
Научный журнал

Основан в ноябре 2018 г.

Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского

г. Калуга

Редакционный совет

Анспока З., доктор педагогических наук, профессор (Рига, Латвия);
Вереш П., доктор психологических наук, профессор (Будапешт, Венгрия);
Волкова Е.В., доктор психологических наук, профессор (Москва, Россия);
Длиббетова Г. К., доктор педагогических наук, профессор (Астана, Казахстан);
Капцов А.В., доктор психологических наук, доцент (Самара, Россия);
Кашапов М.М., доктор психологических наук, профессор (Ярославль, Россия);
Матяш Н.В., доктор психологических наук, профессор (Брянск, Россия);
Меньшиков В.М., доктор педагогических наук, профессор (Курск, Россия);
Моросанова В.И., доктор психологических наук, профессор (Москва, Россия);
Мухаметзянова Ф.Г., доктор педагогических наук, профессор (Казань, Россия);
Пазухина С.В., доктор психологических наук, доцент (Тула, Россия);
Панов В.И., доктор психологических наук, профессор (Москва, Россия);
Селиванов В.В., доктор психологических наук, профессор (Смоленск, Москва, Россия);
Сережникова Р.К., доктор педагогических наук, профессор (Орехово-Зуево, Россия);
Тюмасева З.И., доктор педагогических наук, профессор (Челябинск, Россия).

Редакционная коллегия

Краснощеченко И.П., доктор психологических наук, доцент (главный редактор);
Исаева Н.А., доктор педагогических наук, доцент (заместитель главного редактора);
Доможир В.В., кандидат экономических наук (ответственный секретарь);
Васильев Л.Г., доктор филологических наук, профессор;
Горбачева Е.И., доктор психологических наук, профессор;
Енгальчев В.Ф., доктор психологических наук, профессор;
Леонова Е.В., доктор психологических наук, доцент;
Лыткин В.В., доктор философских наук, профессор;
Макарова В.А., доктор педагогических наук, профессор;
Фомин А.Е., доктор психологических наук, доцент;
Хачикян Е.И., доктор педагогических наук, профессор;
Штрекер Н.Ю., доктор педагогических наук, профессор;
Коненкова Н.В. (технический редактор).

Адрес редакции: 248023, г. Калуга, ул. Степана Разина, д. 22/48, комн. 605.

Тел.: (4842) 50-30-21; **E-mail:** krasnoshhechenko_ip@tksu.ru.

Учредитель: Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского

СОДЕРЖАНИЕ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Батурина Е.А., Биба А.Г.

ПРЕДМЕТНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРЕДМЕТОВ ФИЛОЛОГИЧЕСКОЙ ГРУППЫ)..... 4

Богомолова Е.А., Косарева А.В.

ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ..... 12

Илюхина А.С., Кудинова О.А., Димитриев М.В.

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СОЗДАНИЯ ИНТЕРАКТИВНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ВОСПИТАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ И ЗАТРУДНЕНИЙ..... 21

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ

Авраменко Н.Н., Свиридов А.А.

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ..... 28

Кузнецова Ю.И., Хотеева Р.И.

РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ТОРГОВОЙ СЕТИ..... 37

Хотеева Р.И., Соложенкова К.В.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТА АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ..... 45

Пацакула И.И., Кизиярова А.А.

ПРЕДПОСЫЛКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ..... 53

Седенкова И.С.

ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ КАК ФАКТОР НАРУШЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ..... 62

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Чижикова С.А., Краснощеченко И.П.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, РАБОТАЮЩЕЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ..... 69

Константинов Е.Л., Енгальчев В.Ф., Константинова Т.В.

ЗНАЧЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НОВОЙ ОСОБО ОХРАНЯЕМОЙ ПРИРОДНОЙ ТЕРРИТОРИИ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ «КАЛУЖСКО-АЛЕКСИНСКИЙ КАНЬОН»..... 76

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ..... 83

АНОНСЫ..... 87

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 373.31

DOI: 10.54072/26586568_2021_4_4_4

Е.А. Батурина, А.Г. Биба

ПРЕДМЕТНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРЕДМЕТОВ ФИЛОЛОГИЧЕСКОЙ ГРУППЫ)

Аннотация: Статья нацелена на выявление ресурса интегрированного урока в развитии учебной самостоятельности младших школьников и на описание условий реализации данного ресурса. Для выяснения возможностей интеграции уроков русского языка и литературного чтения в развитии универсальных учебных умений предпринимается анализ теоретической и методической литературы по вопросам сущности, типов предметной интеграции в учебном процессе, связей методик преподавания дисциплин. Уточнение условий эффективной предметной интеграции в единстве с развитием учебной самостоятельности учащихся выполнено за счет соответствующей эмпирической работы на уроках в начальной школе. На основании результатов теоретического анализа и обработки экспериментальных данных установлено, что в начальных классах предпочтительнее использовать вид комбинированной предметной интеграции на минимальном уровне. Основными условиями реализации идеи развития учебной самостоятельности за счет интеграции предметного материала по дисциплинам филологической группы являются: предварительное формирование и развитие операций мышления, вызывающих у школьников трудности в выполнении, с применением приемов моделирования и алгоритмизации; выстраивание последовательности освоения предметного материала в логике от общего к частному; использование проблемной технологии в изучении комбинированного материала и поощрение дискуссии учащихся относительно лингвистического понятия или явления; установление связей между языком и речью за счет функционального подхода к его изучению и выполнению заданий, требующих действий с одним и тем же текстом в аспекте лингвистики и литературоведения.

Ключевые слова: предметная интеграция; условие реализации предметной интеграции; универсальные учебные действия; учебная самостоятельность.

В современной образовательной ситуации в начальной школе ведется активный поиск путей развития личности школьников в соответствии с требованиями ФГОС [1; 6; 7]. На наш взгляд, одним из решений названной проблемы является проведение интегрированных уроков. Такой вид уроков даёт возможность сформировать у учащихся важные универсальные учебные действия, системность и критичность мышления – компоненты личности, обеспечивающие развитие учебной самостоятельности. Поскольку самостоятельность учебной деятельности подразумевает не только умение, но и желание ее выполнять, важно отметить, что интегрированный урок позволяет ученикам представить, как знания и умения, полученные на одном предмете, находят практическое применение в области других наук, тем самым повышая их учебную мотивацию. Интегрированный подход развивает познавательный потенциал учащихся, который, к сожалению, сужается по мере увеличения учебной нагрузки; побуждает к активному познанию окружающей действительности, к осмыслению и нахождению причинно-следственных связей, к деловой

коммуникации. Помимо этого, структура интегрированных уроков отличается компактностью, четкостью, сжатостью, логической взаимообусловленностью учебного материала на каждом этапе урока, большой информативностью материала, что, на наш взгляд, отвечает вызовам обучения в современном мире. В связи с выявленным развивающим ресурсом предметной интеграции считаем необходимым уточнить ее сущность и условия, при которых интегрированный урок оказывает положительное влияние на развитие учебной самостоятельности школьников.

Под интеграцией в дидактике понимается объединение, соединение, сближение учебного материала отдельных родственных предметов в единое целое [10]. Механизм предметной интеграции на уроках русского языка и литературного чтения заключается в выявлении системных и логических связей между объектами и элементами языковой системы и речи разных стилей. В основании данного механизма лежат закономерности о связи языка и мышления, о соотношении языка и речи [9], положения психолингвистики о становлении речевой

функции[11]. Предметная интеграция будет способствовать открытию учащимися элементов устойчивых связей между сознанием, языком и речью на уроках литературы и родного языка [8]. Например, анализируя морфемный состав слов с уменьшительно-ласкательными суффиксами в народных сказках, учащиеся понимают, как слово выполняло обрядовую функцию, какие представления о добре и зле были у людей и остаются до сих пор, почему в современном мире есть тенденция необоснованного употребления слов с уменьшительно-ласкательными суффиксами и т.п.

В науке рассматривается вертикальное и горизонтальное интегрирование предметов [4]. Горизонтальное интегрирование предусматривает объединение школьных предметов данного класса обучения. Применительно к изучению филологии, на горизонтальном уровне возможно объединение материала по лексикологии из школьной программы по русскому языку и изучение средств художественной выразительности (тропов) по программе литературного чтения. Вертикальное интегрирование охватывает однородный материал из программ разных лет обучения, например, темы по лексике русского языка из программы с 3-го по 5-ый года обучения объединяются с произведениями детских писателей, писателей классиков разных периодов литературного процесса. На уроке интеграция может осуществляться в рамках всего материала или только на отдельных этапах обучения. *Координированная интеграция* заключается в фрагментарном обращении к уже имеющимся знаниям учеников в том или ином предмете [10]. Например, при изучении способов словообразования в русском языке учитель обращается к фольклору, в котором много слов с уменьшительно-ласкательными суффиксами, и за счет анализа значения таких слов учащиеся определяют типы суффиксов. Координированная интеграция может иметь место и при изучении одного предмета, например, при изучении грамматического признака времени глагола обращаются к знаниям учащихся из раздела по составу слова. *Комбинированная интеграция* охватывает весь материал урока, который строится за счет взаимосвязей в предметах однородной группы [10]. Например, изучение произведений детских поэтов С. Маршака «Веселая азбука» или Б. Заходера «Мохнатая азбука» в курсе литературного чтения в начальной школе опирается на последовательное воспроизведение букв русского алфавита и их звуков на протяжении урока. На данном примере очевид-

но, что соединение филологических знаний (в частности, из графики и поэзии) активизирует одновременно теоретическое и образное мышление учащихся, развивает у них наблюдательность, что является базой для становления учебной самостоятельности. В дидактике урок, построенный на основе комбинированной интеграции, называется интегрированным уроком [4].

Внутри каждого типа интеграции выделяются уровни сближения знания. На уровне *минимальной интеграции* отдельные явления филологии представляются или с различных позиций, или как элемент более сложного целого. Например, изучение явления инверсии в синтаксисе интегрируется с анализом поэтических произведений. При этом межпредметная интеграция на минимальном уровне не предполагает создание нового курса, она используется фрагментарно, по мере необходимости рассмотрения общих фактов и явлений [10]. На *среднем уровне интеграции* один из предметов филологического цикла становится базовым, и изучение смежного предмета в определенном объеме встраивается в основной предмет. Например, самостоятельный раздел программы по русскому языку «Развитие речи» полностью встраивается в курс «Литературное чтение», и на основе базового предмета учащиеся знакомятся с актуальным членением предложения, структурой текста, типами и стилями речи; овладевают речевыми умениями за счет анализа и пересказа текстов; учатся строить собственную связную речь, выполняя задания к художественным произведениям. *Максимальный уровень интеграции* предполагает предметную целостность, и в настоящее время, когда возрождаются традиции в изучении родного языка, примером данного вида интеграции может служить курс «Русская словесность». Задача современной теории словесности – классификация и изучение специфики родов, видов и жанров словесности, отбор и изучение образцов словесного творчества на основе интеграции языка и произведений литературы, написанных посредством данного языка. В дидактической сущности данного курса заложены идеи о нераздельном существовании языка и речи, о функциональном едином подходе к изучению родного языка и литературы: словесность как искусство речи предполагает постижение законов словесного творчества и обучение правилам, приемам создания словесных произведений [2].

В методике преподавания дисциплин филологической группы рассматриваются виды

интеграции, различающиеся технологией изучения предмета [10]. Проблемная интеграция предполагает обращение к языковым явлениям, в ходе анализа которых обнаруживаются новые, еще не знакомые учащимся грани, и изучить их возможно на смежных предметах. Например, в ходе знакомства с понятием «слово» ученикам предлагается из написанных сочетаний букв (ах, ох, рас, ут) выписать слова. Междометия учащиеся еще не изучали, поэтому у них возникает проблема: есть ли здесь слова или это просто сочетания букв, почему одни сочетания можно назвать словами, другие – нет. Чтение литературной сказки «Про Ах! и Ох!» помогает им решить проблему. Тематическая интеграция создаётся за счет смежности тем уроков разных предметов, и организуется последовательное изучение аспектов одной «глобальной» темы. Например, на уроке литературного чтения пословицы изучаются как произведения фольклора, затем как сочетания, построенные с использованием определенных грамматических форм глагола. На наш взгляд, можно выделить еще один вид интеграции, которая возникает за счет смежности в способах познания окружающей действительности. Например, в изучении языка и литературы используются метод актуального членения предложения, культурологический анализ, разные виды языкового анализа. Так, на уроках русского языка по темам «Имя прилагательное как средство выразительности речи», «Роль имен прилагательных в речи» учащиеся, проводя анализ художественных текстов литературного чтения, доказывают, что имена прилагательные придают речи, яркость, образность, передают точные свойства предметов, явлений. Одновременно ученики наблюдают за связью имени существительного и имени прилагательного, доказывают это путем сравнения грамматических признаков слов-предметов, явлений и слов-их характеристик. Благодаря «живому» тексту младшим школьникам становится понятнее зависимость прилагательного от существительного. Таким образом, интеграция между учебными предметами является одним из возможных путей открытия ученикам и самими учениками глубоких взаимосвязей и взаимозависимостей в языке и речи.

Из сущности предметной интеграции и специфики филологического знания можно выделить условия, при которых реализация межпредметных связей будет способствовать становлению и развитию учебной самостоятельности детей. Рассмотрим их далее на мате-

риале изучения начального курса русского языка и литературы.

Задача учителя, планирующего интегрированный урок, – научить младших школьников сопоставлять имеющиеся у детей обобщенные знания с конкретными явлениями. Для этого требуется использовать знания о языке как средство анализа содержания и формы художественного текста. Развитию указанного умения также способствует использование литературных знаний (например, сведений о композиции, тропях, приемах описания) при выполнении речевых упражнений (например, при написании сочинения). Безусловно, в ходе выполнения такой работы ученики проделывают множество мыслительных операций: сравнивают, проводят аналогии, обобщают, переносят выводы, полученные из наблюдений над одним явлением, на другое. Основными трудностями детей в осуществлении названных действий может являться отсутствие или недостаточно сформированное умение анализировать текст, выделять ключевые слова и определять между ними связь; определять основание для сравнения, выделять существенные признаки конкретных языковых и литературных явлений. В связи с этим, требуется предварительно развивать названные операции при выполнении более простых, знакомых учащимся заданий, например, при поиске в тексте слов с оценочным значением, при выполнении традиционных языковых разборов и т.п.

Предметная интеграция реализуется за счет выполнения особого характера деятельности – поисковой деятельности. Это означает построение уроков русского языка и литературы в логике проблемного обучения (на уроке ставится и решается учебная проблема). Например, читая и анализируя содержание и форму стихотворения С. Михалкова «Чистописание» в 1-м классе, когда ученики ещё не знают правил орфографии, педагог просит их найти ошибки в слове «корова» и «молоко». Столкнувшись с проблемой обнаружения ошибок, ученики «открывают» знание о слабых позициях гласных звуков. Следуя методике постановки проблемы (по В.В. Давыдову [3]), перед учениками необходимо поставить задачу, которая введет их в целостную систему знания. Постановка такой задачи возможна за счёт обобщения конкретных явлений в лингвистической ситуации и обнаружения, что учащиеся чего-то еще не знают, не умеют делать (на примере стихотворения С. Михалкова – это принцип русской орфографии, лежащий в основе написания слов с непроверяемой гласной буквой).

В связи со спецификой постановки учебной задачи, изучаемая через проблемную ситуацию информация интегрированных предметов должна быть обобщенной, касаться целой группы или класса понятий, явлений (на примере приведенного стихотворения: ученикам нужно сформулировать не конкретное правило о написании слов с непроверяемой гласной, но «открыть» закон письма: буквы звуков в слабых позициях нужно проверять; правил же о проверке букв существуют много, и все они подчиняются данному закону). Для введения учащихся в проблему нужно создать «ситуацию жизненной необходимости» [3, с. 47] (на примере приведенного стихотворения: ученики анализируют ситуацию героя, чей образ очень ярко описан автором, и входят в его положение – положение ученика 1-го класса, такого же как они, который должен сдать письменное задание, что и вызывает у младших школьников эту «жизненную необходимость» в решении проблемы). Таким образом, проблемная технология интегрированного обучения будет являться эффективным средством формирования и активизации регулятивных, информационных умений учащихся, необходимых для выполнения самостоятельной учебной деятельности.

Помимо закономерностей построения учебной деятельности, важно учитывать психологические особенности младших школьников. Детям данного возраста свойственен познавательный интерес, многие из них знают и любят квесты [12]. Организация познания языка на интегрированных уроках возможна через исследование, научное путешествие. Например, «путешествуя» по русским народным сказкам ученики могут выполнять квест: поиск слов с уменьшительно-ласкательными суффиксами (*ушко, хвостик, лисичка, реченька, лебедушка, Аленушка* и т.п.) и с суффиксами, имеющими противоположное значение (*чудище, волчище, котище, детина, рогатина* и т.п.). В старших классах начальной школы (3-4 классах) дети начинают вступать в дискуссии, им нравится спорить, доказывать свою точку зрения («говорить как взрослые»), и учитель может использовать данную особенность в ходе языкового анализа художественных текстов. Средствами обучения деловой беседе являются вопросы вида «Почему ты так считаешь? Какие доказательства можешь привести? С чем вы согласны? Почему не согласны, объясните». Таким образом, педагог одновременно формирует и развивает у учащихся коммуникативные умения выслушать чужую точку зрения и понять её, высказать свою точку зрения и обосновать

ее, аргументировать свое согласие или несогласие.

Для уточнения условий реализации развивающего ресурса предметной интеграции в начальной школе было проведено опытное исследование совместного преподавания русского языка и литературного чтения во 2, 3, 4-х классах школ г. Калуги и Калужской обл. в разные временные периоды, в общем объеме – в течение 7 месяцев. В эмпирической работе приняли участие 12 учителей и 324 учащихся, из которых 164 ученика составили экспериментальную группу и 160 – контрольную группу. Для выяснения эффективности предметной интеграции в развитии логических, информационных, регулятивных и коммуникативных умений младших школьников применялось констатирующее и контрольное тестирование названных умений, экспериментальное проведение уроков. В результате исследования было обнаружено, что интегрированные уроки на уровне минимальной предметной интеграции являются наиболее приемлемыми для начальной школы. Объясняется это возможностью комбинированной интеграции в последовательном использовании смежных предметов в качестве средств изучения или отработки знаний или умений. Например, на уроке изучения темы «Изменение глаголов по временам» использовалось произведение Е. Шварца «Сказка о потерянном времени», и анализ сюжета и поступков героев сказки сочетался с анализом соответствующего грамматического признака у глаголов, используемых автором в тексте. Данная интеграция, по нашим наблюдениям, полезна для учащихся начальных классов, активизирует основные универсальные учебные действия и менее трудоемкая для учителя.

В ходе эмпирического исследования установлено, что для отработки базовых логических действий (анализ, синтез, классификации) важны уроки повторения и обобщения имеющихся знаний по определенному разделу программы. При организации работы учителю важно учитывать, что аналитико-синтетическая деятельность формируется не только за счет выделения элементов из целого и наоборот их объединения, но, даже активнее, через включение выделенных элементов в новые связи, выделение в них других, новых характеристик, функций. Например, при повторении сведений о способах образования слов, можно обнаружить слова непроизводные (для учеников: которые не образовались ни от каких других слов), но членимые (для учеников: в них выделяются значимые части слов), например, в слове

застраить есть суффиксы *я, ть*. В этой ситуации ученикам предлагается размышлять, зачем в слове данные части, и в процессе рассуждения узнать о морфемах, имеющих словообразовательное и формообразующее значение (отметим, что в школьном курсе не изучаются словообразовательные явления как опрощение, сращение и т.п.). Другим средством, активизирующим аналитико-синтетическую деятельность, является выполнение разных заданий к одному и тому же слову (словосочетанию, предложению). Например, задание выделить окончания в словах *колесо, ключ, чашка, двери* (задание из раздела «Морфемика») и определить число и род этих слов (задание из раздела «Грамматика»); найти в тексте слова-эпитеты (задание из курса литературоведения) и распределить эти слова по частям речи (задание из курса русского языка); восстановить последовательность событий в рассказе из одних глаголов. Для развития у младших школьников способности к аналогии, необходимой для овладения материалом на основе предметной интеграции, следует отрабатывать операцию сравнения за счет установления сходства и различия единиц языка, элементов художественного текста [5]. Например, сравнить поведение героя в начале и в конце рассказа (рассказ Н. Носова «Заплата»), выделить части речи, которые помогают увидеть разницу; сравнить звуковой и буквенный состав слов *лук* и *люк*. На наш взгляд, также полезным для освоения операции аналогии является выявление учениками причины различия, т.к. это помогает глубже увидеть связи в языке и в построении художественного произведения. Например, выяснение причины различия в гласных буквах в словах *лук* и *люк* помогает ученикам осознать принципы графики (письма) родного языка.

Существенную помощь в выполнении логических действий сравнения, обобщения, установления закономерностей в явлениях языка и речи оказывает моделирование. Модели помогают учащимся отделить несущественные, второстепенные характеристики от важных, позволяющих сделать правильные выводы. Возможно использовать как готовые традиционные модели (например, звуковые модели слов, модели состава слова и предложения), так и составленные самими учениками, например, модели грамматических форм слов, композиции произведения и др. Алгоритмы выполнения логических операций также являются средством отработки данных умений, и могут использоваться учениками для контроля за выполнением заданий.

Не требует обоснования необходимость подготовки учителя к проведению интегрированного урока, которая заключается в выделении смежных тем уроков по предметам одной группы, в определении связи между сходными элементами знаний, и, при необходимости, в перераспределении материала в тематическом планировании уроков для оптимальной связи предметов. Однако, результаты эмпирической работы свидетельствуют, что программное изменение происходит глубже, поскольку для формирования системного представления о языке и его функционировании в речи требуется выстраивать постепенное изучение лингвистического материала от генетически общих фактов и явлений к их частным проявлениям. Например, изучение орфографических правил следует начинать не с частных инструкций о написании сочетаний вида *жи-ши* или правила о написании безударных гласных, проверяемых путем изменения формы слова, но с изучения общего понятия об орфограмме. Изучение состава слова целесообразно строить со знакомства учащихся с понятиями «значение слова» и «форма слова», поскольку они лежат в основе умения выделять морфемы. Установление межпредметных связей при описанном выше подходе к организации учебного материала базируется на лингвистическом анализе текстов художественной литературы и установлении их лексических, словообразовательных, грамматических, синтаксических особенностей. Для выявления учениками общей закономерности в родном языке литературные тексты должны содержать примеры лингвистических понятий или явлений во всем объеме проявления их признаков. Например, если тема урока «Грамматические признаки имени существительного», то текст должен содержать имена существительные 1) разных родов; 2) во множественном и единственном числе; 3) разного склонения; 4) слова, образованные по продуктивным и непродуктивным моделям.

Изучение предметов на основе их интеграции требует от учащихся достаточно широкого словаря, читательского кругозора. В связи с этим, в самом начале проведения уроков в интегрированной форме младших школьников следует научить работать со словарями, справочниками; для наблюдения за языком предлагать тексты разных типов, стилей речи.

В процессе опытного исследования выделились виды заданий, способствующие развитию универсальных учебных действий на интегрированных уроках:

– задания на поиск признаков языковых понятий, явлений в художественных текстах;

– задания, направленные на обнаружение противоречия между имеющимися у школьников знаниями и условиями практической речевой ситуации, описанной в художественном тексте; требующие определения ими границы знания и незнания;

– задания на установление причинно-следственных связей между содержанием произведения (авторским замыслом) и грамматическими и синтаксическими формами текста;

– задания на сравнение фрагментов текстов художественной литературы, при этом основанием для сравнения является лингвистический признак;

– задания на классификацию элементов художественных текстов с позиции лингвистических оснований;

– задание на моделирование звукового и морфемного состава слов из художественных текстов, позволяющее за счет моделирования глубже понять авторский замысел;

– творческие задания, в которых условием работы является использование определенных языковых конструкций (например, словесное рисование или описание героев по предварительно проанализированным синтаксическим моделям; творческий пересказ текста с использованием только глаголов, сочинение продолжения истории с использованием слов с непроверяемыми орфограммами и т.п.). Использование произведений искусства также встраивается в предметную интеграцию обучения [13].

Таким образом, интегрированный подход к обучению активизирует операции логического мышления, умения регуляции деятельности, умения формулировать суждения и обсуждать их, тем самым, позволяет формировать и развивать у младших школьников метапредметные

умения, относящиеся к результатам образования согласно ФГОС. Безусловно, благодаря разноаспектному изучению объектов и явлений, усвоение предметных знаний идет осмысленнее, следовательно, прочнее; формируется системность мышления учащихся. За счет знакомства или работы с материалом в нестандартном ключе поддерживается мотивация школьников к изучению предметов, в том числе и филологической группы; на интегрированных уроках точнее проявляются и осознаются самими учащимися предметные интересы, что является важным в контексте личностно-ориентированного образования. Однако для реализации названного развивающего ресурса необходимо соблюдать ряд условий построения обучения: выбирать комбинированный вид предметной интеграции на минимальном уровне; формировать и развивать базовые операции мышления, вызывающие у школьников трудности в выполнении, с применением моделирования и алгоритмизации; выстраивать последовательность освоения предметного материала в дедуктивной логике; использовать проблемную технологию в изучении комбинированного материала и поощрять дискуссии учащихся относительно какого-либо лингвистического понятия или явления; выполнять задания, требующие разноаспектных действий с одним и тем же филологическим материалом. Безусловно, для успешной предметной интеграции учителю необходимо готовиться к уроку тщательно, не упуская из вида множество нюансов: четко ставить цели и планировать результаты, скрупулезно отбирать материал, определять основную тему урока и те имеющиеся у учащихся знания, на которые можно опираться в ходе урока; продумать все этапы урока, подготовить материал для развития универсальных учебных действий.

Список литературы:

1. Бунеева, Е.В. Образовательная система нового поколения: концептуальные основы разработки УМК по русскому языку / Е.В. Бунеева. – М.: Баласс, 2008. – 144 с.
2. Власенков, А.И. Русская словесность. Интегрированное обучение русскому языку и литературе: программы. Содержание работы по классам: V-VIII классы / А.И. Власенков. – М., 1998. – 68 с.
3. Давыдов, В.В. Теория развивающего обучения / В.В. Давыдов. – М.: Академия, 2004. – 288 с.
4. Зверев, И.Д. О межпредметных связях в школьном преподавании (Метод. указания для лекторов и методистов ин-та усовершенствования учителей) / И.Д. Зверев, акад. – Москва: М-во просвещения СССР, 1977. – 61 с.
5. Костюченко, М.В. Возможности формирования и развития универсальных учебных действий на уроках литературного чтения и предметах эстетического цикла средствами межпредметной интеграции: методическая разработка / М.В. Костюченко [Электронный ресурс]. – URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2014/04/05/opyt-raboty-vozmozhnosti-formirovaniya-i-razvitiya> (дата обращения: 05.12.2021).

6. Краснов, С.И. Организация методической деятельности в системе общего образования в условиях обновления образовательных систем / С.И. Краснов, О.С. Таизова // Педагогика. – 2021. – № 1. – С. 55-68.
7. Куцевалов, Н.А. Использование междисциплинарного подхода с целью повышения мотивации к учению / Н.А. Куцевалов, В.Е. Пугач // Педагогика. – 2021. – № 3. – С. 50-59.
8. Куцевалов, Н.А. Междисциплинарный подход к анализу поэтического текста / Н.А. Куцевалов, В.Е. Пугач // Педагогика. – 2021. – № 9. – С. 61-72.
9. Лурия, А.Р. Язык и сознание / А.Р. Лурия; под ред. Е.Д. Хомской. – М: Изд-во Моск. ун-та, 1979. – 320 с.
10. Сухаревская, Е.Ю. Технология интегрированного урока: Практическое пособие / Е.Ю. Сухаревская. – Ростов н/Дону: Учитель, 2003. – 128 с.
11. Теоретические основы и методика филологического образования в период детства: Учебное пособие / Урал. гос. пед. ун-т; науч. ред. М. Л. Кусова. – Екатеринбург, 2012. – 427 с.
12. Minero, E. Integrating Subjects in Elementary School // Herald of George Lucas Educational Foundation. – 2015. 15th December [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.edutopia.org/practice/departmentalization-and-integration-deeper-learning-elementary-students> (дата обращения: 30.11.2021).
13. Langfit, D. Integrating Music, Reading, and Writing at the Primary Level [Электронный ресурс] // The Reading Teacher. – 1994. – №5. – Feb., Vol. 47. – Pp. 430-31. – URL: <https://www.jstor.org/stable/i20201265> (дата обращения: 15.09.2021).

E.A. Baturina, A.G. Biba
SUBJECT INTEGRATION AS MEANS OF IMPLEMENTING REQUIREMENTS
OF PRIMARY GENERAL EDUCATION
(ON EXAMPLE OF STUDYING PHILOLOGICAL GROUP SUBJECTS)

Abstract: The article is aimed at identifying the resource of an integrated lesson in the development of educational independence of primary schoolchildren and at describing the conditions for the implementation of this resource. To find out the possibilities of integrating Russian Language and Literature lessons in the development of universal educational skills, the analysis of theoretical and methodic resources on the essence, types of subject integration in the educational process, connections in teaching methods of disciplines is undertaken. Clarification of the conditions for effective subject integration along with the development of students' educational independence was carried out through appropriate experimental work at primary school. Based on the results of theoretical analysis and processing of experimental data, it was found out that at primary school it is preferable to use a type of combined subject integration at a minimum level. The main conditions for the implementation of the idea of developing education independence through the integration of subject material in the disciplines of the philological group are: preliminary formation and development of thinking operations that cause schoolchildren's difficulties in performing, using modeling and algorithmizing techniques; building teaching subject material in logics from general to particular; the use of problematic technology in the study of combined material and encouraging discussion of pupils regarding a linguistic concept or phenomenon; establishing links between the language and the speech through the functional approach to its study and performing tasks requiring diverse linguistic and literature actions with the same text.

Key words: school subject integration; condition for implementation of subject integration; universal educational skills; educational independence.

References:

1. Buneeva, E.V. Obrazovatel'naya sistema novogo pokoleniya: kontseptualnye osnovy razrabotki UMK po russkomu yazyku / E.V. Buneeva. – М.: Balass, 2008. – 144 p.
2. Vlasenkov, A. I. Russkaya slovesnost. Integrirovannoye obucheniye russkomu yazyku i literature: programmy. Soderzhaniye raboty po klassam: V-VIII klassy / A.I. Vlasenkov. М., 1998.- 68 p.
3. Davydov, V. V. Teoriya razvivayushchego obucheniya/ V.V. Davydov. – М.: Akademiya, 2004. – 288 p.

4. Zverev, I.D. O mezhpredmetnykh svyazyakh v shkolnom prepodavanii (Metod. ukazaniya dlya lektorov i metodistov in-ta usovershenstvovaniya uchitelei) / I.D. Zverev, akad. - Moskva: M-vo prosveshcheniya SSSR. - 1977. - 61 p.
5. Kostyuchenko, M.V. Vozmozhnosti formirovaniya i razvitiya universalnykh uchebnykh deistvy na urokakh literaturnogo chteniya i predmetakh esteticheskogo tsikla sredstvami mezhpredmetnoi integratsii: metodicheskaya razrabotka / M.V. Kostyuchenko [Electronic resource]. URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2014/04/05/opyt-raboty-vozmozhnosti-formirovaniya-i-razvitiya> (Application date: 05.12.2021).
6. Krasnov, S.I., Taizova, O.S. Organizatsiya metodicheskoi deyatel'nosti v sisteme obshchego obrazovaniya v usloviyakh obnovleniya obrazovatel'nykh sistem // Pedagogika. - 2021. № 1. P. 55-68.
7. Kutsevalov, N.A., Pugach, V.E. Ispolzovaniye mezhdistsiplinarnogo podkhoda s tselyu povysheniya motivatsii k ucheniyu // Pedagogika. - 2021. № 3. P. 50-59.
8. Kutsevalov, N.A., Pugach, V.E. Mezhdisciplinarny podkhod k analizu poeticheskogo teksta // Pedagogika. - 2021. № 9. P. 61-72.
9. Luriya, A. R. Yazyk i soznaniye / Ed. by E. D. Homskeya. — M: Izd-vo Mosk. un-ta, 1979 - 320 p.
10. Sukharevskaya, E. Yu. Tekhnologiya integrirovannogo uroka: Prakticheskoye posobiye / E.Yu. Sukharevskaya. - Rostov n/Donu: Uchitel, 2003. - 128 p.
11. Teoreticheskiye osnovy i metodika filologicheskogo obrazovaniya v period detstva: Uchebnoye posobiye / Ural. gos. ped. un-t; nauch. red. M. L. Kusova. – Ekaterinburg, 2012.- 427 p.
12. Minero, E. Integrating Subjects in Elementary School // Herald of George Lucas Educational Foundation.- 2015. 15th December [Electronic resource]. URL: <https://www.edutopia.org/practice/departmentalization-and-integration-deeper-learning-elementary-students> (Application date: 30.11.2021).
13. Langfit, D. Integrating Music, Reading, and Writing at the Primary Level // The Reading Teacher. - 1994. №5.Feb., Vol.47. pp. 430-31. [Electronic resource]. URL: <https://www.jstor.org/stable/i20201265> (Application date: 15.09.2021).

Статья поступила в редакцию 06.10.2021

Е.А. Богомолова, А.В. Косарева

**ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ,
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ УСПЕШНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ
СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ**

Аннотация: В статье представлены результаты исследования проблемы успешности старших подростков в дистанционном обучении. В связи с активным внедрением дистанционных технологий в образовательный процесс в науке наметился ряд направлений исследования дистанционного обучения, раскрывающих психолого-педагогические особенности дистанционного обучения, его возможности в плане индивидуализации обучения, развития учебной мотивации, эффективной самоорганизации и саморазвития обучающихся. В статье обосновывается необходимость изучения особенностей индивидуальной саморегуляции поведения, учебной мотивации и самооффективности обучающихся как характеристик, значимых для успешного дистанционного обучения. Эмпирические данные были получены с помощью опросника «Стиль саморегуляции поведения – ССП-98» В.И. Моросановой, методики диагностики типа школьной мотивации Е. Лепешовой и Шкалы общей самооффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема. В статье представлены результаты сравнения двух выборок испытуемых – более успешных и менее успешных в дистанционном обучении, позволяющие утверждать, что старшие подростки, более успешные в дистанционном обучении, демонстрируют более высокий уровень самостоятельности в планировании и организации собственной деятельности, её программировании, более гибко корректируют собственную программу поведения, характеризуют себя как более эффективных в деятельности и ориентированных на социальные мотивы учебной деятельности. Приведенные в статье данные анкетирования обучающихся позволяют получить представление о том, какие трудности испытывают подростки в процессе организации собственной учебной деятельности, какие личностные особенности помогают им справляться с требованиями дистанционного образовательного процесса.

Ключевые слова: дистанционное обучение; индивидуализация обучения; успешность; личностные характеристики; саморегуляция поведения; типы учебной мотивации; самооффективность.

В последние десятилетия в сферу образования активно внедряются дистанционные технологии обучения. Дистанционное обучение представляет собой интегрированную форму обучения, целью развития которой является объединение преимуществ виртуального и традиционного образования. Дистанционное обучение в школе предусмотрено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ. В законе уточняется, что это одна из форм ведения образовательной деятельности с использованием специального оборудования и информационно-телекоммуникационных сетей, на базе заранее подготовленных образовательных программ.

Дистанционное обучение как деятельность, опосредованная компьютерными технологиями, характеризуется рядом специфических особенностей по сравнению с традиционными формами обучения. Это обучение, при котором его субъекты разделены в пространстве и, возможно, во времени, оно реализуется посредством передачи и восприятия специально подобранной информации в виртуальной среде, требует особой системы организации учебного процесса и методики разработки стратегией

преподавания, предполагает использование электронных или иных коммуникационных технологий, характеризуется преобладанием самоконтроля над контролем со стороны педагога [1], [6].

