэвистокские лекции. — Киев, 1995. — С. 84.

<sup>4</sup> Там же. С. 178.

<sup>5</sup> Фрейд З. Психология бессознательного. — М., 1990. — С. 357.

<sup>6</sup> Юнг К. Г. Тэвистокские лекции. — Киев, 1995. — С. 56.

Методы лечения Фрейда и Юнга расходятся в стороны ещё по одной важной позиции. Фрейд постоянно подчёркивал научную природу своего метода, отрешиваясь от всего ненаучного, в частности, от религии. Юнг, наоборот, относился к религии как к великой системе психотерапии<sup>1</sup>. К примеру, психоанализу Фрейда просился в руки факел Фортуны: пройдя по гротам психики до внутриутробных переживаний, можно было рискнуть на открытие дородовых психических событий. Но упрощённо понятый принцип научности отсек Фрейду путь к возможной удаче<sup>2</sup>. Юнг, наоборот, последовал путём У. Джемса, во многом продвинувшись дальше него.

Джемс в своей работе «Вселенная с плюралистической точки зрения» более широко толковал принцип научности. Поэтому, вполне научно оценивая потустороннее нечто, возникающее в религиозном опыте, Джемс предлагал идти к нему через состояние подсознания, как продолжения нашей сознательной жизни. В этой связи, он считал, что глубокое внутреннее состояние «Я», подобное «бессознательному», «в критические моменты даёт положительное содержание религиозному переживанию»<sup>3</sup>. И далее Джемс внимательно изучал мистические состояния, «абсолютно авторитетные для тех лиц, которые их испытывают»<sup>4</sup>. Таким способом, он протягивал в будущее хорошую подсказку будущим поколениям психологов, предвещая, что именно в подсознательном «Я» можно найти «необходимый нам путь, посредствующий между наукой и религией»<sup>5</sup>. Например, одна из наиболее изученных психиатрами медиумов того времени Л. Пайпер (1885-1915 гг.). Обследовав медиума, Джеймс признал, что детали из жизни умерших оказывались очень точными. Для большей убедительности Джеймс решил показать Леонору специалисту, хорошо известному разоблачениями фальшивых медиумов, Р. Ходжсону. Тот был ошеломлён: Л. Пайпер «предъявила ему... очень личную информацию, касающуюся его умерших родственников»<sup>6</sup>. Наконец, способности Пайпер обследовал профессор Хайслоп. После длительной работы с ней, он пришёл к выводу, что «действительно разговаривал через неё со своими умершими родственниками»<sup>7</sup>.

Первым откровением Юнга об его открытиях сверхъестественных состояний Фрейд не верил – являл, резко обрывал. Однажды, когда они остались вдвоём, Юнг спросил напрямую и проясновидие, и про парапсихологию, Фрейд эти предположения категорически отверг. И, Юнг, отчасти неожиданно для себя самого, сумел воспроизвести мощный энергетический заряд, от которого в шкафу напротив раздался сильный треск. Фрейд не поверил, хотя был в определённом замешательстве. И тогда Юнг, преодолевая разрастающийся внутренний жар, сумел повторить парапсихическое воздействие, от которого шкаф отозвался грохотом. Фрейд побледнел – сверхъестественное событие произошло прямо перед ним, причём, при свидетеле<sup>8</sup>. Иначе говоря, если Фрейд настойчиво цеплялся за вехи проторённого пути науки, Юнг, столь же почитая науку, смотрел далеко вперёд в её будущее, и всячески это будущее приближал.

Юнг, например, зафиксировал странный случай, произошедший с ним по пути в Найроби. На острой скале рядом с железной дорогой возвышалась фигура человека, опиравшегося на копые. Юнг почувствовал, что эта картина из чужого мира его заворожила, вызвав яркое состояние *deja vu*. В то

<sup>1</sup> Юнг К. Г. Тэвистокские лекции. – Киев, 1995. С. 167.

<sup>2</sup> Юнг К. Г. Психологический комментарий к «Тибетской книге мертвых» // Тибетская книга мертвых. – СПб. 1992. – С. 15.

<sup>3</sup> Джемс В. Многообразии религиозного опыта. – СПб. 1993. – С. 408.

<sup>4</sup> Там же. С. 336.

<sup>5</sup> Там же. С. 405.

<sup>6</sup> Рэндалл Дж., Хог П. После жизни. – Ярославль. 1994. – С. 63.

<sup>7</sup> Форд Артур. Жизнь после смерти. – СПб. 1994. – С. 114.

<sup>8</sup> Юнг К. Г. Тэвистокские лекции. – Киев, 1995. – С. 203-204.

же время Юнг ощутил то, что этот темнокожий человек ждал его здесь последние две тысячи лет. Наконец, и самое главное, Юнг отчётливо осознал чувство исторической принадлежности этой земле, которое не покидало его через всё путешествие по дикой Африке. В научном плане нельзя не констатировать, что в данном эпизоде Юнгом описано событие из его предшествующей жизни, или иначе – свидетельство о реинкарнации его души. Обратившись к состоянию реинкарнации, Юнг останавливает своё исследовательское внимание на сущностной близости состояний *deja vu* и сновидений. В отличие от Фрейда, который также заметил состояния *deja vu*, но отнёс содержание сновидений к прежним реалиям текущей жизни пациента, Юнг искал факты воссоздания в сновидениях событий предшествующих эпох<sup>1</sup>.

После тесная связь души человека с состояниями инобытия подтверждена многими научными опытами докторов Моуди и Стивенсона, получавшими устойчивые результаты в течение десятков лет. В частности, Ян Стивенсон описал случаи реинкарнации в четырёх томах, к коим, например, относятся: «Невыученные языки» (1984) или «Дети, помнящие предыдущие жизни» (1987). Будучи профессором психологии, он в течение 40 лет изучал случаи воспоминаний прошлых жизней детьми от 2 до 5 лет<sup>2</sup>. Исследования проводились Стивенсоном с чрезвычайной ответственностью: все беседы фиксировались с помощью письменных и магнитофонных записей. Для подтверждения устных свидетельств, «тщательно проверялись документы, регистрационные книги и архивы.

Итог неявного состязания Фрейда и Юнга таков: несмотря на огромную популярность Фрейда, его работ и его метода лечения, время внесло в его популярность существенные коррективы. К удивлению последователей, ничего вразумительного о результативности его метода лечения сказать нельзя, так как курс выздоровления растягивался на десять лет. А стремление отыскивать суть сновидений в калейдоскопичности случайностей принесло мало внятные всходы: молодые психоаналитики застревали на пассивной фазе лечения, так как просто не знали, что им реально делать<sup>3</sup>. В то же время теория и метод лечения Юнга, не чуравшегося никаких загадок сновидений, и настроенного на открытый, творческий путь изучения человеческих недугов, вызвал самый заинтересованный интерес последующих исследователей. И обрёл весьма внушительное подтверждение в опытах докторов Моуди и Стивенсона.

---

<sup>1</sup> Курган А. Тайна феномена *deja vu*: опыт феноменологического анализа // [www.gumer.info/bogoslov\\_Buks/Philos/kurg/](http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/kurg/) (Дата обращения 26.01.2014) – С. 15-17.

<sup>2</sup> XX Век: хроника необъяснимого. М., 1996. – С. 247.

<sup>3</sup> Шертук Л. Непознанное в психике человека. – М., 1982. – С. 224-225.

## Section 4. Family and Living Psychology

*Eliseeva Antonina Petrovna,  
Khakass state University. N.F. Katanov, associate Professor  
department of psychological-pedagogical education  
E-mail: elisiny@yandex.ru*

### **COMPARATIVE ANALYSIS OF THE MARITAL RELATIONSHIP IN FAMILIES RAISING CHILDREN OF EARLY AND PRESCHOOL AGE**

*Елисеева Антонина Петровна,  
Хакасский государственный университет,  
доцент кафедры психолого-педагогического образования  
E-mail: elisiny@yandex.ru*

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СУПРУЖЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕМЬЯХ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ РАННЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА**

Супружеские отношения являются основой функционирования и развития семьи. Успешное формирование семьи и супружеских отношений обусловлено: необходимостью реализации всех семейных функций, наличием ролевой структуры в семье, высокой степенью принятия членами семьи своих ролей, особенностями межличностной коммуникации в семье, удовлетворенностью браком, наличием семейного самосознания, сплоченностью.

Для изучения супружеских отношений в семьях, воспитывающих детей раннего и старшего дошкольного возраста, нами было проведено эмпирическое исследование. Для этого были выбраны 30 супружеских пар, воспитывающих детей раннего возраста и 30 супружеских пар, воспитывающих детей дошкольного возраста. Таким образом, было опрошено 120 человек.

Для проведения исследования были выбраны следующие методики: Тест-опросник удовлетворенности браком (ОУБ) В. В. Столина, опросник «Ролевые ожидания и притязания в браке» (РОП) А. Н. Волковой, опросник ПЭА (понимание, эмоциональное притяжение, авторитарность) А. Н. Волковой в модификации В. И. Слепковой.

В результате проведения теста-опросника удовлетворенности браком (ОУБ) В. В. Столина мы получили следующие данные, которые представлены в таблице 1.

Результаты данной методики показали, что удовлетворенность браком выше у пар, имеющих детей раннего возраста. Отношения «благополучные» и «скорее благополучные» у 22 семейных пар (64%), тогда как они характерны для 16 семейных пар с детьми дошкольного возраста (54%). Отношения как «скорее неблагоприятные» характерны для 2 семейных пар с детьми раннего возраста (6%) и для 6 пар с детьми дошкольного возраста (20%). Отношения как «переходные» оценивают 6 семейных пар с детьми раннего возраста (20%) и 8 семейных пар с детьми дошкольного

возраста (27%). В группы «абсолютно неблагополучные», «неблагополучные» и «абсолютно благополучные» не попала ни одна семейная пара.

Таблица 1. – Сравнительный анализ удовлетворенности браком супругов

Удовлетворенность браком	Супруги, имеющие детей раннего возраста		Супруги, имеющие детей дошкольного возраста	
	Кол-во пар	%	Кол-во пар	%
Абсолютно неблагополучные	–	–	–	–
Неблагополучные	–	–	–	–
Скорее неблагополучные	2	6	6	20
Переходные	6	20	8	27
Скорее благополучные	8	27	8	27
Благополучные	14	47	8	27
Абсолютно благополучные	–	–	–	–

Для выявления иерархии семейных ценностей супругов и их социально-психологической совместимости нами был проведен опросник «Рольевые ожидания и притязания в браке» (РОП) А. Н. Волковой.

При анализе показателей шкалы семейных ценностей мы получили результаты, которые представили в таблице 2.

Таблица 2. – Согласованность семейных ценностей супругов, имеющих детей раннего возраста

Семейные ценности	Интимно-сексуальная	Личностная идентификация	Хозяйственно-бытовая	Родительско-воспитательская	Социальная активность	Эмоционально-психотерапевтическая	Внешняя привлекательность
ШСЦм	4	9	5	6	5	7	6
ШСЦж	3	9	6	8	7	6	7
ССЦ	1	0	1	2	2	1	1

Примечание: ШСЦм и ШСЦж — показатели по шкалам семейных ценностей мужа и жены соответственно, ССЦ — согласованность семейных ценностей супругов.

Показатели шкалы семейных ценностей супругов, имеющих детей раннего возраста позволяют сделать следующие выводы. Для данных супружеских пар характерна определенная согласованность представлений о семейных ценностях. Существующие различия в установках супругов на важнейшие сферы жизнедеятельности семьи не превышают допустимой нормы (допустимая величина разности — не более 3 баллов). Молодые супруги обоюдно считают наиболее значимой в семейной жизни общность интересов, потребностей, представлений, жизненных целей мужа и жены. По их мнению, в семейной жизни также важны родительские обязанности; внимательные, заботливые и теплые взаимоотношения; привлекательный и модный внешний облик (собственный и брачного партнера); стремление реализовать профессиональные интересы (что в большей степени выражено у молодой женщины); готовность решать бытовые проблемы семьи. Сфера интимно-сексуальных отношений менее значима в семейной жизни. Это достаточно характерно для молодых супругов, так как понимание супругами ценности интимных отношений, как правило, формируется в процессе совместной жизни по мере достижения психосексуальной совместимости мужа и жены.

Таблица 3. – Согласованность семейных ценностей супругов, имеющих детей дошкольного возраста

Семейные ценности	Интимно-сексуальная	Личностная идентификация	Хозяйственно-бытовая	Родительско-воспитательская	Социальная активность	Эмоционально-психотерапевтическая	Внешняя привлекательность
ШСЦм	7	9	4	5	5	8	4
ШСЦж	4	9	7	8	8	6	7
ССЦ	3	0	3	3	3	2	3

Показатели шкалы семейных ценностей супругов, имеющих детей дошкольного возраста позволяют сделать вывод, что для данных супружеских пар также характерна определенная согласованность представлений о семейных ценностях. Существующие различия в установках супругов на важнейшие сферы жизнедеятельности семьи не превышают допустимой нормы (допустимая величина разности — не более 3 баллов), но практически по всем показателям, кроме личностной идентификации и эмоционально-терапевтической ценности, она равна 3 баллам. Ожидания женщин активного решения мужчинами хозяйственно-бытовых вопросов, выполнения родительских обязанностей, оказания им моральной и эмоциональной поддержки не согласуется с ролевыми притязаниями мужчин.

Таким образом, можно сделать вывод, что согласованность семейных ценностей супружеских пар, имеющих детей раннего возраста выше, чем у супругов, имеющих детей дошкольного возраста.

Определение степени ролевой адекватности супругов представлено в таблице 4.

Таблица 4. – Ролевая адекватность супружеских пар с детьми раннего возраста

Семейные ценности	Ролевые установки		РАм	Ролевые установки		РАж
	Пж	Ом	Пж — Ом	Пм	Ож	Пм — Ож
Хозяйственно-бытовая	12	14	2	10	14	4
Родительско-воспитательская	16	16	0	12	16	4
Социальная активность	16	6	10	14	16	2
Эмоционально-психотерапевтическая	8	18	10	8	16	8
Внешняя привлекательность	14	14	0	10	14	4
			Σ РАм= 12			Σ РАж= 22

*Примечание:* РАм — ролевая адекватность мужа, РАж — ролевая адекватность жены; Пм и Пж — оценки ролевых притязаний мужа и жены соответственно; Ом и Ож — оценки ролевых ожиданий мужа и жены соответственно.

Степень ролевой адекватности мужчин в различных сферах жизнедеятельности семьи не одинакова. Соответствие ролевых ожиданий мужа ролевым притязаниям жены наблюдается в профессиональной и родительской сферах, в представлении о значимости внешней привлекательности. Таким образом, готовность жены (Пж) выполнять материнские обязанности, вести домашнее хозяйство, следить за своим внешним видом согласуется с установкой мужа (Ом) иметь привлекательную, модно одетую жену, выполняющую обязанности матери и хозяйки дома. Наименьшая



ролевая адекватность мужа наблюдается в установках на профессиональные интересы и создание «психотерапевтической» атмосферы в семье. Молодая женщина стремится быть специалистом своего дела. Однако муж считает, что профессиональная занятость жены возможна лишь в незначительной степени. Показатели ролевой адекватности жены демонстрируют соответствие ожиданий жены и притязаний мужа в сфере его профессиональных интересов, в ориентации на соблюдение требований современной моды. Вместе с тем ожидания жены активного решения супругом хозяйственно-бытовых вопросов, выполнения родительских обязанностей, оказания жене моральной и эмоциональной поддержки не согласуются с ролевыми притязаниями мужа.

Таблица 5. – Ролевая адекватность супружеских пар с детьми дошкольного возраста

Семейные ценности	Ролевые установки		РАм	Ролевые установки		РАж
	Пж	Ом	Пж — Ом	Пм	Ож	Пм — Ож
Хозяйственно-бытовая	16	14	2	8	14	6
Родительско-воспитательская	12	16	4	10	16	6
Социальная активность	16	6	10	12	16	4
Эмоционально-психотерапевтическая	8	16	8	6	16	10
Внешняя привлекательность	12	16	4	10	14	4
			Σ РАм= 28			Σ РАж= 30

Для супругов, имеющих детей дошкольного возраста характерна определенная согласованность представлений о важнейших семейных ценностях, но существует рассогласование притязаний и ожиданий: жена ориентируется на реализацию собственных профессиональных интересов, ожидая от мужа активного выполнения «женских» функций в семье, в то время как муж сохраняет традиционные представления о роли женщины в семейном взаимодействии. Для них характерно несоответствие идеальных представлений супругов о семейных ценностях ролевым установкам мужа и жены на их реализацию. Так, выделяя значимость для совместной жизни общности интересов, потребностей, взглядов и представлений (личностная идентификация), ориентируются на индивидуальный стиль межличностного взаимодействия в семье, что является серьезным конфликтогенным фактором.

Таким образом, анализ представлений о семейных ценностях и ролевых установок супружеских пар, имеющих детей раннего и дошкольного возраста показал, что несогласованность семейных ценностей и ролевых установок встречается чаще у супругов с детьми дошкольного возраста. Это касается родительско-воспитательной функции (РАж — 6), эмоционально-терапевтической поддержки (РАж — 10), хозяйственно-бытовой сферы (РАм — 6) и социальной активности (РАж — 10). В супружеских парах с детьми раннего возраста семейные ценности в основном согласованны. Незначительные разногласия могут возникать из-за социальной активности (РАм — 10) и эмоционально-терапевтической поддержки (РАж — 10).

Для измерения степени понимания, эмоциональной привлекательности и уважения партнеров в браке мы использовали опросник ПЭА (понимание, эмоциональное притяжение, авторитарность) (Автор А. Н. Волкова, модификация В. И. Слепковой). Нами были получены результаты, представленные в таблице 6.

На основании данных, представленных в таблице 6, можно сделать следующие выводы.

Таблица 6. – Сравнительный анализ оценок параметров супружеских отношений

Параметры	Супруги, имеющие детей раннего возраста		Супруги, имеющие детей дошкольного возраста	
	Кол-во пар	%	Кол-во пар	%
Понимание	24	80	14	47
Эмоциональное притяжение	20	67	16	53
Авторитарность	22	73	16	53

24 семейные пары, воспитывающих детей раннего возраста (80%) по шкале «понимание» имеют самую высокую оценку. Это свидетельствует о том, что супруги знают личностные особенности друг друга, поэтому они не затрудняются в интерпретации поведения, мыслей, чувств и намерений партнера, и легко может учитывать их при общении.

Несколько ниже оценка у них по шкале «авторитарность» — 22 семейных пар (73%), это показатель того, насколько партнер принимается как личность, насколько супруг (а) разделяет его мировоззрение, интересы, мнения и принимает их как эталон.

По шкале «эмоциональное притяжение» высокую оценку получили 20 семейных пар (67%). Это показывает привлекательность партнера, желание общаться и иметь с ним дело.

Высокую оценку по шкале «понимание» показали 14 супружеских пар, воспитывающих детей дошкольного возраста (47%), по шкалам «притяжение» и «авторитарность» — 16 пар (53%).

Таким образом, можно заметить, что супружеские пары, воспитывающих детей раннего возраста имеют довольно высокую оценку параметров супружеских отношений и превосходят результаты семейных пар, воспитывающих детей старшего дошкольного возраста.

По результатам проведенных методик можно сделать вывод о том, то в семьях с ребенком раннего возраста удовлетворенность браком выше чем, у пар, имеющих детей дошкольного возраста. Для них также характерна согласованность семейных ценностей. Супружеские пары, воспитывающих детей раннего возраста имеют довольно высокую оценку параметров супружеских отношений и превосходят результаты семейных пар, имеющих детей старшего дошкольного возраста.

## Section 5. Work Psychology

*Drab Yaroslav Mironovitch,  
PhD in Psychology, PJSC «Khmelnitskoblenergo»,  
Khmelnitsky, Ukraine, Psychotherapist  
E-mail: yardrab@gmail.com*

### **FUNDAMENTALS OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF PERSONNEL TO ENSURE RELIABLE OPERATION IN EMERGENCY AND CRISIS SITUATIONS**

*Драб Ярослав Миронович,  
канд. психол. наук, ПАО «Хмельницкоблэнерго»,  
Украина, врач-психотерапевт  
E-mail: yardrab@gmail.com*

### **ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К НАДЕЖНОЙ РАБОТЕ В АВАРИЙНЫХ И КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ**

Современный человек стремится реализовать себя как личность в профессиональном аспекте. Это возможно только в том случае, если его способности, свойства личности, психофизиологические возможности оптимально совпадают с требованиями профессии. Способность субъекта эффективно и надежно выполнять конкретный вид производственной деятельности, при одновременном сохранении здоровья и высоких уровней функциональных возможностей, обусловлена комплексом биосоциальных факторов.