Являясь перспективным направлением развития современной системы образования, дистанционное обучение способно решить целый ряд актуальных проблем современного образования, таких, как недостаточная реализация индивидуального подхода в обучении, недостаточное использование активных форм обучения, директивность образовательного процесса, слабая мотивация к самостоятельной познавательной деятельности обучающихся, субъективная оценка результатов обучения [6]. Дистанционные образовательные технологии призваны стать средством свободного творческого саморазвития обучающегося и эффективной самоорганизации его деятельности. Дистанционное обучение в основе своей предполагает возможность гибко реагировать на индивидуальные образовательные потребности личности, являясь, по сути, технологией личностно-ориентированного обучения.

Дистанционное обучение в последнее время становится объектом многочисленных научных исследований. Внимание исследователей привлекают концептуальные основы современного образования в условиях дистанционного обучения, такие, как влияние информационных технологий на содержание образования (А.П. Ершов, В.В. Кузнецов, В.С. Леднев, Е.И. Машбиц, И.В. Роберт и др.); развитие современных коммуникационно-информационных технологий (А.А. Андреев, Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина); определяется место дистанционного обучения в системе образования (Е.Б. Сергиенко, В.П. Тихомиров, С.А. Щенников). Анализируются проблемы специфики учебных материалов, применения в дистанционном обучении специальных образовательных технологий и организационных форм, проблема контроля и оценки знаний обучающихся.

Вместе с тем, актуальной проблемой в исследовании дистанционного обучения остается изучение его психолого-педагогических особенностей. Психолого-педагогические основы дистанционного обучения только начинают разрабатываться. В фокусе внимания исследователей оказываются лишь отдельные аспекты разработки и внедрения дистанционных образовательных технологий, в частности, характеристики субъектов образовательного процесса, системы коммуникаций между ними и среды, в которой разворачивается процесс обучения [16], [17]. В первую очередь, анализу подвергаются те изменения в когнитивных и личностных характеристиках обучающихся, которые возникают в процессе дистанционного обучения. В ряде исследований показано, что специфика дистанционной образовательной среды существенным образом влияет на все компоненты учебной деятельности, включая учебную мотивацию, на развитие системы произвольной саморегуляции, самоактуализацию, познавательную активность обучающихся [2], [18]. Отмечается, что дистанционное обучение способствует поддержке позитивной социальной идентичности обучающихся, а самостоятельно выстраиваемая ими индивидуальная виртуальная образовательная среда становится источником нового социокультурного опыта, способствуя социализации и стабилизации личности [14], [15].

Наряду с положительными, анализируются и отрицательные аспекты дистанционного обучения, такие, как отсутствие непосредственного эмоционального контакта обучающихся с педагогом и другими учащимися, что негативно влияет на процесс их социальной иден-

тификации, снижает учебную мотивацию. Ряд авторов отмечают опасность обезличивания субъектов образовательного процесса, опасность формального, лишённого личностных смыслов, отношения к обучению, «девальвации» знания и его отчуждения, опасность «расчеловечивания» [4].

Отсутствие прямого, непосредственного контакта обучающегося и педагога в дистанционном обучении актуализирует, в том числе, и проблему психологических особенностей организации информации, во многом определяющей эффективность обучения, что тоже находит отражение в исследованиях по проблеме дистанционного обучения [14].

Большинство исследований по данной проблеме выполнены на выборках студентов высших учебных заведений. Причиной такого положения является вузовское происхождение концепции создания единой системы дистанционного обучения в России и внедрение дистанционной формы обучения в образовательный процесс высшей школы. В рамках этих исследований дистанционное обучение рассматривается как средство педагогического обеспечения профессионально-личностного развития будущих специалистов. Изучается влияние дистанционных технологий на когнитивное и личностное развитие студентов, анализируются психолого-познавательные барьеры, порождаемые современной практикой дистанционного обучения [1], [5], [7], [19].

Вместе с тем, очевидна необходимость более широкого внедрения дистанционного обучения в общеобразовательную школу. Актуальность дистанционного обучения стала ещё более очевидной в связи со спонтанными изменениями в мире, связанными с пандемией коронавируса. Помимо противоречия между необходимостью широкого внедрения дистанционной формы обучения в общеобразовательную школу и пока ещё недостаточной разработанностью его теоретических основ существует противоречие иного рода. Будучи призвано раскрыть личностный образовательный потенциал обучающихся, дистанционное обучение сегодня недостаточно ориентировано на индивидуализацию, не удовлетворяет в должной мере индивидуальные образовательные потребности обучающихся. Как правило, занятия проводятся в традиционной форме, не учитывающей в полной мере индивидуальные различия между учащимися. Причина такого положения видится в недостаточной разработанности психологической проблематики дистанционного обучения, в том числе, в недостаточной изученности лич-

ностных характеристик обучающихся, определяющих их успешность в дистанционном обучении.

Таким образом, сохраняется противоречие между возможностями, которые предоставляет дистанционное обучение в плане индивидуализации обучения, раскрытия личностного потенциала обучающихся и отсутствием моделей, описывающих их личностные характеристики, значимые с точки зрения успешности обучения в дистанционном формате. Данное противоречие обуславливает актуальность исследования личностных характеристик обучающихся как базового условия успешности дистанционного обучения.

В поисках модели эмпирического изучения личностных характеристик, определяющих успешность дистанционного обучения, мы обратились, в первую очередь, к анализу особенностей индивидуальной саморегуляции поведения, поскольку уровень развития регуляторных процессов, то есть способность к самоорганизации, самоконтролю участников образовательного процесса выступает базовым условием эффективности дистанционного обучения. В исследованиях лаборатории саморегуляции Психологического института Российской академии образования на разных видах деятельности, в том числе учебной, было показано, что учащиеся с более развитой саморегуляцией по сравнению с другими сверстниками достигают значимо более высоких результатов, более позитивно относятся к учению, успешнее адаптируются к изменяющимся условиям учебного процесса [12].

При переходе на дистанционное обучение особое значение приобретает проблема мотива-

ции учебной деятельности. Мотивация является необходимым условием любых форм произвольной активности. Именно за мотивами закреплена побудительная и смыслообразующая функция в структуре деятельности. Без должной мотивации ученик не сможет действовать самостоятельно, ответственно, не будет успешным в учебной деятельности. В дистанционном обучении некоторые виды мотивов могут работать не так эффективно, как при традиционном обучении, другие же, наоборот, могут играть более важную роль. Поэтому исследователи, изучающие психологические аспекты дистанционного обучения, особое внимание уделяют проблеме учебной мотивации, а также ее связи с осознанной саморегуляцией поведения [2], [10], [13].

С целью определения личностных характеристик обучающихся, значимых для успешности дистанционного обучения, было проведено исследование, в котором приняли участие 50 учащихся основной школы (7-9-х классы). По параметру академической успеваемости методом расчета медианы как меры центральной тенденции выборка испытуемых была разделена на две группы – более успешных и менее успешных в дистанционном обучении. Сравнению подлежали характеристики саморегуляции, типы учебной мотивации и самоэффективность у обучающихся данных групп.

Для получения эмпирических данных использовались опросник «Стиль саморегуляции поведения – ССП-98» В.И. Моросановой, методика диагностики типа школьной мотивации Е. Лепешовой и Шкала общей самоэффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема.

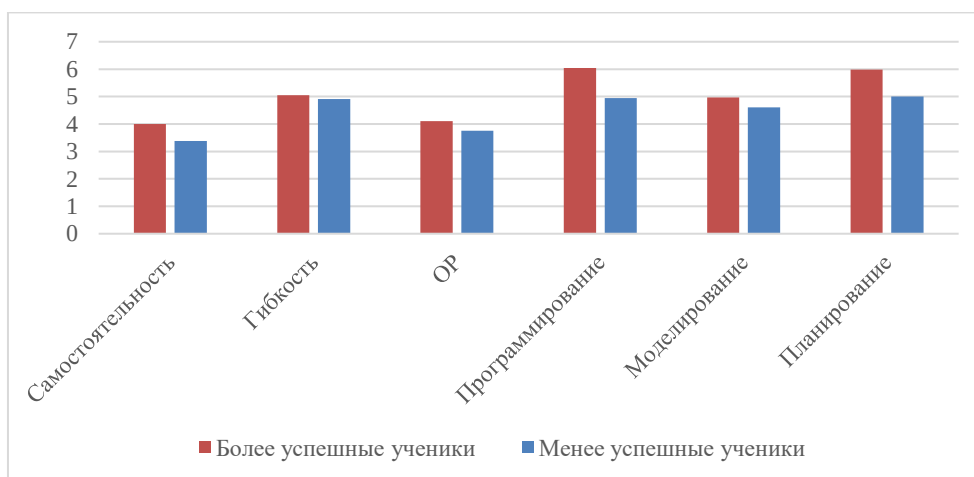


Рисунок 1 – Выраженность компонентов саморегуляции поведения учащихся, более успешных и менее успешных в дистанционном обучении

Результаты исследования особенностей саморегуляции старших подростков, более и менее успешных в дистанционном обучении, представлены на рисунке 1. Диаграмма демонстрирует различия в степени владения навыками саморегуляции в сравниваемых выборках. Для оценки статистической значимости различий осуществлялся расчет U-критерия Манна-Уитни.

По шкале самостоятельности, характеризующей уровень развития регуляторной автономности, в обеих выборках зафиксированы самые низкие, по сравнению с другими шкалами, показатели. Вместе с тем, статистические расчеты позволяют утверждать, что более успешные в дистанционном обучении учащиеся более способны самостоятельно планировать собственную учебную деятельность, организовывать работу по достижению выдвигаемой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты этой деятельности ($U_{\text{эмп}}=109,4$; $p \leq 0,01$).

Данные по шкале гибкости в обеих выборках практически не отличаются и находятся в зоне средних значений, следовательно, способность выделять значимые условия деятельности, оценивать их изменение, перестраивать систему саморегуляции в связи с изменившимися внешними и внутренними условиями у обучающихся находится на среднем уровне, что, в целом, позволяет им решать текущие задачи в рамках учебной деятельности.

По шкале «оценивание результатов» были зафиксированы невысокие показатели у испытуемых и первой, и второй группы. Несмотря на то, что у более успешных учеников показатели по этой шкале немного выше, испытуемые обеих групп продемонстрировали недостаточно сформированную способность самостоятельно замечать свои ошибки при выполнении заданий, недостаточную критичность к результатам своей деятельности, что может приводить к ухудшению качества результатов работы при увеличении ее объема.

Показатели по шкале «программирование» диагностируют индивидуальную развитость осознанного программирования действий. У учащихся сравниваемых групп выявлены средние показатели по данной шкале, вместе с тем, учащиеся, более успешные в дистанционном обучении, оценивают себя как более самостоятельных в плане продумывания собственной программы поведения, способов своих действий и их корректировки, что необходимо для достижения намеченных образова-

тельных целей. Учащиеся, менее успешные в дистанционном обучении, более склонны действовать импульсивно, менее успешны в составлении программы собственных действий, при несоответствии полученных результатов цели деятельности не всегда способны изменить программу действий, склонны действовать методом проб и ошибок. Вывод о различиях между сравниваемыми выборками учащихся подтвержден статистическими расчетами U-критерия Манна-Уитни ($U_{\text{эмп}}=142$; $p \leq 0,05$).

По шкалам «планирование» и «моделирование» учащиеся сравниваемых групп оказались в зоне средних значений при незначительном превышении среднего арифметического значения в группе, более успешной в дистанционном обучении. Отсутствие статистически значимых различий по данным показателям позволяет утверждать, что, в целом, у обучающихся на среднем уровне сформированы навыки осознанного и самостоятельного планирования деятельности, выделения значимых условий для достижения поставленной цели, их планы достаточно детализированы и устойчивы. При этом они адекватно реагируют на изменение условий деятельности, перестраивая модель значимых условий и, соответственно, программу действий.

Изучение мотивационных аспектов учебной деятельности старших подростков, более успешных и менее успешных в дистанционном обучении, также представляет особый интерес в рамках данного исследования. Результаты эмпирического исследования особенностей школьной мотивации представлены на рисунке 2.

Результаты, полученные в ходе исследования учебной мотивации, свидетельствуют о том, что в целом по выборке ведущими мотивами учебной деятельности у старших подростков являются престижность учебы в классе и семье, социальное одобрение со стороны педагогов, родителей и школы, боязнь наказания со стороны школы, а также мотивация самореализации в учебной деятельности, отражающая значимость для учащихся учебной деятельности как сферы активности, в которой они могут заявить о себе. Статистически значимые различия между старшими подростками, более успешными и менее успешными в дистанционном обучении (с превышением данных показателей в выборке более успешных обучающихся) установлены в отношении таких мотивов учения, как «престижность учебы в семье» ($U_{\text{эмп}}=107$; $p \leq 0,01$), «социальное одобрение со стороны родителей» ($U_{\text{эмп}}=111$; $p \leq 0,01$) и «боязнь нака-

зания со стороны семьи» ($U_{\text{мп.}}=136$; $p \leq 0,05$). Полученный результат подтверждает тот факт, что родители являются важными субъектами образовательного процесса, оказывая поддержку ребенку в учебной деятельности, помогая в

организации его образовательной среды, мотивируя его на учебу, что позволило этим подросткам продемонстрировать более высокую академическую успеваемость в период дистанционного обучения.

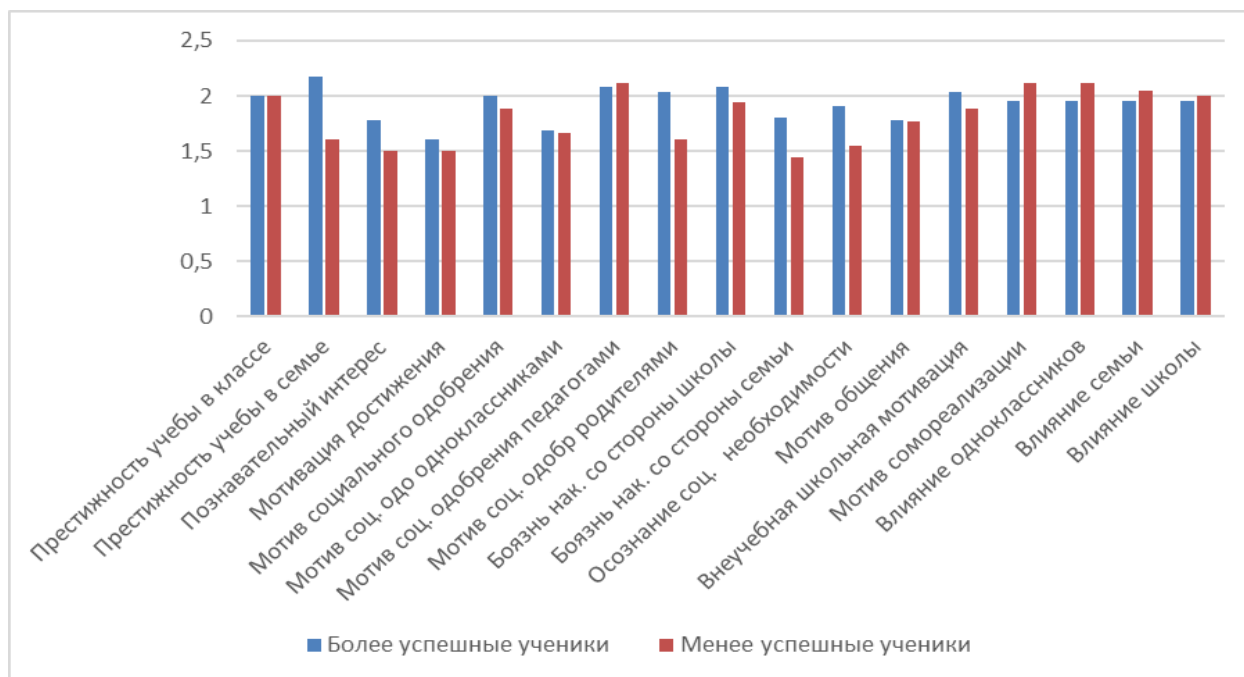


Рисунок 2 – Выраженность показателей школьной мотивации у обучающихся, более и менее успешных в дистанционном обучении

Таким образом, старшие подростки, более успешные в дистанционном обучении, отличаются от менее успешных обучающихся степенью выраженности внешних социальных мотивов учения. Выявленное у обучающихся с более высокой успеваемостью некоторое превышение по показателю познавательной мотивации указывает на актуальность исследования познавательной мотивации как побудителя учебной активности в условиях дистанционного обучения.

В исследовательских целях у испытуемых был определен уровень самооэффективности. При сравнении результатов по Шкале общей самооэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема было установлено, что данный показатель выше у более успешных в дистанционном обучении школьников ($U_{\text{мп.}}=107$, $p \leq 0,01$). Этих обучающихся отличает субъективное ощущение личностной эффективности, вера в свои потенциальные способности и эффективность собственных действий. Они реже испытывают чувство беспомощности в трудных ситуациях, более готовы ставить перед собой сложные цели и прилагать максимальные усилия к их достижению. Такие личностные особенности оказываются особенно востребованы в условиях

дистанционного обучения. Обучающиеся с более низкими показателями по шкале самооэффективности нередко сомневаются в собственных способностях, стараются избегать трудных ситуаций, недостаточно самостоятельны, нуждаются в определенной помощи и поддержке.

Интересные результаты были получены с помощью авторского опросника, ответы на вопросы которого позволили уточнить, какие трудности самоорганизации учебной работы в дистанционном формате испытывали подростки, сталкивались ли они с проблемой мотивирования себя, какие личностные особенности, на их взгляд, определяют успешность обучения в условиях дистанционного обучения.

Отвечая на вопрос «Как ты адаптировался к условиям дистанционного обучения?», 87% учащихся, более успешных в дистанционном обучении, свою адаптацию к новым условиям обучения оценили как «хорошую и отличную». В выборке менее успешных в дистанционном обучении таких учеников оказалось значительно меньше (55%), при этом 22% испытуемых этой группы оценили свою адаптированность оценкой «неудовлетворительно». Достоверность вывода о различиях в оценке успешности адаптации к дистанционному обучению в срав-

ниваемых группах подтверждена расчетом статистического критерия ϕ^* – угловое преобразование Фишера ($\phi^*=2,32$, $p \leq 0,01$).

Трудности мотивирования себя на работу в дистанционном формате отметили как более успешные (43%), так и менее успешные учащиеся (61%), при этом среди более успешных учеников оказалось больше тех, кто у себя такие трудности не отметил.

Оценивая уровень своей учебной мотивации в условиях дистанционного обучения, 87% более успешных учеников выбрали максимальный и высокий баллы («5» и «4»), среди менее успешных учащихся таких оказалось 50%. Таким образом, более успешные в дистанционном обучении учащиеся считают себя более мотивированными по сравнению с менее успешными ($\phi^*=2,64$, $p \leq 0,01$). Вместе с тем, в обеих выборках испытуемых оказались учащиеся, отметившие, что их учебная мотивация в условиях дистанционного обучения снизилась.

Трудности организации учебной работы в условиях дистанционного обучения значимо чаще отмечали у себя обучающиеся, менее успешные в дистанционном обучении (61% против 26% среди более успешных, $\phi^*=2,29$, $p \leq 0,05$). В то же время, испытуемые обеих групп отмечали у себя, в первую очередь, трудности на этапе планирования собственной деятельности, что соотносится с результатами по шкале «планирование» методики В.И. Моросановой. Анализируя трудности организации учебной работы в период дистанционного обучения, обучающиеся обеих групп отмечали, что «не было возможности обратиться к учителю в момент выполнения задания», «нужен контроль со стороны педагога». Аналогичные трудности саморегуляции поведения были выявлены у них по шкалам «самостоятельность» и «моделирование» методики Моросановой. Обучающиеся, менее успешные в дистанционном обучении, также отмечали, что формат дистанционного обучения, а именно возможность выполнения заданий в любое время и отсутствие контроля со стороны педагога, приводит к откладыванию его выполнения. Таким образом, подростки осознают, что контроль со стороны педагога является значимым условием успешности их учебной деятельности, но при этом они испытывают трудности приведения собственной программы поведения в соответствие с изменившимися условиями деятельности, в которых такой контроль со стороны педагога ослаблен. Результаты опроса показали, что более успешные обучающиеся лучше понимают характер своих затруднений в организа-

ции учебной работы на дистанте по сравнению с менее успешными.

Эффективность своего обучения в рамках дистанционной формы 86% более успешных учащихся оценили баллами «4» и «5» (по пятибалльной шкале), среди менее успешных таких учащихся оказалось 50%. Вывод о различиях по данному показателю подтвержден статистически ($\phi^*=2,54$, $p \leq 0,01$) и согласуется с результатами исследования самооффективности: учащиеся, более успешные в дистанционном обучении, оценивают себя как более эффективных.

При ответе на вопрос «Какие личностные особенности помогали тебе быть успешным в дистанционном обучении?» более успешные учащиеся оказались более активны в описании таких личностных характеристик, что позволяет также сделать вывод о более высоком уровне рефлексии в отношении данных особенностей. Среди названных характеристик более успешные учащиеся значительно чаще указывали психологические характеристики, обеспечивающие успешную самоорганизацию как важнейшее условие эффективности обучения на дистанте, такие, как организованность, дисциплинированность.

В опросник был включен пункт, в котором учащимся предлагалось оценить свой тип учебных предпочтений по классификации М.А. Холодной («соперничающий – сотрудничающий», «зависимый-независимый»). Предполагалось, что характер таких предпочтений также будет отличаться в сравниваемых выборках испытуемых. В результате среди менее успешных в дистанционном обучении школьников оказалось больше тех, кто ориентирован на работу в группах, сотрудничество, межличностное взаимодействие. Можно предположить, что отсутствие таких условий в дистанционном обучении выступает одним из факторов, снижающих их успешность в учебной деятельности. В отношении второго типа учебных предпочтений («зависимый – независимый») существенных различий не выявлено, вместе с тем, можно говорить о небольшом превышении числа учащихся, предпочитающих выполнять структурированные задания с четко определенными формами контроля со стороны учителя, среди испытуемых, менее успешных в дистанционном обучении.

Еще в 1996 году авторским коллективом (Моисеева М.В., Лысенко О.Ю., Кретов К.П., Елагина О.Б.) была разработана концепция психолого-педагогической поддержки дистанционного обучения. Среди основных задач психолого-педагогической поддержки дистанционного

обучения были выделены задача изучения психических свойств и качеств личности, имеющих решающее значение для продуктивности процесса обучения и задача обеспечения индивидуально-дифференцированного подхода в обучении, основывающегося на индивидуально-психологических особенностях ученика [2].

Проведенное нами исследование было направлено на изучение роли осознанной саморегуляции поведения, мотивации учебной деятельности и самооффективности в успешности дистанционного обучения у старших подростков. Полученные данные позволяют утверждать, что в качестве значимых факторов успешности дистанционного обучения выступают осознанная регуляция собственного поведения (в тех аспектах, которые касаются способности к самостоятельному, автономному планированию учебной деятельности и программированию собственных действий), а также внешняя социальная мотивация учебной деятельности и самооффективность.

На основании полученных результатов может быть смоделирован «психологический портрет» успешного в дистанционном обучении ученика, в котором будут представлены данные

личностные характеристики, который, однако, не должен исчерпываться указанными выше особенностями психического развития и может быть расширен в рамках других исследований. Исследование также предоставило информацию о некоторых проблемах и трудностях, которые испытывают учащиеся в дистанционном обучении.

В ходе психолого-педагогического сопровождения дистанционного образовательного процесса должны учитываться те особые образовательные потребности, которые возникают у менее успешных учащихся в связи с его спецификой, в частности, потребность в развернутой обратной связи, предоставляемой педагогом, потребность в дополнительном мотивировании, усиленном контроле со стороны педагога, дополнительной коммуникации с одноклассниками.

Дистанционная образовательная среда должна максимально учитывать индивидуальные психологические характеристики учащихся, гибко реагировать на их потребности. Только при соблюдении этих условий дистанционное обучение станет истинным личностно-ориентированным обучением.

Список литературы:

1. Андреев, А.А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация / А.А. Андреев, В.И. Солдаткин. – М., 1999.
2. Айсмонтас, Б.Б. Личностные и мотивационные особенности студентов очного и дистанционного обучения (сравнительный анализ): Монография / Б.Б.Айсмонтас, М.А.Уддин. – М., 2014. – 222 с.
3. Балашова, Ю.В. Когнитивные и личностные особенности студентов очного и дистанционного обучения: Дисс. ... канд. психол. наук / Ю.В. Балашова; Моск. гос.гуманитар. ун-т им. М.А. Шолохова. – М., 2011.
4. Белинская, Е.П. Современные исследования виртуальной коммуникации: проблемы, гипотезы, результаты / Е.П. Белинская, А.Е. Жичкина // Образование и информационная культура. – М., 2000.
5. Бондарькова, А.М. Педагогическое управление профессиональным саморазвитием студентов технических вузов, обучающихся дистанционно: Дис. ...канд. пед.наук / А.М. Бондарькова; Российская международная академия туризма. – М., 2010.
6. Бухаркина М.Ю. Теория и практика дистанционного обучения / М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, Е.С. Полат. – М.: Академия, 2004.
7. Васильева, И.Н. Психологические аспекты применения информационных технологий / И.Н. Васильева, Е.М. Осипова, Н.Н. Петрова // Вопросы психологии. – 2002. – № 3.
8. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб., 2012.
9. Марчук, Н.Ю. Психолого-педагогические особенности дистанционного обучения / Н.Ю. Марчук // Педагогическое образование в России. – 2013. – №4. – С. 78-85.
10. Моросанова, В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В.И. Моросанова. – М.: Наука, 1998.
11. Моросанова, В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство / В.И. Моросанова. – М.: Когито-Центр, 2004.
12. Моросанова, В.И. Опросный метод для диагностики осознанного уровня саморегулирования деятельности. Сообщение I: О связи осознанного уровня саморегулирования с успешностью

- деятельности / В.И. Моросанова, Л.А. Соколова // Новые исследования в психологии. – 1989. – № 2. – С. 14-18.
13. Моросанова, В.И. Взаимосвязь мотивации и осознанной саморегуляции учения [Электронный ресурс] / В.И. Моросанова, И.Ю. Цыганов, А.В. Ванин, Е.В. Филиппова // Психологические исследования. – 2012. – № 5(24). – URL: <http://psystudy.ru>. 0421200116/0041.
 14. Мур, М.Г. Информационные и коммуникационные технологии в дистанционном образовании / М.Г. Мур, У. Макинтош, Л. Блэк [и др.]. – М.: Обучение-Сервис, 2006.
 15. Носов, Н. Виртуальная психология / Н. Носов. – М.: Аграф, 2000.
 16. Перспективы дистанционного обучения в России [Электронный ресурс]. – URL: www.memoid.ru/node/Perspektivy_distancionnogo_obucheniya_v_Rossii.
 17. Применение технологий виртуальной реальности для обучения и исследований [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ve-group.ru/use30.html>.
 18. Теория и практика дистанционного обучения: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева; под. ред. Е.С. Полат. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 416 с.
 19. Уддин, М.А. Психолого-педагогические особенности дистанционного обучения и личностные особенности студентов, обучающихся на основе дистанционных технологий / М.А. Уддин // Психологическая наука и образование. – 2012. – Том 17. – №5. – С. 38-49.
 20. Otto Peters Distance Education in Transition: New Trends and Challenges. Oldenburg, 2004. UNESCO. World Communication and Information Report 1999-2000. Paris, 1999.

E.A. Bogomolova, A.V. Kosareva
**PERSONAL CHARACTERISTICS OF SUCCESS IN DISTANCE LEARNING
FOR SENIOR ADOLESCENTS**

Abstract: The article presents the results of the study on the success of senior adolescents in distance learning. A number of research areas have emerged in the field of distance learning due to the active introduction of distance learning technologies into the educational process. They reveal the psychopedagogical features of distance learning, its capacity to individualize learning and develop educational motivation, effective self-organization and self-development of the learners. The article justifies the need of examining the features of personal behaviour self-regulation, academic motivation and self-efficacy of the learners as relevant to the success of distance learning. Empirical data were obtained with the help of Morosanova's questionnaire «Style of self-regulation of behavior – SSP-98», the methodology of diagnosis of the school motivation type by E. Lepeshova and General Self-Efficacy Scale (GSE) by Schwarzer R. & Jerusalem M. The article presents the results of the comparison of two sample groups – more successful and less successful ones in distance learning. The results suppose that senior adolescents, who are more successful in distance learning, demonstrate greater autonomy in planning and managing their own activities and in its programming. These teenagers are more flexible in self-regulation of behavior and characterize themselves as more effective in activities and focusing on the social motivation of educational activities. The data presented in the article from the questionnaires of learners give the idea of the difficulties experienced by adolescents in organizing their own training activities. These data also show what personal characteristics help adolescents to cope with the demands of distance learning.

Key words: distance learning; individualization of education, success; personality characteristics; self-regulation of behavior; types of academic motivation; self-efficacy.

References:

1. Andreyev A.A., Soldatkin V.I. Distantionnoye obucheniye: sushchnost, tekhnologiya, organizatsiya. M., 1999.
2. Aismontas B.B., Uddin M.A. Lichnostnye i motivatsionnye osobennosti studentov ochnogo i distantionnogo obucheniya (sравnitelny analiz) / B.B.Aismontas, M.A.Uddin: Monografiya. – M., 2014. – 222 p.
3. Balashova Yu.V. Kognitivnye i lichnostnye osobennosti studentov ochnogo i distantionnogo obucheniya: Diss. ... kand. psikholog. nauk / Mosk. gos.gumanitar. un-t im. M.A. Sholokhova. M., 2011.

4. Belinskaya E.P., Zhichkina A.E. Sovremennye issledovaniya virtualnoi kommunikatsii: problemy, gipotezy, rezultaty // Obrazovaniye i informatsionnaya kultura. M., 2000.
5. Bondarkova A.M. Pedagogicheskoye upravleniye professionalnym samorazvitiyem studentov tekhnicheskikh vuzov, obuchayushchikhsya distantsionno: Dis. ...kand. ped.nauk / Rossiyskaya mezhdunarodnaya akademiya turizma. M., 2010.
6. Bukharkina M.Yu. Teoriya i praktika distantsionnogo obucheniya / M.Yu. Bukharkina, M.V. Moiseeva, Ye.S. Polat. M.: Akademiya, 2004.
7. Vasilyeva I.N., Osipova E.M., Petrova N.N. Psikhologicheskiye aspekty primeneniya informatsionnykh tekhnology // Voprosy psikhologii. 2002. № 3.
8. Maslou A. Motivatsiya i lichnost. SPb., 2012.
9. Marchuk N.Yu. Psikhologo-pedagogicheskiye osobennosti distantsionnogo obucheniya // Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii. 2013. №4. – P.78-85.
10. Morosanova V.I. Individualny stil samoregulyatsii: fenomen, struktura i funktsii v proizvolnoi aktivnosti cheloveka. M.: Nauka, 1998.
11. Morosanova V.I. Oprosnik «Stil samoregulyatsii povedeniya» (SSPM): rukovodstvo. M.: Kogito-Tsentr, 2004.
12. Morosanova V.I., Sokolova L.A. Oprosnyy metod dlya diagnostiki osoznannogo urovnya samoregulirovaniya deyatel'nosti. Soobshcheniye I: O svyazi osoznannogo urovnya samoregulirovaniya s uspekhnostyu deyatel'nosti // Novye issledovaniya v psikhologii. 1989. № 2. P. 14-18.
12. Morosanova V.I., Tsyganov I.Yu., Vanin A.V., Filippova E.V. Vzaimosvyaz motivatsii i osoznannoi samoregulyatsii ucheniya. Psikhologicheskiye issledovaniya, 2012, 5(24), 5. <http://psystudy.ru.0421200116/0041>).
13. Mur M.G. Informatsionnye i kommunikatsionnye tekhnologii v distantsionnom obrazovanii / M.G. Mur, U. Makintosh, L. Blek and oth. M.: Obucheniye-Servis, 2006.
14. Nosov N. Virtualnaya psikhologiya. M.: Agraf, 2000.
15. Perspektivy distantsionnogo obucheniya v Rossii. URL: www.memoid.ru/node/Perspektivy_distantsionnogo_obucheniya_v_Rossii.
16. Primneniye tekhnology virtualnoi realnosti dlya obucheniya i issledovaniy. URL: <http://www.ve-group.ru/use30.html>.
17. Teoriya i praktika distantsionnogo obucheniya: uchebnoye posobiye dlya studentov vysshikh pedagogicheskikh uchebnykh zavedeniy / E.S. Polat, M.Yu. Bukharkina, M.V. Moiseeva. Under ed. E.S. Polat. M.: Izdatelsky tsentr «Akademiya», 2004. 416 p.
18. Uddin M.A. Psikhologo-pedagogicheskiye osobennosti distantsionnogo obucheniya i lichnostnye osobennosti studentov, obuchayushchikhsya na osnove distantsionnykh tekhnology // Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye. 2012. Volume 17. №5. P. 38-49.
19. Otto Peters Distance Education in Transition: New Trends and Challenges. Oldenburg, 2004. UNESCO. World Communication and Information Report 1999-2000. Paris, 1999.

Статья поступила в редакцию 01.10.2021

А.С. Илюхина, О.А. Кудинова, М.В. Димитриев
**ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СОЗДАНИЯ ИНТЕРАКТИВНОЙ СРЕДЫ
ДЛЯ ВОСПИТАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ И ЗАТРУДНЕНИЙ**

Аннотация: В статье авторы анализируют значение организации среды психолого-педагогической поддержки молодых педагогов в рамках вузовской подготовки как одного из средств развития профессиональных компетенций. Её основными задачами являются повышение профессионализма и адаптация к условиям реальной педагогической деятельности. Адаптация молодых педагогов к работе в образовательных учреждениях имеет принципиальное значение для их удержания в профессии. Авторами выдвигается идея о том, что профессиональные дефициты и затруднения практикующих учителей могут служить функциональным критерием для построения среды профессионального воспитания и развития личности педагога. С целью проектирования подобной среды проведено исследование дефицитов и затруднений педагогов с применением самостоятельно разработанного опросника. В статье даётся краткое описание данных, полученных по результатам, опроса, а также производится сравнение с другими исследованиями, описанными в научных источниках. По мнению авторов, результаты данного исследования могут служить действенным инструментом для определения смыслового содержания среды профессионального развития будущих педагогов при её проектировании. В статье проводится теоретическое обоснование необходимости создания среды профессионального воспитания и развития личности педагога с применением различных методов. Отмечается важность эффективной адаптации молодых специалистов, так как способность к успешной адаптации является важным условием не только самоактуализации профессионала, но и эффективного, соответствующего требованиям педагога необходимого современному обществу.

Ключевые слова: адаптация; молодые специалисты; интерактивная среда; профессиональное сопровождение; профессиональное воспитание; компетенции; профессиональные дефициты и затруднения.

Процесс адаптации к профессиональной деятельности, понимаемый, в широком смысле слова, фактически начинается с момента принятия субъектом взвешенного решения о выборе профессии. Именно тогда, когда поставлена цель овладения профессиональными навыками, следует говорить о начале профессионального пути, суть которого – внутреннее изменение личности в связи со спецификой профессиональной деятельности, т.е. адаптацией к ней. Знакомство в образовательном учреждении с особенностями профессии, освоение знаний и умений, необходимых для решения профессиональных задач, оказывают непосредственное влияние на психику индивида, обуславливая как развитие личностных качеств, требуемых для реализации будущей профессиональной деятельности, так и, что наиболее важно, профессиональной самоидентификации.

Понимание адаптации к профессии как процесса активного приспособления индивида к условиям профессиональной деятельности и как одного из этапов профессионального становления, активно разворачивающегося уже на студенческой скамье, подразумевает создание условий, способствующих органическому

вхождению педагогов в профессию в период вузовской подготовки [16, с. 52]. Совокупность данных условий, созданных с целью поддержки и сопровождения обучающихся на пути их профессионального становления, представляет собой среду профессионального воспитания и личностного развития, в которой происходит формирование и совершенствование педагогических компетенций.