Проблема обеспечения эффективности и надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала электроэнергетических предприятий многогранна. Она должна рассматриваться как системная задача современной психологии труда, включающая в себя эргономическую оценку соответствия средств и условий деятельности психофизиологическим возможностям человека, профессиональную подготовку и отбор персонала, адаптацию персонала к производственной деятельности, профилактику действия неблагоприятных или опасных факторов профессии.

Психологическая характеристика профессиональной деятельности оперативного персонала охватывает такие факторы: объективные (сложность задач, некорректные протоколы деятельности, неудовлетворительные условия работы, недостатки в распорядке дня, отсутствие надежного оборудования); субъективные (отсутствие достаточных знаний и умений, низкая мотивация, неоптимальные функциональные состояния, небрежность).

При исследовании специфики работы оперативного персонала электроэнергетического предприятия, особое внимание нужно обратить на изучение причин аварий, связанных с человеческим фактором. Это совокупность причин, которые сами по себе не провоцируют аварийной ситуации,

но влияют на поведение работника таким образом, что он сам создает аварийные ситуации. Например, низкая организация работы, плохое освещение, противоречивость инструкций, шум могут вызвать ошибки в работе человека. При этом, субъективно аварийная ситуация воспринимается работником как опасность.

Заметим, что в зависимости от типа опасной ситуации работник оперативного персонала использует разные стратегии поведения. Существует три уровня управления поведением оперативного работника: поведение на основе привычек, сенсомоторных паттернов; целенаправленное поведение, подчиненное определенным правилам; целенаправленное поведение, основанное на знаниях.

Первый уровень. Управляемый сенсомоторный паттерн и автоматизмы поведения. Поведение управляется структурой адаптивных паттернов, которые хранятся в нервной системе. Это означает, что поведение подчиняется физиологическим законам, которые руководят структурой информационного процесса — в результате чего понятие ошибки теряет смысл. Неадекватное поведение можно объяснить только такими изменениями во внешней среде, которые приводят к несоответствию со структурой, которая хранится в памяти работника. Требование работать старательнее, в строгом соответствии с инструкцией, не может привести к снижению числа ошибок. Если необходимо получить стабильное, заученное поведение с низкой вероятностью ошибок, нужно так спроектировать рабочую ситуацию, чтобы работник оперативного персонала мог легко различать и выбирать паттерны.

Второй уровень. Целенаправленное поведение, обусловленное правилами, алгоритм поведения. Такое поведение типично для относительно нечастых задач, которые возникают в знакомой трудовой обстановке. Заученная последовательность действий или стандартных операций управляется алгоритмами, которые хранятся в памяти работника: они связывают состояние среды со знакомыми действиями. В этом случае нельзя утверждать, что поведение прямо управляется целью, хотя при несоответствии конечных состояний осуществляется коррекция ошибок на основе обратных связей, управляемых целью, при условии, что эффекты ошибок доступны наблюдению и являются оборотными. Поведение, основанное на алгоритмах, можно вывести путем проб и ошибок. Работник оперативного персонала может сам сформулировать правила на основе причинных соображений, или они могут быть предложены в форме рабочих инструкций.

Третий уровень. Поведение, управляемое целью и основанное на знаниях. Это уровень «умного» решения задач. Поведение работника оперативного персонала запускается незнакомыми событиями в системе, когда нужно творческое участие. В таком случае, деятельность работника заключается в том, чтобы оценить ситуацию и спланировать соответствующую последовательность целенаправленных действий, которые зависят от знаний о процессах, функциях и структуре системы.

Успешное формирование профессионализма будущих специалистов базируется на их готовности к работе. В условиях изменения образовательных парадигм и новых социально-экономических условий, профессиональная деятельность существенно усложняется, актуализируя внутренние, психологические ресурсы личности. Стойкость, стабильность и качество профессиональной деятельности обуславливаются особенностями психологической готовности специалиста.

Заметим, что готовность — это биосоциальное условие успешного выполнения профессиональной деятельности, которое должно формироваться и совершенствоваться как самым человеком, так и всей системой мер, которые проводятся руководством. В широком понимании, психологическая готовность определяется как комплексное психологическое образование, как сплав функциональных, операционных и личностных компонентов. Анализ состояния проблемы готовности личности к деятельности показал, что важно определить внутреннюю детерминацию активности личности, которая формируется в процессе профессиональной подготовки. Через готовность определяется установка, которая обеспечивает стойкий, целенаправленный характер протекания успешной профессиональной деятельности.

Таким образом, в структуре составляющих деятельности работников оперативного персонала электроэнергетического предприятия одним из основных есть фактор психологической готовности. Нужно отметить, что психологическая готовность работника оперативного персонала к деятельности аккумулирует в себе все необходимые и достаточные для успешного решения поставленной задачи элементы будущего действия. Вместе с тем, психологическая готовность также проявляется в профессиональной направленности личности. Возникновение состояния психологической готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе нужд и мотивов, при этом анализ ситуации, решение, развитие замысла, изменение готовности определяются мотивом, который доминирует и обеспечивает необходимую продолжительность и направленность активности. Состояние психологической готовности к деятельности следует понимать как сложное, целенаправленное проявление личности. Оно имеет динамическую структуру, между компонентами которой существуют функциональные зависимости.

В зависимости от определения психологической готовности, разными авторами выделяется ее структура, главные составляющие, строятся пути ее формирования. Если определяющая составляющая — профессиональное мышление, то формирование психологической готовности строится через обучение приемам анализа. Там, где в основе положена профессиональная направленность и формирование профессиональных способностей, которые определяют психологическую готовность, построение готовности проходит через профессиональную направленность. Кроме этого, психологическую готовность к профессиональной деятельности характеризует динамика изменений в мотивационной сфере личности, формирование в ней профессионально значимых установок, изменение ценностной структуры мировосприятия личности. Вместе с этим, под психологической готовностью традиционно понимают психический феномен, с помощью которого объясняют стойкость деятельности человека.

Кроме этого, говоря о психологической готовности к профессиональной деятельности, довольно часто используют понятие «базовые привычки» как личностное и межличностное качества, привычки и знания, которые выражены в разных формах в разных ситуациях рабочей и социальной жизни. В перечень базовых привычек включают: коммуникативные привычки, способность к аналитическому мышлению, креативность, способность работать в команде, достаточное развитие внимания и памяти, самосознание и самооценка.

Как видно из обзора научной литературы, понятие психологической готовности трактуется довольно широко и необходима конкретизация этого понятия, выделение в нем значимых аспектов. Заметим, что деятельность работников оперативного персонала электроэнергетического предприятия часто происходит в аварийных условиях. Мобилизовать свои лучшие качества, выполнить задачу в заданный сроки с минимальными затратами психических и физических усилий могут лишь те люди, которые характеризуются высоким уровнем психологической готовности к действиям в особых условиях деятельности. Именно эта характеристика в конечном итоге может стать критерием оценки деятельности данных работников в аварийной ситуации. Поэтому необходимо глубже рассмотреть вопросы, связанные с изучением структуры и формированием психологической готовности.

Понятие психологической готовности работников оперативного персонала электроэнергетического предприятия мы понимаем как состояние мобилизации всех психологических систем организма, которые обеспечивают эффективное выполнение необходимого действия. Психологическая готовность, таким образом, должна содержать несколько структурных компонентов:

- вооруженность человека необходимыми для успешного выполнения деятельности знаниями, умениями и привычками;
- готовность к экстренной реализации имеющейся программы действий в условиях возникновения аварийной ситуации;
- решительность и желания сделать нужное действие;

- способность к саморегуляции неадаптивных и дезадаптивных состояний;
- определенные адаптивные индивидуально-психологические свойства личности.

Кроме этого, еще одной содержательной характеристикой состояния психологической готовности к деятельности в особых условиях есть способность человека к эмоциональной изоляции и адаптации к обстановке. Полагается, что человек не может сделать никакого действия, предварительно не пережив его эмоционально. Благодаря этому, работник каждый раз внутренне воссоздает тот вид деятельности, который ему надо выполнить. Но именно эти переживания и есть самой уязвимой частью способности человека осуществлять сложные виды деятельности и здесь большую роль играет негативное влияние эмоционального стресса. Если предыдущее эмоциональное переживание ситуации позволяет дистанционно оценить условия протекания планированной деятельности (состояние временной готовности), то эмоциональный стресс выступает в экстремальных условиях в виде фактора, который разрушает это предыдущее эмоциональное планирование и всю схему будущей деятельности (состояние продолжительной готовности).

Отметим, что психологическими предпосылками наступления готовности к выполнению конкретной деятельности работником оперативного персонала есть понимание этой деятельности, осознание ответственности, желание добиться успеха, определение последовательности и образов выполнения деятельности. В свою очередь, усложняют появление готовности пассивное отношение к работе, беззаботность, безразличие, отсутствие плана действий и намерения максимально использовать свой опыт. Недостаточный уровень готовности работников оперативного персонала приводит к неадекватным реакциям, ошибкам, несоответствиям функционирования психических процессов тем требованиям, которые предъявляются ситуацией.

Учитывая все вышесказанное, психологическая готовность имеет сложную динамическую структуру, является совокупностью интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых качеств личности в их соотношении с внешними условиями и будущими задачами. Таким образом, в итоге работник оперативного персонала электроэнергетического предприятия настраивается на определенное поведение, на осуществление действий, необходимых для достижения цели.

Согласно этому, психологическая готовность работников оперативного персонала — необходимая предпосылка успеха и надежной профессиональной деятельности. Содержание и структура психологической готовности определяются требованиями деятельности к психическим процессам, состояниям, опыту, свойствам личности и ее установкам. Учитывая данные научных источников, мы считаем, что структура психологической готовности работников оперативного персонала электроэнергетического предприятия к деятельности в аварийных условиях включает в себя:

- адаптивные индивидуально-психологические свойства личности;
- способность к саморегуляции неадаптивных и дезадаптивных состояний;
- развитие профессионально-важных качеств.

Между функциональным состоянием, личностными свойствами, а также профессионально-важными качествами и состоянием психологической готовности работников оперативного персонала электроэнергетического предприятия к надежной деятельности в аварийных условиях существует непосредственно детерминированная причинно-следственная связь.

К адаптивным индивидуально-психологическим свойствам личности работника принадлежат такие психологические параметры:

- способность компенсировать неопределенность рабочей ситуации путем реконструкции и заполнения отсутствующей информации;
- способность к восприятию неопределенных ситуаций как будничных;
- личностные черты-качества, которые обеспечивают стойкость к стрессу (открытость, эмоциональная стойкость, инициативность, самостоятельность, надежность, организованность);
- уровень личностной тревожности;
- уровень ситуационной тревожности.

К профессионально-важным качествам указанных работников принадлежат:

- возможность переключения сосредоточенности внимания с одного объекта деятельности на другой без существенной потери характеристик концентрации;
- умение на протяжении продолжительного периода сохранять стойкость внимания на объекте деятельности;
- уровень умственных способностей субъекта деятельности;
- способность пользоваться познавательными операциями мышления;
- развитие оперативной памяти.

Способность к саморегуляции неадаптивных и дезадаптивных функциональных состояний включает в себя:

- самокритичность к собственной психической деятельности и ее результатам;
- способность к самоуправлению поведением;
- умение менять образ поведения в зависимости от изменения обстоятельств;
- уровень нервно-психического напряжения;
- умение преодолевать неблагоприятные функциональные состояния, которые развиваются в особых условиях деятельности, путем психической саморегуляции.

Адаптивные индивидуально-психологические свойства личности, способность к саморегуляции неадаптивных и дезадаптивных состояний, а также характеристика профессионально-важных качеств, в совокупности определяют уровень психологической готовности работников оперативного персонала к работе в аварийных условиях.

Результатом применения разработанной нами программы психологической подготовки, которую мы подробно рассматривали в предыдущей статье, есть увеличения количества работников, которые имеют высокий уровень психологической готовности к деятельности в условиях профессионального стресса и риска с минимальными затратами адаптивных ресурсов, что способствует снижению психологической «цены» за профессиональную деятельность.

Тем самым осуществляется профилактика производственного травматизма и предотвращение создания аварийных ситуаций за счет человеческого фактора, повышается состояние общего здоровья и надежности профессиональной деятельности.

## Section 6. Management Psychology

*Goncharova Oksana Vladimirovna,  
Omsk Institute (branch) of Russian University  
of Economics named after Plekhanov G. V. Assistant  
Professor of department «Humanities, natural science, and legal disciplines»  
E-mail: oksana\_goncharova@mail.ru*

### **STRUCTURAL-FUNCTIONAL COMPONENTS OF THE PSYCHOLOGICAL PHENOMENON OF «BUSINESS LADY»**

*Гончарова Оксана Владимировна,  
Омский институт (филиал) Российского экономического  
университета имени Г.В. Плеханова, доцент кафедры  
«Гуманитарные, естественнонаучные и правовые дисциплины»  
E-mail: oksana\_goncharova@mail.ru*

### **СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА «БИЗНЕС-ЛЕДИ»**

Начиная с XX века женщина изменила свою сложившуюся веками роль хранительницы домашнего очага, основными функциями которой было рожать и воспитывать детей, на профессиональную самореализацию. За столетие она составила большую часть работающего населения, причем ей были освоены многие, считавшиеся до этого мужскими, профессии. Разрушив стереотип социального статуса, она повысила свою значимость в обществе<sup>1</sup>. Бизнес-леди можно встретить в системах управления, финансовой сфере, малом и среднем бизнесе, и не только.

Количественное увеличение доли женщин, имеющих свой бизнес, и женщин-руководителей, занимающих ключевые позиции в компании (25% в ежегодном рейтинге «top-1000 российских менеджеров», составляемом Ассоциацией российских менеджеров) становится показателем развития современного общества<sup>2</sup>.

Несмотря на имеющиеся социологические, гендерные исследования участия женщин в предпринимательской деятельности, вопрос о психологическом феномене «бизнес-леди» в связи с экономической и социокультурной трансформацией российского общества остается актуальным.

Целью данного исследования является выявление структурно-функциональных компонентов психологического портрета женщин в бизнесе, способствующих успеху их профессиональной самореализации.

<sup>1</sup> Шуль Ю.И. О влиянии менталитета на гендерную ситуацию российского рынка//Российское предпринимательство. – 2001. – № 1 (13). – С. 36–42.

<sup>2</sup> ТОП-50 самых влиятельных женщин в бизнесе [Электронный ресурс]//Под каблук. 2013. – 15 апреля. URL: <http://sdwomen.ru/publikatsii/publications-smi-m/232-pod-kablukom.html>



Обобщенный психологический портрет бизнесмена включает: биографические характеристики (уровень образования и психологический возраст); способности (общие (интеллект) и специфические (знания, умения, компетентность, информированность и др.)); личностные черты<sup>1</sup>.

Беря за аксиому положение о том, что бизнес является нейтральной сферой без гендерных предрассудков, ориентированной на деловых людей, партнеров, конкурентов и т. п., то особую важность приобретают качества бизнесмена как личности<sup>2</sup>, которые характеризуют его вне зависимости от половой принадлежности.

Какие же качества отличают современных бизнесменов?

Французский экономист, профессор политической экономии Жан-Батист Сэй в 1803 г. выделил важнейшие функции предпринимателя: соединение факторов производства (капитала и труда), сбор информации и накопление опыта, принятие решения и организация производительности труда<sup>3</sup>.

В конце XIX в. субъективно-психологической концепции экономических отношений ведущим называлось инициирование предпринимательской деятельности отдельными творческими личностями, открывающими для себя наиболее выгодные способы получения прибыли, которые затем имитируются остальными участниками экономического процесса и подкрепляются силами привычки и законодательными актами<sup>4</sup>.

Немецкий экономист и социолог В. Зомбарт наделил предпринимателя следующими психологическими качествами: завоевателя (духовная свобода, воля и энергия, упорство и постоянство); организатора (способность правильно оценивать людей, заставлять их работать, координируя их действия); торговца (способность вербовать людей без принуждения, возбуждать в них интерес к своей продукции, внушать доверие)<sup>5</sup>.

В. М. Емельянов разбил предпринимательские качества на три блока: *интеллектуальный* (компетентность, комбинаторный дар, развитое воображение, реальная фантазия, развитая интуиция, перспективное мышление); *коммуникативный* (талант координатора усилий сотрудников, способность и готовность к социально лояльному общению с другими людьми и в то же время умение идти против течения); *мотивационно-волевой* (склонность к риску; внутренний локус контроля, стремление бороться и побеждать, потребность в самоактуализации и общественном признании, преобладание мотива достижения над мотивом избегания неудачи). Помимо этого, у предпринимателя обязательно должно быть отменное здоровье, неиссякаемая энергия и оптимизм<sup>6</sup>.

Американские профессора Р. Хизрич и М. Питерс считают, что с помощью специальных курсов, можно дать слушателям, имеющим врожденные задатки к бизнесу, специальные знания и выработать предпринимательские умения: ясное понимание предпринимательства; отделение фактов от мифов; умение давать взвешенные оценки; умение находить нестандартные решения; умение вести себя и принимать решения в условиях неопределенности; умение вырабатывать новые ком-

<sup>1</sup> Кишкель Е. Н. Управленческая психология [Электронный ресурс]//Гуманитарно-правовой портал «PSYERA». URL: <http://psyera.ru/4538/psihologicheskij-portret-sovremennogo-rukovoditelya>

<sup>2</sup> Морозов В. А. Женское предпринимательство как основа развития малого бизнеса//Российское предпринимательство. – 2003. – № 3 (39). – С. 3–10.

<sup>3</sup> Сэй, Ж.-Б. Трактат по политической экономии (или Простое изложение способа, которым образуются, распределяются и потребляются богатства). – М.: Директ медиа Паблишинг, 2008. – 68 с.

<sup>4</sup> Беккер И. И. Временная перспектива как характеристика личности предпринимателя//Социология и право. – 2013. – № 2 (19). – С. 41–46.

<sup>5</sup> Sombart W. Der moderne Kapitalismus. – Bd. 1, 2. – Auflage, 1902.

<sup>6</sup> Емельянов В. М. Психологические особенности российского предпринимателя [Электронный ресурс]//Элитариум URL: [http://www.elitarium.ru/2006/08/12/psihologicheskie\\_osobennosti\\_rossijskogo\\_predprinimatelja.html](http://www.elitarium.ru/2006/08/12/psihologicheskie_osobennosti_rossijskogo_predprinimatelja.html)

мерческие идеи; умение оценивать перспективность новых идей; знания, необходимые для создания нового дела; умение оценить внешнюю ситуацию; умение оценивать действия с точки зрения этики и морали; умение заключать сделки, устанавливать контакты, вести переговоры; умение получить причитающееся<sup>1</sup>.

Дж. Долан и Е. Лидсей, сравнивая предпринимательство с искусством, понимают под ним способность к творчеству, созданию максимально развивающих творческую активность<sup>2</sup>. Р. Макконнэл и Л. Брю аналогично считают, что предпринимательские способности как качество личности — это особого рода человеческий талант, который обнаруживается в быстроте, глубине и прочности овладения знаниями, умениями и навыками, применяемыми в конкретной деятельности<sup>3</sup>.

Американский экономист Й. Шумпетер разработал модель предпринимателя-новатора, которому характерны личностные качества: способность создания новых возможностей и комбинаций; разработка новых планов; стремление к самостоятельному делу и радость творчества; способность преодолевать сопротивление социальных сил; устанавливать сотрудничество с нужными людьми и оказывать влияние на других; зависимость успеха от «чутья»; усилий воли; духовной раскрепощенности; затрат и энергии. Предприниматель и бизнесмен в условиях неопределенности и необходимости отступления от обычных правил действует, во-первых, на уровне интуиции в результате имеющихся психологических механизмов (натренированность, воображение, особенность хранения в памяти информации о ситуациях и опыте в своем деле, запас энергии для быстрого поступка, раскрепощенность, независимость, сила волеизъявления), во-вторых, благодаря сильной воле, помогающей преодолевать внутреннюю и внешнюю инерцию (мышления, традиций, норм и т. п.), в-третьих, с помощью развитого воображения, создающего новые комбинации и снижающего степень риска<sup>4</sup>.