Настоящее время характеризуется динамическим усложнением образовательных целей и задач. Происходит усложнение учебных дисциплин, углубление учебных программ, усиление акцента на метапредметных навыках. В месте с тем, необходимо отметить и «усложнение» контингента обучающихся. Мы видим увеличение категорий школьников, нуждающихся в особых образовательных условиях: одаренные и высокомотивированные, дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и дети-инвалиды, школьники с трудностями в обучении и обучающиеся из социально неблагополучных семей. Эти и многие другие категории учеников нуждаются в эффективном сопровождении педагога. Такие условия указывают на то, что школьным учителям необходимо овладение

не только глубокими знаниями в своей предметной области и традиционными методиками преподавания, но и формирование и совершенствование таких качеств, как гибкость, мобильность и адаптивность. Наличие данных качеств, на наш взгляд, позволит педагогу эффективно включаться в инновационные процессы, оперативно осваивать новые научные знания и педагогические технологии.

Механизмы классической профессиональной поддержки, когда опыт профессионалов передается в виде готового и оформленного решения задачи, когда наставник заранее знает, по какому пути должен двигаться его ученик, показывают низкую эффективность в реалиях профессиональной деятельности, где нет шаблонных условий и однозначных решений. Для достижения целей, которые ставит перед педагогами современная система образования, необходимо создание принципиально новой системы профессионального психолого-педагогического сопровождения студентов, сочетающей классические принципы преемственности с новыми подходами к погружению в профессию. В ней изначально должна быть заложена возможность динамичного изменения в связи с изменяющимися условиями как внешними, так и внутренними.

Современная среда профессионально-педагогической поддержки для достижения ожидаемой эффективности должна основываться на принципах синергетики и представлять из себя такую систему, которая характеризуется проницательностью к воздействию, обмена информацией со внешней средой. Особое значение в таких системах играет способность «порождать в процессе развития новые уровни», каждый из которых «оказывает обратное воздействие на ранее сложившиеся, перестраивает их, в результате чего система обретает новую целостность» [10, с. 5-17].

Интерактивность в образовательных системах характеризуется «диалогичностью процесса обучения, продуктивным взаимодействием, сотрудничеством преподавателя и студентов» [14, с. 704]. В условиях интерактивности создается реальная возможность взаимовлияния, установления взаимоотношений, взаимопонимания, одновременно возможно моделирование ситуаций, погружение в задачу, совместное нахождение вариантов её решения [14, с. 704-707]. При этом использование цифровых технологий в конструировании среды профессионального развития позволяет образовательным системам выйти на новый уровень: т.е. перейти от обмена информацией и поиска

решений, поставленных задач, к накоплению и хранению наработанного материала с целью внесения изменений в как в саму среду, так и в индивидуальные траектории развития погруженных в неё субъектов. Таким образом цифровая интерактивная среда воспитания личности педагога является системой, максимально соответствующей характеристикам, определенным для саморазвивающихся систем, и имеет широкие возможности для решения проблем профессиональной и психологической адаптации студентов к будущей педагогической деятельности.

Проектирование интерактивной среды – это многоуровневый процесс. И первый этап этого процесса – определение критериев, характеризующих внутреннее содержание проектируемого объекта, т.е. критериев оценки задач и проблем педагогической деятельности с точки зрения их значимости в работе будущих педагогов.

Выбор таких критериев напрямую зависит от приоритетов, формулируемых как самим образовательным учреждением, так и социальными группами, заинтересованными в разработке подобной среды. Подобными критериями могут выступать: актуальность тех или иных педагогических вопросов для образования в целом, запрос со стороны общества и системы образования, ограничения образовательной программы вуза, нехватка или неполнота компетенций, констатируемая самими студентами или выявленная в ходе диагностических процедур и т.д.

Каждый отдельно или взятые вместе, эти критерии могут стать основой для проектирования среды профессионального воспитания личности педагога. Все они имеют свои сильные и слабые стороны, в виде ограничений по области анализируемых вопросов педагогической деятельности. В этом смысле нам бы хотелось особенно выделить критерий профессиональной дефицитарности и затруднений учителей в педагогической деятельности как критерий, позволяющий проектировать среду, основанную на диагностике проблемных зон реальной педагогической работы, получивших объективную оценку со стороны самих педагогов.

Дефициты и затруднения в индивидуальной педагогической деятельности существуют не сами по себе: они имеют четко прослеживаемую взаимосвязь как с объективными требованиями, выдвигаемыми к педагогической практике со стороны системы образования, так и с индивидуальными психологическими аспектами профессиональной деятельности, т.е. яв-

ляются категориями, в которых отражено влияние как внешних (требования системы образования, социальный запрос), так и внутренних (мотивация, личностные черты) факторов.

С целью конструирования среды профессионального воспитания и личностного развития педагогов для КГУ им. К.Э. Циолковского нами был разработан опросник, направленный на диагностику профессиональных дефицитов и затруднений педагогов. За основу был взят «Профессиональный стандарт», который позволил выделить 5 категорий педагогических дефицитов: дефициты общепедагогической компетенции, дефициты оценочно-рефлексивной компетенции, дефициты психолого-педагогической компетенции, дефициты методической компетенции и коммуникативной компетенции. Опрос проводился на выборке 110 педагогов различной квалификации и возраста.

Среди наиболее выраженных дефицитов общепедагогической компетенции на первое место респондентами была поставлена организация работы со слабо мотивированными учащимися, формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся.

Мотивация играет центральную роль в формировании структуры образовательной деятельности: это ключевой механизм воздействия на готовность и заинтересованность ребенка в обучении [7, с. 64-70]. Умение работать с мотивами является принципиально значимой компетенцией педагогов, но, как мы видим, именно вопросы формирования адекватной мотивации вызывают наибольшие сложности. Педагоги имеют общее представление о том, какие мотивы руководят деятельностью обучаемого, знакомы с теориями мотивации, однако на практике вплетение теоретических знаний в канву практической части урочной деятельности остается нередко неразрешимой задачей.

Вопрос практического формирования мотивации к учебной деятельности – требует наличия у педагога определенного готового инструментария воздействия на обучающегося, «коллекции проверенных методов», которые творческое мышление педагога может трансформировать в связи с поставленными задачами. Именно наличие и вариативность подобных способов воздействия отличает высокопрофессиональных педагогов от тех, которые только начинают свой педагогический путь.

Среди дефицитов, связанных с общепедагогической компетенцией, респонденты также выделяли сложности в составлении рабочих

программ учебных предметов, курсов, модулей. Причины этих затруднений могут быть достаточно разнообразны: недостаток знаний о требованиях оформления и структуры данных видов учебной деятельности, сложности в определении содержания, отсутствие творческого мышления и т.д. Однако, с уверенностью можно сказать, что все проблемные зоны могут быть пройдены, если в рамках вузовской программы при создании среды профессиональной поддержки обучающимся будут предложены модули, требующие самостоятельной и совместной работы. Методами воздействия интерактивной среды здесь могут стать и тренинги создания такого рода объектов и самостоятельная работа с последующей презентацией результатов, получающая разностороннюю обратную связь.

В качестве актуальных затруднений, связанных с оценочно-рефлексивной компетенцией, респонденты выделили прогнозирование, оценку и коррекцию результатов профессиональной деятельности. Это фундаментальные психологические аспекты деятельности, которые в большей степени связаны не с профессиональными знаниями и навыками, а с психологическими возможностями самого индивида, т.е. возможностями его самооценки и самоорганизации.

Качественная характеристика прогнозирования результатов собственной деятельности отражает психическую зрелость личности: именно они позволяют правильно организовать любой вид деятельности, где каждый её этап-задача логически соотносится с поставленной целью-прогнозом. Деятельность без руководящей функции прогноза-цели становится дезорганизованной, теряет свою структуру, а следовательно, и эффективность.

Оценка и коррекция играют определяющую роль в адаптации деятельности к актуальным условиям и требованиям внешней среды, они вносят значимый вклад в общую картину продуктивности любой деятельности, в том числе и профессиональной.

Функциям программирования, оценки и контроля невозможно научиться, в том понимании, которое мы вкладываем в это понятие в рамках вузовской программы, но их можно сформировать, как любую иную психическую функцию. Формирование этих функций столь необходимых современному педагогу призвана взять на себя интерактивная среда воспитания и формирования личности. Располагая такими средствами как работа с психологами, формирование навыка рефлексии, иммерсивными

case-study и тьюторской поддержкой при самостоятельной работе над проектами данная среда обладает всеми возможностями развития выше-названных качеств.

Выявленные дефициты в области психолого-педагогической компетенции в определенной области пересекаются с дефицитами оценочно-рефлексивной компетенции, так как в общем плане касаются вопросов организации профессиональной деятельности. И если в оценочно-рефлексивной компетенции это были прогнозирование, оценка и коррекция результатов профессиональной деятельности, то в психолого-педагогической компетенции это владение приемами организации личного труда. Овладение навыками успешной и плодотворной деятельности возможно только в процессе её реализации, т.е. когда субъект этой деятельности находится в постоянном цикле «прогнозирование – исполнение – оценка – коррекция». Именно так оттачивается профессионализм: приобретаются знания о трудностях на пути решения профессиональных задач, навыки выхода из сложных ситуаций и их прогнозирования с целью избегания. Рассматривая дефициты в области психолого-педагогической компетенции как основу среды воспитания и развития, следует выделить особый пласт заданий и средств, направленных на формирование структуры профессиональной деятельности, на развитие навыков её управления. Такими средствами овладения собственной деятельностью могут рассматриваться тренинги тим-менеджмента и групповая работа, требующая четкого распределения ролей и сжатые сроки выполнения.

В области дефицитов методической компетенции на первом месте респонденты поставили вовлечение в урочную деятельность обучающихся с различной учебной мотивацией и учебными достижениями. Данная категория обладает прямой взаимосвязью с дефицитами, выявленными нами в общепедагогической компетенции: организацией работы со слабо мотивированными учащимися и формирование мотивации к обучению. Обе категории имеют общие корни в проблеме формирования мотивации к обучению, однако затрагивают разные аспекты профессиональной деятельности педагога. В то время как общепедагогическая компетенция связана с личностной характеристикой преподавателя, с его готовностью и способностью «принимать логичные и эффективные решения при осуществлении профессиональной деятельности» [9, с. 194-195], т.е. личностной направленностью на решение данной категории

проблем, то методическая представляется как «...Совокупность методических знаний, операционно-методических и психолого-педагогических умений, формируемых в процессе профессиональной подготовки учителя, а также технологической готовности профессионально использовать в учебном процессе современные информационные и коммуникационные обучающие технологии, методики и приемы, адаптируя их к различным педагогическим ситуациям» [11, с. 5-17].

Согласованность результатов в областях общепрофессиональной и методической компетенции говорит о том, что проблема не только во внутренней неготовности педагога решать проблему мотивации, но и отсутствии у него навыков использования методик и технологий её формирования. Эти два аспекта профессиональной деятельности взаимообуславливают друг друга: отсутствие методических знаний и навыков, т.е. конкретных инструментов воздействия на обучающихся, порождает внутренний конфликт и неготовность к активным действиям по решению проблемы, что в свою очередь ведет и к отсутствию мотивации к формированию методического инструментария, разочарованию в собственных возможностях. Здесь могут помочь и практики создания собственных инструментов мотивации обучаемых, и коучинг в вопросах самопознания, и развитие творческого подхода к имеющимся ресурсам.

К наиболее выраженным дефицитам в области коммуникативной компетенции респонденты отнесли организацию совместной деятельности родителей и обучающихся, взаимодействие с родителями обучающихся, разрешение конфликтных ситуаций. Полученные данные в значительной степени согласуются с результатами исследования 2019 года, где были опрошены 156 студентов Владимирского государственного университета, обучающихся по направлению «Педагогическое образование» и которое было направлено на выявление причин отказа молодых специалистов от работы в учебном заведении. Проблемы в общении с родителями (давление на учителей со стороны родителей) (44%), девиантное поведение детей (49%) были названы среди наиболее актуальных причин ухода из профессии [5, с. 16].

Хотелось бы подчеркнуть, что в исследовании 2019 года респонденты выделяли как причину ухода из профессии именно группу проблем, связанных с коммуникативной компетенцией, что позволяет судить о её принципиальной значимости для адаптации молодых специалистов к профессии. Формированию

данной компетенции в рамках среды профессиональной поддержки могут способствовать такие инструменты как тренинги, марафоны управления конфликтными ситуациями и профильные информационные каналы обмена опытом и т.д.

Таким образом, интерактивная среда сопровождения молодых педагогов на базе вузовской подготовки может стать современным эффективным способом формирования професси-

ональной идентичности, повышения мотивации и развития профессионально-личностных качеств. Для её правильного и содержательного проектирования необходимо выбирать критерии, адекватные проблематике педагогической профессии, только в этом случае результатом её внедрения станут действенная поддержка молодых педагогов и помощь в их закреплении на рабочем месте.

Список литературы:

1. Kain, J.F., & Singleton, K. Equality of educational opportunity revisited. New England Economic Review. 1996. May/June. P.87-111.
2. Feiman-Nemser, S. (2003), What new teachers need to learn. Educational Leadership, 60(8), 25-29. Хаммонд, 2005.
3. PRŮCHA, J.: Moderní pedagogika. Praha: Portál, 2009. 488 p.
4. Береговая, Е.Б. Профессиональное развитие и дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: современные аспекты взаимодействия / Е.Б. Береговая, Н.В. Лебедева // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 2(127). – С. 85-89.
5. Кожухов, К.Ю. Педагогическая модель применения дистанционных технологий в процессе формирования методической компетентности будущего учителя (на материале дисциплины «Теория и методика обучения иностранным языкам») [Текст]: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. / К.Ю. Кожухов. – Курск, 2008. – 24 с.
6. Козлова, Н.В. Компетентностный подход в высшем образовании как стратегическая проблема [Текст] / Н.В. Козлова, Н.И. Головатенко // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – №301. – С. 174-177.
7. Конюхов, Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы / Н.И. Конюхов. – М., 1992. – 132 с.
8. Насретдинова, М.М. Проблема трудоустройства студентов и выпускников вузов / М.М. Насретдинова // Социологические науки. – 2013. – №7. – С. 9-16.
9. Рапакова, Т.Б. Профессиональные компетенции педагога / Т.Б. Рапакова // Научные исследования: от теории к практике: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 06 ноября 2015 г.). В 2 т. Т. 1 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – № 4 (5). – 292 с.
10. Степин, В.С. Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность / В.С. Степин // Вопросы философии. – 2003. – № 8. – С. 5-17.
11. Таманова, Ю.Д. Почему молодые педагоги не идут работать в школы / Ю.Д. Таманова, А.А. Андреева // Студенческий форум. – 2019. – № 23-1(74). – С. 16-18. – Электрон. версия. печ. публ. – <https://nauchforum.ru/journal/stud/74>.
12. Филимонова, Е.А. Проблема адаптации студентов к будущей профессии в рамках реализации образовательных программ / Е. А. Филимонова // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2017. – № 2(22). – С. 136-141.
13. Чередниченко, Г.А. Выпускники российских вузов на рынке труда (данные опроса Росстата) / Г.А. Чередниченко // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – Т. 8. – № 3(31). – С. 108-124. – DOI 10.19181/snsp.2020.8.3.7490.
14. Чикова, И.В. К проблеме создания интерактивной среды вуза / И.В. Чикова // Современные тенденции развития науки и образования: материалы международной (заочной) научно-практической конференции, Прага, 24 декабря 2016 года / Научно-издательский центр «Мир науки». – Прага: Научно-издательский центр «Мир науки» (ИП Вострецов Александр Ильич), 2016. – С. 704-707.
15. Чистякова, Н.А. Проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений / Н.А. Чистякова, А.В. Долматов // Научные исследования: от теории к практике: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 06 ноября 2015 г.). В 2 т. Т. 1 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – № 4 (5). – 292 с.

16. Шайкина, В.Н. Формирование готовности педагогов к мотивации учебной деятельности обучающихся на уроках математики / В.Н. Шайкина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 4(33). – С. 64-70.
17. Шевченко, Н.Н. Организация интерактивной среды вуза как императив современного профессионального образования / Н.Н. Шевченко, В.И. Шевченко // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 2(127). – С. 64-70.

A.S. Ilyukhina, O.A. Kudinova, M.V. Dimitriev

**THEORETICAL SUBSTANTIATION OF CREATION OF INTERACTIVE ENVIRONMENT FOR UPBRINGING AND FORMATION OF YOUNG TEACHER'S PERSONALITY
BASED ON PROFESSIONAL DEFICITS AND DIFFICULTIES.**

Abstract: In the article, the authors analyze the importance of organizing the environment of psychological and pedagogical support for young teachers within the framework of university training as one of the means of developing professional competencies. Its main tasks are to increase professionalism and adapt to the conditions of real pedagogical activity. The adaptation of young teachers to work at educational institutions is of fundamental importance for their retention in the profession. The authors put forward the idea that professional deficits and difficulties of practicing teachers can serve as a functional criterion for building an environment of professional education and personal development of a teacher. To design such an environment, a study of the deficits and difficulties of teachers was conducted using an independently developed questionnaire. The article provides a brief description of the data obtained from the survey results, as well as a comparison with other studies described in scientific sources. According to the authors, the results of this study can serve as an effective tool for determining the semantic content of the professional development environment of future teachers when designing it. The article provides a theoretical justification of the need for creating an environment of professional education and personal development of a teacher using various methods. The importance of effective adaptation of young specialists is noted, since the ability of successful adaptation is an important condition not only for the self-actualization of a professional, but also for an effective, appropriate teacher necessary for the modern society.

Key words: adaptation; young specialists; interactive environment; professional support; professional education; competencies; professional deficits and difficulties.

References:

1. Kain, J.F., & Singleton, K. (1996). Equality of educational opportunity revisited. *New England Economic Review*, May/June, 87-111.
2. Feiman-Nemser, S. (2003), What new teachers need to learn. *Educational Leadership*, 60(8), 25-29. Khammond, 2005
3. PRŮCHA, J.: *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 2009. 488 p.
4. Beregovaya, E.B. Professionalnoye razvitiye i dopolnitelnoye professionalnoye obrazovaniye spetsialistov sotsialnoi sfery: sovremennyye aspekty vzaimodeystviya / E.B. Beregovaya, N.V. Lebedeva // *Kazansky pedagogichesky zhurnal*. – 2018. – № 2(127). – P. 85-89.
5. Kozhukhov K.Yu., *Pedagogicheskaya model primeneniya distantsionnykh tekhnology v protsesse formirovaniya metodicheskoi kompetentnosti budushchego uchitelya (na materiale distsipliny «Teoriya i metodika obucheniya inostrannym yazykam»)* [Tekst]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. / K. Yu. Kozhukhov. - Kursk, 2008. - 24 p.
6. Kozlova N.V. Kompetentnostny podkhod v vysshem obrazovanii kak strategicheskaya problema [Tekst] / N.V. Kozlova, N.I. Golovatenko // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2007. – №301. – P. 174–177.
7. Konyukhov N.I. *Prikladnye aspekty sovremennoi psikhologii: terminy, zakony, kontseptsii, metody*. M.,1992.132 p.
8. Nasretdinova M.M. Problema trudoustroistva studentov i vypusknikov vuzov // *Sotsiologicheskiye nauki*. – 2013. – №7. – P. 9-16.

9. Rapakova T.B. Professionalnye kompetentsii pedagoga. Nauchnye issledovaniya: ot teorii k praktike: materialy V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Cheboksary, 06 Nov. 2015. In 2V. V. 1 / ed.col.: O.N. Shirokov [and oth.]. – Cheboksary: TSNS «Interaktiv plus», 2015 – № 4 (5). – 292 p.
10. Stepin, V.S. Samorazvivayushchiyesya sistemy i postneklassicheskaya ratsionalnost / V.S. Stepin // Voprosy filosofii. – 2003. – № 8. – P. 5-17.
11. Tamanova Yu.D., Andreyeva A.A. Studenchesky forum: nauchny zhurnal. – № 23(74). Part 1. M., Izd. «MTSNO», 2019. – 92 p. – Elektron. versiya. pech. publ. – <https://nauchforum.ru/journal/stud/74>.
12. Filimonova, E.A. Problema adaptatsii studentov k budushchei professii v ramkakh realizatsii obrazovatelnykh programm / E.A. Filimonova // Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnology. – 2017. – № 2(22). – P. 136-141.
13. Cherednichenko, G.A. Vypuskniki rossiyskikh vuzov na rynke truda (dannye oprosa Rosstata) / G.A. Cherednichenko // Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika. – 2020. – V. 8. – № 3(31). – P. 108-124. – DOI 10.19181/snsp.2020.8.3.7490.
14. Chikova, I.V. K probleme sozdaniya interaktivnoi sredy vuza / I.V. Chikova // Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya: materialy mezhdunarodnoi (zaочноi) nauchno-prakticheskoi konferentsii, Prague, 24 Dec 2016 / Nauchno-izdatelsky tsentr «Mir nauki». – Prague: Nauchno-izdatelsky tsentr «Mir nauki» (IP Vostretsov Aleksandr Ilyich), 2016. – P. 704-707.
15. Chistyakova N.A., Dolmatov A.V. Problemy trudoustroistva vypusknikov vysshikh uchebnykh zavedeny. Nauchnye issledovaniya: ot teorii k praktike: materialy V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Cheboksary, 06 Nov. 2015). In 2 V. V. 1 / ed.col.: O.N. Shirokov [and oth.]. – Cheboksary: TSNS «Interaktiv plus», 2015 – № 4 (5). – 292 p.
16. Shaikina, V.N. Formirovaniye gotovnosti pedagogov k motivatsii uchebnoi deyatel'nosti obuchayushchikhsya na urokakh matematiki / V.N. Shaikina // Nauchnoye obespecheniye sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov. – 2017. – № 4(33). – P. 64-70.
17. Shevchenko, N.N. Organizatsiya interaktivnoi sredy vuza kak imperativ sovremennogo professional'nogo obrazovaniya / N.N. Shevchenko, V.I. Shevchenko // Kazansky pedagogichesky zhurnal. – 2018. – № 2(127). – P. 64-70.

Статья поступила в редакцию 11.10.2021

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ

УДК 159.9

DOI: 10.54072/26586568_2021_4_4_28

Н.Н. Авраменко, А.А. Свиридов

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье представлены результаты исследования, целью которого выступило изучение условий формирования эмоционального выгорания медицинских работников. Мы предположили, что синдром эмоционального выгорания больше выражен у специалистов с высоким уровнем эмпатии; низкой предметной эргичностью, низким предметным темпом, а также высокой предметной эмоциональностью; с ценностными ориентациями, связанными с обеспеченностью и развлечениями. В исследовании приняли участие медицинские работники (врачи и медсестры) в возрасте от 26 до 56 лет, работающие в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Калужской области. В качестве диагностического инструментария использовались опросники. На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что некоторые формально-динамические свойства индивидуальности являются одним из условий формирования синдрома эмоционального выгорания медицинских работников.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания; стресс; ценностные ориентации; эмпатия; медицинские работники.

В настоящее время, в условиях распространения коронавирусной инфекции, медицинские работники испытывают огромные трудности. От их эмоциональной устойчивости зависит жизнь пациентов. Есть случаи, когда врачи и средний медицинский персонал бросают работу, так как не выдерживают в подобных условиях. Однако большинство медиков самоотверженно борются за жизнь своих пациентов.

Влияние профессии на стрессоустойчивость человека давно привлекает внимание зарубежных и отечественных психологов. Существует много профессий, в которых люди из-за большого количества контактов друг с другом начинают чувствовать внутренний эмоциональный дисбаланс. Проблема такого рода может возникнуть не только в профессиональной деятельности, но и в отношении с близкими, друзьями, во всех социальных сферах жизни.

В зарубежной литературе данный синдром известен как *burnout* (англ.) – «сгорание», «выгорание», «затухание горения». Первым, кто ввел понятие «выгорание», был американский психиатр Х.Дж. Фрейденберг. Сейчас это понятие принято использовать в отношении профессий, связанных с оказанием помощи людям, находящихся в трудных и опасных ситуациях.

«Синдром профессионального выгорания – это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты» [7, с. 8].

Многие отечественные и зарубежные исследователи занимались проблематикой синдрома эмоционального выгорания (СЭВ): К. Маслач, С. Джексон, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, Т.Ф. Форманюк, Барабанова М.В., Ронгинская Т.И., Ушаков И.Б., Сорокин О.Г., Юдчиц Ю.А. и др. [3; 4; 7; 10; 11; 12; 13; 14].

Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц отождествляют эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию. Они выделяют их основные составляющие: синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания. Длительный контакт с большим количеством людей приводит к профессиональной усталости, а при синдроме эмоционального выгорания человек страдает не только от физического или нервного истощения, но и от «хронических стрессов нервной системы» [1].

Модель выгорания К. Маслач и С. Джексона включает три группы симптомов (факторов): эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений [14]. Человек чувствует усталость, опустошенность, скуку, становится черствым и циничным к другим, недоволен собой и субъектами деятельности, снижается чувство компетентности. Исследователи выделяют достаточно много симптомов синдрома эмоционального выгорания, однако отмечают, что не все симптомы могут проявляться у конкретного человека.

По мнению В.В. Бойко, синдром эмоционального выгорания накапливается в процессе жизни человека. Он выделяет несколько факто-

ров, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности; интенсивное переживание негативных обстоятельств профессиональной деятельности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [5].

К. Маслач выделила другие факторы, от которых зависит развитие синдрома выгорания: индивидуальный предел, потолок возможностей нашего «эмоционального Я» противостоять истощению; самосохраняясь, противодействовать выгоранию; внутренний психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы, ожидания; негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и/или их негативные последствия.

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова, обобщили результаты многих эмпирических исследований в этой области и выделили три группы факторов риска синдрома выгорания: личностные, ситуативные и профессиональные требования [7, с. 54-55]. К личностным факторам они относят: переживание несправедливости, одиночество, социально-экономическую нестабильность, социальную и межличностную изоляцию; неконструктивные модели coping; высокую мотивацию власти, «трудоголизм», низкую самооценку; низкую эмпатию и социальный интеллект; низкую профессиональную мотивацию; эмоциональную неустойчивость, нереалистические ожидания.

Ситуативные требования – это социальное сравнение и оценки других; несправедливость; негативные взаимоотношения с коллегами; «трудные» клиенты; отсутствие корпоративной сплочённости, низкая организационная культура; конфликты; дефицит поддержки; перегрузка или недогрузка.

В качестве профессиональных факторов исследователи выделяют: эмоционально насыщенное деловое общение; адаптацию к новым людям; поиск новых решений; необходимость постоянного саморазвития; самоконтроль; высокую ответственность; бюрократизм; неинтересную работу и др.

Таким образом, процесс эмоционального выгорания тесно связан с условиями внешней среды, деятельностью специалиста и индивидуальными особенностями субъектов. Работа, которая недостаточно точно и грамотно организована, забирает много времени и сил. Однако и личностные факторы играют большое значение в развитии синдрома эмоционального выгорания. Ронгинская Т.И. отмечает, что развитие синдрома эмоционального выгорания

не зависит от возраста и пола специалистов [10].

Проведены исследования, в которых изучаются факторы профессионального труда медицинских работников, которые мешают их полноценной работе и приводят к различным симптомам синдрома эмоционального выгорания [1; 2; 6; 8; 9].

Работу медицинского персонала можно отнести к одному из трудных типов трудовой деятельности. Авхименко М.М. приводит следующие факторы риска труда медика: химические, эпидемиологические, эргономические, а также возможность стать жертвой насилия в условиях тяжелой криминальной ситуации или в горячих точках [2].

Врачи и медицинские сестры должны иметь чувство ответственности, обладать эмпатией, большим багажом выдержки, сдержанности, внимательности, быстротой действий. Их работа эмоционально насыщена, требует больших затрат сил и ресурсов, что может привести к эмоциональным срывам, стрессу.

К психологическим и эмоциональным стресс-факторам в деятельности медицинских работников можно отнести:

- большое число встреч с пациентами и их близкими, постоянный контакт с проблемами;
- высокие установки в профессиональной деятельности;
- гиперответственность за состояние других людей.

Отметим еще одно условие, которое способствует возникновению синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников – это психологически трудные люди. Ими могут стать тяжелобольные люди или родственники пациентов. Они у специалистов вызывают раздражение, возможно, ненависть, тем самым затрачивается их энергетический ресурс.

У врачей доминирует фаза «резистенции» синдрома эмоционального выгорания. Она выражается в негативном эмоциональном реагировании на пациентов, потери способности к коммуникации и межличностному общению, редукции профессиональной деятельности. Также вполне ярко выражена фаза «напряжения». Это проявляется из-за сильного перенапряжения в телесном, психологическом, умственном ключе.

Одной из наиболее подверженных опасностей формирования синдрома эмоционального выгорания является деятельность медицинских сестёр. На протяжении рабочего дня медицинские сестры общаются с большим количе-

ством пациентов, сталкиваются со стрессом, и из-за этого их эмоциональный ресурс быстро расходуется, они чувствуют эмоциональный дисбаланс. Но сильнее подвержены синдрому профессионального выгорания субъекты с завышенными требованиями к себе. У них стираются границы между профессиональной деятельностью и жизнью.

У медицинских сестер чаще возникает синдром «хронического» стресса. Это обуславливается:

- однотипностью деятельности;
- неприятием своего общественного места;
- ограничениями для профессионального развития.

Профессиональная деформация, или выгорание, способствует понижению уровня мотивации, проявляются такие качества, как бездеятельность и отрицание своих трудовых задач.

Особенно синдрому эмоционального выгорания подвержен медицинский персонал, который ведет уход за тяжело больными, например, с онкологическими заболеваниями. Специалисты постоянно находятся в стрессовых условиях. У них невыносимо трудная деятельность, которая влечет за собой потерю ресурсов.

К факторам, которые снижают вероятность синдрома эмоционального выгорания, можно отнести ожидание положительных результатов своей деятельности, восприятие среды как доброжелательной, чувство собственной значимости, адекватная оценка своих возможностей и др. [10].

Цель и задачи исследования. Методика

Целью нашего исследования выступило изучение условий формирования эмоционального выгорания медицинских работников. В соответствии с поставленной целью мы определили задачи исследования: ознакомиться с зарубежными и отечественными исследованиями эмоционального выгорания; выявить особенности синдрома эмоционального выгорания и условия его возникновения; изучить содержание деятельности медицинских работников, и условий, от которых зависит их эмоциональное состояние; провести исследование, направленное на изучение условий формирования эмоционального выгорания медицинских работников.

Мы предположили, что синдром эмоционального выгорания более выражен у специалистов с высоким уровнем эмпатии; низкой предметной эргичностью, низким предметным тем-

пом, а также высокой предметной эмоциональностью; с ценностными ориентациями, связанными с обеспеченностью и развлечениями.

В исследовании приняли участие 30 медицинских работников (врачи и медсестры) в возрасте от 26 до 56 лет, работающие в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Калужской области. Из них 19 женщин и 11 мужчин.

В качестве диагностического инструментария использовались следующие методики:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко).
2. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.
3. Опросник формально-динамических свойств индивидуальности В.М. Русалова (Методика ОФДСИ).
4. Методика «Диагностика уровня эмпатии» В.В. Бойко.

Для проверки гипотезы нашего исследования мы использовали корреляционный анализ (коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена). Для расчета использовался статистический пакет SPSS 13.0.

Методика *Диагностика эмоционального выгорания личности* (В.В. Бойко) позволяет выявить фазу эмоционального выгорания (напряжения, резистенции, истощения), а также отдельно степень выраженности тех или иных симптомов.

Фаза напряжения является начальной ступенью эмоционального выгорания, она запускает механизм для формирования самого синдрома эмоционального выгорания. Эту фазу можно назвать синдромом, который включает следующие симптомы: «переживания психотравмирующих обстоятельств» (негодование или отчаяние), «неудовлетворенности собой», «загнанности в клетку» (чувство беспомощности), «тревоги и депрессии».

Фаза резистенции. Профессионал пытается найти место своего психологического комфорта и снизить давление тех обстоятельств, которые на него действуют. Симптомы: «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», «эмоционально-нравственной дезориентации», «расширение сферы экономии эмоций» (синдром эмоционального выгорания проявляется не только в профессии, но и в общении с родными, близкими, друзьями), «редукции профессиональных обязанностей». Профессионал старается избежать работы, которая требует эмоциональных затрат.

Фаза истощения. У человека падает общий энергетический тонус и становится слабой

нервная система. Личность начинает полностью «выгорать». Симптомы: «эмоционального дефицита», «эмоциональной отстраненности», «личностной отстраненности», «психосоматических и психовегетативных» нарушений. Все трудные ситуации профессионал обдумывает, и от этих мыслей может случиться боль в суставах, чувство скованности и т.д.

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации» показывает нам ценности человека и делит их на два класса: терминальные и инструментальные.

Опросник *формально-динамических свойств индивидуальности* В.М. Русалова. (Методика ОФДСИ) состоит из 150 вопросов. Эти вопросы выясняют типичные способы поведения человека в жизни, как в обычном состоянии, так и в состоянии стресса. В.М. Русалов выделил четыре базальных свойства нервной системы: эргичность; пластичность; скорость; эмоциональность.

С помощью критерия *эргичности* выявляются интеллектуальные и физические темпераментные особенности человека. С помощью критерия *пластичности* измеряется лабильность психики. Такой критерий, как *скорость*, говорит о том, как быстро или медленно реагирует субъект на обстоятельства, происходящие

вокруг него. И последний критерий – *эмоциональность* показывает, как человек относится к делам, которые складываются против его желаний.

Методика В.В. Бойко «Диагностика уровня эмпатии» направлена на диагностику уровня эмпатии. Структуру методики составляют три канала, и такое свойство как идентификация.

Рациональный канал эмпатии показывает, куда направлены познавательные процессы личности (на близкое окружение, коллег, состояние здоровья, трудности).

Эмоциональный канал эмпатии помогает выявить, как человек ведет себя с близкими или коллегами, имеет ли респондент такое качество как сопереживание, сочувствие.

Интуитивный канал эмпатии говорит о способности человека составить примерный портрет другого человека, если у него нет никакой информации о нем.

Идентификация – такое свойство помогает определить чувства, которые испытывают другие люди, поставив себя на их место.

Результаты исследования и их обсуждение

С помощью методики Диагностики уровня эмпатии В.В. Бойко были получены данные, которые представлены на рис 1.

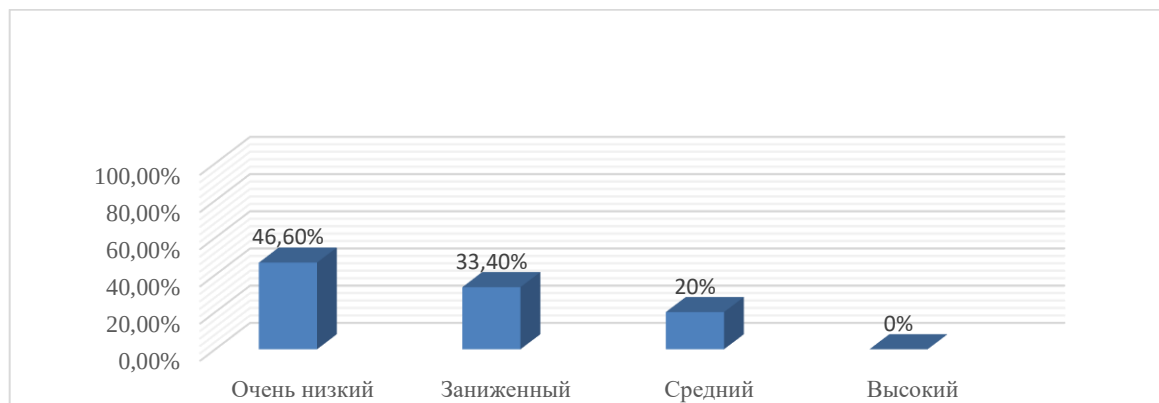


Рисунок 1 – Уровни эмпатии медицинских работников (n, %)

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что среди медицинского персонала нет сотрудников с высоким уровнем эмпатии.