Отечественные исследователи А. Д. Смирнов, В. Ф. Максимов, Д. Н. Акуленок и др., анализируя мотивационную структуру предпринимателя, выделяют следующие качества: острое желание выделиться, проявить себя, удовлетворить здоровое честолюбие; стремление к независимости; желание принести благо обществу; удовлетворение личных потребностей в лидерстве; потребность в самовыражении, самоактуализации (по А. Маслоу, Г. Олпорту и К. Роджерсу). Такая мотивация опять же характерна творческим людям, стремящимся «оставить после себя след на земле»<sup>5</sup>.

Создавая психологический портрет, Е. Н. Кишкель выделяет следующие черты личности: 1) способность доминировать (умение влиять на подчиненных); 2) уверенность в себе; 3) эмоциональную уравновешенность; 4) стрессоустойчивость; 5) стремление к победе (достижению цели); 6) креативность (способность к творческому решению задач); 7) ответственность; 8) предпринимчивость; 9) независимость; 10) надежность; 11) общительность. Структуру характера составляют четыре группы черт, которые выражают отношение личности к определенной стороне деятельности: 1) трудовое или профессиональное (например, трудолюбие, ответственность, организованность, инициативность, настойчивость, добросовестность, склонность к творчеству); 2) социальное (например, общительность, доброта, чуткость, отзывчивость, уважение к людям, коллективизм, альтруизм, вежливость, правдивость); 3) личностное (например, чувство собственного

<sup>1</sup> Хизрич Р. Предпринимательство, или Как завести собственное дело и добиться успеха [Текст]. Вып. 5. Советы начинающему предпринимателю/Р. Хизрич, М. Питерс. – М.: ПрогрессУниверс, 1993. – 190 с.

<sup>2</sup> Долан Э.Дж., Линдсей Д. Е. Макроэкономика/общ. ред. Лисовика Б.С., Лукашевича В.В.; пер. с англ. В. Лукашевича. – СПб.: Литера Плюс, 1997. – 402 с.

<sup>3</sup> Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: учебник. – М.: Инфра-М, 2003. – 983 с.

<sup>4</sup> Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982.

<sup>5</sup> Смирнов А. Д., Максимов В. Ф., Акуленок Д. Н. Психология предпринимательской деятельности. – М., 1999.

достоинства, степень требовательности, скромность, гордость, самокритичность, самооценка); 4) имущественное (аккуратность, бережливость). Стержнем характера являются морально-волевые качества личности: сильный характер и воля способствуют развитию самостоятельности, решительности, настойчивости в достижении поставленных целей<sup>1</sup>.

Изучая мотивацию вынужденного занятия бизнесом российских предпринимателей, В. С. Автономов в своей Модели человека в основном течении современной экономической мысли основными его компонентами называет: неограниченность потребностей, предпочтения и ограничения, способность к оценке, мотивация, информация и рациональность, а прибыль — это условие удовлетворения жизненных потребностей и символ<sup>2</sup>.

Анализируя деятельность успешных предпринимателей, Е. В. Белова называет комплекс особенностей личности эмоционально-волевой, мотивационной, когнитивной, коммуникативной сфер (нервно-психическая устойчивость; направленность на дело; высокий уровень интернальности и хорошо развитые эмоционально-волевые качества; гибкость (пластичность) мышления; высокий уровень креативности и хорошо развитое воображение; высокий уровень лидерских способностей; высокая степень выраженности организаторских и коммуникативных качеств; высокий уровень общительности и низкая степень зависимости от группы; доминирование мотива свободы в сочетании с развитой мотивацией достижения успеха, стремлением к разумному риску, мотивом самореализации, борьбы, процессуального мотива и направленностью на дело)<sup>3</sup>.

И. И. Беккер среди разнообразных личностных качеств российских и зарубежных предпринимателей выделяет пять важных качеств для успешной деятельности: самостоятельность; амбициозность; настойчивость; трудолюбие; стойкость<sup>4</sup>.

В классификации современного предпринимательства В. А. Морозов выделил следующие группы в зависимости от формирования класса собственников в России: 1) выходцы из номенклатурной среды, использовавшими свое должностное положение для присвоения государственной собственности; 2) выходцы из «теневого» сферы экономики; 3) представители инженерно-технической интеллигенции, преобразовавшими в 1990-х годах бывшие государственные малые предприятия в товарищества<sup>5</sup>.

Зависимость качеств бизнесмена и стадий развития организации отмечает Ю. Г. Жемчужникова: на стадии № 1 (создание организации) — риск силами, сбережениями, именем, авторитетом; на стадии № 2 (появление первых трудностей) — **смелость владельца**, являющаяся источником поимки средств и ресурсов, вдохновения окружающих; на стадии № 3 (распределение должностей и мест в бизнесе) — одиночество; на стадии № 4 (стратегическая выживаемости бизнеса) — появление трех условных групп бизнесменов: работающий владелец, хозяин и неопределившийся, представители которых интегрированы во все размеры бизнеса - от коммерческих палаток до транснациональных корпораций<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Кишкель Е. Н. Управленческая психология [Электронный ресурс]//Гуманитарно-правовой портал «PSYERA». URL: <http://psyera.ru/4538/psihologicheskij-portret-sovremennogo-rukovoditelya>

<sup>2</sup> Автономов В. С. Модель человека в экономической науке. – СПб.: Экономическая школа, 1998. – 229 с.

<sup>3</sup> Белова Е. В. Личностные особенности успешных предпринимателей малого и среднего бизнеса: дисс. канд. психол. наук. – СПб, 2012. – 207 с.

<sup>4</sup> Беккер И. И. Временная перспектива как характеристика личности предпринимателя//Социология и право. – 2013. – № 2 (19). – С. 41–46.

<sup>5</sup> Морозов В. А. Женское предпринимательство как основа развития малого бизнеса//Российское предпринимательство. – 2003. – № 3 (39). – С. 3–10.

<sup>6</sup> Емельянов В. М. Психологические особенности российского предпринимателя [Электронный ресурс]//Элитариум URL: [http://www.elitarium.ru/2006/08/12/psihologicheskie\\_osobennosti\\_rossijskogo\\_predprinimatelja.html](http://www.elitarium.ru/2006/08/12/psihologicheskie_osobennosti_rossijskogo_predprinimatelja.html)

Идею равноправия женщин связывают с появившимися в эпоху Возрождения трактатами К. де Пизан и Г. Корнелиуса Агриппы, но только в 1981 году вступила в действие принятая генеральной ассамблеей ООН Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации женщин<sup>1</sup>. Благодаря экономическим и социокультурным тенденциям развития общества во второй половине XX века женщины расширили ареал реализации своего потенциала. Руководствуясь мотивами обретения экономической независимости, самореализации, получения удовольствия от работы, расширения социальных контактов, они дополнили реализованную сферу семьи нереализованной сферой профессиональной деятельности.

С каждым годом численность деловых женщин в России увеличивается по сравнению с численностью хранительниц домашнего очага. Мотивы активности женщин в бизнесе самые разные:

Во-первых, это связано с распространением западной социо-культурной модели в России, не знавшей в таком масштабе типа деловой женщины.

Во-вторых, подобная закономерность обусловлена общественной переориентацией с гарантий социальной защиты на необходимость выживания, так как большинство российских семей нуждаются в заработках обоих супругов. Поэтому-то в современных условиях женщина делает выбор в пользу работы и материального достатка. Проблема совмещения ролей «семья — работа» в США и в России ощущается одинаково остро, но проявляется по-разному, так как материально-бытовые условия большинства американок свидетельствуют не в пользу россиянок, а службы сервиса в Америке помогают решать данную проблему более эффективно<sup>2</sup>. В итоге одним из следствий выбора трудовой деятельности у некоторых женщин является невозможность совмещения работы и семьи; падение рождаемости<sup>3</sup>; отсутствие должного внимания детям и развитие у них комплекса неполноценности или неврозов. Успешная профессиональная деятельность женщин способствует выработке и передаче своим детям культурных ценностей, позволяющих им во взрослой жизни адекватно реагировать на происходящие в стране изменения<sup>4</sup>.

В-третьих, определенную роль играет компенсаторный мотив трудовой деятельности у женщин, восполняющих на работе семейные неприятности, рутинность, скуку, одиночество или комплексы.

В-четвертых, ценностная ориентация женщин на профессиональную деятельность обусловлена потребностью самореализации (карьеры), не исключая экономической мотивации. Даже если женщина попала в бизнес вынужденно и преимущественно по материальным причинам, то по прошествии некоторого времени ее мотивация смещается в сторону самореализации и получения удовлетворения от работы.

В-пятых, искреннее желание, авантюризм, честолюбие, подражание кумиру и т. п.

Любой из этих мотивов может осознаваться или не осознаваться будущей бизнес-леди.

Для создания и реализации бизнеса она должна профессионально самоопределиться, включиться в роли, тесно связанные с развитием ее личностных качеств<sup>5</sup>. В психологических исследо-

<sup>1</sup> Андреева, Н. И. Женщины и общество: Социально-философский аспект: дисс. канд. филос. наук. – Ставрополь, 1995. – 150 с.

<sup>2</sup> Бондаренко Л. Ю. Мир, в котором мы живем. Рольевые сходства и различия между российскими и американскими женщинами // Общественные науки и современность. – 1997. – № 3. – С. 184–188.

<sup>3</sup> Караханян Н. Ю., Клушина И. В. Бизнес-леди в условиях современного российского общества: выбор жизненной стратегии // Русская старина. – 2010. – № 1 (1). – С. 7–10.

<sup>4</sup> Исаченко О. К. Деловая женщина России как социокультурное явление: дисс. канд. соц. наук. – Ставрополь, 2005. – 175 с.

<sup>5</sup> Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 480 с. Бькова Е. С. Типологические характеристики личности в профессиональном самоопределении // Актуальные

ваниях самоопределение выступает как процесс, сущностью которого является осознанная личная активность (проявляющаяся как на уровне восприятия и анализа информации, так и в последующем выборе модели поведения), а основным содержательным элементом выступает социальная идентичность. Самоопределение может сопровождаться кризисными периодами в результате несоответствия потребностей личности и возможностей их удовлетворения. Основные проблемы самоопределения выстраивались опытными бизнесменами в следующем порядке: 1) кризисы принятия решений, сомнения; 2) многообразие деловых ролей, 3) неустойчивость и противоречивость ценностей бизнес-сообщества, 4) неопределенность профессии, 5) неопределенность границ «свой — чужой», 6) быстрая динамика жизненных ценностей и норм, 7) противоречия в задачах бизнеса и моделях управления<sup>1</sup>.

Максимальная заинтересованность женщин стать бизнес-леди отмечена в молодежной среде. Согласно исследованиям, около 20% девушек в возрасте от 16 до 19 лет уверены в возможности открыть собственное дело без поддержки состоятельного покровителя, родителей и добиться успехов<sup>2</sup>. Однако женщины решаются строить карьеру, имея опыт профессиональной деятельности. Результаты исследования с позиции совершенствования политики женской занятости Института РАН, проведенного в Москве, показывают, что программы развития и поддержки женского бизнеса должны ориентироваться на женщин среднего возраста с достаточно высоким уровнем образования и опыта. Успеху женщин в бизнесе способствует предыдущий опыт в сочетании с психологической уверенностью и склонностью к предпринимательству. Для молодежи помимо веры в возможность своего дела, необходимы еще консультации. Перспективными для развития женского бизнеса представляются различные формы семейного бизнеса<sup>3</sup>.

Женский бизнес в России имеет элитарный характер и, скорее всего, не достигнет масштабов мужского предпринимательства. Результаты исследований, проведенных ИСИ РАН, показывают, женщины более консервативны на рынке труда, поэтому даже самым успешным из них необходимо внедрение мероприятий по преодолению психологического барьера по открытию своего дела<sup>4</sup>. Увеличение количества организаций и фирм под руководством бизнес-леди свидетельствует об успешном преодолении ими психологических барьеров и стереотипов.

Своеобразно рассмотрела основы женского бизнеса в 1977 году Р. Кантер. Сильнейшими стимулами в работе ей названы четыре «М» в обязательной очередности: мастерство (mastery), участие (membership), смысл (meaning), деньги (money). Чтобы задействовать первые основные три М на всех уровнях, руководителям следует пересмотреть стратегию, организационную культуру и сам характер работы с учетом того, что радость и удовлетворение от дела являются сильнейшими мотиваторами успеха профессионалов. Мастерство подразумевает помощь членам организации

---

проблемы гуманитарных естественных наук. – 2009. – № 2. – С. 268–274. Иванова Н. Л., Румянцева Т. В. Социальная идентичность: теория и практика. – М.: Изд-во СГУ, 2009. Иванова Н. Л. Самоопределение личности в бизнесе: проблемы и модели исследования // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 8. – № 2. – С. 28–40. Мелия М. Бизнес – это психология. Психологические координаты жизни современного делового человека. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 301 с.

<sup>1</sup> Иванова Н. Л., Штроо В. А., Антонова Н. В. Психология бизнеса. Теория и практика. – М.: Юрайт, 2014. – 509 с.

<sup>2</sup> Бабаева Л., Чирикова А. Женщины в бизнесе // Социс. – 1996. – № 3. – С. 75–80.

<sup>3</sup> Мюллер У. Пол и организация: долгие дебаты и актуальные тенденции // Журнал социологии и социальной антропологии. 1999. – Т. 2. – выпуск 2. – С. 57–79.

<sup>4</sup> Женщины в бизнесе: реф. сб./ИНИОН РАН, отв. ред. М. А. Павлова. – М.: б. и., 1993. – 84 с. Силласте Г. Г. Эволюция социальных позиций женщин в меняющемся российском обществе // Социологические исследования. – 1995. – № 4. – С. 58–64.

усовершенствоваться. Участие должно сплачивать коллектив через уважение к личности. Смысл должен ориентировать на подкреплении основной цели<sup>1</sup>.

Портрет идеальной бизнес-леди попытались представить американские доктора Гарвардской школы бизнеса М. Хеннинг и А. Жарден: яркая индивидуальность; женственность; высокий уровень общей и интеллектуальной активности; постоянная забота о физической форме и внешности; коллегиальность в принятии решений, охотное делегирование своих полномочий и при большом внимании к межличностным отношениям в коллективе отказ от мелочной опеки подчиненных; умение оперативно переключаться с одной социальной роли руководителя на другую роль исполнителя (дочь, мать, жена); уверенность в понимании, поддержке и помощи со стороны семьи<sup>2</sup>.

В арсенале бизнес-леди могут присутствовать разные стили управления в зависимости от ситуационных факторов и от сложившихся в обществе представлений о деловых женщинах: 1) жесткий и строгий стиль управления (авторитарный), 2) стиль гуманного менеджмента, 3) неустойчивый стиль управления по причине небольшого периода бизнес-деятельности, который характеризуется неустойчивыми ориентациями, 4) стиль сверхрискованного управления. Управленческое лидерство женщин в бизнесе испытывает влияние гендерного фактора на процесс формирования, мотивацию деятельности предпринимательниц и использование стилей управления в руководстве<sup>3</sup>.

При изучении женщины бизнеса как социокультурного явления, было отмечено: совмещение «маскулинных» и «феминных» ценностей (деловитость, эрудицию, желание и умение неординарно подходить к решению сложных хозяйственных, политических, экономических и других задач, готовность приобщиться ко всему новому в своей сфере деятельности, сочетание функций умелого организатора, аккуратного исполнителя и многосторонне развитого руководителя, умеющего в сложных условиях находить оптимальное решение); диалектизация ценностей, присущих «женщине-матери» (ответственность, доброта, любовь к семье, детям, чувство сострадания); преобладание профессиональных ценностей (уверенность в собственных силах, целеустремленность, обязательность, деловитость, практичность, работоспособность и пр.). Результаты проведенного социологического исследования позволяют сделать вывод о том, что образ «бизнес-леди» как профессионального слоя предполагает наличие таких ценностных ориентаций, как целеустремленность, коммуникабельность, упорство в достижении цели, профессионализм, работоспособность, трудолюбие, ответственность, исполнительность, компетентность, деловитость, принципиальность<sup>4</sup>.

Создание своего дела — это только малая толика успеха бизнес-леди. Их может поджидать при выполнении одной деятельности на протяжении длительного времени профессиональная деформация личности, негативно сказывающаяся на продуктивности деятельности и на социальных отношениях. Выделяют следующие психологические детерминанты деформаций личности, препятствующие успеху: неудачные мотивы выбора профессии (осознаваемые или неосознаваемые); неудачи и отрицательные эмоции; стереотипы профессиональных функций, действий, операций; психологические защиты; эмоциональная напряженность профессионального труда; психологическая насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность, неудовлетворенность имиджем профессии; снижение прибыли; отсутствие моральных стимулов; профессионализация акцентуация характера личности; возрастные изменения<sup>5</sup>. Барьерами на пути к успеху могут быть:

<sup>1</sup> Плетнева С. Бизнес-леди начинают и побеждают // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – С. 34–39.

<sup>2</sup> Хеннинг М., Жарден А. Леди-босс. – М.: Дело, 2001.

<sup>3</sup> Гатина Л. И. Управленческое лидерство женщин в бизнесе: гендерные особенности: дисс. канд. соц. наук. – Казань, 2005. – 196 с.

<sup>4</sup> Исаченко О. К. Деловая женщина России как социокультурное явление: дисс. канд. соц. наук. – Ставрополь, 2005. – 175 с.

<sup>5</sup> Иванова Н.Л., Штроо В.А., Антонова Н.В. Психология бизнеса. Теория и практика. – М.: Юрайт, 2014. – 509 с.

излишняя тревога; преувеличение своих недостатков; узкий ролевой репертуар [33]; боязнь нового; боязнь уязвимости; неуверенность в себе; недостаточные ЗУН и потенциал<sup>1</sup>. Эмоциональное состояние, характеризующееся трудностями в преодолении стресса, приводящими к деморализации, фрустрации и снижению эффективности деятельности, является синдромом выгорания (burnout)<sup>2</sup>.

М. Вудкок и Д. Френсис систематизировали качества, способствующие успеху: упорное утверждение личности; способность контактировать с окружающими; психическая гармония, физическая выносливость и здоровье;

- способность предвидеть развитие событий; гибкость; умение убеждать других; творческая активность (стремление к новому, критичность мышления, способность к преобразованиям, стремление к творчеству)<sup>3</sup>.

Изучив биографии успешных бизнесменов, М. Мелия выделила личностные качества, приведшие к успеху: «могущество желания» (одержимость большой целью с верой в успех); мощный внутренний импульс; неоправданный оптимизм; открытость реальным фактам; компетентность во времени; целеустремленность; харизма; склонность к риску, изменениям; ответственность и моральные границы; ясность мышления и безальтернативность; рациональное отношение к деньгам; самореализация в бизнесе; демократичность и скромность; уникальность; экзистенциальная тревога<sup>4</sup>.

В связи с проведенным теоретическим анализом литературы по исследуемой проблеме, в качестве основных концептов психологического портрета бизнес-леди, выделим следующие структурно-функциональные компоненты психологического феномена «бизнес-леди»: 1) совмещение ролей «хранительницы семейного очага» и «кормилицы»; 2) наличие предпринимательских качеств, характерных современному бизнесмену (без гендерных предрассудков); 3) мотивация достижения в бизнесе; 4) умение преодолевать барьеры и изменять установки; 5) необходимость предпринять успех.

В психологии успеха бизнес-леди большую роль играют следующие факторы<sup>5</sup>: мотивация достижения<sup>6</sup> как фактор успешности в бизнесе и психогенная потребность; эмоциональная позитивность мыслей и энергия успеха способствуют притяжению извне людей и обстоятельств, соответствующих внутреннему эмоциональному настрою; исключить из своего словаря приставку «не», используя только слова «могу», «сделаю», «добьюсь», «получится»; выявите все свои позитивные индивидуальные качества и совершенствуйте себя как личность, формируйте в себе следующие качества: вежливость, уверенность в себе, терпение, сострадание, умение слушать, честность, искренность, открытость и т. д.; воспоминание прежних достижений способствует настрою на новые победы; вера в успех и себя, желание достичь цели являются отправной точкой для будущих достижений; думать крупномасштабно и глобально, не закидываясь на мыслях, что ничего не получится; искать общения с людьми, которые стремятся или уже достигли успеха; не позволять другим разрушать ваши планы и желание реализовать себя; выбирая друзей, помните о восточной мудрости «Кто пребывает с мудрым, тот и сам обретает мудрость, а спутник глупцов испытывает лишь вред»; программируйте успех, опираясь на реальные планы, ставя конкретные цели; невзирая на возможные негативные обстоятельства, вырабатывайте волю к реализации планов; важно

<sup>1</sup> Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

<sup>2</sup> Maslach C. Understanding burnout: Work and family issues. – NJ: Laurence Erlbaum, 2005.