У большинства испытуемых очень низкий уровень эмпатии. Это говорит о том, что эти медицинские работники не склонны брать во внимание эмоциональное состояние своих коллег и больных. Свои чувства они ставят на второй план, не раскрывают их и не дают понять, что происходит с ними в эмоциональном плане. Также низкий уровень эмпатии не дает им понять чувства и эмоции других лю-

дей, им трудно проводить беседы, обходы, вести диалог.

Заниженный уровень эмпатии выявлен у 33,4% испытуемых. Такие работники могут прислушиваться к своим чувствам и эмоциям, но не в полной мере, могут немного сопереживать своим коллегам или пациентам.

Только 20% медицинского персонала могут эффективно слушать, понимать, чувствовать и самое главное - слышать то, о чем им говорят. Такой уровень эмпатии говорит, что индивид может понять переживания другого, может

проявить сочувствие, но заикливаться на переживаниях и страданиях не станет.

С помощью методики «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»

были получены результаты, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сформированность фаз СЭВ у медицинских работников (n = 30)

фазы	не сформирована	в стадии формирования	сформировалась
напряжение	53,33%	23,33%	23,33%
резистенция	36,66%	46,66%	16,66%
истощение	60%	20%	20%

Таким образом, есть медицинские работники, у которых сформировались такие фазы развития стресса, как: «напряжения» (23,33%); «резистенции» (16,66%); «истощения» (20%). Они подвержены синдрому эмоционального выгорания. У них избыточное истощение эмоций, которое развивает защитные реакции и делает людей эмоционально недоступными. На этом фоне возникает чувство излишней усталости, которое не дает полноценно заниматься профессиональной деятельностью. Такие специалисты не могут сочувствовать, сопереживать, у них проявляются такие качества, как грубость, резкость, повышенная раздраженность. Субъекты полностью искореняют эмоции из своей профессиональной деятельности. Происходит деформация личности.

Фаза «напряжения» в стадии формирования у 23,33% медицинских работников. Этим людям необходимо грамотно расходовать свои энергетические ресурсы. Если медицинские работники будут продолжать работать в таком темпе, возможно формирование стресса, а в дальнейшем и потеря большого количества ресурсов.

Фаза «резистенции» в стадии формирования у 46,66% испытуемых. Она характеризуется толчком к эмоциональному и физическому истощению. Если специалисту не найти свой ресурс, свою точку психологического комфорта, то возможны такие исходы, как избыточное истощение эмоций; эмоциональная недоступность; излишняя усталость; синдром эмоционального выгорания.

Фаза «истощения» в стадии формирования у 20% медицинских работников. Это может привести к резкости, грубости, повышенной раздраженности, что будет мешать их профессиональной деятельности.

Для большинства медицинских работников характерна работа в своем привычном темпе. Профессиональная деятельность им доставляет удовольствие. Они не подвержены симптому эмоционального выгорания. Большинство испытуемых не истощены, полны сил и ресурсов, адаптивны, эмоционально не отстранены. Их энергетический тонус не падает.

С помощью методики М. Рокича «Ценностные ориентации» были получены данные, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Ценностные ориентации медицинских работников (n = 30)

Терминальные ценности	п, %	Инструментальные ценности	п, %
Здоровье	100	Образованность	63,3
Материально обеспеченная жизнь	60	Аккуратность	56,7
Счастливая семейная жизнь	56,7	Честность	50
Интересная работа	45,7	Жизнерадостность	43,3
Любовь	43,3	Независимость	40
Свобода	43,3	Самоконтроль	40
Продуктивная жизнь	43,3	Ответственность	40
Жизненная мудрость	33,3	Воспитанность	36,7
Уверенность в себе	33,3	Широта взглядов	30
Активная деятельность	30	Нетерпимость к недостаткам себя и других	26,7
Развитие	30	Твердая воля	26,7
Общественное признание	23,3	Смелость в отстаивании своего мнения	26,7
Красота природы и искусства	20	Терпимость	20
Творчество	13,3	Рационализм	20
Развлечения	6,7	Эффективность в делах	20
Счастье других	10	Высокие запросы	16,7
Познание	3,3	Чуткость	13,3
Наличие хороших и верных друзей	3,3	Исполнительность	13,3

На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы:

– большинство медицинских работников убеждены, что такие цели, как здоровье, материально обеспеченная жизнь, счастливая семейная жизнь, интересная работа, стоят того, чтобы к ним стремиться;

– для большинства сотрудников предпочтительными в любой ситуации являются такой образ действий или такие свойства личности, как образованность, аккуратность и честность.

Таким образом, для них наиболее характерны ценности личной жизни, ценности дела и этические ценности. Альтруистические ценности и ценности принятия других не являются актуальными для испытуемых.

С помощью опросника формально-динамических свойств индивидуальности В.М. Русалова. (ОФДСИ) были получены следующие данные, которые представлены на рис.2.

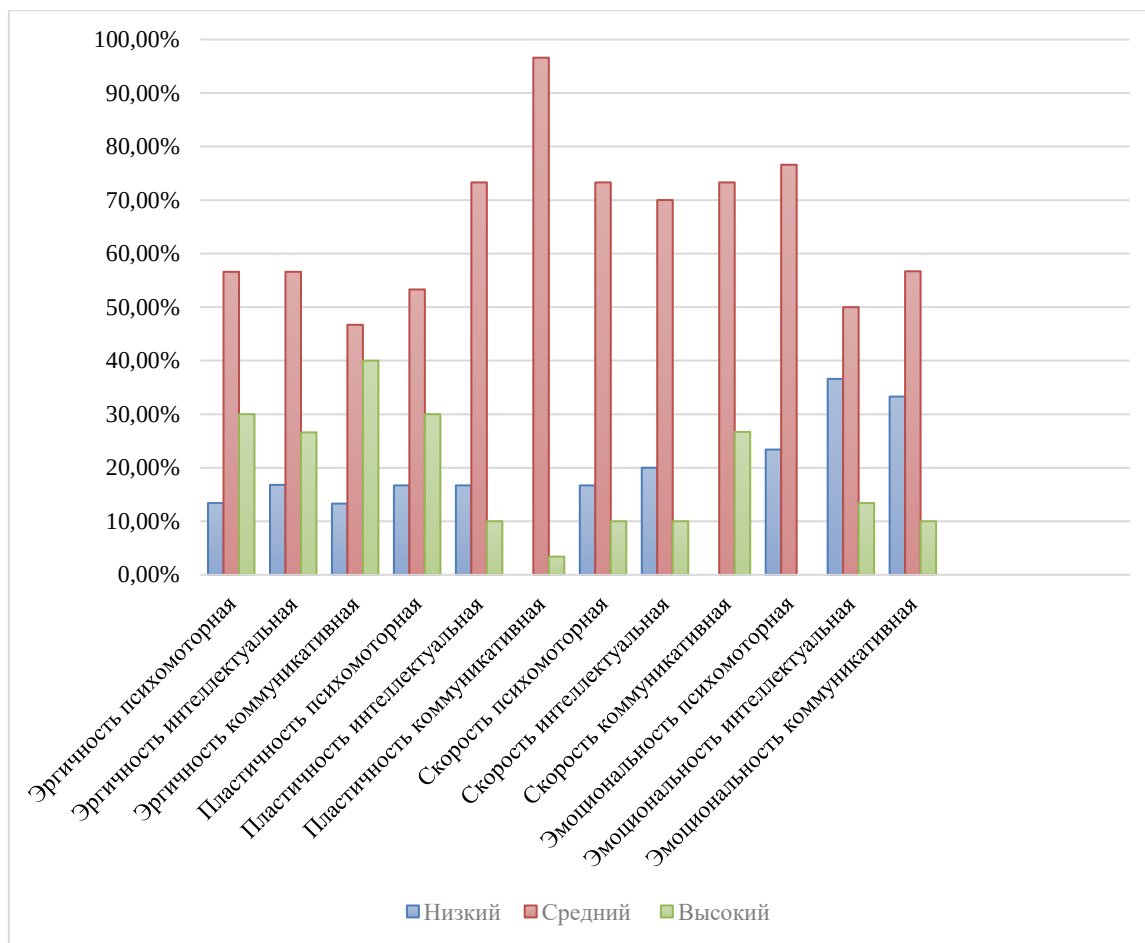


Рисунок 2 – Структура темперамента медицинских работников (n = 30)

На основании полученных результатов можно сделать выводы о структуре темперамента.

У медицинских работников преобладают средние и высокие значения психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эргичности. Следовательно, у них физические качества, а именно мышечный тонус, в нормальном и адекватном состоянии. Присутствует желание заниматься своей профессиональной деятельностью. Интеллектуальные способности находятся на среднем уровне. Они достаточно общительны, тянутся к людям, хорошо социализированы.

Для большинства медицинских работников характерен средний уровень психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной пластичности. Следовательно, типичными для них являются пластичность при смене одной деятельности на другую. Медицинские работники такого уровня имеют средний уровень лабильности мышления, стремятся выполнять профессиональные задачи и обязанности умственной деятельности. Они доступны и готовы к общению.

У медицинских работников преобладают средние значения психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной скорости. Следова-

тельно, у них хороший темп моторно-двигательных действий, средняя скорость познавательных процессов при решении умственных задач. Однако медицинские работники не разговорчивы, заторможены в общении, медленно адаптируются к диалогу.

Для большинства медицинских работников характерны низкий и средний уровни психомоторной, интеллектуальной и коммуникативной эмоциональности. Следовательно, они

ощущают себя спокойно, уверенно, «холодно-кровно» при выполнении профессиональных обязанностей. В случае невыполнения поставленных целей и задач сильно не переживают, стараются не подавать вида, что что-то не так. Достаточно чувствительны к своим собеседникам. Средний уровень уверенности в себе и своих профессиональных делах.

В ходе корреляционного анализа были установлены следующие взаимосвязи (табл. 3).

Таблица 3 – Корреляция показателей

Опросник формально-динамических свойств индивидуальности В.М. Русалова	Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)	
формально-динамические свойства индивидуальности	Фаза напряжения	Фаза резистенции
Эргичность интеллектуальная	-0,366*	-
Эргичность коммуникативная	-0,453*	-
Эргичность психомоторная	-	-0,453*
Пластичность психомоторная	-0,434*	-
Пластичность интеллектуальная	-0,498**	-
Скорость коммуникативная	-0,454*	-0,424*
Скорость психомоторная	-0,423*	-

Примечания: *- $P \leq 0,05$; ** - $P \leq 0,01$

Не получила статистического подтверждения гипотеза, согласно которой существует связь между СЭВ и уровнем эмпатии медицинских работников.

Психомоторная, интеллектуальная и коммуникативная эмоциональность не связаны с синдромом эмоционального выгорания.

Для медицинских работников с более высокими показателями сформированности фазы напряжения характерна более низкая эргичность интеллектуальная и коммуникативная.

Для сотрудников с более высокими показателями фазы резистенции характерна более низкая психомоторная эргичность.

Для медицинских работников с более высокими показателями сформированности фазы напряжения характерна более низкая пластичность психомоторная и интеллектуальная.

Для сотрудников со сформированной стадией напряжения также характерна более низкая скорость коммуникативная и психомоторная.

Для сотрудников с более высокими показателями фазы резистенции характерна более низкая коммуникативная скорость.

Таким образом, некоторые формально-динамические свойства индивидуальности являются условием формирования синдрома эмоционального выгорания медицинских работников.

Заклучение

В нашем исследовании были изучены условия формирования эмоционального выгорания медицинских работников. Гипотеза подтвердилась частично.

Большинство медицинских работников убеждены, что такие цели, как здоровье, материально обеспеченная жизнь, счастливая семейная жизнь, интересная работа стоят того, чтобы к ним стремиться. Они считают, что предпочтительными в любой ситуации является такой образ действий или такие свойства личности, как образованность, аккуратность и честность. Следовательно, для них наиболее характерны следующие ценности: личной жизни, дела и этические. Альтруистические ценности и ценности принятия других не являются актуальными.

Для медицинских работников не характерны ценностные ориентации, связанные с развлечениями, а материально обеспеченная жизнь является ценностью. Для них также в качестве ценностей выступает любовь, свобода, счастливая семейная жизнь, аккуратность, образованность, честность. Эти ценности дают сотрудникам ресурс преодолеть синдром эмоционального выгорания.

Не получила статистического подтверждения гипотеза, согласно которой синдром

эмоционального выгорания выражен у специалистов с высоким уровнем эмпатии.

Синдрому эмоционального выгорания больше подвержены медицинские работники, которые:

- имеют низкий уровень интеллектуальных способностей, не желают умственно трудиться, напрягаться, имеют маленький круг интересов;

- не социализированы, не общительны, с малочисленным кругом общения, не любят большое скопление людей, замкнуты;

- склонны к однообразной работе, боятся делать что-то новое, избегают те виды деятель-

ности, которые необходимо делать руками, шаблонны, медлительны;

- предпочитают шаблонный тип решения проблем, не желают решать трудно поставленные задачи;

- имеют низкий уровень развития психомоторики, низкую продуктивность при выполнении дел руками;

- не разговорчивы, заторможены в общении.

К избыточному истощению эмоций, чувству излишней усталости может привести отсутствие желания физически напрягаться, отстраненность от своей профессиональной деятельности, заторможенность в общении.

Список литературы:

1. Абрамова Г.С. Психология в медицине / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. – М.: Наука, 1998. – С. 231-244.
2. Авхименко, М.М. Некоторые факторы риска труда медика / М.М. Авхименко // Медицинская помощь. – 2003. – № 2. – С. 25-29.
3. Барабанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания / М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. Серия 14. «Психология». – 1995. – № 1. – С. 54-67.
4. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
5. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М.: Наука, 1996. – 154 с.
6. Винокур, В. Профессиональный стресс губит врача / В. Винокур, М. Розанова // Медицина Санкт-Петербурга. – 1997. – № 11. – С. 28.
7. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е издание. – СПб: Питер, 2008. – 338 с.
8. Воронина, Т.А. Роль медицинской сестры / Т.А. Воронина // Сестринское дело. – 2004. – №3. – С. 9-10.
9. Косарев, В.В. Профессиональная заболеваемость медицинских работников Самарской области / В.В. Косарев, Г.Ф. Васюкова // Гигиена и санитария. – 2004. – № 3. – С. 37-38.
10. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т.23, № 3. – С. 85-95.
11. Ушаков, И.Б. Адаптационный потенциал человека / И.Б. Ушаков, О.Г. Сорокин // Вестник Государственной Академии Медицинских Наук. – 2004. – №3. – С. 8-13.
12. Форманюк, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-63.
13. Юдчиц, Ю.А. К проблеме профессиональной деформации / Ю.А. Юдчиц // Журнал практического психолога. – 1998. – № 7. – С. 28-36.
14. Maslach C., Jackson S.E. Burnout in organizational settings. Beverly Hills, CA: Sage, 1984.

N.N. Avramenko, A.A. Sviridov

CONDITIONS FOR FORMATION OF MEDICAL WORKERS' EMOTIONAL BURNOUT

Abstract: The article presents the results of the research aimed at studying the conditions for the formation of medical workers' emotional burnout. We have assumed that the burnout syndrome is more pronounced among specialists with a high level of empathy; low subject ergicity, low subject pace, as well as high subject emotionality; with value orientations related to security and entertainment. The study involved medical workers (doctors and nurses) aged from 26 to 56, working at the State Budgetary Healthcare Institution of Kaluga region. Questionnaires were used as diagnostic tools. Based on the conducted research, it can be concluded that some formal-dynamic properties of the individuality are one of the conditions for the formation of the emotional burnout syndrome of medical workers.

Key words: burnout syndrome; stress; value orientations; empathy; medical workers.

References:

1. Abramova G.S., Yudchits Yu.A. *Psikhologiya v meditsine*. Moscow: Nauka, 1998, P. 231-244. (In Russ.)
2. Avkhimenko M.M. *Nekotorye faktory riska truda medika*. Medtstinskaya pomoshch. Moscow: Meditsina, 2003, № 2, P.25-29. (In Russ.)
3. Barabanova M.V. *Izucheniye psikhologicheskogo soderzhaniya sindroma vygoraniya*. Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. «Psikhologiya». 1995, № 1, P.54 -67. (In Russ.)
4. Boiko V.V. *Sindrom «emotsionalnogo vygoraniya2 v professionalnom obshchenii*. Saint-Petersburg: Peter, 1999. 105 p. (In Russ.)
5. Boiko V.V. *Energiya emotsy v obshchenii: vzglyad na sebya i drugikh*. Moscow: Nauka., 1996, 154 p. (In Russ.)
6. Vinokur V., Rozanova M. *Professionalny stress gubit vracha// Meditsina Sankt-Peterburga*. Saint-Petersburg, 1997, № 11, p.28. (In Russ.)
7. Vodopyanova N.E. Starchenkova E.S. *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika*. Saint-Petersbur: Piter, 2008. 338 p. (In Russ.);
8. Voronina T.A. *Rol meditsinskoi sestry // Sestrinskoye delo*, 2004, №3, P.9-10. (In Russ.)
9. Kosarev V.V., Vasyukova G.F. *Professionalnaya zabolevayemost meditsinskikh rabotnikov Samar-skoi oblasti // Gigiyena i sanitariya*. Moscow: Meditsina, 2004, № 3, P. 37-38. (In Russ.)
10. Ronginskaya T.I. *Sindrom vygoraniya v sotsialnykh professiyakh // Psikhologichesky zhurnal*. Moscow: Nauka, 2002, vol.23, № 3, P.85-95. (In Russ.)
11. Ushakov I.B., Sorokin O.G. *Adaptatsionny potentsial cheloveka // Vestnik Gosudarstvennoy Akademii Meditsinskikh Nauk*. Moscow: Meditsina, 2004, №3, P.8-13. (In Russ.)
12. Formanyuk T.V. *Sindrom emotsionalnogo sgoraniya kak pokazatel professionalnoi dezadaptatsii uchitelya // Voprosy psikhologii*. Moscow: Shkola-Press, 1994, № 6, P.57-63. (In Russ.)
13. Yudchits Yu.A. *K probleme professionalnoi deformatsii // Zhurnal prakticheskogo psikhologa*. 1998, № 7, P.28-36.
14. Maslach C., Jackson S.E. *Burnout in organizational settings*. Beverly Hills, CA: Sage, 1984.

Статья поступила в редакцию 04.10.2021

Ю.И. Кузнецова, Р.И. Хотеева

РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ТОРГОВОЙ СЕТИ

Аннотация: Статья посвящена эмпирическому поиску оптимальных организационно-психологических условий создания системы кадровой службы торговой сети. Розничная торговля почти во всех случаях характеризуется высоким уровнем ручного труда при реализации технологических процессов и основным функционалом кадровых служб в этой системе являются: подбор персонала, использование системы аутсорсинга, удержание персонала, снижение текучести кадров и мотивация трудовой деятельности.

В ходе теоретического анализа существующих подходов исследуемой проблемы создания системы кадровой службы торговой сети и используя различные методики выявлены основные проблемы кадровой работы в организации, определены ее управленческие ресурсы, дано описание организационных условий системы кадровой службы торговой сети. Предполагалось, что организационно-психологическими условиями эффективности работы кадровой службы сети розничных магазинов будут: показатели лояльности (эмоциональная приверженность); низкий уровень конфликтности персонала и их стрессоустойчивость. Анализ первичных результатов показал, что для конкретного типа лояльности есть наиболее значимые и менее значимые показатели, характеризующие эффективность работы сотрудников в исследуемой организации, что позволило в дальнейшем разработать проект по созданию системы кадровой службы торговой сети.

Ключевые слова: человеческий потенциал; управление персоналом; кадровая служба; лояльность персонала; показатели уровней лояльности в организации; стратегии поведения в конфликтных ситуациях; нервно-психическая устойчивость; сервис.

Актуальность исследования. В современных условиях человеческий потенциал организации все больше становится одним из конкурентнообразующим аспектом деятельности, фактором успешного функционирования. Персонал организации, как и любой другой ресурс, требует грамотно организованной системы управления. В рамках системного подхода к разработке комплекса мероприятий по управлению кадровым потенциалом государственной организации. Успех организации обеспечивается качественной работой по поиску персонала. Следовательно, актуальность приобретает разработка надежной системы оценивания профессиональных компетенций сотрудников [6].

Во многих средних и малых организаций розничной торговли вопросам управления персоналом не уделяется должного внимания, поскольку очень часто сотрудники рассматриваются как быстро заменяемый ресурс. В современных условиях, где поддерживается высокий уровень конкуренции, присутствует изобилие различных товаров, основным преимуществом организации розничной торговли становится хороший сервис для потребителя. Такой сервис могут оказывать только хорошо обученные, высококвалифицированные и опытные сотрудники. Поэтому вопросы создания и работы кадровых служб в организациях розничной торговли становятся очень актуальными.

Теоретические основы исследования.

Анализ современных подходов в исследовании управления персоналом в системе кадрового обеспечения представлены в многочисленных работах и связаны в большей степени с практикой управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственных и муниципальных служб [1], в сфере сервисных услуг (гостиничного хозяйства), где ставка в основном делается на функционал кадровых служб [9].

Изучению проблем кадрового обеспечения трудовыми ресурсами занимались и продолжают заниматься многие специалисты в области торгового менеджмента. Основным функционалом из них являются: подбор персонала, использование системы аутсорсинга, удержание персонала, снижение текучести кадров и мотивация трудовой деятельности.

Розничная торговля почти во всех случаях характеризуется высоким уровнем ручного труда при реализации технологических процессов, многие из которых, например, выкладку товара в торговом зале, выставление ценников, обслуживание расчетов на кассовом узле, до конца автоматизировать часто или невозможно, или неэффективно с точки зрения покупателя. При этом актуальные проблемы подбора, удержания персонала и необходимость снижать затраты выдвигают следующую важную

проблему – повышение производительности труда [8, с. 682].

Лояльность сотрудников в организации является одним из наиболее сложных вопросов в области психологии труда и организационной психологии. Как правило, она идет исключительно в направлении анализа отношения сотрудника к своей организации. Однако подобный подход часто оказывается недостаточным в связи с отсутствием данных о других типах лояльности, тесно связанных с организационной лояльностью сотрудников. Для наиболее полного и качественного анализа этого аспекта организационного поведения сотрудников в организации необходимым является также измерение профессиональной лояльности, взаимодополняющих, но несводимых друг к другу типов лояльности.

Ранее проведенные исследования показывают, что лояльность сотрудника обеспечивает в первую очередь материальную мотивацию, но важна и нематериальная составляющая: профессиональный рост, признание коллектива, ощущение собственной компетентности, понимание важности собственной деятельности, престижность работы [10, 11].

Таким образом, обобщая выше сказанное, мы в нашем эмпирическом исследовании принимаем содержание категории «сплоченность персонала организации» как характеристику меры единства и целостности команды единомышленников, заинтересованных в достижении общего результата, где ведущую роль в единении людей играют совместная деятельность, основными факторами сплоченности персонала организации будут тип и степень организационной приверженности, а также доминирующий тип внутренней и внешней положительной трудовой (профессиональной) мотивации [11].

База исследования и методы исследования. Данное исследование проведено на базе сети магазинов «Синий Еж». Предпринимательская деятельность осуществляется в форме индивидуального предпринимательства. Сфера деятельности: розничная торговля, целью которой является получение прибыли (реализация сувенирной продукции, подарков, текстильных изделий) и расширение сети. Основная задача: административное и финансовое управление торговой деятельности. Основными корпоративными ценностями компании являются: постоянное развитие, поиск новых идей и способов решения задач; свежие решения во взаимодействии с коллегами и партнерами; единство и энтузиазм.

Организация находится в стадии роста, так как продажи растут, прибыль увеличивается, компания начинает осваивать новые сегменты и рыночные ниши, повышается рентабельность бизнеса за счет расширения ассортимента продукции и дальнейшего роста реализации. Как правило, на этой стадии руководитель постепенно отходит от оперативного управления и начинает уделять больше внимания стратегическому планированию, делегируя часть полномочий квалифицированным сотрудникам среднего звена.

Характерные признаки роста организации:

- увеличение масштабов сети и количества персонала;
- распределение труда и повышение специализации;
- оптимизация бизнес-процессов;

Описание выборки. Выборка и база исследования представлена 29 сотрудниками компании из 5 магазинов (торговая сеть магазинов «Синий ёж»): 4 управляющих и 24 продавца-консультанта, качественный и количественный состав персонала организации на примере магазина в г. Калуга, так как магазины по своей структуре идентичны. Численность персонала в одном магазине как правило составляет 6 сотрудников: управляющий, старший продавец и продавцы-консультанты. Далее опишем организационные условия системы кадровой службы торговой сети.

Система управления персоналом в организации представлена двумя уровнями:

1. Управляющие магазинами курируют все направления работы с персоналом в своем магазине.

2. Владелец бизнеса курирует работу управляющих и остальные направления (менеджер по закупкам, бухгалтерия, отдел маркетинга).

Кадровое планирование в организации практически не организовано. Кадровые перестановки происходят в основном по причине текучести кадров, либо расширения сети. Лучших сотрудников отбирают и перемещают на более высокие должности. Подбор, отбор и найм персонала в магазин входит в обязанности Управляющего магазином. Поиск сотрудников в основном ведется через социальные сети и интернет. Подбором, отбором и наймом управляющих и персонала, работающего вне сферы продаж, занимается сам владелец компании.

Адаптацией новых сотрудников магазина так же занимается управляющий. Трудоустрой-

ство нового сотрудника в компанию начинается с трех дневной оплачиваемой стажировки, после ее завершения руководитель и сам сотрудник принимают решение, будут ли они продолжать трудовые отношения. Затем, сотрудник отрабатывает один месяц и сдает аттестацию по ассортименту, циклу продаж и работе с 1С. К аттестации сотрудника подготавливает и обучает управляющий.

В компании осуществляются все виды обучения: первично-вводное, внутрифирменное и внешнее. Первично-вводное обучение проходит как правило новые сотрудники, курирует его управляющий магазина. Очень большое количество семинаров с приглашенными экспертами проводится для управляющих, они в дальнейшем транслируют новые знания в коллектив. Каждое полугодие для управляющих организовывается выездное обучение, на котором они могут получить знания о новых технологиях в продажах. Пример: в феврале 2020 года состоялось 4 дневное обучение для управляющих в городе Брянск, основная тематика которого была посвящена коучингу в работе с персоналом. Сотрудники компании, работающие вне сферы продаж, тоже проходят обучение. Многие сотрудники, работающие в компании, имеют высшее образование, те, кто получает или хотел бы его получить руководством поощряются. Они могут без проблем получить учебный отпуск или получить корректировку графика в свою пользу. В сети очень ценятся креативные и образованные сотрудники, которые могут внести что-то новое в работу организации.

Практика мотивации и стимулирования персонала в организации очень разнообразна. Очень большой блок включает в себя материальное стимулирование: заработная плата в организации складывается из оклада и премии за результаты; в компании существует целый ряд премий за личностные достижения и креативные идеи. Нематериальное стимулирование тоже очень хорошо развито в организации: конкурс «Лучший сотрудник месяца», конкурсы на достижение лучших показателей продаж без денежного премирования (с присвоением звание званий), конкурсы между магазинами сети. Деловая оценка персонала в организации осуществляется на примитивном уровне – каждое полугодия сотрудники торгового зала и их руководители сдают 3 вида аттестации: ассортимент, цикл продаж, работа с программным обеспечением. Это помогает держать сотрудников в тонусе и способствует совершенствованию навыков.

Фирма предоставляет сотрудникам несколько вариантов роста: это вверх по карьерной лестнице или же кардинальное изменение поля деятельности, все зависит от стремления, навыков и знаний. Однако, система управления в организации находится на достаточно примитивном уровне и, в случае потребности в расширении торговой сети, необходимо будет её усовершенствование. Уже сейчас становится владельцу фирмы становится проблематично контролировать кадровые процессы, для этого необходимо создание отдельной службы.

Таким образом, проанализировав теоретические аспекты разработки кадровых служб, организационные условия, возможности и риски, нами была выдвинута гипотеза, что эффективность работы кадровой службы сети розничных магазинов будет связана со следующими факторами:

- типом организационной приверженности сотрудников к организации;
- уровень стрессоустойчивости сотрудников организации;
- характер и место конфликтов в работе организации.

Выдвинутая гипотеза позволила спланировать нам эмпирическое исследование, в котором мы использовали следующие психодиагностические методики: Шкала организационной лояльности» (Дж. Мейер и Н. Аллен); тест Томаса-Килманна; Анкета оценки нервно-психической устойчивости (Рыбников В.Ю). Для исследования отношения сотрудников к компании, исследуем уровень лояльности сотрудников.

Основная цель методики: выявить уровень лояльности по двум направлениям: организационная лояльность, профессиональная лояльность. Методика включает в себя основные блоки утверждений, отражающие содержание типов лояльности сотрудников организации. К организационной лояльности относят такие показатели как: перспективы компании; психологический климат; условия труда; социальный пакет; оплата труда.

Профессиональную лояльность характеризуют такие показатели как: стиль управления непосредственного руководителя; содержание выполняемой работы; возможность самореализации; карьерный рост. Анализ результатов тестирования по Шкале организационной лояльности» (Дж. Мейер и Н. Аллен) показали, что в данных типах лояльности есть наиболее значимые и менее значимые показатели для эффективности работы сотрудников в исследуемой организации, что позволит нам в дальней-

шем разработать проект по созданию системы кадровой службы торговой сети.

Проанализируем полученные результаты и представим их в форме табл. 1. Показатели профессиональной лояльности, связанные со стилем управления руководителя организации утверждают, что сотрудники довольны стилем управления непосредственного руководителя. При проведении исследования было выявлено что в организации сложились очень

неформальные отношения между сотрудниками и руководством. Показатели профессиональной лояльности, связанные с проблемой содержания выполняемой работы, указывают на то, что не все сотрудники довольны содержанием выполняемой работы. Это связано с тем, что у продавцов основная задача – это активные продажи. У некоторых это вызывает сложности из-за особенностей личностных качеств (стеснение, закомплексованность).

Таблица 1 – Анализ выраженности показателей типов лояльности сотрудников организации по Шкале организационной лояльности» (Дж. Мейер и Н. Аллен); в баллах

Типы лояльности сотрудников организации по Шкале организационной лояльности» (Дж. Мейер и Н. Аллен)			
Организационная лояльность	Балл (0-10)	Профессиональная лояльность	Балл (0-10)
Перспективы компании	2	Стиль управления непосредственного руководителя	2
Психологический климат	1	Содержание выполняемой работы	5
Условия труда	3	Возможность самореализации	3
Социальный пакет	7	Карьерный рост	6
Оплата труда	3	-	-

Показатели профессиональной лояльности, связанные с проблемой самореализации в компании, получили невысокую оценку – 3 балла по шкале важности, однако сотрудники считают, что могут реализовать себя в компании, когда им предоставляется возможность принимать решения в отношении работы, инициативы поощряются.

Показатели профессиональной лояльности, связанные с проблемой получения возможности карьерного роста в компании, показали, что компания не предоставляет конкретного плана карьерного роста, это как правило происходит редко и на основе личных достижений. Значения показателя организационной лояльно-

сти – психологического климата в коллективе указывает на то, что там в основном, имеют место неформальные отношения. В целом респонденты утверждают, что психологический климат в коллективе очень позитивный. Значения показателя организационной лояльности – о наличии социального пакета в организации оценены в 6 баллов, то есть сотрудники высказались о том, что им не хватает условий по социальному обеспечению, которые есть в организации. Обобщив и проанализировав результаты исследования, составим таблицу с подробным описанием типов и уровней лояльности (табл. 2).

Таблица 2 – Содержательные показатели уровней лояльности в организации

Уровень лояльности	Типы лояльности в организации	
	Организационная лояльность	Профессиональная лояльность
Высокий	Сотрудник соблюдает традиции и обычаи, принятые в организации, следует стандартам в общении с клиентами, выполняет требования дисциплины не из-за опасности наказания, а в силу своего отношения к организации. Они максимально отдаются работе, нетерпимы к нарушениям правил со стороны других сотрудников, активны в устранении проблем	Сотрудник любит свою работу, испытывает удовольствие от занятия любимым делом, полностью реализует себя. Мотивирован на улучшение результатов, всегда стремится к совершенствованию
Средний	Обычно это сотрудник, недавно работающий в организации, но недостаточно информированный об особенностях ее корпоративной культуры. Может проявлять как лояльность, так и нелояльность. Ведет себя согласно корпоративным правилам и стандартам. Покинет организацию, если найдет более высоко оплачиваемое место работы	Сотрудник относится к своей работе нейтрально. Он не испытывает особого удовольствия от деятельности, его мотивируют в основном материальные ценности (высокий уровень оплаты труда, хорошие условия и т.д.)
Низкий	Сотрудник регулярно выполняет предписываемые правила и требования, но лишь из опасения наказания. В присутствии руководства сотрудник занимает подчеркнуто нейтральную позицию. Потребительски относится к организации, демонстрирует приоритет личных интересов над корпоративными целями	Сотрудник не любит свою работу. Работает на занимаемой должности только под влиянием сложившихся обстоятельств. При благоприятном ходе событий постарается сменить сферу деятельности

Анализ показателей организационной лояльности дает основание констатировать, что большинство сотрудников имеют высокий уровень лояльности (62%), они довольны условиями, которые создает компания. С профессиональной лояльностью дело обстоит немного по-другому. Коллектив поделился в своих суждениях примерно в равных долях. Одни позитивно относятся к продажам и им нравится работать в этой сфере. Другие же наоборот, трудятся в сфере продаж из-за необходимости, специфика работы их не устраивает. Это говорит о том, что для них профессия является в первую очередь источником материальных выгод. Основные результаты представлены на рис. 1.

Исследование личностных особенностей как предрасположенности к конфликтному поведению по методике «Опросник конфликтности Томаса-Кильмана», позволили нам получить результаты, характеризующие адаптационные и коммуникативные особенности сотрудников, характер и стиль межличностного

взаимодействия. Основные результаты представлены на рис. 2.

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод о том, что самые популярные стратегии поведения в конфликтных ситуациях, применяемые сотрудниками организации, это сотрудничество и компромисс. Средний балл по этим стратегиям 8,50 и 8,75 балла. Это говорит о том, что сотрудники предпочитают решать конфликты конструктивно.

Применяя стратегию сотрудничества, сотрудники должны проанализировать потребности, интересы и опасения всех сторон, а затем тщательно обсудить их, найти наилучший вариант их совмещения, выработать план решения и пути его выполнения и т.д. Компромисс эффективен в ситуациях, требующих быстрого исхода. «Дележ» потребностей бывает необходим для сохранения отношений, особенно в тех случаях, когда возместить интересы сторон невозможно. Это стратегия так же очень эффективна, для решения конфликтных ситуаций на работе.