<sup>3</sup> Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

<sup>4</sup> Мелия М. Бизнес – это психология. Психологические координаты жизни современного делового человека. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 301 с.

<sup>5</sup> Стоцкая С. Бизнес-леди в большом городе. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 320 с.

<sup>6</sup> Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. – М.: Смысл, Академия, 2006.

обнаружить свою уникальность<sup>1</sup> и найти возможность реализовать свой потенциал; найти сферу, где найдут применение дарованные природой способности и сильные стороны характера, то есть посвятить себя только любимому делу<sup>2</sup>; препятствия, формируемые сознанием, не страшны при наличии ЗУН; профессионализм приходит с опытом; вкладывайте средства в знания (курсы, семинары, тренинги, чтение материалов и книг); не используйте в качестве мерила труда степень его интенсивности, помня, что разумный труд более качественный, чем интенсивный; выберите свой ритм и решайте задачи по их приоритетности, используя основы тайм-менеджмента; шагайте в ногу с прогрессом, не погрязая в болоте бесплодной жизни; никогда преждевременно не сдавайтесь, мобилизуйте свои лучшие качества: энтузиазм, нацеленность на победу, решимость, дисциплину, предприимчивость, жертвование чем-либо во имя дела и т. п.; поражение — это еще один урок и первый шаг на пути к новому успеху; чрезмерная нацеленность на прошлое, копание в неудовлетворенном бизнес-опыте и сомнение в успехе уничтожат позитивные убеждения, добавив страх, беспокойство и сомнения; отдых — это не награда за проделанную работу, а часть работы; сделайте внутренний покой своим главным приоритетом; всегда полезно искренне посмеяться над любимыми своими проблемами; уважайте себя<sup>3</sup> — и тогда другие будут уважать Вас; хорошая семья<sup>4</sup> помогает карьере, и хорошая карьера не вредит семье.

Главное — захотеть большего и действовать, не откладывая на потом.

---

<sup>1</sup> Мелия М. Бизнес – это психология. Психологические координаты жизни современного делового человека. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 301 с.

<sup>2</sup> Быковская А. Бизнес своими руками: Как превратить хобби в источник дохода. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 290 с.

<sup>3</sup> Борисенко Д. З. Внутренний покой деловой женщины. Как привести в равновесие работу, семейную жизнь и ваш внутренний мир. – СПб.: ИГ «Весь», 2010. – 224 с.

<sup>4</sup> Плетнева С. Бизнес-леди начинают и побеждают // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – С. 34–39.



*Zholudeva Svetlana Vasilievna  
Rostov-on-don, Southern Federal University  
candidate of psychological Sciences, associate Professor,  
Academy of psychology and pedagogy  
E-mail: ZholudevaSV@yandex.ru*

*Antonova Angelina Olegovna  
Rostov-on-don, Southern Federal University  
master student, Academy of psychology and pedagogy  
E-mail: AntonovaAO93@mail.ru*

## **ABOUT THE QUESTION OF COACHING OF THE PERSONNEL IN ADAPTATION PERIOD**

*Жолудева Светлана Васильевна,  
Ростов-на-Дону, Южный Федеральный Университет,  
К.псих. н., доцент Академии психологии и педагогики  
E-mail: ZholudevaSV@yandex.ru*

*Антонова Ангелина Олеговна,  
Ростов-на-Дону, Южный Федеральный Университет,  
Магистр, Академии психологии и педагогики  
E-mail: AntonovaAO93@mail.ru*

## **О ВОПРОСЕ КОУЧИНГА ПЕРСОНАЛА В АДАПТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД**

Для HR-специалистов главной задачей является не только подбор специалистов для работы в организации, но и определение личных мотивов и потребностей потенциального работника, что ему интересно, к чему он стремиться, чего он ждет на рабочем месте, его цели на будущее в этой организации<sup>1</sup>.

Вопросу адаптации новых сотрудников уделяет пристальное внимание практически каждая вторая российская компания (49%), — показал опрос, проведенный Исследовательским центром рекрутингового портала SuperJob.ru среди 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов РФ<sup>2</sup>.

Адаптация персонала — важная составляющая системы управления персоналом. Большое значение организации этого процесса придаёт 49% отечественных компаний. Оправдано ли такое внимание к новым сотрудникам? Оправдано, ведь от того, насколько быстро и безболезненно они привыкнут к новому для них окружению и вникнут в свои обязанности, во многом зависит качество их работы.

1. Управление процессом адаптации — это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий и т. п.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Жолудева С. В., Антонова А. О. Особенности диагностики трудовой мотивации сотрудников Психология труда и управления в современной Рос-сии: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твергосун-т, 2014. – 404 с., стр. 169–172.

<sup>2</sup> Superjob.ru Наиболее популярный метод адаптации новых сотрудников – наставничество Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.superjob.ru/community/otdel\\_kadrov/46514/](http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/46514/)

<sup>3</sup> Корчагина А. С. Управление персоналом: ответы на экзаменационные билеты/А. С. Корчагина,

Практика показывает, что:

- 90% сотрудников, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации<sup>1</sup>;
- наибольший удельный вес среди уволившихся составляют рабочие, не проработавшие и полугода<sup>2</sup>.

По определению адаптация персонала — это приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде.

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс — к первому дню работы нового сотрудника компания уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода — несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию — важнейшая задача его руководителя и специалистов по кадрам.

Зачастую «новичок» приходит на предприятие, а его рабочее место не подготовлено, и никто особенно этим не озабочен, новичкам предоставляют право выплывать самим. Но поскольку первое впечатление обычно оставляет глубокий след, такая процедура может оказать длительное отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе. «Опыт» такого рода может зачастую объяснять высокую текучесть кадров в первые недели или месяцы работы и причины, по которым новый сотрудник может испытывать чувство отчуждения и занять негативную позицию по отношению к организации прямо с первого дня работы. Если новые сотрудники предоставляют себя самим себе, то организация не может влиять на то, что они случайно узнают, и потеряет возможность сформировать у них положительное отношение к работе и преданность традициям фирмы<sup>3</sup>.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации.

Принципиальными целями адаптации, по А. Я. Кибанову, являются:

- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой<sup>4</sup>.

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации

Для того чтобы повысить эффективность адаптации сотрудника к новым для него условиям работы целесообразно использовать такой мощный инструмент, как коучинг.

---

М. С. Ключкова. – М. : Экзамен, 2006. – 286 с.

<sup>1</sup> Управление персоналом : учебник для ВУЗов/под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмина – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 560 с.

<sup>2</sup> Спивак, В. А. Управление персоналом для менеджеров/В. А. Спивак. – М. : Эксмо, 2007. – 624 с.

<sup>3</sup> Управление персоналом : учебник для ВУЗов/под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ерёмина – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 560 с.

<sup>4</sup> Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: Дело, 2006. – 89 с.

Система адаптации персонала — это не только пакет документов, регламентирующих порядок мероприятий по адаптации нового сотрудника. Это, прежде всего люди, которые эти мероприятия осуществляют: и те, кто непосредственно помогает новому сотруднику войти в курс дела, и те, кто этот процесс организует и контролирует. И, конечно же, это инструменты, которые они используют в своей работе. Неоценимым инструментом адаптации персонала служит коучинг<sup>1</sup>.

Изначально коучинг считался новой формой консультационной поддержки, которая появилась в начале 1980-х годов. Сначала под этим термином понималась особая форма тренировки спортсменов, претендующих на выдающиеся результаты. Затем коучинг начали запрашивать успешные и начинающие бизнесмены, политики, общественные деятели и звезды шоу-бизнеса в качестве эффективной методики достижения серьезных личных целей.

Коучинг — термин, введенный в обращение бизнессферы в начале 90-х годов прошлого столетия английским консультантом Джоном Уитмором. Дословно «коучинг» переводится как «тренировать, наставлять». Коучинг в общем смысле слова понятие более емкое, сочетающее в себе психологию, логику, менеджмент и самоорганизованность, коучинг процесс, ориентированный на достижение различных жизненных целей<sup>2</sup>.

Долгое время был привилегией лишь руководителей высшего уровня. Вскоре об эффективности коучинга стало известно во всем мире. Но серьезное отношение к роли коучинга в области организационного развития было подготовлено работами по ситуационному лидерству, где коучинг рассматривается как стиль руководства, направленный на развитие инициативы и самостоятельности подчиненных.

На Западе парадигма коучинга, как особого стиля обучающего взаимодействия родилась не вдруг, а развивалась на основе рефлексии передовых подходов в области наставничества, бизнес-консультирования, психологического консультирования и даже психотерапии.

Эта технология помогала людям развиваться, осваивать новые навыки и достигать больших успехов. Личные и корпоративные цели становились более осознанными и согласованными.

Сегодня коучинг широко и успешно применяется во многих сферах общественно жизни и большинстве стран мира, в том числе и России. Успех данного метода адаптации работников, заключается в высокой эффективности и универсальности коучинга.

Если сравнивать коучинг и наставничество, несмотря на наличие общих элементов, существенно между собой различаются.

Коучинг — это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться<sup>3</sup>.

Эта методика предназначена для расширения возможностей людей, осознавших потребность в изменениях и ставящих перед собой задачи профессионального и личностного роста. Она может быть направлена на реализацию планов в самых различных областях жизни: бизнесе, карьере, образовании, межличностных отношениях и семье.

Сейчас термин «коучинг» широко распространен во всех экономически развитых странах. Особенно широко он используется в сфере управления человеческими ресурсами (HR-менеджмента). Сингапур и Гонконг переживают бум личных тренировок. Практически на каждом предприятии, руководители, которых заботят о стабильном и развивающемся бизнесе, имеется официальная должность тренера-коуча. Его технология помогает людям вырасти над собой, освоить новые навыки и достичь больших успехов. Личные и корпоративные цели становились

---

<sup>1</sup> Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 2001. — 496 с. ISBN 5-7975-0105-8

<sup>2</sup> Кисляков Г.В. Менеджмент. Основные термины и понятия. Словарь. . — М.: ИНФРА — М, 2003 — С. 359.

<sup>3</sup> Лукашевич В. В. Основы управления персоналом. — М.: КНОРУС, 2009. — 240 с.

более осознанными и согласованными. Коучинг называют профессией XXI века. Он развивается по нескольким направлениям: личный коучинг, профессиональный коучинг, бизнес-коучинг, корпоративный коучинг и др.<sup>1</sup>.

Коучинг работает на уровне сознания и служит для расширения границ осознания действительности в ходе анализа поставленной задачи. Сбор всей необходимой информации для решения задачи и ее анализ производятся клиентом самостоятельно при содействии коуча. Для этого используются специальные техники, главная из которых — вопросные технологии коучинга.

В процедуре коучинга гармонично сочетаются два принципа: принцип осознанности и принцип ответственности. В случае, когда человек действует в соответствии с принципами коучинга, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата.

Основной постулат коучинга заключается в том, что каждый человек (команда) способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Этот постулат применим и для организации в целом.

Коучинг не имеет одного единственно верного варианта реализации. Его рамки определяют стремление к осознанию действительности за счет получения достоверной информации о ней и основанное на самоуважении, самомотивации, опоре на свои силы, принятие ответственности за свои действия и жизнь в целом.

Его основным инструментом служат: активное слушание, вопросные технологии, эффективные вопросы (подобные тем, которые в своих диалогах использовал Сократ), элементы тренинга, элементы и техники НАП.

В организационном коучинге успешно применяются испытанные приёмы современного менеджмента (метод SMART, GROW, техники постановки целей).

У коучинга есть еще одно неоспоримое преимущество — экономия времени. Речь идет не только о сокращении времени, необходимого для полноценной адаптации нового сотрудника, но и о времени, требующемся для непосредственного управления персоналом. Сам процесс коучинга времени требует совсем немного. Собственно, для менеджера совсем не обязательно выделять для коучинга отдельное время. Вполне достаточно постоянно осознавать и использовать основополагающие принципы коучинга во время своего взаимодействия с новым сотрудником. В любом случае, это занимает гораздо меньше времени, чем бесконечные инструкции и указания. А эффективность такого подхода значительно выше<sup>2</sup>.

Выделяют следующие принципы коучинга:

— проблему надо решать на более глубоком уровне, чем тот, на котором она проявляется — как правило, мы видим только проявления или симптомы проблемы, не стараясь добраться до первопричины;

— коучинг не учит, а помогает учиться;

— не обязательно знать причину затруднения, чтобы с ним справиться;

— коучинг ориентирован на решение задачи, а не на ее сложность;

— небольшие изменения могут приводить к большим результатам;

— коучинг акцентирует внимание на мельчайших изменениях, которые способствуют достижению глобальных целей;

<sup>1</sup> Finnotes.ru Финансы и менеджмент. Происхождение термина Электронный ресурс. - Режим доступа: <http://www.finnotes.ru/ints-815-1.html>

<sup>2</sup> Лукашевич В. В. Основы управления персоналом. – М.: КНОРУС, 2009. – 240 с.

— в людях надо видеть будущие возможности, а не прошлые дела, успешный или неуспешный опыт;

— решение всегда находится в самой задаче (проблеме)<sup>1</sup>.

Сегодня эффективность коучинга не вызывает сомнений и подтверждена результатами многочисленных исследований. Например, в Великобритании компании, применяющие коучинг, смогли получить почти 30% увеличение производительности<sup>2</sup>. А по данным Международной Федерации Коучинга, окупаемость затрат на коучинг равна 1 к 5,7<sup>3</sup>. На каждый вложенный рубль в развитие персонала с помощью данной технологии будет получено 5,7 руб. прибыли.

Для сотрудников коучинг несет следующие преимущества:

- учит решать свои проблемы;
- повышает управленческие навыки и межличностное общение;
- улучшает отношения с коллегами;
- развивает уверенность в себе;
- повышает эффективность работы;
- укрепляет самосознание;
- способствует приобретению новых навыков и способностей;
- развивает адаптацию к изменениям;
- улучшает баланс между работой и личной жизнью;
- снижает уровень стресса<sup>4</sup>.

Для организации данный инструмент несет следующие конструктивные изменения:

- повышение производительности персонала, качества обслуживания клиентов;
- повышение приверженности работников к организации;
- демонстрирует сотрудникам заботу об их развитии;
- помощь работникам в решении личных проблем, которые могли бы повлиять на производительность в работе;
- повышение удовлетворенности от работы и личностного развития<sup>5</sup>.

Коучинг можно использовать, не только для эффективной адаптации персонала, но и для решения вполне конкретной задачи. Поэтому, гораздо лучше, если коучинг будет принят в компании как основной стиль управления, стиль отношений между сотрудниками, стиль корпоративного мышления и поступков. В этом случае атмосфера коучинга позволяет наиболее полно раскрыться потенциалу каждого сотрудника, не возникает проблем с мотивацией персонала, адаптация новых сотрудников проходит легко и естественно, повышается продуктивность работы каждого отдельного сотрудника, рабочих групп и команд. Но, к сожалению, коучинг как стиль управления встречается пока нечасто. Но применение элементов коучинга в управлении персоналом дает неизменно хороший результат.

---

<sup>1</sup> Смирнова Н. К., Самарина О. Г., Астахова Т. А. Организационные изменения в компании: персонал, руководители, процессы и управление. – М.: Бератор-Паблишинг, 2008. – 192 с.

<sup>2</sup> Joy McGovern, Michael Lindemann, Monica Vergara Maximizing the Impact of Executive Coaching: Behavioral Change, Organizational Outcomes, and Return on Investment//The Manchester Review. – 2001. – Vol. 6. - № 1. – p. 7.

<sup>3</sup> Lawton-Smith C., Cox E. Coaching: Is it just a new name for training?//International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. – 2007. - Special Issue. – p. 3.

<sup>4</sup> Jacky Pratt Benefits of Coaching in Business//Europe's Accreditation Body for Coaches and Coach Training Providers - September, 2004 - Issue 1. – p. 4.

<sup>5</sup> Смирнова Н. К., Самарина О. Г., Астахова Т. А. Организационные изменения в компании: персонал, руководители, процессы и управление. – М.: Бератор-Паблишинг, 2008. – 192 с.

Таким образом, мы можем говорить о том, что коучинг является одним из самых эффективных методов адаптации персонала. Он предполагает быстрое обучение «без отрыва от работы», причем этот процесс доставляет радость и удовольствие. Коучинг помогает открыть много не выявленных ранее талантов среди сотрудников. Многократно возрастает личная эффективность человека и скорость его продвижения к цели. Благодаря коучингу, сотрудник развивает новые способности и навыки, которые увеличивают его эффективность.

### Список литературы:

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2001. – 496 с. ISBN 5-7975-0105-8
2. Джон Уитмор. Коучинг высокой эффективности. /Пер. с англ. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – С. 168.
3. Жолудева С. В., Антонова А. О. Особенности диагностики трудовой мотивации сотрудников Психология труда и управления в современной Рос-сии: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. – Тверь: Твергос.ун-т, 2014. – 404 с., стр. 169–172.
4. Кисляков Г. В. Менеджмент. Основные термины и понятия. Словарь.. – М.: ИНФРА – М, 2003 – С. 359.
5. Корчагина А. С. Управление персоналом: ответы на экзаменационные билеты/А. С. Корчагина, М. С. Ключкова. – М.: Экзамен, 2006. – 286 с.
6. Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.: Дело, 2006. – 89 с.
7. Лукашевич В. В. Основы управления персоналом. – М.: КНОРУС, 2009. – 240 с.
8. Смирнова Н. К., Самарина О. Г., Астахова Т. А. Организационные изменения в компании: персонал, руководители, процессы и управление. – М.: Бератор-Паблишинг, 2008. – 192 с.
9. Спивак, В. А. Управление персоналом для менеджеров/В. А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.
10. Управление персоналом: учебник для ВУЗов/под ред. Т. Ю. Базарова, Б. А. Ерёмкина – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 560 с.
11. Jacky Pratt Benefits of Coaching in Business//Europe's Accreditation Body for Coaches and Coach Training Providers – September, 2004 – Issue 1. – p. 4.
12. Joy McGovern, Michael Lindemann, Monica Vergara Maximizing the Impact of Executive Coaching: Behavioral Change, Organizational Outcomes, and Return on Investment//The Manchester Review. – 2001. – Vol. 6. – № 1. – p. 7.
13. Lawton-Smith C., Cox E. Coaching: Is it just a new name for training?//International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. – 2007. – Special Issue. – p. 3.
14. Superjob.ru Наиболее популярный метод адаптации новых сотрудников – наставничество Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.superjob.ru/community/otdel\\_kadrov/46514](http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/46514)



## CONTENTS

<b>Section 1. Age Psychology</b> .....	<b>3</b>
<i>Bakhrieva Nargiza Akhmedovna, Bakhrieva Nafisa Akhmedovna</i> GROUP PSYCHOLOGICAL WORK WITH TEENAGERS .....	3
<b>Section 2. Medical Psychology</b> .....	<b>7</b>
<i>Sobolev Vladimir Alexeevich, Yaroslavskeya Mariya Alexandrovna</i> THE RESEARCH OF COPING BEHAVIOR IN PATIENTS WITH CHRONIC NON-SPECIFIC LUNG DISEASE .....	7
<b>Section 3. Pedagogical Psychology</b> .....	<b>9</b>
<i>Trynkin Vadim Vladimirovich</i> FREUD AND JUNG – COMPARISON OF THE METHODS .....	9
<b>Section 4. Family and Living Psychology</b> .....	<b>14</b>
<i>Eliseeva Antonina Petrovna</i> COMPARATIVE ANALYSIS OF THE MARITAL RELATIONSHIP IN FAMILIES RAISING CHILDREN OF EARLY AND PRESCHOOL AGE .....	14
<b>Section 5. Work Psychology</b> .....	<b>19</b>
<i>Drab Yaroslav Mironovitch</i> FUNDAMENTALS OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF PERSONNEL TO ENSURE RELIABLE OPERATION IN EMERGENCY AND CRISIS SITUATIONS .....	19
<b>Section 6. Management Psychology</b> .....	<b>24</b>
<i>Goncharova Oksana Vladimirovna</i> STRUCTURAL-FUNCTIONAL COMPONENTS OF THE PSYCHOLOGICAL PHENOMENON OF «BUSINESS LADY» .....	24
<i>Zholudeva Svetlana Vasilevna, Antonova Angelina Olegovna</i> ABOUT THE QUESTION OF COACHING OF THE PERSONNEL IN ADAPTATION PERIOD .....	33