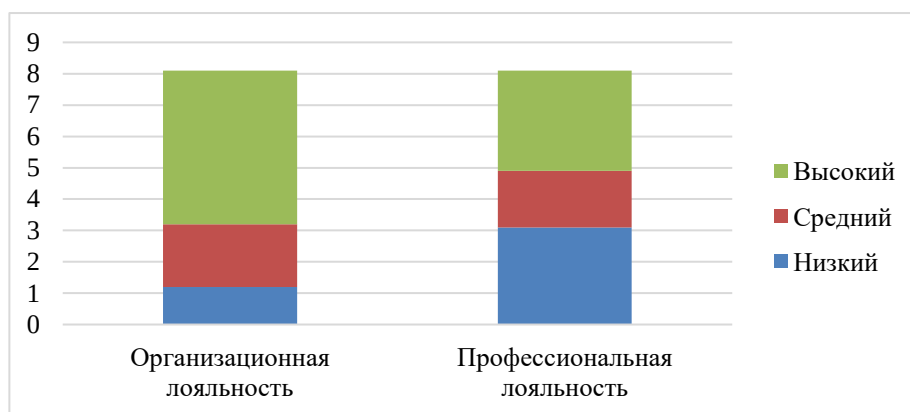


Рисунок 1 – Показатели соотношения средних значений выраженности по уровням лояльности (%)

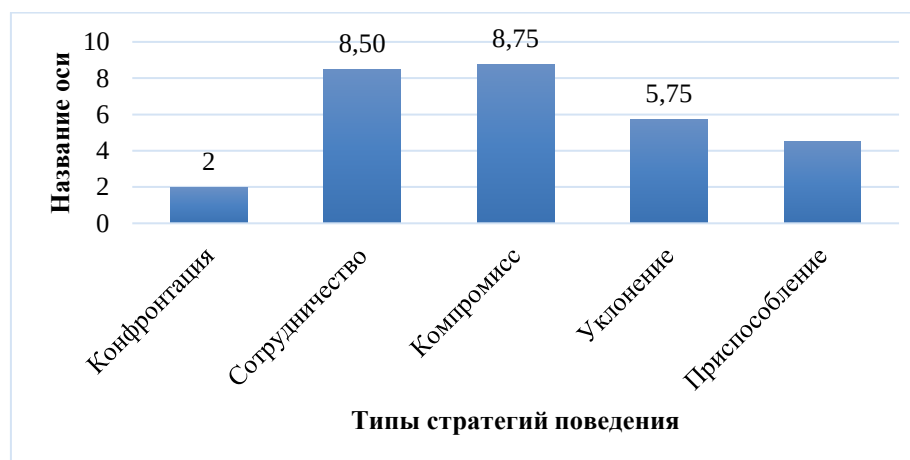


Рисунок 2 – Распределение средних значений показателей стратегии поведения в конфликтных ситуациях по методике «Опросник конфликтности Томаса-Кильмана», (в баллах)

Исследование по методике «Нервно-психическая устойчивость (НПУ)»-«Прогноз» позволило нам выявить степень риска дезадаптации сотрудников в организации в стрессе и стрессоустойчивости. Результаты исследования представлены на рис. 3. На основании результатов можно сделать вывод, что сотрудники в организации умеют достаточный уровень НПУ, чтобы успешно бороться со стрессом, возникающим в ходе работы в организации.

Основные выводы. Обобщив полученные результаты исследований, можно сделать выво-

ды о том, что в организации работают достаточно стрессоустойчивые сотрудники, которые умеют грамотно себя вести в конфликтных ситуациях. Но 50% опрошенных негативно воспринимают работу в продажах в целом, они негативно настроены выполнять свой основной функционал, не смогут оказать высокий уровень сервиса, чтобы у клиента появилось желание вернуться в магазин снова. С такими сотрудниками необходимо проводить дополнительную работу, выявлять причины их негативного отношения к продажам и работать с ними.

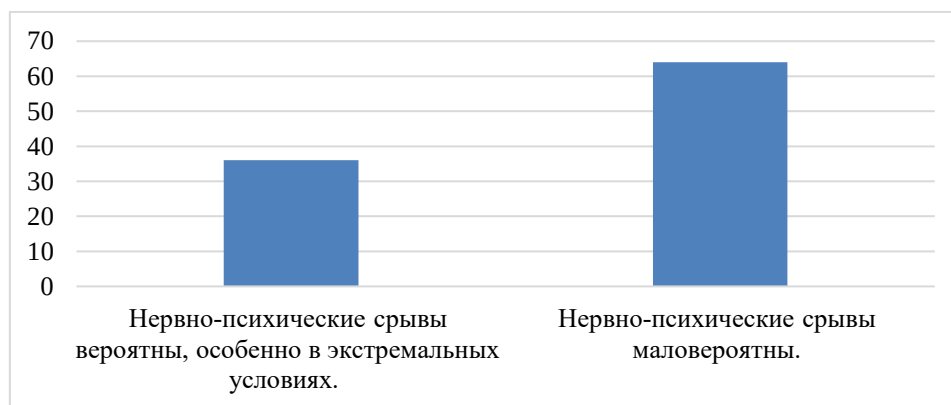


Рисунок 3 – Распределение средних значений по уровням НПУ, методика «Прогноз», (в %)

Анализ показателей организационной лояльности показали, что сотрудники обозначили как проблемные такие ее составляющие: социальные гарантии со стороны компании и отсутствие карьерной перспективы. Это напрямую влияет на чувство безопасности сотрудников, на уверенность в завтрашнем дне. Если у них не будет ощущения стабильности, они не смогут чувствовать себя на работе комфортно, что напрямую скажется на их общении с клиентами. Только уверенный в себе и в своей компании консультант сможет оказать высокий уровень сервиса.

Торговая сеть постепенно развивается и расширяется, а система управления персоналом не выделена в отдельную структуру, а её наличие становится потребностью и производ-

ственной необходимостью, так как в ходе исследования были выявлены проблемы, которые как раз определяют основной функционал кадровой службы. Из всего выше сказанного, был сделан вывод, что в компании необходимо создание полноценной кадровой службы, которая будет полноценно осуществлять кадровые процессы. Решению данной проблемы будет также способствовать разработка проекта по созданию системы кадровой службы торговой сети. Кадровая служба в сети магазинов «Синий Еж» будет представлена двумя сотрудниками: руководителем службы и специалистами. Основные функции кадровой службы будут распределены между ними в следующем порядке, представленной в табл. 3.

Таблица 3 – Основные функции кадровой службы розничной сети

Руководитель службы	Специалист
– Развитие персонала	– Выполнение требований кадровой политики организации
– Мотивация и стимулирование	– Поиск и подбор персонала
– Аттестация	– Ведение кадрового делопроизводства и заполнение кадровой отчетности
– Работа с кадровым резервом	– Учет рабочего времени
– Разработка должностных инструкций	– Контроль за соблюдением трудовой дисциплины
– Поддержание корпоративной культуры	– Работа с персоналом
– Разрешение трудовых конфликтов	– Организация хранения документов
	– Работа с персональными данными

Работники будут работать дистанционно из дома, что сокращает расходы на организацию рабочих мест. Заработная плата будет установлена на основании анализа конкурентоспособных зарплат, поиск сотрудников будет проходить в регионе функционирования розничной торговой сети. Главным спонсором проекта выступает руководитель организации,

так как он в первую очередь заинтересован в замотивированным сотрудниками компании, которые обеспечивают конкурентоспособность его бизнеса на рынке. Создание кадровой службы поможет решить многие проблемы, связанные с лояльностью персонала к компании, мотивацией сотрудников и чувством безопасности работников организации.

Список литературы:

1. Астахов, Ю.В. Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы / Ю.В. Астахов // Теория и практика общественного развития. – 2013. – №8.
2. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
3. Дашков, Л.П. Организация, технология и проектирование торговых предприятий / Л.П. Дашков, В.К. Памбукчянц. – М.: Маркетинг, 2015. – 257 с.
4. Зайцева, Т.В. Кадровый потенциал государственной организации: методы комплектования и профессиональной расстановки кадров / Т.В. Зайцева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – №1.
5. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускн.: Монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: Инфра-М, 2015. – 224 с.
6. Кудрявцева, Е.И. Психология управленческой эффективности в условиях распределенного управления / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – №9 (57).
7. Кузнецова, Ю.И. Исследование организационной лояльности сотрудников розничных магазинов как фактора эффективности труда / Ю.И. Кузнецова // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2017». – Москва, 2017.
8. Литвинюк, А.А. Актуальные проблемы управления персоналом в розничной торговле / А.А. Литвинюк, Е.А. Косарева // ЭПП. – 2020. – №3.
9. Мордовченков, Н.В. Сущность системы управления персоналом в сфере сервисных услуг [Электронный ресурс] / Н.В. Мордовченков, П.Г. Николенко, А.А. Щеголев // АНИ: экономика и управление. – 2015. – №1 (10). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-sistemy-upravleniya-personalom-v-sfere-servisnyh-uslug> (дата обращения: 19.12.2021).
10. Хотеева, Р.И. Оптимизация системы оценивания профессиональных компетенций сотрудников организации / Р.И. Хотеева, Л.А. Мовсесян // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2019. – Т. 2, № 2. – С. 91-96.
11. Хотеева, Р.И. Особенности сплочённости персонала в системе дошкольного образовательного учреждения / Р.И. Хотеева, И.А. Червякова // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2020. – Т. 2, № 3 (8). – С. 118-126.
12. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие / Е.С. Яхонтова. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2013. – 384 с.
13. Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth R. W. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process // Journal of Management. – 2003. – Vol. 29. – P. 99-118.
14. Anderson H. Managing staff and Human Resources // Key Topics in Healthcare Management. CRC Press, 2018. P. 98-111.

Yu.I. Kuznetsova, R.I. Khoteeva

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL CONDITIONS
FOR CREATING HUMAN RESOURCE SERVICE SYSTEM OF TRADING NETWORK**

Abstract: The article is devoted to the empirical search for the optimal organizational and psychological conditions for the creation of a personnel service system in a trading network. Retail trade in almost all cases is characterized by a high level of manual labor in the implementation of technological processes and the main functions of human resources services in this system are: recruitment, use of an outsourcing system, staff retention, reduction of staff turnover and motivation of labor activity.

In the course of a theoretical analysis of the existing approaches to the studied problem of creating a personnel service system for a trading network and using various methods, the main problems of personnel work in an organization were identified, its managerial resources were determined, and a description of the organizational conditions of the personnel service system of a trading network was given. It was assumed that the organizational and psychological conditions for the effectiveness of the HR department of a retail chain would be: loyalty indicators (emotional commitment); low level of personnel conflicts and their resistance to stress. The analysis of the primary results showed that for a specific type of loyalty there are the most significant and less significant indicators characterizing the efficiency of employees in the surveyed organization, which made it possible to develop further a project of creating a personnel service system for a retail network.

Key words: human potential; personnel management; personnel service; personnel loyalty; indicators of loyalty levels in organization; strategies of behavior in conflict situations; neuropsychic stability; service.

References:

1. Astakhov Yu.V. Upravleniye personalom v sisteme kadrovogo obespecheniya munitsipalnoi suzhby // *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. 2013. № 8.
2. Bazarov T.Yu. *Psikhologiya upravleniya personalom: uchebnik i praktikum dlya vuzov* / T.Yu. Bazarov. – Moscow: Izdatelstvo Urait, 2020. – 381 p.
3. Dashkov, L.P. Organizatsiya, tekhnologiya i proyektirovaniye torgovykh predpriyaty / L.P. Dashkov, V.K. Pambukhchiyants. – M.: Marketing, 2015. – 257 p.
4. Zaitseva T.V. Kadrovyy potentsial gosudarstvennoi organizatsii: metody komplpektovaniya i professionalnoi rasstanovki kadrov // *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2010. № 1.
5. Kibanov, A.Ya. Upravleniye personalom: konkurentosposobnost vypuskn.: Monogr. / A.Ya. Kibanov, Yu.A. Dmitriyeva. – M.: Infra-M, 2015. – 224 p.
6. Kudryavtseva E.I. Psikhologiya uprovlencheskoi effektivnosti v usloviyakh raspredelyonnogo upravleniya // *Upravlenskoye konsultirovaniye*, 2013. № 9 (57).
7. Kuznetsova Yu.I. Issledovaniye organizatsionnoi loylnosti sotrudnikov roznichnykh magazinov kak faktora effektivnosti truda: Materialy Mezhdunarodnogo molodyozhnogo nauchnogo foruma “LOMONOSOV-2017”; Moscow, 2017.
8. Litvinyuk A.A., Kosareva E.A. Aktualnye problemy upravleniya personalom v roznichnoi torgovle // *EPP*. 2020. № 3.
9. Mordovchenkov N.V., Nikolenko P.G., Shchyogolev A.A. Sushchnost sistemy upravleniya personalom v sfere servisnykh uslug // *ANI: ekonomika i upravleniye*. 2015. №1 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-sistemy-upravleniya-personalom-v-sfere-servisnyh-uslug> (Application date: 19.12.2021).
10. Khoteeva R.I., Movsesyan L.A. Optimizatsiya sistemy otsenivaniya professionalnykh kompetentsy sotrudnikov organizatsii. *Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologicheskiye nauki. Pedagogicheskiye nauki*, 2019. V. 2. № 2. P. 91-96.
11. Khoteeva R.I., Chervyakova I.A. Osobennosti splochyonnosti personala v sisteme doskolnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. *Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologicheskiye nauki. Pedagogicheskiye nauki*. 2020. V. 2. № 3 (8). P. 118-126.
12. Yakhontova E.S. Strategicheskoye upravleniye personalom: Uchebnoye posobiye / E.S. Yakhontova. – M.: ID Delo RANEPa, 2013. – 384 p.
13. Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth R. W. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process // *Journal of Management*. – 2003. – Vol. 29. – P. 99-118.
14. Anderson H. Managing staff and Human Resources // *Key Topics in Healthcare Management*. CRC Press, 2018. P. 98-111.

Статья поступила в редакцию 11.10.2021

Р.И. Хотеева, К.В. Соложенкова

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТА АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена теоретическому анализу современных прикладных исследований организационной культуры как эффективного инструмента адаптации сотрудников организации, поскольку возросшая конкуренция на рынке труда заставляет руководителей производств обратиться к трансформации существующей организационной среды предприятий и в поисках конкурентных преимуществ искать внутренние условия поддержания её эффективности. Такими условиями становятся сильная организационная культура организации, в рамках которой складывается система адаптации персонала.

В статье рассмотрены основные подходы в понимании категорий «организационная культура» и «адаптация персонала» с точки зрения возможностей управленческого потенциала, показателей сплоченности коллектива, типов лояльности к организации, выработанных и усвоенных принципов и норм ценностей в организации и способности вновь прибывших сотрудников приспосабливаться к ним.

В ходе теоретического анализа существующих концепций содержания организационной культуры были раскрыты особенности её компонентов как инструмента адаптации персонала в организации (пластичности/стабильности как характеристика организационного поведения, лояльность/формальность как отношение к организации, конкурирующие ценности организации), представлено описание планируемого пилотажного исследования взаимосвязи компонентов организационной культуры и степенью адаптации сотрудников организации.

Ключевые слова: организационная культура; адаптация персонала; приспособление сотрудников организации к организационной среде; сплоченность коллектива; лояльность к организации; ценности организации.

Актуальность исследования. Современный интерес к феномену организационной культуры растет в связи с возросшей конкуренцией на рынке труда предприятий и заставляет руководителей производств обратиться к трансформации существующей организационной среды предприятий в поисках дополнительных конкурентных преимуществ и искать внутренние условия поддержания её эффективности. Значительным препятствием на пути развития многих компаний становится высокая «текучесть» кадров, причины которых не всегда связаны с профессиональной составляющей. Во всех сферах общественной жизни увеличилось значение и учет психологических особенностей работающего человека, которые в большей степени, чем профессиональные характеристики, стали определять статус человека в организации. Условиями выживания и эффективной деятельности современных организаций становятся сильная и четко структурированная организационная культура, в рамках которой складывается система адаптации персонала.

Как указывают ряд авторов в своих исследованиях, в современных условиях хозяйствования для российских предприятий характерны значительный отток кадров, появление дискомфорта у новых сотрудников, отсутствие

у них позитивного и благоприятного отношения к работе, наличие чувства неуверенности, социально-психологического сопровождения на всех этапах профессионального развития сотрудников, в частности отсутствие четко прописанной системы наставничества.

Вместе с тем, совершенствуя адаптационный процесс компании, необходимо брать во внимание настоящие возможности предприятия (гибкость рабочего времени, условия труда, организация труда) и возможные ограничения в развитии работника (ограничение психофизических способностей, отрицательные привычки) [4, с. 265-267]. Продуктивная деятельность организации находится в прямой зависимости от успешной адаптации персонала, поэтому сегодня значительно острее, чем прежде, необходимо совершенствовать организационно-психологическую работу по адаптации вновь прибывших сотрудников, способных в будущем активно включиться в трудовой процесс и обеспечить эффективность деятельности всей организации в целом.

Теоретические основы исследования. Организационная культура как предмет прикладных и теоретических исследований изучалась многоаспектно, отражая её важность для различных отраслей науки и социальной прак-

тики. Основное содержание и сущность категории «организационная культура» раскрыты в исследованиях зарубежных и отечественных социологов, психологов, экономистов, специалистов в области менеджмента и управления персоналом (Э. Шейн, Р. Рюттингер, Р. Холл, Р. Гриффин, Т.Ю. Базаров, О.С. Вихранский, Э.С. Маркарян).

Э. Шейн, основоположник концепции организационной культуры рассматривает её как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем.

По утверждению Э. Шейна, организационная культура представляет собой совокупность основных убеждений, которые сформированы самостоятельно, усвоены или разработаны определенной группой лиц по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться всем членам в качестве правового образа восприятия, мышления и отношения людей к конкретным проблемам [17, с. 31].

У. Оучи предложил классификацию организационных культур: бюрократическая, рыночная и клановая. К. Камерон и Р. Куинн, создали модель организационной культуры, где помимо таких признаков как «пластичность, дискретность», «стабильность, контроль» выделяется «внутренний фокус» и «внешний фокус». К. Камерон и Р. Куинн ввели новый тип организационной культуры – адхократическую культуру. В своей классификации авторы сделали акцент на внешние изменения в организации как на один из доминирующих показателей эффективности и конкурентоспособности организации.

В современных исследованиях организационной культуры можно выделить её сущность, характеристики и особенности:

– это выработанные и усвоенные идеалы, ценности, принципы и нормы, уникальный «генофонд» организации, определяющий характер ее внутренних отношений, формы организации хозяйственной деятельности и управления, образ взаимоотношений с внешней средой (Семенов В.И.) [12];

– организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности пред-

приятия (Столяренко А.В., Подколзина М.В.). [13];

– организационная культура как набор символов, атрибуты, необходимых всему персоналу организации, чтобы иметь общие ценности, цели, взгляды (Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.) [1].

Каждый работник организации в определенной мере является носителем своей организационной культуры. Особенности корпоративной культуры человека в том, что эта функция зависит от индивидуальности личности и окружающей среды. Кроме того, поведение, личность и окружающая среда оказывают взаимное влияние друг на друга. В дополнение к нормам, принятым в обществе, каждая группа людей, в том числе и организация, вырабатывают собственные культурные образцы, которые и получили название деловой или организационной культуры [12].

Некоторые исследователи (Гридяев М.Н., Захарова Ю.Н., Мызрова К.А., Туганова Э.А.) указывают на то, что руководители организаций через развитие организационной культуры стремятся достичь повышения заинтересованности работников в трудовой деятельности, влияя на трудовую адаптацию. Авторы представили сущность и содержание организационной культуры организации, которая может стать эффективным субъектом управления, при этом, она должна содержать:

– ясные всему персоналу цели и задачи предприятия, способные быть измеренными и показывать, что каждый участник производства имеет реальную возможность принимать участие в действиях по самоуправлению;

– демонстрировать уникальность предприятия или события. Уникальность формирует статус предприятия, сохранение которого активизирует персонал;

– содержать четкое определение того, что требуется от каждого участника производства и что каждый участник производства получит в результате выполнения всех требований;

– быть эмоционально стимулирующей и вдохновляющей.

Наиболее значимыми для нашего исследования имеет место то, что авторы выделяют необходимые элементы организационной культуры, обеспечивающие успешность процесса адаптации сотрудников:

– наличие четко сформулированных и подлежащих достижению личностных целей, позволяющих сформировать глубокую внутреннюю мотивацию сотрудников компании в отношении своей конкретной работы как

средства достижения перспективных целей компании;

- осознание себя корпоративной личностью, то есть личностью, тесно связавшей свою судьбу с судьбой корпорации и тем самым стремящейся к благополучию этой корпорации;

- сформированные нормы и ценности, которые создают опору для действия сотрудников, прописанные в документах, которые задают манеру поведения работников на рабочем месте [2, с. 143-146].

Одним из актуальных подходов исследований содержания и действия развития корпоративной культуры является психолого-акмеологический (Лукьянова Л.Ю.), который включает следующие компоненты: цели организации; смысловые и инструментальные ценности; способы и формы стимулирования и коррекции делового поведения; должностные возможности. Данные компоненты представляются в корпоративных нормах, корпоративных традициях, корпоративных ценностях, миссии организации, стандартах деятельности, поведении, отношений и общения.

В рамках этого подхода утверждается, что одним из главных условий формирования корпоративной культуры персонала будет создание информационной среды, передающей и утверждающей корпоративные принципы, нормы и ценности и, как следствие, способствующей их осознанию и поэтому в информационном пространстве организации информация должна транслироваться как по «вертикали», так и по «горизонтали» не только делового характера, но и та, которая влияет на систему ценностей и отношений. С помощью информационной среды реализуется возможность закрепить в сознании персонала базовые принципы, ценности и нормы работы организации, сформировать представление о связи деятельности с этими нормами, дать им нравственную окраску [10].

Коргова М.А., Таранец А.В. утверждают, что культура в организации изменяет организационные процессы и организационные отношения, облегчает адаптацию организации к новым условиям, выводит качество её функционирования на более высокий уровень [6].

Интересен научный взгляд Письменюк Е.С. на совершенствование уже существующей системы адаптации персонала в пользу сокращения срока подготовки новых сотрудников и формирования организационных условий, способствующих лояльной реакции на изменения со стороны действующих работников. В ходе эмпирического исследования ею были

выявлены различия социально-ролевой идентичности и функционально-ролевых позиций менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях. То есть, кроме организационных условий формирования организационной культуры, в этом процессе, несомненно, доминирующим является учет психологических особенностей сотрудников организации (характер их социально-ролевой идентичности, функционально-ролевые позиции, уровень жизнестойкости в стрессовых ситуациях), проявляющиеся в период адаптации. Полученные результаты могут быть использованы для корректировки системы адаптации на предприятии, в сфере обучения и развития персонала, коучинга, составления тренинговых программ [11].

Значение процесса адаптации в последние годы выросло в связи с тем, что на рынке труда наблюдается дефицит кадров, снижение лояльности работников. Все это в комплексе заставляет руководителей организаций постоянно искать новые способы удержания персонала. При этом адаптация чаще всего остается в тени, хотя именно она способна удержать персонал. Многие организации прилагают большие усилия по поиску и отбору кандидатов, но при этом теряют большинство новичков из-за отсутствия качественной адаптации, и процесс начинается сначала [4, с. 10].

Сущность адаптации персонала в организациях глубоко представлена в работах отечественных ученых (Аксёнов Е.А., Егоршин А., Веснин В.Р., Кибанов А.Я., Козлова Л.А.). Считаем, что наиболее полно сущность категории «адаптация персонала» раскрыта в интерпретации Кибанова А.Я. Он рассматривает адаптацию персонала как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [7, с. 176].

Социальная адаптация персонала в организации предполагает не только разделение и принятие общих целей организации, но и быстрое и позитивное включение в организационную среду (приспособление к трудовому режиму и рабочему месту, производственным технологиям, новому трудовому коллективу).

Адаптация связана, прежде всего, с трансформацией личностных особенностей сотрудника и отражается вовне через взаимодействие с коллективом, в принятии/отвержении

корпоративных норм и корпоративных ценностей. Адаптация новых сотрудников протекает индивидуально, часто длительность этого процесса затягивается.

Существует стадии её протекания: первичная и вторичная. Первичная адаптация – это процесс комплексного приспособления вновь прибывшего работника во внутреннюю организационную среду, представляющий собой информирование находящегося там субъекта адаптации о потенциале организации и возможностях, которые он может приобрести (например, корпоративное обучение за счет организации, социальные бонусы и т.п.). Успешная первичная адаптация определяется началом позитивного взаимодействия субъекта адаптации в диаде «вновь прибывший работник – организационная среда».

Вместе с тем, есть работы (Ковалева Н.А., Романенко Е.В.), где проанализированы типичные ошибки, совершаемые компаниями при внедрении программы адаптации персонала, а именно: – нет системности; не учитываются особенности адаптации для каждого сотрудника; переизбыток информацией и знаний; отсутствие четких критериев прохождения испытательного срока; отсутствует обратная связь и недостаточна мотивация со стороны сопровождения нового сотрудника; нет коррекции проблем в прохождении адаптационного периода. Таким образом, на сегодняшний день основными формами подготовки и проведения адаптационных процедур является разработка и использование адаптационных тренингов, наставничество и коучинг [8, с. 787].

Информация, которую организация транслирует о себе, формируя свой образ на рынке труда это, прежде всего, трансляция организационной культуры в профессиональном сообществе. Высокая корпоративная культура в организации будет способствовать первичной адаптации новых сотрудников. Чем более убедительны, достоверны и позитивны сообщения об организации (об условиях труда, эффективности ее деятельности), идущее во внешнюю среду, тем более привлекательной и понятной становится эта организация как объект адаптации для вновь прибывших работников (субъектов адаптации).

Проведенные исследования показателей реализации кадровой политики и выявления тенденций развития кадровых процессов за определенный период (месяц, квартал, год) в течение нескольких лет, позволили утверждать, что измеряемым показателем при адаптации персонала организации является соотно-

шение принятых и уволенных работников [9, с. 75].

Отток сотрудников в организации обусловлен рядом объективных и субъективных факторов определяется вероятность добровольного ухода. К объективным факторам относятся востребованность на рынке уникальных компетенций и опыта работника, состояние рынка труда в целом и конкретной сферы бизнеса в частности. К субъективным – степень удовлетворенности сотрудника текущим содержанием работы, условиями и оплатой труда, перспективой карьерного роста и склонностью человека к переменам [4, с. 6].

Анализ теоретических и прикладных подходов исследований организационной культуры [2, 7, 9, 14, 15, 16, 17] позволил нам разработать пилотажное исследование, целью которого станет исследование взаимосвязи между компонентами организационной культуры и степенью адаптацией сотрудников в организации. В ходе решения поставленной цели и задач исследования мы предполагаем, что существует взаимосвязь между компонентами организационной культуры (пластичность/стабильность организационного поведения, особенностями профессиональной привязанности к организации (лояльность/формальность к организации), конкурирующими ценностями сотрудников организации (с учетом стажа работы в организации) и степенью адаптации сотрудников организации.

База исследования и методы исследования. Выборку исследования составили сотрудники администрации муниципального образования Суворовский район Тульской области. Администрация муниципального образования является исполнительно-распорядительным органом, наделенным полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления муниципальным образованием федеральными законами и законами Тульской области. Руководителем является глава администрации. В состав администрации входят структурные подразделения: управления, комитеты, отделы и сектора и отраслевые (функциональные) и территориальные органы местной администрации.

Выборку исследования представляют сотрудники администрации муниципального образования в количестве 40 человек – 20 человек в возрасте от 20 до 35 лет, и 20 человек в возрасте от 35 до 55 лет, с различным стажем работы в данной организации.

В ходе проведения пилотажного исследования мы будем использовать следующие методики: диагностика организационной культуры (Опросник Куинна и Камерона, ОСАИ); методика диагностики «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала»; методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда; опросник «Оценка удовлетворенности работой» В.А. Разоной; методы статистического исследования. Полученные результаты позволят нам разработать проект по оптимизации организационной культуры как инструмента адаптации сотрудников конкретной организации.

Основные выводы

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организационная культура является важным, неотъемлемым элементом организации, оказывающим существенное влияние на её функционирование и эффективность, а также может выступать в качестве инструмента любых процессов организационного поведения. Любое изменение целей, стратегии, принципов работы компании, кадровой политики, как процессов организационного поведения требует изменения организационной культуры.

Проанализировав теоретические подходы и практический опыт исследователей по данной проблеме, можно сделать вывод о том, что организационная культура в организации и адаптация вновь прибывших сотрудников взаимосвязаны. Организационная культура формирует атмосферу, которая способна ускорить/оптимизировать процесс приобретения сотрудником новых трудовых навыков, сократить срок вхождения в основной трудовой процесс, вследствие чего успешнее пройдет профессиональная адаптация вновь прибывшего работника. Для совершенствования организационной культуры в обследуемой организации, а именно – с целью ее оптимизации, мы предложим проект, в который будут включены следующие мероприятия:

– развитие в организации феномена собственных организационных нарративов обрядов и ритуалов. Для реализации данного этапа предлагается праздновать юбилеи организации и дни рождения ее сотрудников, проводить торжественные награждения отдельных работников предприятия, наглядно демонстрировать успехи организации, и ее лидеров;

– внедрение среди рабочего персонала униформы, отражающей символику и принадлежность организации. Для реализации данного этапа предлагается закупить спецодежду для водителей, слесарей и механиков автотранспорта предприятия.

Для повышения уровня сплоченности коллектива организации, было предложено проведение психологического тренинга среди сотрудников. Основная цель тренинга сплочения – сформировать дух единства, объединить сотрудников, устранить непонимание, сгладить конфликты. Он направлен на улучшение взаимодействий между членами группы.

Задачи тренинга сплочения:

- формирование и укрепление взаимных эмоциональных предпочтений сотрудников;
- формирование эффективных коммуникаций внутри команды;
- разрешение конфликтов, освоение навыков бесконфликтного взаимодействия;
- развитие неформальных связей внутри коллектива;
- получение позитивного опыта совместной деятельности.

Данное мероприятие проводится, как правило, в активной форме, и включает в себя элементы тренинга доверия. Тренинг содержит как задания и упражнения, которые предполагают работу каждого члена группы на благо команды и достижение единой цели, так игры и упражнения, предполагающие работу всей команды, ориентированной на одного человека, помогая ему решать свои задачи и, тем самым, формируя доверие к остальным сотрудникам. Тренинг сплочения – это метод работы с командой, формирующий групповую сплоченность, приверженность группе ее членов. Он является одним из лучших способов наладить отношения в рабочем коллективе, повысить мотивацию персонала, увеличить производительность. Основными блоками программы адаптации будут подготовительный, начальный, этап приспособления, завершающий и этап подведения итогов. Таким образом, тренинг сплочения позволит каждому участнику осознать цели и ценности коллектива, повысить оценку группы в глазах каждого ее члена, а группа, в свою очередь, учиться создавать доброжелательную атмосферу внутри коллектива, что в целом, будет способствовать совершенствованию организационной культуры в организации.

Список литературы:

1. Герасимов, Б.Н. Производственный менеджмент / Б.Н. Герасимов, К.Б. Герасимов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 312 с.
2. Гридяев, М.Н. Роль организационной культуры в системе адаптации персонала [Электронный ресурс] / М.Н. Гридяев, Ю.Н. Захарова, К.А. Мызрова, Э.А. Туганова // Фундаментальные исследования. – 2015. – №11-1. – С. 143-146. – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39299> (дата обращения: 03.12.2021).
3. Магура, М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2001. – №6. – С. 45-50.
4. Казначеева, С.Н. Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте [Электронный ресурс] / С.Н. Казначеева, Р.В. Репина // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2015. – Том 7, №5. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/195EVN515>. – DOI: 10.15862/195EVN515.
5. Колесниченко, Е.А. Построение эффективной системы адаптации персонала предприятия [Электронный ресурс] / Е.А. Колесниченко, Я.Ю. Радюкова, В.Ю. Лапшин // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-effektivnoy-sistemy-adaptatsii-personala-predpriyatiya> (дата обращения: 20.11.2021).
6. Коргова, М.А. Связь организационной культуры с системой менеджмента современной организации [Электронный ресурс] / М.А. Коргова, А.В. Таранец // Гуманизация образования. – 2015. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-organizatsionnoy-kultury-s-sistemoy-menedzhmenta-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения: 03.12.2021).
7. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 176 с.
8. Ковалева, Н.А. Типичные ошибки, совершаемые компаниями при внедрении программы адаптации персонала [Электронный ресурс] / Н.А. Ковалева, Е.В. Романенко // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – №13. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipichnye-oshibki-sovershaemye-kompaniyami-pri-vnedrenii-programmy-adaptatsii-personala> (дата обращения: 09.12.2021).
9. Организационная культура: учебник / под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. – 654 с.
10. Плаксина, Н.И. Условия и механизмы формирования и развития корпоративной культуры персонала в организации [Электронный ресурс] / Н.И. Плаксина // Территория науки. – 2014. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/usloviya-i-mehanizmy-formirovaniya-i-razvitiya-korporativnoy-kultury-personala-v-organizatsii-1> (дата обращения: 02.12.2021).
11. Письменюк, Е.С. Социально-ролевая идентичность и функционально-ролевые позиции менеджеров с разным уровнем жизнестойкости в стрессовых ситуациях / Е.С. Письменюк // Общество: социология, психология, педагогика. Издательский дом ХОРС (Краснодар). – 2021. – №10 (90). – С. 67-70.
12. Семенов, В.И. Корпоративная культура организации как социологическая категория / В.И. Семенов // Вестник ИрГТУ. – 2015. – №5 (100).
13. Столяренко, А.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия [Электронный ресурс] / А.В. Столяренко, М.В. Подколзина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 1 (январь). – 0,4 п.л. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/170017.htm>.
14. Хотеева, Р.И. Сравнительный анализ мотивационно-ценностной направленности трудовой деятельности госслужащих арбитражного суда / Р.И. Хотеева // МНИЖ. – 2017. – №10-2 (64).
15. Хотеева, Р.И. Особенности сплочённости персонала в системе дошкольного образовательного учреждения / Р.И. Хотеева, И.А. Червякова // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2020. – Т. 2, № 3 (8). – С. 118-126.
16. Хотеева, Р.И. Оптимизация системы оценивания профессиональных компетенций сотрудников организации / Р.И. Хотеева, Л.А. Мовсесян // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. – 2019. – Т. 2, № 2. – С. 91-96.
17. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.

R.I. Khoteeva, K.V. Solozhenkova

**FEATURES OF ORGANIZATIONAL CULTURE
AS TOOL FOR ADAPTATION OF EMPLOYEES OF ORGANIZATION**

Abstract: The article is devoted to the theoretical analysis of modern applied research of organizational culture as an effective tool for adaptation of employees of an organization, since the increased competition in the labor market forces production managers to turn to the transformation of the existing organizational environment of enterprises and, in search of competitive advantages, look for internal conditions for maintaining its effectiveness. Such conditions become a strong organizational culture of the organization, within the framework of which a personnel adaptation system is being formed.

The article discusses the main approaches to understanding the categories of «organizational culture» and «adaptation of personnel» from the point of view of the capabilities of managerial potential, indicators of team cohesion, types of loyalty to the organization, developed and learned principles and norms of values in the organization and the ability of newly arrived employees to adapt to them. In the course of the theoretical analysis of the existing concepts of organizational culture content, the features of its components as a tool for adaptation of personnel in the organization were revealed (plasticity/stability as a characteristic feature of organizational behavior, loyalty / formality as an attitude to the organization, competing values of the organization), a description of the planned pilot study of the relationship of organizational components culture and the degree of adaptation of the organization's employees is given.

Key words: organizational culture; adaptation of personnel; adaptation of employees of the organization to the organizational environment; team cohesion; loyalty to the organization; values of the organization.

References:

1. Gerasimov B.N., Gerasimov K.B. *Proizvodstvennyy menedzhment*. M.: INFRA-M, 2015. 312 p.
2. Gridyaev M.N., Zakharova Yu.N., Myzrova K.A., Tuganova E.A. Rol organizatsionnoi kultury v sisteme adaptatsii personala // *Fundamentalnye issledovaniya*. – 2015. – № 11-1. – P. 143-146; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39299> (Application date: 03.12.2021).
3. Magura M.I., Kurbatova M.B. *Sovremennye personal-tehnologii* // *Upravleniye personalom*. –2001. – № 6. – P. 45-50.
4. Kaznacheeva S.N., Repina R.V. Problemy adaptatsii personala v kadrovom menedzhmente // *Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIYE»* Volume 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/PDF/195EVN515>. DOI: 10.15862/195EVN515.
5. Kolesnichenko E.A., Radyukova Ya.Yu., Lapshin V.Yu. Postroyeniye effektivnoi sistemy adaptatsii personala predpriyatiya // *Srednerussky vestnik obshchestvennykh nauk*. 2017. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/postroyeniye-effektivnoy-sistemy-adaptatsii-personala-predpriyatiya> (Application date: 20.11.2021).
6. Korgova M.A., Taranets A.V. Svyaz organizatsionnoi kultury s sistemoy menedzhmenta sovremennoi organizatsii // *Gumanizatsiya obrazovaniya*. 2015. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-organizatsionnoy-kultury-s-sistemoy-menedzhmenta-sovremennoy-organizatsii> (Application date: 03.12.2021).
7. Kibanov A.Ya. *Osnovy upravleniya personalom: uchebnik*. – M.: INFRA-M, 2005., p. 176.
8. Kovaleva N.A., Romanenko E.V. Tipichnye oshibki, sovershayemye kompaniyami pri vnedrenii programmy adaptatsii personala // *Aktualnye problemy aviatsii i kosmonavтики*. 2017. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tipichnye-oshibki-sovershaemye-kompaniyami-pri-vnedrenii-programmy-adaptatsii-personala> (Application date: 09.12.2021).
9. *Organizatsionnaya kultura: uchebnik* / ed. by N.I. Shatalova. – M.: Izd-vo «Ekzamen», 2006. – 654 p.
10. Plaksina N.I. Usloviya i mekhanizmy formirovaniya i razvitiya korporativnoi kultury personala v organizatsii // *Territoriya nauki*. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/usloviya-i-mekhanizmy-formirovaniya-i-razvitiya-korporativnoy-kultury-personala-v-organizatsii-1> (Application date: 02.12.2021).
11. Pismenyuk E.S. Sotsialno-rolevaya identichnost i funktsionalno-rolevye pozitsii menedzherov s raznym urovnem zhiznestoikosti v stressovykh situatsiyakh. // *OBSHCHESTVO: SOTSIOLOGIYA, PSIKHOLOGIYA, PEDAGOGIKA*. Izdatelsky dom KHORS. (Krasnodar). № 10 (90) 2021, p. 67-70.

12. Semenov V.I. Korporativnaya kultura organizatsii kak sotsiologicheskaya kategoriya // Vestnik IrG-TU. 2015. №5 (100).
13. Stolyarenko A.V., Podkolzina M.V. Organizatsionnaya kultura kak mekhanizm povysheniya effektivnosti deyatel'nosti predpriyatiya // Nauchno-metodichesky elektronny zhurnal «Kontsept». – 2017. – № 1 (January). – (0,4) – URL: <http://e-koncept.ru/2017/170017.htm>.
14. Khoteeva R.I. Sravnitel'nyy analiz motivatsionno-tsennostnoi napravlenosti trudovoi deyatel'nosti gossluzhashchikh arbitrazhnogo suda // MNIZh, 2017. №10-2 (64).
15. Khoteeva R.I., Chervyakova I.A. Osobennosti splochnosti personala v sisteme doskol'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologicheskiye nauki. Pedagogicheskiye nauki. 2020. V. 2. № 3 (8). P. 118-126.
16. Khoteeva R.I., Movsesyan L.A. Optimizatsiya sistemy otsenivaniya professional'nykh kompetentsy sotrudnikov organizatsii. Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologicheskiye nauki. Pedagogicheskiye nauki. 2019. V. 2. № 2. P. 91-96.
17. Shein E. Organizatsionnaya kultura i liderstvo. 4th ed. / Transl. from Eng. under ed. V.A. Spivak. – SPb: Piter, 2013. – 352 p.

Статья поступила в редакцию 07.10.2021

И.И. Пацакула, А.А. Кизиярова
**ПРЕДПОСЫЛКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ
И ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ЛИЧНОСТИ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

Аннотация: В статье представлен теоретический анализ подходов к пониманию деструктивного поведения личности и предпосылок, которые приводят к деструктивным поведенческим проявлениям. Рассматривается понимание деструктивного поведения военнослужащих в контексте связанности и соотнесенности понятий «безопасность личности» и «безопасность среды». Делается вывод о том, что в настоящее время в научной литературе нет четкого определения понятия деструктивного поведения. Но попытки формулирования такого определения и формирования единой классификации такого поведения ведутся. Деструктивное поведение не является ситуативным поведением человека, так как его проявление зависит от активации и развития предпосылок к нему. Психологические предпосылки развития деструктивного поведения являются отдельной и специфической группой предпосылок. Это обусловлено тем, что психологические предпосылки могут выступать как вспомогательные, усиливающие или активирующие другие предпосылки условия, а могут быть самостоятельными условиями развития деструкций, которые нарушают структуру психологической безопасности личности военнослужащего.

Ключевые слова: психологическая безопасность личности военнослужащего; психологическая безопасность среды; деструктивное поведение; предпосылки деструктивного поведения личности военнослужащих.

Введение

Ситуация угрозы жизни в современном мире все больше становится привычным атрибутом так называемой мирной жизни. Это связано в первую очередь с повышением угрозы физического и иного насилия, террористических актов, техногенных и экологических катастроф. Угроза небытия становится неспецифической характеристикой обыденной жизненной ситуации и определяет существование человека.

Условия современной реальности диктуют нам необходимость заново пересматривать проблему связанности и соотнесенности «безопасности личности» и «безопасности среды» [9]. Особенно актуальным это обращение становится в связи с объективной потребностью общества и государства в эффективной системе обеспечения национальной безопасности от внешних и внутренних угроз во всех сферах функционирования современного социума. В этой связи, обеспечение безопасности народа находится в рамках компетенции Вооруженных сил Российской Федерации, которые призваны играть главную роль в выполнении данной задачи.

Профессия военнослужащего относится к числу профессий, в которых изначально закладываются механизмы нарушения потребности в психологической безопасности личности. Такие профессии называют профессиями повышенного риска. К ним относят те профессии,

которые предполагают обеспечение психологической безопасности других людей. Среди профессий повышенного риска, как правило, выделяют сотрудников правоохранительных органов, пенитенциарной системы, сотрудников МЧС и военнослужащих.

В связи с этим одним из важных критериев успешности подготовки офицерского состава выделяют критерий эффективного формирования и развития чувства собственной психологической безопасности личности офицера, которая позволит реализовать способы самореализации индивидуальных возможностей существования, развивает способность к более продуктивной и целеустремленной деятельности по поддержанию безопасного личного и общественного бытия, укреплению своего духовного, физического здоровья [13].

Теоретический анализ проблемы

Блок безопасности личности включает широкий спектр способностей и возможностей. Это способности человека к саморефлексии, к самоосознанию, к самоуправлению; способность к самовыражению, к конструированию индивидуально-личностного жизненного мира, к защите своего жизненного пространства; интеллектуальный, волевой, психический, физический, образовательный потенциал [20].

В рамках психологического анализа процесса самореализации индивидуальных возможностей безопасного существования правомерно рассмотреть мотивационные установки

личности, а также интеллектуальные, эмоциональные и волевые характеристики [12].

Психологическая безопасность, с точки зрения Р.В. Агузумян и Е.Б. Мурадян, представляет собой сложную интегративную характеристику, поскольку ее можно «рассматривать в ряде плоскостей (как процесс, как состояние, как свойство личности) и на нескольких уровнях (на уровне общества, локальной среды обитания, на уровне личности)» [1, с. 44].

А.И. Архипенко и М.А. Григорьева понимают под психологической безопасностью такое состояние психики, которое позволяет формировать защиту от воздействия ряда негативных факторов, таких как стресс, болезнь, конфликты и т.д., способных изменить поведение человека, его психологическое состояние, мировоззрение [2].

С.Ф. Марчукова к основным критериям такого вида безопасности личности относит: «целостность человека» (гармоничное сочетание физического, психического и психологического здоровья); способность человека к осуществлению личностного роста; способность к развитию.

Попытки изучения такой структуры как психологическая безопасность у представителей экстремальных профессий были осуществлены несколькими исследователями, в частности, И.И. Приходько. В своих работах он рассматривает целесообразность формирования структуры психологической безопасности у представителей профессий повышенного риска и ключевые составляющие этой структуры [15]. Изучив разработанность проблематики формирования психологической безопасности у представителей опасных профессий, И.И. Приходько была предложена методика диагностики сформированности такого рода безопасности личности с учетом специфики деятельности. В основу предложенной им методики была положена модель психологической безопасности специалистов экстремальных профессий [14]. Компонентами данной модели выступили такие важные характеристики личности специалиста как морально-волевая нормативность, выраженность копинг-стратегий поведения, ценностно-смысловые ориентации личности и посттравматический рост.

Под каждым компонентом модели, описанной И.И. Приходько, подразумевается целый комплекс психологических характеристик личности, их развитие необходимо для успешного функционирования того или иного компонента модели.

Формирование психологической безопасности офицера является одной из задач государства для поддержания обороноспособности страны. Психологическая работа с офицерами во время прохождения службы и на стадии обучения представляет собой одну из ключевых составляющих формирования и укрепления способности личности к созданию условий и реализации потребности в психологической безопасности. Недостаточно серьезное отношение или отсутствие такого вида сопровождения военнослужащих может привести к развитию как негативных психологических состояний (невротических расстройств, высокой тревожности, нарушению процессов адаптации), так и негативным последствиям таких состояний (развитию разных форм девиантного и аддиктивного поведения, которое в последствии может перейти в деструктивную фазу).

В рамках психологической науки одной из предпосылок развития деструктивного поведения является социум и социально-психологический статус. Так И.Ю. Совкова рассматривала деструктивное поведение как признак профессиональной деформации у представителей правопорядка [18]. Она поясняет, что у представителей правопорядка (сотрудников МВД) может развиваться деструктивное поведение из-за особенностей выполняемой профессиональной деятельности, так как:

- представители закона больше всего времени проводят в криминальной обстановке;
- их деятельность связана с высоким уровнем стресса;
- к ним предъявляются высокие требования;
- наблюдаются разногласия в проявлении профессиональной и гражданской жизни (конфликт социально-психологических статусов);
- преобладает наказание над поощрением.

Эти факторы могут спровоцировать развитие деструктивного поведения, и представитель закона начнет сам нарушать закон и разрушать свою личность, поэтому И.Ю. Совкова рассматривает проявление деструктивного поведения как признак профессиональной деформации.

Такой путь развития деструктивного поведения может наблюдаться и у военнослужащих по контракту. Для них свойственны такие же факторы формирования деструктивного поведения, как и для представителей правоохранительных органов за исключением такого фактора как нахождение в криминогенной среде (у представителей военной полиции и военной прокуратуры этот фактор также присутствует).

Еще одним аспектом этой же предпосылки является отношение общества к представителям данной профессии. Так, например, В.В. Березовец, изучая ветеранов локальных войн и проявление у них посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), определил два стрессогенных фактора отрицательно влияющих на личность военнослужащего, прошедшего «горячие точки». Первым стрессогенным фактором В.В. Березовец назвал реальное событие (угрозу жизни, боевые действия, вид мертвых или покалеченных людей и т.д.) после которого появляется ПТСР. Вторым же он выделил реакцию общества и отношение общества в отношении этих военнослужащих. В своей диссертации он писал: «Особый социально-психологический статус ветеранов локальных войн сложился в связи с изменением политической ситуации в России вначале 90-х гг. Из героев, которые рискуя жизнью, защищали интересы Родины в Афганистане, боролись с террористами (группа «Альфа»), эти люди превратились в антигероев» [3, с. 11]. Последствием такого изменения стало формирование негативного отношения к таким военнослужащим. Вследствие этого последние все чаще стали преступать закон и у них формировалось криминальное поведение, которое выражалось в уничтожении общества (разжигании межнациональных и социальных конфликтов, организации террористических актов) [3].

Что же касается предпосылок формирования деструктивного поведения именно в армии, то можно упомянуть работу Е. Рехфиша, который изучал причины совершения суицида в различных сферах жизни человека. По мнению автора, суицид совершают военнослужащие, которые являются более умными и обеспеченными людьми по сравнению с другими сослуживцами. Он говорит о том, что такие люди в своей «гражданской» жизни становятся успешными и состоятельными, в той среде они являются начальниками, но попав в «армейскую» среду они вынуждены подчиняться людям, которые зачастую менее успешны и обладают более низким уровнем развития интеллекта. Такое подчинение вызывает у солдат, которые вынуждены подчиняться, высокий уровень напряжения. Все это осложняется наличием взаимной или односторонней неприязни в данной диаде. Длительное пребывание в таких условиях вызывает у солдат чувство безысходности, подавленности, тревоги и агрессии. Причины самоубийств среди офицеров несколько другие. Здесь существенную роль играют оскорбленное чувство чести, пренебрежение,

публичный выговор. Этот фактор усиливается в том случае, если у офицера имеются боевые награды и ордена.

Нужно также уточнить тот момент, что наличие предпосылок к развитию деструктивного поведения не является окончательным условием его активации. Для того чтобы деструктивное поведение перешло из предпосылок в поведенческий акт должны быть также необходимые для этого условия.

Так, В.А. Розанов проводя анализ суицидального поведения в разных странах мира и в разные исторические периоды заметил, что в России количество суицидов в армии стало уменьшаться пропорционально степени изменений, происходящих в данной регламентированной структуре. Он отмечает, что наибольшее количество суицидальных актов в российской армии было совершено в период 2000-х годов, в то время когда престиж военной службы был сильно подорван, а в самой структуре армии происходили «негативные изменения» (многих офицеров уволили в запас; военные части и организации сократили; денежное довольствие выплачивалось не регулярно, а система военной ипотеки была плохо юридически проработана, что спровоцировало большое количество прецедентов).

Сейчас же наблюдается снижение уровня суицидов, как среди военнослужащих срочной службы, так и среди офицеров и военнослужащих контрактной формы службы. В.А. Розанов утверждает, что такая тенденция обусловлена тем, что для военнослужащих контрактной формы службы создаются более комфортные условия (уменьшен срок службы с двух лет до года, снижен риск возникновения внеуставных взаимоотношений, усилен контроль психоэмоционального состояния и т.д.). Среди представителей контрактной службы и офицеров снизился процент военнослужащих, совершающих суицидальный акт из-за семейных или финансовых проблем.

Но в тоже время Розанов В.А. говорит о том, что, несмотря на положительную тенденцию, в армии все еще проблема суицидального поведения не решена и ведущей причиной совершения данного действия в настоящее время становятся психологическое состояние [16].

Таким образом, психологическими предпосылками развития деструктивного поведения является условия прохождения службы и подверженность личности профессиональной деформации, восприятие военнослужащим своей деятельности и отношение общества к этой деятельности, условия, в которых осуществляется

служба и психологический климат коллектива (личностные особенности военнослужащих-начальников, сослуживцев). Особенность этой группы предпосылок состоит в том, что в большинстве своем они переходят в деструктивное поведение при сочетании с другими предпосылками и выступают в таком случае как условия развития деструктивного поведения.

Психологические предпосылки развития деструктивного поведения являются отдельной и специфической группой предпосылок. Это обусловлено тем, что психологические предпосылки могут выступать как вспомогательные, усиливающие или активирующие другие предпосылки условия, а могут быть самостоятельными условиями развития деструкций.

Изучение же деструктивного поведения осложняется несогласованностью подходов к его определению. В работах разных авторов мы можем встретить не только разные определения (Ц.П. Короленко, Ю.А. Клейберг, В.Б. Куликов и К.В. Злоказов), но и разное обозначение такого поведения (Д.А. Тарутин, Р.Г. Хабибулин, В.Е. Капитанаки, Ц.П. Короленко и Т.А. Донских, Л.Б. Шнейдер).

Возникшее впервые в контексте психоанализа, понятие деструктивности или деструктивного поведения было истолковано как «разрушение, исходящее от человека и направленное вовне, на внешние объекты или внутрь, на самого себя» [17, с. 196].

Но многие авторы в современной науке описывают деструктивное поведение как отклоняющееся или девиантное. В рамках девиантного поведения часто рассматриваются именно деструктивное (наркотическая и алкогольная зависимость, аморальное или преступное поведение и суицидальное поведение).

Деструктивное поведение можно рассматривать как пограничное состояние между нормой и патологией (так оно рассматривалось долгое время и в психиатрии). Деструктивное поведение является поведением, направленным на саморазрушение в основном своей личности, поэтому в научной литературе можно встретить обозначение такого поведения как аутодеструктивного.

Отдельным направлением изучения деструктивного поведения является изучение связи такого поведения с социально-приемлемыми формами деятельности. Так, например, некоторые исследователи указывают на связь деструкции и творчества (В.Н. Дружинин, Б. Карлоф, Ю. Козелецкий).

Так, В.Н. Дружинин выделяет два вида преобразования: творческое поведение, создающее новую среду, и разрушение – дезадаптивное поведение, не создающее, а уничтожающее прежнюю среду. Он отмечает, что творчество и деструкцию объединяет то, что их причиной является отчуждение человека от природы и мира в целом [5].

Б. Карлоф подчеркивает, что в самом творческом акте неизбежно присутствует элемент деструкции. Он пишет о двух видах поведения: адаптивном, связанном с имеющимися в распоряжении человека ресурсами, и креативном, которое он определяет как «созидательное разрушение».

Интересен подход польского ученого Ю. Козелецкого к данной проблеме. По его мнению, человеку присуща «трангрессия» – стремление к постоянному преодолению своих прежних достижений и результатов, желание выйти за пределы того, чем он обладает. Ю. Козелецкий выделяет конструктивную, создающую трангрессию – творчество, и деструктивную трангрессию – действия, приводящие к разрушению прежнего.

В настоящее время в современной психологической науке отсутствует определенность в отношении того, что понимать под «деструктивностью» и «деструктивной деятельностью человека». Внести ясность в изучение такого поведения стараются некоторые ученые (К.В. Злоказов, Е.В. Змановская, Ц.П. Короленко и Т.А. Донских и некоторые другие).

Так, например, К.В. Злоказов в серии своих статей посвященных рассмотрению деструктивного поведения пытается сформировать как определение деструктивного поведения, так и выделить классификацию такого поведения. Он обозначил, что деструктивное поведение представляет собой регрессивную, негативную форму девиантного поведения [7]. Он также подчеркнул, что деструктивное поведение может быть направлено не только на полное уничтожение объектов, но и на уничтожение отдельных их характеристик [6]. В другой своей работе он выделил три типа деструктивного поведения: интраперсональное (отношение к самому себе и своему телу), интерперсональное (отношение к окружающим), метаперсональное (отношение к социальной роли). Также он выделил подтипы таких форм проявления деструктивного поведения. Классификация проявления деструктивного поведения представлена на рисунке 1.

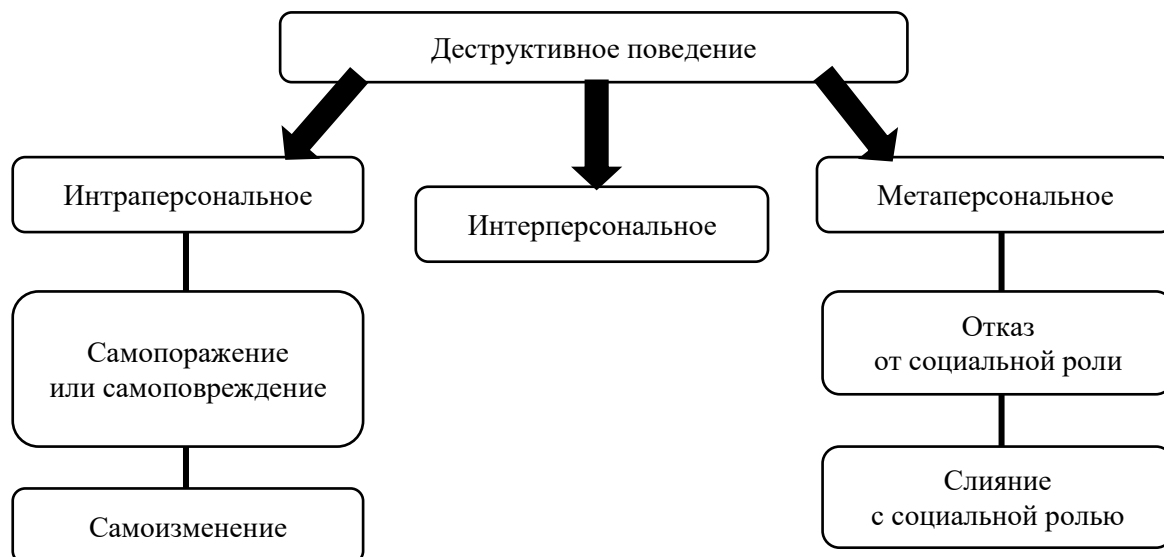


Рисунок 1 – Классификация проявления деструктивного поведения (по К.В. Злоказову)

Условность этой классификации представлена в том, что в ее основу лег анализ не собственно поведения деструктов, а анализ текстов деструктивной направленности (предсмертных записок, анонимных угроз, жалоб и обращений). Изучив, представленный ему для анализа материал.

Более подробная классификация деструктивного поведения представлена в работе Е.В Змановской [8]. Представленная классификация основана уже не на физических носителях (предсмертных записках, анонимных угрозах, жалобах и т.д.), а на непосредственном исследовании поведения. В связи с этим Е.В Змановской выделен более широкий список форм саморазрушающего поведения:

– суицидальное поведение;

- пищевая зависимость;
- химическая зависимость (злоупотребление психоактивными веществами);
- фанатическое поведение (например, вовлеченность в деструктивно-религиозный культ);
- аутическое поведение;
- виктимное поведение (поведение жертвы);
- деятельность с выраженным риском для жизни (экстремальные виды спорта, существенное превышение скорости при езде на автомобиле и др.).

При рассмотрении пути развития деструктивного поведения, Е.В. Змановская выделила следующие стадии развития деструкции:

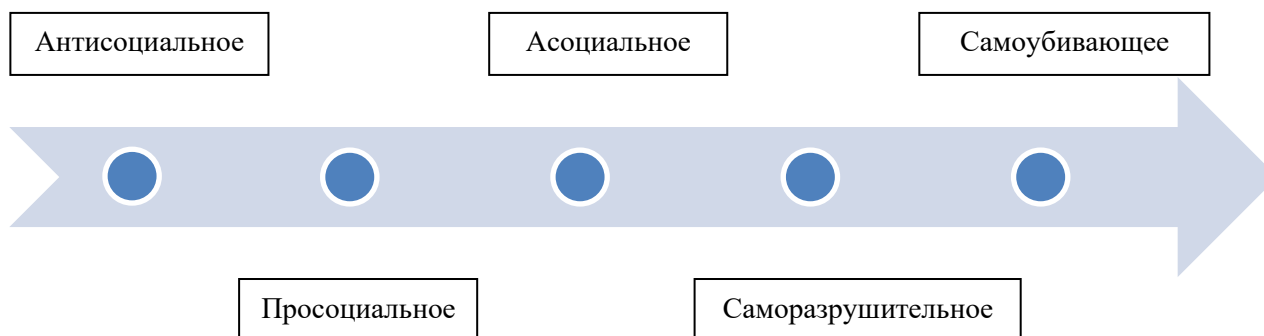


Рисунок 2 – Стадии развития деструктивного поведения (по Е.Е. Змановской)

При этом антисоциальное поведение выступает как активно-деструктивное, просоциальное как относительно деструктивное, адаптированное к нормам антисоциальной группы, асоциальное выражается как пассивно-деструктивное, саморазрушительное как пас-

сивно-аутодеструктивное, а самоубивающее как активно-аутодеструктивное.

Так как деструктивное поведение представляет собой пограничное состояние личности, то научные работы по этой теме чаще

представлены либо психиатрами, либо медицинскими психологами.

В классификации Ц.П. Короленко и Т.А. Донских нестандартное поведение рассматривается как проявление нестандартного мышления и разрушение шаблонов. Такое поведение часто воспринимается обществом агрессивно, но само по себе не несет разрушения и уничтожения личности или социума, но направлено на формирование и решение каких-то проблем общества, что может рассматриваться как разрушение определенных стереотипов, устоев и, поэтому в контексте деструктивности оно выделено достаточно условно. Истинно деструктивным, как отмечает Ц.П. Короленко и Т.А. Донских, является внешне- и внутренне деструктивное поведение. В свою очередь каждое из них подразделяются на более частные формы [10].

К внешне-деструктивному исследователи отнесли антисоциальное поведение и аддиктивное. Такое поведение направлено на нарушение социальных норм и установок. Внутренне-деструктивное поведение представлено в концепции Ц.П. Короленко и Т.А. Донских как проявление суицидального, конформистского, нарциссического, фанатического и аутистического поведения.

В своей работе они также заменяют понятие деструктивное поведение на девиантное или отклоняющееся, но поясняют, что это не совсем правильно, так как не любая девиация приводит к деструкции.

Л.Б. Шнейдер изучала проявление деструктивного поведения у детей и подростков. В своей работе в контексте деструктивного поведения она выделила аддиктивное, девиантное и делинквентное поведение [19]. Рассматривая деструктивное поведение Л.Б. Шнейдер приравнивает его к отклоняющемуся.

Такое уравнивание деструктивного и девиантного (отклоняющегося) поведения встречается, как мы уже упоминали, во многих работах. Но Л.Г. Гребенщикова провела четкую границу в разделении этих понятий. В своей работе она представила глубокий теоретический анализ научных работ посвященных теме деструктивного, девиантного и агрессивного поведения обозначая не только суть самого проявления этих видов поведения, но и сравнивала их друг с другом [4]. Так она обозначила, что деструктивное поведение представляет собой агрессию к себе и обществу в какой-то степени, но не является агрессивным. В той же работе она пишет, что, безусловно, в основе деструктивного поведения лежит девиантное, но не все формы девиации перерастут в деструкцию, так как она просто может обогатить норму, то есть расширить ее границы, поэтому приравнивать эти понятия нельзя [4, с. 65]. Деструкция же рассматривается как пограничное состояние между нормой и патологией или уже сугубо патологическим проявлением, так как запускает саморазрушение организма.

Можно полагать, что девиантное поведение является одной из составляющих деструктивного. Потому что в «запущенном» (усугубившемся) случае девиация может перерасти в деструкцию, то есть привести к распаду личности и её уничтожению. Таким образом, деструктивное поведение представляется нам крайним проявлением девиантного. Это объясняет парадокс того, что многие исследователи, обозначая в теме «изучение деструктивного поведения», описывают девиантное.

Нам же нужно конкретизировать какое поведение мы считаем девиантным, а какое представляет собой деструкции (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнение девиантного и деструктивного поведения.

Девиантное поведение	Деструктивное поведение
Незначительное, но частое употребление алкоголя	Систематическое употребление алкоголя (зависимость, алкоголизм)
Разовое употребление психоактивных веществ (ПАВ)	Длительное употребление ПАВ (наркотическая зависимость)
	Асоциальное поведение (бродяжничество, проституция)
Суицидальные мысли	Суицидальное поведение и попытки (сюда же относятся и самоповреждение)
Административные правонарушения и не «не тяжёлые» преступления	Предумышленные или непредумышленные «тяжёлые» преступления (убийство, нанесение тяжкого вреда здоровью, участие в обороте наркотиков и оружия, и т.д.)
Все виды аддикций (любовная и сексуальная, влечение к риску, шопоголизм, трудовголизм и т.д.)	Террористические акты

Выводы

Исходя из представленной таблицы обозначения девиантного и деструктивного поведения, мы можем выделить три условные группы проявления деструктивного поведения:

1. К первой группе относится *внешнедеструктивное или антисоциальное поведение*, которое направленно на уничтожение или разрушение общества и окружающих. Этот вид деструктивного поведения выражается в таких формах как терроризм, преднамеренные или непреднамеренные «тяжелые» преступления.

2. Ко второй группе относится *асоциальное поведение*, которое противоречит нравственным и правовым нормам, разрушает их, негативно воздействует на социум и окружающих людей. Этот вид деструктивного поведения выражается в таких формах как проституция и бродяжничество.

3. К третьей группе деструктивного поведения относится *аутодеструктивное или диссоциальное поведение*, которое направлено на разрушение и уничтожение собственной личности, нарушающее медицинские и психологические нормы. Этот вид поведения выражен в таких формах как суицидальное поведение

и попытки, алкогольная и наркотическая зависимость.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время в научной литературе нет четкого определения понятия деструктивного поведения. Но попытки формулирования такого определения и формирования единой классификации такого поведения ведутся. Проявлением деструктивного поведения является поведенческий акт, направленный на реальное или социальное разрушение личности и общества. Деструктивное поведение не является ситуативным поведением человека, так как его проявление зависит от активации и развития предпосылок к нему.

Психологические предпосылки развития деструктивного поведения являются отдельной и специфической группой предпосылок. Это обусловлено тем, что психологические предпосылки могут выступать как вспомогательные, усиливающие или активирующие другие предпосылки условия, а могут быть самостоятельными условиями развития деструкций, которые нарушают структуру психологической безопасности личности военнослужащего.

Список литературы:

1. Агузумян, Р.В. Психологические аспекты безопасности личности / Р.В. Агузумян, Е.Б. Мурадян // Вестник практической психологии образования. – 2009. – Т. 6. – №. 1. – С. 43-47.
2. Архипенко, А.И. Психологическая безопасность военнослужащих / А.И. Архипенко, М.А. Григорьева // Человеческий капитал, 2019. – №. 6-2. – С. 523-528.
3. Березовец, В.В. Социально-психологическая реабилитация ветеранов боевых действий: Автореф. дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05 / В.В. Березовец; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. – Москва, 1997. – 24 с.
4. Гребенщикова, Л.Г. К вопросу о соотношении понятий «деструктивное», «агрессивное» и «девиантное» поведение / Л.Г. Гребенщикова // Сборники конференции НИЦ «Социосфера». – 2011. – №. 19. – С. 61-67.
5. Дружинин, В.Н. Психодиагностика общих способностей / В.Н. Дружинин; Рос. акад. наук, Ин-т психологии. – М.: Изд. центр «Академия», 1996. – 216 с.
6. Злоказов, К.В. Индивидуально-типологические корреляты деструктивного поведения / К.В. Злоказов // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3. Общественные науки. – 2015. – № 2 (140). – С. 153-161.
7. Злоказов, К.В. Исследование деструктивного поведения личности / К.В. Злоказов // Актуальные вопросы психологии в области человеческого фактора: материалы второй междунар. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 20-22 марта 2008 г.; ГОУ ВПО «Урал. гос. пед. ун-т»; ГОУ ВПО «Урал. ин-т гос. противопож. службы». – Екатеринбург, 2008. – 264 с. – С. 38-41.
8. Змановская, Е.В. Девиантология: Психология отклоняющегося поведения: Учебное пособие для студентов ВУЗов / Е.В. Змановская. – 2 изд, исправл. – М.: Академия, 2004. – 288 с.
9. Карандашов, В.Д. Методологические аспекты исследования психологической безопасности военнослужащих / В.Д. Карандашов, А.А. Головинский, М.И. Нужа // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2017. – №2. – С. 34-43.
10. Короленко, Ц.П. Семь путей к катастрофе: деструктивное поведение в современном мире / Ц.П. Короленко, Т.А. Донских. – Новосибир.: Наука, Сиб. Отд-ние, 1990. – 224с.
11. Марчукова, С.Ф. Психология безопасности: учеб. пособие / С.Ф. Марчукова // Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. – 84с.

12. Папкин, А.И. Личная профессиональная безопасность сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие / А.И. Папкин. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2006. – 260 с.
13. Пацакула, И.И. Психология профессиональной безопасности сотрудников спецподразделений правоохранительных органов в экстремальных условиях деятельности: На материале исследования индивидуальной профессиональной безопасности: Автореф. дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.06 / И.И. Пацакула; Акад. права и управления Минюста России. – Рязань, 2001. – 26 с.
14. Приходько, И.И. Разработка психодиагностического инструментария определения психологической безопасности личности специалистов экстремальных видов деятельности / И.И. Приходько // Вестник университета. – 2013. – №. 11. – С. 242-253.
15. Приходько, И.И. Психологическая безопасность личности специалистов экстремальных видов деятельности: концепция, трансформационная модель, механизмы медико-психологической коррекции / И.И. Приходько // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2013. – № 4. – С. 88-95.
16. Розанов, В.А. О механизмах формирования суицидального поведения и возможностях его предикции на ранних этапах развития / В.А. Розанов // Украинський медичний часопис. – 2010. – №. 1. – С. 92-97.
17. Словарь-справочник по психоанализу / Валерий Лейбин. – М.: АСТ Москва, 2010. – 623 с.
18. Совкова, И.Ю. Деструктивное поведение личности в кризисных ситуациях служебной деятельности / И.Ю. Совкова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – №1. – С. 73-81.
19. Шнейдер, Л.Б. Психология девиантного и аддиктивного поведения детей и подростков: учеб. пособие для СПО / Л.Б. Шнейдер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 219 с.
20. Шошин, П.Б. Метод экспертных оценок: Учеб. пособие / П.Б. Шошин; МГУ им. М. В. Ломоносова, Фак. психологии. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 79с.

I.I. Patsakula, A.A. Kiziyarova
**PREREQUISITES FOR DESTRUCTIVE BEHAVIOR
AND FORMATION OF PSYCHOLOGICAL SECURITY
OF PERSONALITY OF MILITARY PERSONNEL**

Abstract: The article presents a theoretical analysis of approaches to understanding the destructive behavior of a person and the prerequisites that lead to destructive behavioral manifestations. An understanding of the destructive behavior of military personnel is considered in the context of the connectedness and correlation of the concepts of «personal security» and «environmental security». It is concluded that at present there is no clear definition of the concept of destructive behavior in the scientific literature. But attempts are being made to formulate such a definition and form a unified classification of such behavior. Destructive behavior is not situational human behavior, since its manifestation depends on the activation and development of the prerequisites for it. The psychological preconditions for the development of destructive behavior are a separate and specific group of prerequisites. This is due to the fact that psychological prerequisites can act as auxiliary, reinforcing or activating other preconditions, or they can be independent conditions for the development of destructions that violate the structure of the psychological security of a serviceman's personality.

Key words: psychological safety of the personality of a serviceman; psychological safety of the environment; destructive behavior; prerequisites for the destructive behavior of the personality of servicemen.

References:

1. Aguzumtsyan R.V., Muradyan E.B. Psikhologicheskiye aspekty bezopasnosti lichnosti // Vestnik prakticheskoi psikhologii obrazovaniya, 2009. – V. 6. - № 1. – P. 43-47.
2. Arkhipenko R.V., Grigoryeva M.A. Psikhologicheskaya bezopasnost voyennosluzhashchikh // Che-lovechesky kapital, 2019. № 6-2. – P. 523-528.

3. Berezovets V.V. Sotsialno-psikhologicheskaya reabilitatsiya veteranov boyevykh deistvy: avtoferat diss. ... kand psikh. nauk: 1900.05 / Pos. akad. Gos. Sluzhby pri Prezidente RF. – Moscow, 1997. – 24 p.
4. Grebenshchikova L.G. K voprosu o sootnoshenii ponyaty «destruktivnoye», «agressivnoye» i «deviantnoye» povedeniye // Sborniki konferentsii NITs «Sotsiosfera». – 2011. - № 19. – P. 61-67.
5. Druzhinin V.N. Psikhodiagnostika obshchikh sposobnostei / V.N. Druzhinin; Ros. akad. nauk, In-t Psikhologii. – M.: Izd. tsentr «Akademiya», 1996. – 216 p.
6. Zlokazov K.V. Individualno-tipologicheskiye korrelyaty destruktivnogo povedeniya / K.V. Zlokazov // Izvestiya Uralskogo federalnogo universiteta. Ser. 3, Obshchestvennye nauki. – 2015. – № 2 (140). – P. 153-161.
7. Zlokazov K.V. Issledovaniye destruktivnogo povedeniya lichnosti / Aktualnye voprosy psikhologii v oblasti chelovecheskogo faktora: materialy vtoroi mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Ekaterinburg, 20-22 March 2008 / GOU VPO «Ural. gos. ped. un-t»; GOU VPO «Ural. in-t gos. protivopozh. Sluzhby». – Ekaterinburg, 2008. – 264 p. – P. 38-41.
8. Zmanovskaya E.V. Deviantologiya: Psikhologiya otklonyayushchegosya povedeniya: Uchebnoye posobiye dlya studentov VUZov. – 2nd ed., correct. – M.: Akademiya, 2004. – 288 p.
9. Karandashov V.D., Golovinsky A.A., Nuzha M.I. Metodologicheskiye aspekty issledovaniya psikhologicheskoi bezopasnosti voyennosluzhashchikh // Vestnik LGU im. A.S. Pushkina, 2017. - № 2. – P. 32-43.
10. Korolenko Ts.P., Donskikh T.A. Sem putei k katastrofe: destruktivnoye povedeniye v sovremennom mire / Korolenko Ts.P., Donskikh N.A. – Novosib.: Nauka, Sib. Otd-niye, 1990. – 224 p.
11. Marchukova S.F. Psikhologiya bezopasnosti: ucheb. posobiye // Irkutsk: Izd-vo BGU, 2016. – 84 p.
12. Papkin A.I. Lichnaya professionalnaya bezopasnost sotrudnikov organov vnutrennikh del: uchebnoye posobiye. – Domodedovo: VIPK MVD Rossii, 2006. - 260 p.
13. Patsakula I.I. Psikhologiya professionalnoi bezopasnosti sotrudnikov spetspodrazdeleniy pravookhranitelnykh organov v ekstremalnykh usloviyakh deyatel'nosti: na materiale issledovaniya individualnoi professionalnoi bezopasnosti: avtoreferat diss ... kandidata psikhologicheskikh nauk: 19.00.06 / Acad. law and administration of the Ministry of Justice of Russia. - Ryazan, 2001. - 26 p.
14. Prihodko I.I. Razrabotka psikhodiagnosticheskogo instrumentariya opredeleniya psikhologicheskoi bezopasnosti lichnosti spetsialistov ekstremalnykh vidov deyatel'nosti // Vestnik universiteta, 2013. - № 11. – P. 242-253.
15. Prihodko I.I. Psikhologicheskaya bezopasnost lichnosti spetsialistov ekstremalnykh vidov deyatel'nosti: konseptsiya, transformatsionnaya model, mekhanizmy mediko-psikhologicheskoi korrektsii / I.I. Prihodko // Mediko-biologicheskiye i sotsialno-psikhologicheskiye problemy bezopasnosti v chrezvychaionnykh situatsiyakh, 2013. - № 4. – P. 88-95.
16. Rozanov V.A. O mekhanizмах formirovaniya suitsidal'nogo povedeniya i vozmozhnostyakh ego prediktsii na rannikh etapakh razvitiya // ukrainsky medichny chasopis. – 2010. - № 1. – P. 92-97.
17. Slovar-spravochnik po psikhoanalizu / Valery Lebin. – M.: AST Moskva, 2010. – 623 p.
18. Sovkova I.Yu. Destruktivnoye povedeniye lichnosti v krizisnykh situatsiyakh sluzhebnoi deyatel'nosti // Psikhopedagogika v pravookhranitelnykh organakh, 2003. - № 1. – P. 73-81.
19. Shneider L.B. Psikhologiya deviantnogo i addiktivnogo povedeniya detei i podrostkov: ucheb. posobiye dlya SPO / L.B. Shneider. – 2nd ed. corr. and add. – M.: Izdatel'stvo Urait, 2019. – 219 p.
20. Shoshin P.B. Metod ekspertnykh otsenok: Ucheb. posobiye / P.B. Shoshin; MGU im. M.V. Lomono-sova, Fak. psikhologii. – M.: Izd-vo MGU, 1987. – 79 p.

Статья поступила в редакцию 14.10.2021

И.С. Седенкова

ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ КАК ФАКТОР НАРУШЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация: В данной статье приводится краткий теоретический обзор темы безопасности личности. Рассмотрены основные виды источников опасности, предложена дополненная и измененная классификация Каменской Е.Н. Приведены результаты исследования 2020 года, проведенного на базе КГУ им. К.Э. Циолковского, направленного на изучение психологических условий возникновения гендерного насилия в интимно-личностных отношениях, на выборке женщин в количестве 173 человек от 18-ти до 44-х лет. Были рассмотрены два источника опасности, относящиеся к социальной (особенности интимно-личностных отношений женщины с партнером) и психологической (личностные особенности женщины как субъекта этих отношений) средам. Целью было выявить наличие опыта переживания гендерного насилия и связь данного опыта с личностными особенностями женщин. Были использованы: авторская анкета А.В. Хавыло и И.С. Седенковой и короткий портретный опросник Большой пятерки (Б5-10) М.С. Егоровой и О.В. Паршиковой, в качестве статистических методов – коэффициент ранговой корреляции r_s Спирмена. По результатам исследования автор констатирует, что такой социокультурный феномен как гендерное насилие может оказывать комплексное влияние на безопасность человека.

Ключевые слова: гендерное насилие; опыт переживания гендерного насилия в интимно-личностных отношениях; психологическая безопасность личности; нарушение психологической безопасности.

В настоящее время проблема психологической безопасности становится все более острой. Нестабильность экономической и политической ситуации в мире, пандемия COVID-19, психогенные и стрессогенные факторы различного происхождения, все это негативно сказывается на психологической безопасности, как отдельной личности, так и государства и общества в целом.

Безопасность человека, в целом, и психологическая безопасность личности, в частности, многие годы изучались и исследовались представителями ведущих психологических школ, что породило разнообразие подходов к трактовке данного теоретического конструкта [6, 7, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 19]:

- представители психоанализа полагали, что психологическая безопасность проявляется во внутреннем единстве, которое нарушается под действием бессознательного (страхов желаний и внутренних конфликтов);

- А. Адлер, как представитель неопреимизма, писал о том, что угрозу для безопасности личности представляет комплекс неполноценности, который проявляется в чувстве собственной несостоятельности, обусловленный фактическими или надуманными физическими и/или психологическими недостатками;

- такие последователи З. Фрейда, как А. Фрейд, К. Хорни, Г. Салливан, Э. Фромм считали, что чувство психологической безопасности зависит от удовлетворения потребностей личности еще в детском возрасте в развитии

и самореализации, которые зависят от внешних обстоятельств – отношения с окружающей социальной средой и родителями, а также от внутреннего психологического благополучия/неблагополучия. К. Хорни выделяет три базовых составляющих, определяющих чувство личной безопасности: ответственность (способность принимать решения и основываться на собственных убеждениях), спонтанность (открытость в эмоциональных реакциях) и доверие (ясность и определенность собственной системы приоритетов и ценностей и уважение ценностей других людей);

- Э. Эриксон, автор эпигенетической теории развития личности, отмечал, что связность внешнего и внутреннего, социального и психического является основой предсказуемости событий и, как следствие, возможности управлять ими, обеспечивая психологическую безопасность;

- согласно воззрениям представителей гуманистической психологии, психологическая безопасность обеспечивается посредством осознанности и аналитического подхода к жизни. А. Маслоу считал, что психологическая безопасность формируется при наличии родительской заботы и предсказуемости окружающего мира, при которых удовлетворяется потребность в защите, стабильности, зависимости, в свободе от страхов, тревоги, потребность в структуре и порядке. К. Роджерс в существовании и психологической безопасности отводит

особую роль внутреннему опыту человека, его личностной ответственности;

- результаты исследований членов школы бихевиоризма показывают, что чувство безопасности зависит от процесса научения, внешних условий среды;

- гештальтпсихологи считали, что целостность восприятия личности влияет на её психологическую безопасность;

- восприятие и объяснение событий, представляющее собой личностный конструкт, по мнению представителей когнитивной психологии, является основополагающим для психологической безопасности. Личностный конструкт позволяет предвосхищать события, структурировать их, интерпретировать и наделять определенными значениями, что, в свою очередь, позволяет избавиться от тревоги (когда происходящие события не поддаются обработке при помощи личностного конструкта), страха (вторжение нового конструкта), угрозы (глобальные изменения в системе конструктов);

- в более современном понятии психологическая безопасность включает в себя позитивное окружение, опытность, информированность и внутренний комфорт.

Таким образом, согласно концепциям различных психологических школ, психологическая безопасность обусловлена наличием: удовлетворенных потребностей в защите, развитии и самореализации, внутреннего единства, чувства безопасности, состоятельности, внутреннего опыта, психологического благополучия, осознанности, личной ответственности, целостности восприятия, способности принимать решения и основываться на собственных убеждениях, открытости в эмоциональных реакциях, ясности и определенности собственной системы приоритетов и ценностей и уважение ценностей других людей, благоприятного отношения с окружающей средой и родителями, предсказуемости окружающего мира, стабильности, зависимости, в свободе от страхов, тревоги.

Отечественные психологи Тарабрина Н.В. и ее коллеги занимались выявлением ведущих компонентов психологической безопасности, одной из их целей было получить явное знание о психологической безопасности путем опроса респондентов. На первом этапе исследования были опрошены 42 женщины и 30 мужчин. Ответы респондентов на открытый вопрос «Что такое психологическая безопасность?» сводились к тому, что это отсутствие опасности, как и было, отмечено многими исследователями ранее [16]. На втором этапе опрос на тему пси-

хологической безопасности был проведен только после специально организованных исследовательских процедур, с применением проективной методики – тематического апперцептивного теста (ТАТ) [1]. Выборка в количестве 121 женщины и 80 мужчин была разделена на три группы. Респондентов из первой и второй групп просили сначала оценить, насколько ситуация, изображенная на предъявляемой карточке, опасна или неопасна, а затем просили их составить по ней рассказ. При этом первую группу просили составить рассказ, воспринимая изображенную ситуацию как опасную, вторую группу наоборот. Третьей группе была дана инструкция просто описать ситуацию. Результаты по данной части исследования приведены в работе Харламенкова Н.Е. [17]. Участников всех трех групп потом просили привести ассоциации к слову «безопасность» в форме признаков. В результате данного этапа исследования были получены ассоциации, объединенные в 11 групп, из которых наиболее часто встречались слова, относящиеся к группам, названным пассивный внутренний комфорт (спокойствие, благополучие); защита от внешних угроз; внешний комфорт (жилье, семья). Дальнейшие исследования позволили авторам статистически получить и выделить три фактора:

- позитивное окружение, надежный спутник, дом, жилье, поддержка, защита, уверенность в окружении, надежные друзья;

- опытная информированность, контроль ситуации, жизненный опыт, владение информацией;

- внутренний комфорт, равновесие, надежность.

С.К. Нартова-Бочавер отмечали, что психологическую безопасность, помимо всего прочего, характеризует ещё и дом, и ближайшее окружение [2].

Таким образом, общим во всех исследованиях является мнение о том, что в обеспечении безопасности имеют значения как внутренние, так и внешние факторы, т.е. взаимосвязь личности и среды. Отсюда следует, что источниками опасности могут быть как внутренние, так и внешние причины.

В нашей работе мы использовали классификацию источников опасности Каменской Е.Н., немного дополнив и видоизменив её [8]:

1. Физическая среда (неблагоприятные условия деятельности, техногенные и/или природные угрозы и т.д.), при которой объектом опасности является тело человека, а результатом воздействия такой опасности – изменение

соматического и/или психосоматического состояния.

2. Социальная среда (политические, социальные, экономические, информационные угрозы; опасности, исходящие от цифровой среды, взаимоотношения с различными референтными группами, где объектом воздействия является человек как член социума, содержательная коммуникация с другими людьми, взаимоотношения в семье, интимно-личностных отношениях, а результатом – нарушения социальной адаптированности, асоциальное или даже антисоциальное поведение, нарушение психологической безопасности личности.

3. Психологическая среда, (индивидуально-личностные, нравственные особенности, ценности, мировоззрение коммуникантов т.д.). Здесь объектом воздействия является психический мир личности, а результатом – нарушения психического здоровья и психологической безопасности.

4. Добавим к вышеуказанным факторам комплексный, представляющий из себя различные комбинации первых трех.

В русле проблемы психологической безопасности особое внимание следует уделить такому социокультурному феномену как гендерное насилие.

Под гендерным насилием мы понимаем действия по отношению к одному из партнеров (как к мужчине, так и к женщине), причиняющие ущерб/вред различного характера [4], а именно: психологического (оскорбления и унижения, ограничение в социальных контактах, общении с родственниками, друзьями и т.д.), физического (причинение физической боли, телесных повреждений и т.д.), сексуального (принуждения к половой близости, к неприемлемым сексуальным формам активности и т.д.), экономического (жесткий контроль финансовых расходов и т.д.), либо той или иной их комбинации. Следовательно, гендерное насилие нарушает безопасность людей, находящихся во взаимоотношениях на психологическом и физическом уровнях.

На базе Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского в 2020 году нами было проведено исследование, направленное на изучение психологических условий возникновения гендерного насилия в интимно-личностных отношениях. Выборку составили женщины в количестве 173 человека от 18-ти до 44-х лет, большинство из них имеют незаконченное высшее образование (48%) и законченное высшее (ВУЗ) (23%). Примерно (4%)

имеют неполное среднее образование, не состоят в браке и не имеют детей (87,4%).

В качестве шкалы возрастной периодизации в нашем исследовании использовалась классификация В.И. Слободчикова, согласно которой были определены основные возрастные периоды для нашего исследования: юность (16-18), кризис юности (19-21), молодость (22-27), кризис молодости (28-32), зрелость (33-42) [14]. Испытуемые, вошедшие в другие возрастные категории, были исключены из выборки, так как были представлены небольшим количеством участников.

В рамках данного исследования были рассмотрены два источника опасности, относящиеся к социальной и психологической средам. Первый – особенности интимно-личностных отношений женщины с партнером. Второй – психологические особенности женщины как субъекта этих отношений.

Для изучения особенностей интимно-личностных отношений, а именно наличия опыта переживания женщиной различных форм гендерного насилия, была использована авторская анкета, разработанная нами совместно с А.В. Хавыло в рамках исследования 2018 года [13]. Анкета состоит из двадцати двух вопросов о взаимоотношениях с партнером, посредством которых выявляется наличие основных видов гендерного насилия (физическое, психологическое, экономическое, сексуальное, репродуктивное). Участникам исследования предлагалось выбрать один из пяти вариантов ответа: «Никогда», «Единичный случай», «Время от времени» (эпизодически), «Часто» (регулярно), «Постоянно» (всегда). При ответах на вопросы этого блока, мы просили участников ориентироваться на опыт своих текущих отношений с партнером. Если на момент проведения исследования они не состояли в отношениях, то мы предлагали им, при ответах, опираться на взаимоотношения со своим предыдущим партнером.

Для выявления личностных особенностей был использован Короткий портретный опросник «Большая пятёрка» (Б5-10) Егоровой М.С. и Паршиковой О.В., позволяющий с минимальными временными затратами получить оценку пяти базовых черт личности [5]: экстраверсия, доброжелательность, сознательность, невротизм, открытость опыту. Опросник Б5-10 содержит 10 пунктов, каждый из которых представляет собой короткое описание человека, включающее 2-3 личностных характеристики, относящихся к одной из черт Большой пятерки. От респондента требуется оценить своё сход-

ство с каждым из 10 портретов по 6-балльной шкале: 1 – «Совсем не похож на меня»; 2 – «Не похож на меня»; 3 – «Чуть-чуть похож на меня»; 4 – «Немного похож на меня»; 5 – «В значительной степени похож на меня»; 6 – «Очень похож на меня». Посредством данного опросника женщинам предлагалось оценить как себя, так и партнера. Мы предположили, что оценка женщиной своего партнера позволит нам опосредованно узнать немного о его личности.

По результатам исследования было выявлено, что женщины имели опыт переживания таких видов гендерного насилия как:

– физической (часто и постоянно испытывали физическую боль от партнера 3,2% женщин, получали различный урон здоровью (телесные повреждения, синяки, ссадины) приблизительно 1,8% опрошенных);

– психологической (84% переживали большие скандалы, инициатором которых был партнер, выслушивали обидные нецензурные выражения в свой адрес 8% женщин);

– сексуальной (часто или постоянно вступать в половую связь с партнером без собственного желания приходилось 3,7% женщин);

– экономической (жесткий контроль финансовых расходов со стороны партнеров испытывали 2,3%).

Полученные результаты позволяют констатировать, что, находясь в интимно-личностных отношениях с партнером, женщины переживали нарушения не только своей психологической безопасности, но также и других её видов.

Рассматривая личностные особенности женщин как источника опасности, была поставлена цель выявить возможную связь между опытом переживания гендерного насилия и личностными особенностями женщины. Для этого был выполнен корреляционный анализ, с применением коэффициента ранговой корреляции r_s Спирмена, результат которого представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа опыта переживания насилия в межличностных отношениях у женщин с индивидуально-личностными особенностями

Опыт переживания гендерного насилия	Коэффициент корреляции R_s Спирмена	Уровень значимости
Экстраверсия	0,051	0,505
Доброжелательность	0,120	0,117
Сознательность	-0,015	0,849
Невротизм	-0,058	0,447
Открытость опыту	-,180*	0,018

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

По результатам корреляционного анализа, представленным в таблице 1, было установлено, что существует отрицательная корреляционная связь ($P \leq 0,05$) опыта переживания насилия в межличностных отношениях у женщин с такой чертой личности как «открытость опыту» ($R_s = -,180^*$). Данная связь рассматриваемых переменных свидетельствует о том, что, если женщине в большей степени присуща черта «открытость опыту», то, вероятно, она будет менее подвержена стать жертвой гендерного насилия, т. е. испытывать нарушение собственной безопасности. Отсюда следует, что если женщина склонна к смене обстановки, расширению собственных горизонтов, знакомству с новыми людьми («открытость опыту») [3], то

она, вероятнее всего, будет менее подвержена испытанию стать жертвой гендерного насилия. Данную связь можно объяснить тем, что люди, которые с легкостью переживают изменения положения в жизни и склонны к переменам, могут прервать деструктивные отношения, уйти, уехать, сменить обстановку и т.д.

Также в ходе исследования мы просили женщин оценить личность их партнеров, используя короткий портретный опросник Большой пятерки Егоровой М.С. и Паршиковой О.В., результаты корреляционного анализа опыта переживания насилия в межличностных отношениях у женщин с их оценкой индивидуально-личностных особенностей партнера представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа опыта переживания насилия в межличностных отношениях у женщин с их оценкой индивидуально-личностных особенностей партнера

Опыт переживания гендерного насилия	Коэффициент корреляции Rs Спирмена	Уровень значимости
Экстраверсия	-,068	,378
Доброжелательность	-,019	,800
Сознательность	,041	,588
Нейротизм	-,207**	,006
Открытость опыту	-,110	,151

*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Результаты корреляционного анализа данных, представленные в таблице 2, позволяют сделать вывод о том, что существует отрицательная корреляционная связь ($P \leq 0,01$) опыта переживания насилия в межличностных отношениях у женщин, с такой личностной чертой их партнеров как – нейротизм. Т.е. чем больше партнеру присуща черта нейротизм, характеризующаяся эмоциональной нестабильностью, склонностью излишне переживать негативные эмоции [3, 10], тем меньше опыт переживания гендерного насилия у женщин.

Статистически значимых корреляционных связей между другими личностными особенностями женщин и опытом переживания насилия в межличностных отношениях выявлено не было.

Таким образом, на примере небольшой части результатов нашего исследования было показано, что такой социокультурный феномен как гендерное насилие может включать в себя сразу два вида источников опасности – особенности интимно-личностных отношений женщины с партнером и психологические особенности женщины и мужчины как субъектов этих отношений. Усиление этой опасности в физическом плане делает страдания чрезвычайными, приводя к выраженным психосоматическим нарушениям здоровья.

Дальнейшее изучение данной проблематики позволит разработать психодиагностический инструментарий, а также программу профилактики и предотвращения гендерного насилия в целях повышения как психологической, так и физической безопасности личности.

Список литературы:

1. Беллак, Л. Тест детской апперцепции (САТ) глубинная диагностика личности ребенка: методическое руководство / Л. Беллак; пер. с англ. Е.Ю. Коржовой, Е.П. Савченко; под ред. Л.Ф. Бурлачука. – СПб: ИМАТОН, 2014. – 72 с.
2. Бочавер, А.А. Представления о доме как элементе персонального опыта / А.А. Бочавер // Психологический журнал. – 2015. – № 36 (4). – С. 5-15.
3. Воронкова, Я.Ю. «Большая пятёрка», или пятифакторная модель личности / Я.Ю. Воронкова, О.М. Радюк, И.В.Басинская // Смысл, функции и значение разных отраслей практической психологии в современном обществе: сборник научных трудов, 2017. – С. 39-45.
4. Горшкова, И.Д. Насилие над женами в современных российских семьях / И.Д. Горшкова, И.И. Шурыгина. – М: МАКС Пресс, 2003. – С. 3-7.
5. Егорова, М.С. Психометрические характеристики короткого портретного опросника Большой пятерки (Б5-10) / М.С. Егорова, О.В. Паршикова // Психологические исследования. – 2016. – № 9 (45). – С. 9-24.
6. Енгальчев, В.Ф. Психологические основы вузовской подготовки специалистов в юридической психологии: Дисс. на соиск. уч. ст. д.псих.н. / В.Ф. Енгальчев. – СПб., 2006. – 530 с.
7. Журбин, В.И. Понятие психологической защиты в концепциях З. Фрейда и К. Роджерса / В.И. Журбин // Вопросы психологии. – 1990. – №4. – С. 23.
8. Каменская, Е.Н. Психологическая безопасность личности и поведение человека в чрезвычайной ситуации: учебное пособие / Е.Н. Каменская. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Южного федерального университета, 2017. – 110 с.
9. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб: Евразия, 2001. – 479 с.
10. Первин, Л. Психология личности: Теория и исследования / Л. Первин, О. Джон. – М: Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
11. Роджерс, К. Искусство консультирования и терапии / К. Роджерс. – М: Пресс-Эксмо, 2002. – 976 с.

12. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М., 1946. – 721 с.
13. Седенкова, И.С. Психологические предпосылки толерантности женщин к проявлениям гендерного насилия в межличностных отношениях / И.С. Седенкова, А.В. Хавыло // *Формы и методы социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: материалы X Международной научно-практической конференции (23-24 сентября 2021 г.), посвященной 30-летию социальной работы в России* / отв. ред. Ю.Ю. Шурыгина. – Улан-Удэ: ВСГУТУ, 2021. – С. 260-262.
14. Слободчиков, В.И. Категория возраста в психологии и педагогике развития / В.И. Слободчиков // *Вопросы психологии*. – 1991. – №2. – С. 37-49.
15. Фрейд, З. Психология бессознательного / З. Фрейд. – М., 1989. – 354 с.
16. Харламенкова, Н.Е. Психологическая безопасность личности: имплицитная и эксплицитная концепции / Н.Е. Харламенкова, Н.Е. Тарабрина, Н.В. Быховец, Ю.В. Ворона, О.А. Казымова, Н.Н. Дымова, Е.Н. Шаталова. – М: Институт психологии РАН, 2017. – 263 с.
17. Харламенкова, Н.Е. Личностная безопасность и стратегии её достижения / Н.Е. Харламенкова // *Проблемы психологической безопасности*. – 2012. – С. 133-159.
18. Хорни, К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза / К. Хорни. – М: Академический Проект, 2007. – 218 с.
19. Юнг, К. Психология бессознательного / К. Юнг. – М: Канон, 1994. – 319 с.

I.S. Sedenkova

GENDER ABUSE AS FACTOR OF PERSONAL SECURITY VIOLATIONS

Abstract: This article gives a brief theoretical overview of the issue of personal security. The main types of hazard sources are considered, an amended and modified classification by E.N. Kamenskaya is proposed. The results of the 2020 study carried out on the basis of the KSU named after K.E. Tsiolkovsky, aimed at studying the psychological conditions for the occurrence of gender-based abuse in intimate-personal relationships, on a sample of women in the amount of 173 people aged from 18 to 44, are presented. There were considered two sources of danger associated with social (features of woman's intimate-personal relationships with a partner) and psychological (personality traits of a woman as the subject of these relationships) environments. The aim was to identify the presence of experience of outliving gender abuse and the connection of this experience with the personal characteristics of women. There were used: the author's questionnaire by A.V. Khavylo and I.S. Sedenkova and a short portrait questionnaire of the Big Five (B5-10) by M.S. Egorova and O.V. Parshikova, as statistical methods - Spearman's rank correlation coefficient r_s by Spirmen. According to the results of the study, the author states that such a socio-cultural phenomenon as gender-based abuse can have a complex impact on human security.

Key words: gender-based abuse; experience of outliving abuse in intimate-personal relationships; psychological safety of the person; violation of psychological safety.

References:

1. Bellak L. Test detskoi appertseptsii (CAT) glubinnaya diagnostika lichnosti rebyonka: metodicheskoye rukovodstvo. Transl. from Egnlish by E.Yu. Korzhova, E.P. Savchenko; ed. by L.F. Burlachuk / L. Bellak, SPb: IMATON, 2014. 72 p.
2. Bochaver A.A. Predstavleniya o dome kak elemente personalnogo opyta // *Psikhologichesky zhurnal*. 2015. № 36 (4). P. 5-15.
3. Voronkova Ya.Yu. «Bolshaya pyatyorka», ili pyatifaktornaya model lichnosti / Ya.Yu. Voronkova, O.M. Radyuk, I.V. Basinskaya // *Smysl, funktsii i znachenije raznykh otraslei prakticheskoi psikhologii v sovremennom obshchestve: sbornik nauchnykh trudov*. 2017. P. 39–45.
4. Gorshkova I.D., Shurygina I.I. Nasiliye nad zhenami v sovremennykh rossiiskikh semyakh / I.D. Gorshkova, I.I. Shurygina, M: MAKSS Press, 2003. P. 3-7
5. Egorova, M.S., Parshikova O.V. Psikhometricheskiye kharakteristiki korotkogo portretnogo oprosnika Bolshoi pyaterki (B5-10) // *Psikhologicheskiye issledovaniya*. 2016. № 9 (45). P. 9-24.
6. Engalychev V.F. Psikhologicheskiye osnovy vuzovskoi podgotovki spetsialistov v yuridicheskoi psikhologii // *Diss. na soisk. uch. st. d.psikh.n.* / V.F. Engalychev, SPb., 2006. 530 p.
7. Zhurbin V.I. Ponyatiye psikhologicheskoi zashchity v kontseptsiyakh Z. Freyda i K. Rodzhersa // *Vo-prosy psikhologii*. 1990. (№4). P. 23.

8. Kamenskaya E.N. Psikhologicheskaya bezopasnost lichnosti i povedeniye cheloveka v chrezvychainoi situatsii: uchebnoye posobiye / E.N. Kamenskaya, Rostov-na-Donu, Taganrog: Yuzhnogo federalnogo universiteta, 2017. 110 p.
9. Maslow A. Motivatsiya i lichnost / A. Maslow, SPb: Evraziya, 2001. 479 p.
10. Pervin L., Dzhon O. Psikhologiya lichnosti: Teoriya i issledovaniya / L. Pervin, O. Dzhon, M: Aspekt Press, 2001. 607 p.
11. Rodzhers K. Iskustvo konsultirovaniya i terapii / K. Rodzhers, M: Press-Eksmo, 2002. 976 p.
12. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii / Rubinshtein S.L., M., 1946. 721 p.
13. Sedenkova, I.S., Khavylo A.V. Psikhologicheskiye predposylki tolerantnosti zhenshchin k proyavleniyam gendernogo nasiliya v mezhlchnostnykh otnosheniyakh // Formy i metody sotsialnoi raboty v razlichnykh sferakh zhiznedeyatel'nosti: materialy X Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (23-24 September 2021), posvyashchennoi 30-letiyu sotsialnoi raboty v Rossii / resp. ed. Yu.Yu. Shurygina., Ulan-Ude: VSGUTU, 2021. P. 260–262.
14. Slobodchikov V.I. Kategoriya vozrasta v psikhologii i pedagogike razvitiya // Voprosy psikhologii. 1991. (2). P. 37-49.
15. Freud Z. Psikhologiya bessoznatelnogo / Freud Z., M-ye izd., 1989. 354 p.
16. Kharlamenkova, N.E., Tarabrina, N.V., Bykhovets, Yu.V., Vorona, O.A., Kazymova, N.N., Dymova, E.N., Shatalova N.E. Psikhologicheskaya bezopasnost lichnosti: implitsitnaya i eksplitsitnaya kontseptsii / N.E. Kharlamenkova, N.E., Tarabrina, N.V., Bykhovets, Yu.V., Vorona, O.A., Kazymova, N.N., Dymova, E.N., Shatalova, M: Institut psikhologii RAN, 2017. 263 p.
17. Kharlamenkova N. E. Lichnostnaya bezopasnost i strategii eyo dostizheniya // Problemy psikhologicheskoi bezopasnosti. 2012. P. 133–159.
18. Khorni K. Nashi vnutrenniye konflikty. Konstruktivnaya teoriya nevroza / K. Khorni, M: Akademicheskyy Proyekt, 2007. 218 p.
19. Yung K. Psikhologiya bessoznatelnogo / K. Yung, M: Kanon, 1994. 319 p.

Статья поступила в редакцию 05.10.2021

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9 + 007

DOI: 10.54072/26586568_2021_4_4_69

С.А. Чижикова, И.П. Краснощеченко

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, РАБОТАЮЩЕЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ

Аннотация. В статье представлена характеристика получающего широкое распространение в современном глобальном менеджменте направления в работе с персоналом – управление талантами. Авторы обосновывают распространение данного подхода динамическими тенденциями глобальной экономики, определяющими поиск новых подходов и технологий повышения бизнеса, и на примере иностранной компании, работающей на российском рынке, характеризуют её систему управления талантами.

В статье показано, что в компании реализуется ежегодный пересмотр и определение талантов путем оценки деятельности сотрудников (специалистов и управленцев) и уровня их потенциала руководителем и представителем отдела по управлению персоналом. С учетом данных оценок осуществляется планирование преемственности для всех управленческих позиций. Данная организация в основном, сфокусирована на формировании пула для лидерских позиций, что представляется как наиболее важный ресурс для операционного вида деятельности предприятия. По результатам проведенной оценки для тех сотрудников, которых руководитель оценивает как высокопотенциальных с точки зрения результатов работы и лидерских задатков, создается план карьерного развития с обозначением конкретных развивающих действий и мероприятий с последующей регулярной оценкой их выполнения.

Ключевые слова: управление талантами; система управления талантами; персонал; hi-ро; талант; сотрудники; управление персоналом.

Введение

В условиях глобальной конкуренции и перехода к шестому технологическому укладу происходит перманентный поиск путей и технологий повышения эффективности бизнеса не только в сфере производства, продвижения товаров и услуг на рынках сбыта, но и сфере управления персоналом – ключевого фактора, влияющего на конкурентоспособность и результативность современной организации. Особенно это характерно для крупных компаний и промышленных предприятий, эффективность которых, как утверждают эксперты [6, 7, 8], определяется не только технологическими процессами, анализом проблем, принятием оптимальных решений, но в значительной степени и психологическими факторами – психическими состояниями персонала, его целеполаганием, ценностями, мотивацией, самоэффективностью, способностью к командному взаимодействию с другими сотрудниками, компетенциями, обеспечивающими высокий уровень результативности производственных и управленческих процессов и т.п.

Целью данной статьи является осмысление сущности подхода к управлению талантами в практике кадрового менеджмента и анализ системы управления персоналом в одной

из иностранных компаний, работающих на российском рынке.

Сущность подхода «управление талантами»

В конце XX – первых десятилетиях XXI столетия в отношении персонала глобальных компаний происходит динамичная смена парадигм управления от «управления персоналом», к «управлению человеческими ресурсами» и «управлению талантами».

Обращение к истории появления получающего в последние годы распространение подхода – «управление талантами» показывает, что данный термин появился относительно недавно. В 1970-е годы была выявлена тесная связь между эффективностью структуры организации и развитием человеческих ресурсов. В 1994 г. термин «война за таланты» был предложен Эдвардом Майклзом (Ed Michaels), директором McKinsey & Company. Идея войны за таланты основывалась на двух основных предположениях. Во-первых, эксперты начали осознавать, в экономике знаний традиционные источники конкурентного преимущества постепенно теряют свое значение и преимущество, в то время как человеческий талант является возобновляемым ресурсом, который нелегко скопировать или украсть конкурентам. Во-вторых, привле-

чение и удержание талантливых людей становится все труднее в результате специфического демографического и психологического контракта [16].

В 1998 году Дэвид Уоткинс из компании Softscape впервые использовал понятие «управление талантами» в своей статье. А в 2004 году этот термин получил развитие в его издании, которое называлось «Системы управления талантами». Впоследствии менеджеры крупнейших известных компаний, таких как General Electric, Procter&Gamble, стали обращаться к работе с талантами в их организациях [8]. Исследования были продолжены и другими практиками из McKinsey, такими как Марк Эфрон, Мириам Орт, Джон Будро, а также Ласло Бока, Адама Гранта, Эда Кэтмелла, Дэви Майера и Адама Робертсона, которые уделили особое внимание практике управления талантами в известных и эффективных мировых корпорациях Toyota, Google, Pixar [2, 8].

В России тема управления талантами в менеджменте появляется в XXI веке, хотя истоки проблематики таланта разрабатывались в психологии с начала XX столетия – к данной проблематике обращались российские и советские психологи (А.Ф. Лазурский, Б.М. Теплов, А.Г. Ковалев, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Богоявленская и др.).

Так, А.Ф. Лазурский определял талант как третий – высший уровень приспособления личности к внешней среды, отличительной особенностью которого является проявление творчества и выраженное стремление преобразовывать внешнюю среду согласно своим стремлениям и потребностям, успешно решать практические и теоретические задачи. Д.Б. Богоявленская, комментируя данное положение Лазурского утверждает, что данный тезис не потерял своей значимости и в настоящее время [3].

Понятие «талант» рассматривается с разных позиций и в разных сферах жизнедеятельности. С точки зрения отечественной психологии, талант (англ. talent) определяется как 1) высокий уровень развития способностей, проявляющийся в творческих видах деятельности; и как 2) социальная характеристика человека, внесшего значительный вклад в развитие культуры, промышленности, науки и пр. [3].

В современной России в 2012 году была принята «Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», интегрирующая лучший исторический опыт и наиболее успешные современные практики, постулирующая, что «каждый человек талантлив. Добьётся ли человек успеха, во многом

зависит от того, будет ли выявлен его талант, получит ли он шанс использовать свою одарённость». В Концепции необходимость выявления и развития талантов обосновывается запросами современной экономики, нуждающейся в «специалистах, обладающих глубокими знаниями и способных к новаторству», кроме того утверждается, что работа по выявлению и развитию молодых талантов, – необходимый элемент модернизации экономики России [7].

В последние годы проблематика «управления талантами» активно осмысливается многими российскими исследователями не только в психологии, но и теоретиками и практиками в сфере менеджмента и управления персоналом, такими как Антонова [1], Т.Н. Курина [8], Ю.Г. Одегов [9], М.В. Полевая, С. Дзаппала, Е.В. Камнева [10], М. Розин [11], Е. Тараскова [12] и др. Начиная с 2000-х годов складываются представления о системе управления талантами в двух аспектах: как наборе инструментов управления персоналом (найм, обучение, развитие, оценка, удержание) и, одновременно, как процессе управления талантливыми сотрудниками. Потребность успешных компаний в талантах определяется сверхдинамичностью современного мира, в котором конкуренцию выигрывают именно те организации, которые характеризуются гибкостью и способностью к изменениям, освоению новых технологий, прогнозированию еще не высказанных ожиданий потребителей. Такие параметры организаций могут быть обеспечены ее персоналом – талантливыми, творческими работниками, обладающими креативными, нестандартными подходами. Именно такие сотрудники создают конкурентное преимущество компаний и становятся ключевыми драйверами развития их бизнеса. Вместе с тем, такие творческие, талантливые люди, как правило, обладают непростым характером, они требуют особого подхода к себе, к условиям, в которых работают, они с большим трудом приспособляются к жестко регламентированной организационной культуре. Учитывая особенности таких специалистов, компании, ориентированные на приоритетные позиции в глобальной экономике, обеспечивают им условия для проявления творчества и самовыражения.

Анализ источников показывает, что в литературе существует несколько подходов к рассмотрению «управления талантами» [10]:

1) системная и целенаправленная деятельность компании по созданию, развитию и использованию особой группы талантливых сотрудников, умеющих эффективно решать

сложные бизнес-задачи», прогнозирование менеджерами по персоналу будущие потребности в человеческих ресурсах, создание условий для их своевременного привлечения [9];

2) «управление совокупностью HR-процессов, ориентированных на привлечение в компанию эффективных сотрудников и поддержание её в таком состоянии путем внедрения организационной культуры и ценностей доверия, видения и достижения успеха каждым» [6];

3) интегрированный подход к управлению различными HR-процессами, включая рекрутинг, адаптацию, развитие и обучение, управление эффективностью деятельности, лидерством и планирования замещения должностей» [1];

4) создание в организации условий для раскрытия потенциала талантов сотрудников с последующим определением способа применения потенциала таких людей путем перестраивания компании с её организационной структурой под людей [11];

5) выявление и удержание высокопотенциальных и высокопрофессиональных людей на ключевых должностях, а также создание условий для развития их потенциала и компетенций до уровня конкурентного преимущества компании и достижения ими высоких индивидуальных и командных результатов [5].

Итак, можно сделать вывод, что управление талантами – это комплексный подход в области HR-менеджмента (управления персоналом), который имеет цель привлекать высококвалифицированный персонал, интегрировать новых сотрудников, а также удерживать их для удовлетворения текущих и перспективных задач бизнеса.

Однако важно отметить, что под «талантами» каждая организация зачастую понимает разное. Где-то рассматривают отдельных сотрудников, обладающих каким-то особо выраженным капиталом, а где-то говорят о персонале в целом, подразумевая создание условий для проявления лидерства и высоких достижений.

С этой точки зрения можно выделить два основных подхода:

– Первый подход нацелен на максимизацию эффективности всех сотрудников в рамках своей работы.

– Второй подход подразумевает разделение персонала на талантливых и неталантливых сотрудников, при котором специальные технологии управления и развития направлены только на таланты.

Но, когда речь идет о сфере управления персоналом, то можно выделить три основных конкурирующих подхода к определению термина «талант»:

– сотрудник, показывающий максимальную производительность;

– сотрудник, способный принести в компанию инновации, обладающий неординарным мышлением;

– каждый сотрудник организации.

Каждый из существующих подходов находит свое применение, но выбор той или иной точки зрения зависит, в первую очередь, от потребностей бизнеса каждой отдельной организации. Безусловно, каждый человек может быть в чём-то талантлив. Однако для того, чтобы раскрыть этот талант, важны не только природные способности и желание человека, но и благоприятно сложившиеся условия и обстоятельства. Кроме того, не каждый человек, обладающий талантом, окажется талантливым работником именно в конкретной организации. Личностный талант – лишь одна из предпосылок формирования талантливого работника на рынке труда. Необходима кропотливая и целенаправленная работа по адаптации талантливого человека к условиям организации. Кроме того, в организации могут работать сотрудники, обладающие ценными профессиональными знаниями и качествами, и способностью их развивать с целью применения на благо компании. Для их успешного развития их талантов также необходимы благоприятные условия.

К сожалению, на сегодняшний день не каждая организация может создавать такие условия, мотивирующую атмосферу и организационную культуру, чтобы не только привлекать квалифицированные кадры в компанию, но и сохранять и удерживать в ней талантливых специалистов.

В данной статье мы обращаемся к анализу практики работы и построения системы управления талантами в ООО «Вольво Компоненты».

ООО «Вольво Компоненты» (Завод по производству грузовиков Вольво в Калуге) принадлежит шведской автомобилестроительной компании Volvo Trucks Corporation – одному из мировых лидеров по производству тяжёлых грузовиков.

В ООО «Вольво Компоненты» кадровая служба представлена сравнительно небольшим отделом по работе с персоналом. На протяжении последних лет отдел претерпевал ряд изменений в зависимости от экономической ситуа-

ции, финансового положения и численности завода.

Необходимо отметить, что кадровое делопроизводство не входит в круг обязанностей Отдела по работе с персоналом на заводе. Эта функция возложена на Кадрово-административный отдел, который обслуживает все подразделения Вольво в России.

В отделе по работе с персоналом 10 человек, из которых всего 2 человека отвечают за взаимодействие с руководителями и менеджерами подразделений по всем вопросам, связанным с персоналом от найма до увольнения. Количество таких специалистов (HRбизнес-партнеров) рассчитывалось исходя из соотношения 1 HR бизнес-партнер на 300 человек. В начале 2021 года в отделе по работе с персо-

налом произошли структурные изменения, в результате которых отдел имеет более широкие функции: охрана труда, безопасность и обучение.

Для управления талантами и планирования преемственности среди лидеров различного уровня и высококвалифицированных специалистов используется достаточно известный инструмент «Матрица потенциала», но слегка измененный с точки зрения названий квадрантов. В основе инструмента лежит деление сотрудников на девять групп в зависимости от их производительности (результатов деятельности) и потенциала. Матрица формируется за три шага – оценка результатов работы, оценка потенциала и их объединение (См. Рисунок 1).

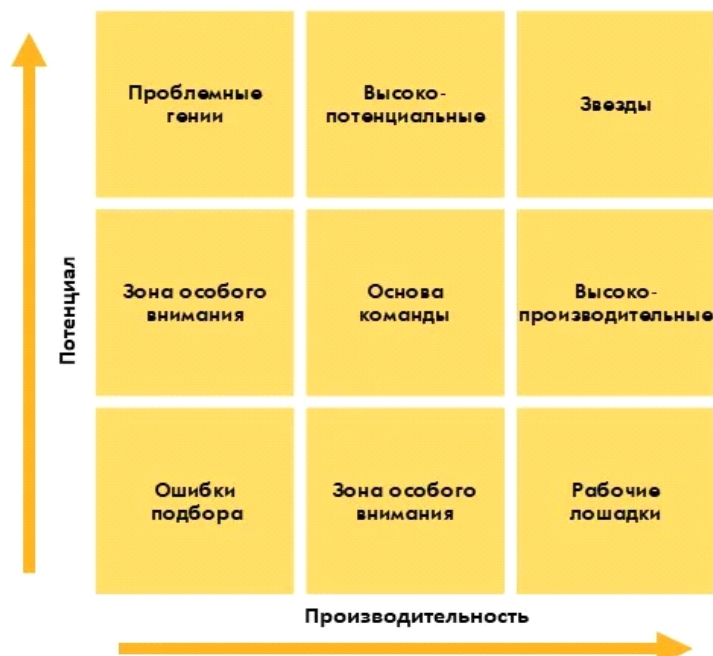


Рисунок 1 – Матрица потенциала сотрудников предприятия

Каждый руководитель в любом подразделении отвечает за адаптацию нового сотрудника и его последующее развитие. В зависимости от должности, процесс обучения и адаптации может быть более или менее формализованным. Так, для рабочих специальностей предусмотрены различные обязательные инструктажи и обучения на рабочем месте с последующей стажировкой под присмотром назначенного наставника – более опытного сотрудника. Также для рабочих используется специально разработанная «Матрица компетентности и поливалентности (замещения)», которая является основой для планирования обучения и последующей оценки квалификации. Важно отметить, что в неё вошли не только технические знания,

но и выполнение различных функций в бригаде: поддержание стандартов чистоты, качества, безопасности (охраны труда) и т.д.

Для всех специалистов и менеджеров также доступны различные программы обучения и курсы, выбор которых работник согласовывает со своим руководителем по результатам обсуждения результатов работы и плана развития. Перечень доступных корпоративных программ и тренингов находится на корпоративном портале. Обучение проводится по различным направлениям: от базовых навыков владения программными продуктами MSOffice до обучения менеджерским компетенциям для будущих менеджеров.

В случае, если руководитель или сотрудник не обнаружил необходимого обучения на общем портале, то есть возможность решить этот вопрос в индивидуальном порядке через специалиста по обучению.

Необходимо отметить, что обучение не носит спонтанный характер. Напротив, на ежегодной основе каждый руководитель, имеющий непосредственных подчиненных, составляет совместно с сотрудником план и бюджет обучения, стараясь придерживаться разумных пределов в отношении количества курсов и затрат компании на их реализацию.

В обучении сотрудников компания придерживается принципа «70-20-10». Модель «70-20-10» характеризуется приоритетной реализацией практического обучения сотрудников на рабочих местах (70% корпоративного обучения происходит в условиях выполнения рабочих задач); 20% обучения происходит в процессе взаимодействия с менеджерами, наставниками и коллегами; и 10% – обеспечивается в условиях специально организованного обучения.

В рамках индивидуального подхода к талантливым и подающим надежды сотрудникам и будущим лидерам желанию сотрудника и/или по предложению руководителя в организации используется методика «360 градусов». Она позволяет оценивать проявления личных и профессиональных качеств субъекта с учетом мнений и оценок тех, с кем он взаимосвязан и взаимодействует в процессе работы, позволяет установить, в какой мере качества сотрудника соответствуют потребностям организации, а также, выявить, насколько его принимают и понимают. Результаты оценки используются в компании для предварительного формирования кадрового резерва, кроме того, при выявлении потребностей на конкретные программы обучения персонала в организации, а также при разработке планов индивидуального развития талантливых сотрудников.

Оценивая существующую в компании систему управления талантами, следует констатировать её сильные стороны: хорошо проработанные Политики и процедуры, которые позволяют соблюдать системный подход и основополагающие принципы Корпорации на местах, что позволяет, в частности, достаточно структурировано подходить к процессам, связанным с наймом и развитием персонала на всех уровнях. Достоинствами сложившейся практики управления талантами в компании являются также:

– большие возможности для обучения;

– наличие soft продуктов для поддержки системы;

– цикличность;

– обеспечение преемственности;

– прозрачность и открытость системы.

Однако, анализ сложившейся практики управления талантами позволяет увидеть и её проблемные стороны, требующие совершенствования и поиска новых возможностей. Необходимо отметить, что в связи с плоской линейной структурой и невысоким уровнем текучести персонала, на предприятии снижены возможности для активной ротации персонала и карьерного роста. Данный факт может приводить к застою в профессиональном развитии сотрудников, к редукции профессионализма и выгоранию.

Кроме того, постоянная гонка за прибылью и оптимизацией затрат смещает фокус с мотивации и вовлеченности сотрудников на битву за финансовый результат в краткосрочной перспективе. В этой гонке можно потерять фокус на более долгосрочных и стратегических задачах, где необходимо сначала сделать инвестиции, а эффект от них отложен во времени. Такими инвестициями являются, в первую очередь, развитие и обучение персонала и линейных менеджеров, организация обмена опытом с другими заводами, привлечение ценных внешних специалистов на вакантные должности для удержания и повышения общего уровня профессионализма сотрудников.

Кроме того, подход к вопросу выявления и возвращения талантов, в основном, сосредоточен на том, чтобы выделить в коллективе потенциальных лидеров. Для специалистов возможности роста, обучения и развития несколько ограничены. Об этом свидетельствуют результаты проведенного автором опроса в группе логистических инженеров, где они отмечают низкий уровень увлеченности и успешности.

Заключение

В современных условиях глобальной конкуренции и перехода к шестому технологическому укладу происходит напряженный поиск путей и технологий повышения эффективности бизнеса во всех сферах производства, продвижения товаров и услуг на рынках сбыта, что напрямую затрагивает и сферу управления персоналом – ключевого фактора, влияющего на конкурентоспособность и результативность современной организации. Одной из главных задач в изменяющихся условиях для многих прогрессивных, активно развивающихся компаний и организаций становится выявление, сохранение, поддержка и создание условий для

дальнейшего развития талантливых, одаренных и выдающихся работников.

Таким образом, в настоящее время происходит утверждение в практике работы с персоналом подхода «управление талантами». «Talent Management» подразумевает под собой не только такие задачи, как оценка, коучинг, наставничество и планирование преемственности, но и такие новые тренды, как формирование орга-

низации будущего, планирование карьеры и обучения, управление культурой и вовлеченностью, трансформация понятия лидерство, цифровизация и аналитика кадровых данных, а также, определение будущих видов работ и профессий. Опыт «управления талантами» осмысливается управленцами международных компаний, расположенных в региональных центрах России.

Список литературы:

1. Антонова, О. Фокус на талант / О. Антонова // Персонал Микс. – 2007. – №10.
2. Бабкина, О.Ю. Управление талантами как одно из приоритетных направлений развития современного менеджмента / О.Ю. Бабкина // Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2012. – № 4. – С. 10-15.
3. Большой психологический словарь [Электронный ресурс]. – URL: [http://\(spbguga.ru/files\)](http://(spbguga.ru/files)) (дата обращения: 11.12.2021).
4. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: Учебное пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Д.Б. Богоявленская. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 320 с.
5. Быстрова, М.В. Управление талантами как модель управления человеческими капиталом / М.В. Быстрова, Н.В. Шрейдер // Аллея науки. – 2019. – Т. 5, № 1 (28). – С. 597-605.
6. Карташов, С.А. Корпоративная культура и ее роль в управлении талантами / С.А. Карташов, В.В. Павлова, А.Е. Шкляев // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2015. – № 1 (79). – С. 90-98.
7. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов. Комплекс мер по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов // Утверждена Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым 3 апреля 2012 г. Microsoft Word - Концепция по талантам_текст (hse.ru) (дата обращения: 29.11.2021).
8. Курина, Т.Н. Концепция управления талантами как особой категорией работников организации / Т.Н. Курина // Управленческие науки. – 2019. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-talantami-kak-osoboy-kategorией-rabotnikov-organizatsii> (дата обращения: 05.12.2021).
9. Одегов, Ю.Г. Управление талантами – реальность современного менеджмента / Ю.Г. Одегов // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2015. – №1. – С. 92-99.
10. Полевая, М.В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт / М.В. Полевая, С. Дзаппала, Е.В. Камнева // Управленческие науки. – 2018. – №8(4). – С. 104-111. – DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-4-104-111.
11. Розин, М. Время подлинных талантов [Электронный ресурс] / Время подлинных талантов Президент «ЭКОПСИ Консалтинг» Марк Розин рассказал HRT Magazine о смене парадигмы в мировом подходе к управлению талантами, о том, как связаны talent. URL: knigi-x.ru (дата обращения: 29.11.2021).
12. Тараскова, Е. Правильное решение [Электронный ресурс] / Е. Тараскова // Управляем талантами. – 2008. – URL: <http://www.ancor.ru/labourmarket/article/articleid/2013/> (дата обращения: 05.11.2021).
13. Управление талантами: 9 ключевых трендов [Электронный ресурс]. – URL: <https://hr-portal.ru/article/upravlenie-talantami-9-klyuchevyh-trendov> (дата обращения: 29.11.2021).
14. Философия практик управления талантами [Электронный ресурс] // Официальный блог «Экопси консалтинг». – URL: <http://assessment.livejournal.com/5686.html>. (дата обращения: 09.10.2021).
15. Что такое управление талантами? [Электронный ресурс] // Блог компании «Экопси консалтинг». – URL: <http://talentcode.ru> (дата обращения: 22.11.2021).
16. Dries, N. The psychology of talent management: A review and research agenda / N. Dries // Human Resource Management Review. – 2013. – № 23(4). – P. 272-285.

S.A. Chizhikova, I.P. Krasnoshchechenko

MANAGEMENT OF TALANTS IN MANAGEMENT SYSTEM OF INTERNATIONAL ORGANIZATION OPERATING AT RUSSIAN MARKET

Abstract: The article presents the characteristics of the direction of work with personnel, which is becoming widespread in modern global management - talent management. The authors substantiate the spread of this approach by the dynamic trends of the global economy, which determine the search for new approaches and technologies to improve business, and, using the example of a foreign company operating at Russian market, characterize its talent management system.

The article shows that the company implements an annual review and definition of talents by assessing the activities of employees (specialists and managers) and the level of their potential by the head and the representative of the personnel management department. Based on these estimates, succession planning is carried out for all management positions. This company is mainly focused on the formation of a pool for leadership positions, which seems to be the most important resource for the operational activity of the enterprise. Based on the results of the assessment, for those employees who are assessed by the manager as highly potential in terms of work results and leadership inclinations, a career development plan is created with the designation of specific developmental actions and activities, followed by regular assessment of their implementation.

Key words: talent management; talent management system; personnel; hi-po; talent; employees; personnel management.

References:

1. Antonova O. Fokus na talant. Personal Miks. 2007. №10.
2. Babkina O.Yu. Upravleniye talantami kak odno iz prioritetnykh napravleniy razvitiya sovremennogo menedzhmenta // Vestnik REU im. G. V. Plekhanova. 2012. № 4 P. 10-15.
3. Bolshoi psikhologichesky slovar. [http://\(spbguga.ru/files\)](http://spbguga.ru/files).
4. Bogoyavlenskaya D.B. Psikhologiya tvorcheskikh sposobnostei: Uchebnoye posobiye dlya stud. vyssh. ucheb. zavedeny. M.: Izdatelsky tsentr «Akademiya», 2002. 320 p.
5. Bystrova M.V., Shreider N.V. Upravleniye talantami kak model upravleniya chelovecheskim kapitalom // Alleya nauki. 2019. V. 5. № 1 (28). P. 597-605.
6. Kartashov S.A., Pavlova V.V., Shklyayev A.E. Korporativnaya kultura i yeye rol v upravlenii talantami // Vestnik REU im. G. V. Plekhanova. 2015. № 1 (79). P. 90-98.
7. Kontseptsiya obshchenatsionalnoi sistemy vyyavleniya i razvitiya molodykh talantov. Kompleks mer po realizatsii Kontseptsii obshchenatsionalnoi sistemy vyyavleniya i razvitiya molodykh talantov. // Approved by President of Russian Federation D.A. Medvedev on April 3, 2012. Microsoft Word - Kontseptsiya po talantam_tekst (hse.ru) (Application date: 29.11.2021).
8. Kurina T.N. Kontseptsiya upravleniya talantami kak osoboi kategoriyeyi rabotnikov organizatsii // Upravlencheskiye nauki. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-upravleniya-talantami-kak-osoboy-kategoriyey-rabotnikov-organizatsii> (Application date: 05.12.2021).
9. Odegov Yu.G. Upravleniye talantami – realnost sovremennogo menedzhmenta // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika. 2015. №1. P.92-99.
10. Polevaya M.V., Dzappala S., Kamneva E.V. Upravleniye talantami: traktovka, sistematizatsiya, opyt. Upravlencheskiye nauki. 2018;8(4):104-111. DOI: 10.26794/2404-022X 2018-8-4-104-111
11. Rozin M. Vremya podlinnykh talantov / Vremya podlinnykh talantov Prezident «EKOPSI Konsalting» Mark Rozin rasskazal HRT Magazine o smene paradigmy v mirovom podkhode k upravleniyu talantami, o tom, kak svyazany talant (knigi-x.ru) (Application date: 29.11.2021).
12. Taraskova E. Pravilnoye resheniye. Upravlyayem talantami. 2008. URL: <http://www.ancor.ru/labourmarket/article/articleid/2013/> (Application date: 05.11.2021).
13. Upravleniye talantami: 9 klyuchevykh trendov <https://hr-portal.ru/article/upravlenie-talantami-9-klyuchevyh-trendov>.
14. Filosofiya praktik upravleniya talantami. Ofitsialny blog «Ekopsi konsalting». URL: <http://assessment.livejournal.com/5686.html>. (Application date: 09.10.2021).
15. Chto takoye upravleniye talantami? Blog kompanii «Ekopsi konsalting». URL: <http://talentcode.ru> (Application date: 22.11.2021).
16. Dries, N. The psychology of talent management: A review and research agenda // Human Resource Management Review. 2013. № 23(4), P. 272-285.

Статья поступила в редакцию 01.10.2021

Е.Л. Константинов, В.Ф. Енгальчев, Т.В. Константинова

ЗНАЧЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НОВОЙ ОСОБО ОХРАНЯЕМОЙ ПРИРОДНОЙ ТЕРРИТОРИИ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ «КАЛУЖСКО-АЛЕКСИНСКИЙ КАНЬОН»

Аннотация: В статье рассматривается значение и перспективы новой особо охраняемой природной территории Калужской области «Калужско-Алексинский каньон». Представлен краткий обзор уникальности природного, исторического и культурного наследия, эстетической привлекательности ландшафтов территории, а также её экопсихологическое значение, базирующееся на принципах экологической психологии – науки, утверждающей, что у природы, помимо естественных, есть также и психологические свойства, определенным образом влияющие на восприятие и поведение человека, различных человеческих сообществ, всего человечества в целом. Авторы показывают, что именно экологическое отношение к себе, как части природы, а к природе, как части каждого из нас, и позволяет формировать концепцию устойчивого развития человечества, у которого есть будущее.

В статье также представлен обзор докладов I-ой Международной научно-практической онлайн-конференции «Принципы и перспективы создания ООПТ для устойчивого развития (на примере Калужско-Алексинского каньона)». Приведена резолюция конференции.

Ключевые слова: Калужско-Алексинский каньон; памятник природы; Калужская область; устойчивое развитие; экологическая психология; аэроионотерапия; климатоландшафтотерапия.

Одним из способов сбалансированного решения возникающих запросов социального, экономического и экологического характера при управлении регионом, является создание продуманной сети особо охраняемых природных территорий (ООПТ) [15]. Федеральный закон № 33 Российской Федерации «Об особо охраняемых природных территориях» от 15.02.1995 года, определяет ООПТ как участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, где располагаются природные комплексы и объекты, которые имеют особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значение, которые изъяты решениями органов государственной власти полностью или частично из хозяйственного использования и для которых установлен режим особой охраны. Особо охраняемые природные территории относятся к объектам общенационального достояния [17].

Формирование системы ООПТ должно исходить из принципа эффективности, который подразумевает научно обоснованную, взаимодействующую систему территорий, не механически изъятых из хозяйственной деятельности, а вписанных в программу рационального использования и обеспечения устойчивости естественных, для данной территории ландшафтов [15].

В природоохранной сфере Калужской области в 2021 году произошло беспрецедентное событие: приказом Министерства природных ресурсов и экологии Калужской области

от 06.12.2021 № 1176-21 Калужско-Алексинский каньон (далее по тексту – Каньон) был объявлен особо охраняемой природной территорией регионального значения – памятником природы [14]. Нужно отметить, что в регионе столь масштабной территории, площадью более 3700 гектаров, охранный статус не присваивался на протяжении последних 27 лет.

Уникальность данной территории в флористическом отношении была отмечена еще А.В. Флеровым в начале XX века [18], однако разностороннее обследование было инициировано в середине 90-х годов на волне создаваемого в это время национального парка «Угра». Предполагалось, что долины крупнейших рек Калужской области (Оки, Угры и Жиздры) будут включены в единую охраняемую сеть [16, 3]. Но придание охранный статуса окскому каньону состоялось только в 2021 году.

В научном обосновании необходимости охраны данной территории, опубликованного Центром охраны дикой природы в 2016 году [12], выделяются следующие особенности:

- своеобразие формирования данного участка речной долины, образованного воздействием ледников четвертичного периода, и молодой возраст долины (70 тысяч лет);
- геоморфологические особенности долины, уникальных для Средней России: V-образный профиль, слабо выраженные террасы, значительно расчлененные оврагами;
- трансгрессивный характер глубинной эрозии, значительный перепад высот русла

и высокая скорость течения реки, активность современных геологических процессов (обвально-оползневые явления, делювиально-пролювиальные конусы выноса, поверхностный и подземный карст);

– разнообразие и доступность отложений различного возраста (верхний палеозой – мезозой – кайнозой), наличие эталонов стратиграфических подразделений, широкая встречаемость известняков, определяющий специфику флоры и фауны;

– большое разнообразие и мозаичность природных комплексов на ограниченной площади, разнообразие и живописность долинных ландшафтов;

– встречаемость на данной территории более половины из описанных в Калужской области сосудистых растений (около 700 видов) из них 62 относятся к охраняемым видам, часть из которых типичны для степей («феномен окской флоры»);

– фауна данной территории представлена всеми группами позвоночных и беспозвоночных, характерных для Калужской области, в границы входит ключевая орнитологическая территория международного значения, места обитания и нереста стерляди, крупнейшая в области зимовка рукокрылых;

– разнообразие объектов историко-культурного наследия регионального и федерального значения: стоянки каменного века, средневековые городища и поселения, дворянские усадьбы, древние горные выработки, старинный чугунолитейный завод.

Представленный перечень особенностей позволяет охарактеризовать данную территорию как уникальную по сочетанию природных и историко-культурных объектов для охраны и научно-обоснованного рационального использования.

Разноплановость ценных объектов, входящих в данную территорию, требует дальнейшего детального изучения и грамотного, научно обоснованного, районирования с целью формирования кластеров с гибким режимом регуляции хозяйственной деятельности. С одной стороны, деградация объектов историко-культурного наследия (регулярных парков, дворянских усадеб, мест древних поселений и городищ) требует ограничений в современной застройке территории и прокладке линейных объектов. Тогда как ряд охраняемых растений и беспозвоночных встречаются только в биотопах на ранних стадиях сукцессионного процесса, который может поддерживаться умеренным землепользованием (покосами, выпасом скота),

препятствующего зарастанию кустарником, а в последующем и древесной растительностью. В частности, это отмечалось для участков разнотравных остепнённых лугов в ряде работ О.Н. Волошиной, А.А. Могильнер (2001) и Волковой (1996) [4, 3].

Наличие такого богатого природного, исторического и культурного наследия, эстетическая привлекательность ландшафтов, а также близость к Калуге и транспортная доступность позволяет говорить о огромном потенциале данной территории для образовательной, воспитательной, туристической и рекреационной деятельности, которая частично стихийно уже реализуется.

При формировании данного вида деятельности необходимо руководствоваться научно-обоснованным и взвешенным районированием территории, которое будет учитывать задачи сохранения и поддержания устойчивости, а значит и привлекательности ключевых объектов Калужско-Алексинского каньона – его био- и ландшафтного разнообразия.

Таким образом, в целях обеспечения устойчивого развития Калужской области необходимо совершенствование организационной и нормативно-правовой и базы, обеспечивающей функционирование всей системы ООПТ, которая является фундаментом развития социального, экономического и экологического благополучия региона. Создание особо охраняемой территории «Калужско-Алексинский каньон» является существенным вкладом не только для региональной системы, но и для смежных областей, а в перспективе – и для всей страны. Но это потребует самого серьезного отношения как к уже имеющимся, так и к планируемым, а также к специально создаваемым возможностям использования Каньона.

Этим вопросам была посвящена I Международная научно-практическая онлайн-конференция «Принципы и перспективы создания ООПТ для устойчивого развития (на примере Калужско-Алексинского каньона)», которая проводилась на базе Калужского государственного университета 26 ноября 2021 г. и была организована совместно с Министерством природных ресурсов и экологии Калужской области. Основной задачей конференции являлось обсудить широкий спектр современных вопросов создания и функционирования ООПТ для устойчивого развития по следующим направлениям:

– изучение и сохранение биоразнообразия (в условиях ООПТ);

- роль ООПТ в устойчивом развитии регионов;
- устойчивое развитие территорий (региональный аспект);
- региональная зеленая экономика;
- психэкологическая проблематика развития ООПТ;
- судебно-экологическая экспертиза и проблемы ООПТ;
- экологическое образование и просвещение.

Актуальность и единство подходов к проблемам создания и дальнейшего функционирования ООПТ в различных регионах Земли определило и географию участников, представители 12 стран проявили интерес к данной конференции: Израиль, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мексиканские Соединенные Штаты, Приднестровская Молдавская Республика, Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Узбекистан, Российская Федерация (Республика Крым, г. Калуга, г. Москва, г. Санкт-Петербург, г. Сочи, г. Ставрополь), Украина, Федеративная Республика Германия, Финляндская Республика, Эстонская Республика.

Как отмечалось в ряде докладов конференции и в дискуссии на круглом столе, значение Калужско-Алексинского каньона не исчерпывается его ландшафтной привлекательностью, геологической ценностью, уникальным биоразнообразием флоры и фауны. Получив статус особо охраняемой природной территории, это пространство стало защищенным от уничтожения, застройки его зданиями или прокладки через него коммуникаций. А это означает, что городская конгломерация – город Калуга и ближайшие к ней сельские поселения, разрастаясь и сливаясь, будут понемногу и плавно обтекать Каньон, развиваясь вдоль его нормативно защищенных границ. Таким образом, в прогнозируемом будущем город Калуга будет включать в себя существенные фрагменты Каньона как органичные осваиваемые части своей территории. Аналогичным образом происходило включение ООПТ Городской бор (Калужский бор), не являвшегося частью городской среды, в город Калуга [6]. Т.е. Калуга имеет все шансы преобразоваться в экополис, уникальное природно-городское образование, где хозяйственная и культурная деятельность людей не убивает систему естественных природных объектов, но поддерживает их существование, опирается на них, использует их [1]. Это как традиционный японский сад, только гигантских размеров [5]. Лес и берега реки, оставаясь дев-

ственными, одновременно становятся очеловеченными. Каньон обретет своего постоянного наблюдателя. А мир воспринимается другим, когда у него есть наблюдатель. Более того, общая теория относительности утверждает, что само присутствие наблюдателя уже меняет мир [11]. Поэтому всё в большей степени Каньон будет прорастать сквозь «вещь в себе», становясь «вещью для других», наполняясь смыслом своего антропного содержания, своим эколого-психологическим, медико-психологическим и эстетико-психологическим факторами воздействия на соматическую, психическую и душевную сферы людей.

Экопсихологическое значение этой территории базируется на принципах экологической психологии – науки, утверждающей, что у природы, помимо естественных, есть также и психологические свойства, которые определенным образом влияют на восприятие и поведение человека, различных человеческих сообществ, всего человечества в целом [8, 13]. В целом, это взаимообусловленное воздействие человека на экологическое состояние нашей планеты, с одной стороны, и влияние природной среды на экологическое сознание индивида, с другой. Мы составляем с природой единое целое, мы – *одна система*. Именно такое отношение к себе, как части природы, а к природе, как части каждого из нас, и позволяет формировать концепцию устойчивого развития человечества, у которого есть будущее. При этом очевидно, что каждый отдельный индивид не может быть прямо связан со всей планетой, и метафоры типа планетарного или даже космического сознания – это мистико-визионерские образы лонгфелловского плана [10], открытые немногим. В действительности, связь происходит с тем единичным или совокупным объектом природной среды, который включен в непосредственное восприятие человека, доступен его прочувствованию и осмыслению. В данном случае восприятие человека, вырвавшегося из близко расположенной городской или производственной среды и практически сразу же оказавшегося среди естественной красоты флоры и фауны Каньона меняет его сознание, очищает его от множества рудиментных психических образований, ригидных представлений, остатков недодуманных мыслей и нереализованных желаний. Человек, хотя бы на время, возвращается к своему исконному состоянию естественного человека [19], когда внешние условия оказывают удивительное воздействие на изменение его внутреннего состояния, в том числе создавая условия для творческого подъема, озарения.

В одной из своих работ наш великий земляк А.Л. Чижевский процитировал такое высказывание другого великого человека – К.Э. Циолковского: «На просторе за городом я чувствую прилив того, что мы называем творчеством. Лучшие мои мысли всегда рождаются на вольном воздухе, дома я их только записываю, поправляю, совершенствую... Новые идеи всегда появляются на просторе, в полном одиночестве» [21]. Несомненно, здесь на состояние К.Э. Циолковского оказывала совокупность различных факторов. Среди которых не только эстетическое восприятие природы и чувство своего единства с ней, но и физическое, аэроионное влияние атмосферы лесного воздуха, насыщенного фитонцидами [7], полезными веществами, отрицательно заряженными ионами [2, 20]. Еще со времен Гиппократ и Ибн Сины (Авиценны) известно, что силы девственной природы (некоторые называют места их концентрации «местами силы») могут вызывать особые состояния сознания, подъемы творчества, открывать вдохновение и даже лечить. Так, правильно используемые природные компоненты лечения подчас оказываются гораздо более действенными при терапии различных заболеваний, чем искусственно созданные снадобы [22, 9]. Давно ведущиеся в этом направлении междисциплинарные исследования, например, в сфере бальнеофизиолечения, направленные на компенсацию нарушенных функций, увеличение функциональных резервов и совершенствование адаптационных механизмов организма и психики, показывают высокую эффективность профилактики и восстановления здоровья путем системного оздоровления на фоне и в среде природных объектов. Все эти отдельные вектора лечения и оздоровления целесообразно сфокусировать в новое для Калужской области направление – климатоландшафтотерапию, где будут в полной мере использованы природные ресурсы среднерусской полосы, не менее эффективные чем иные традиционно популярные места курортного отдыха.

Отсюда, не кажется уж столь невероятной мысль, что еще до конца не изученные ресурсы Каньона могут открыть новые возможности и пути комплексного оздоровления населения, психофизиологической и психологической реабилитации здоровья людей.

Общим мнением участников стала мысль, что мы находимся только на пороге многих за-

мечательных исследований, и может быть даже открытий, связанных с Калужско-Алексинским каньоном.

По итогам конференции ее участниками была принята следующая резолюция:

1. Поддержать деятельность губернатора Калужской области Шапши В.В., правительства Калужской области и регионального Министерства природных ресурсов и экологии по дальнейшему развитию особо охраняемых природных территорий (ООПТ) области и формированию ответственного отношения к природным экосистемам.

2. Отметить важность изучения социальных, психологических и культурных аспектов влияния естественной природной среды на сознание и поведение людей, важность непосредственного физического контакта с ней в целях гармонизации психологического климата в обществе, уменьшения рисков роста социально-психологической напряженности.

3. Подчеркнуть весомую роль системы калужских ООПТ, в том числе и Калужско-Алексинского каньона, в деле патриотического воспитания населения, и прежде всего молодежи, в любви к родной земле, защите ее истории, культурных и природных памятников.

4. Сфокусировать усилия научной общестственности на развитии экологического образования и воспитания детей и молодежи, связанное с полевыми экологическими исследованиями. Предложить экологическим и природоохранным структурам и организациям всех заинтересованных стран территорию Калужско-Алексинского каньона для организации и проведения международного полевого молодежного экологического лагеря.

5. Конференция отмечает назревшую необходимость специальной экологической подготовки (обучения) экскурсоводов и руководителей туристических групп при проведении экскурсий в природу. Признано необходимым ввести в программу обучения по специальности «Туризм» в ВУЗах (университетах) Калужской области обязательную полевую практику по экологии.

6. Преобразовать инициативный общественный совет ученых «Калужско-Алексинский каньон» в постоянно действующий научно-общественный совет при директоре Института Естествознания КГУ им. К.Э. Циолковского.

Список литературы:

1. Брудный, А.А. Экополис. Препринт / А.А. Брудный, Д.Н. Кавтарадзе. – Пушино: НЦБИ АН СССР, 1981. – 36 с.
2. Васильев, Л.Л. Теория и практика лечения ионизированным воздухом / проф. Л.Л. Васильев, чл.-кор. АМН СССР. – 2-е изд., перераб. и доп. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1953. – 192 с.
3. Волкова, Л.Б. Насекомые как индикаторы сохранности лугово-степных и лесных сообществ Калужско-Алексинского каньона Оки / Л.Б. Волкова // Биологическое разнообразие Калужской области. Проблемы и перспективы развития ООПТ. Ч. I. – Калуга, 1996. – С. 92-100.
4. Волошина, О.Н. Природная ценность Калужско-Алексинского каньона р. Оки / О.Н. Волошина, А.А. Могильнер // Вопросы археологии, истории, культуры и природы Верхнего Поочья. Мат-лы VIII регион, науч. конф. – Калуга, 2001. – С. 238-246.
5. Главева, Д.Г. Японский сад. Искусство единения с природой и с самим собой / Д.Г. Главева // Человек и культура Востока. Исследования и переводы. 2008 / сост. и отв. ред. В.Б. Виноградская. – М.: ИДВ РАН, 2009. – С. 61-78.
6. Городской бор (Калужский бор) [Электронный ресурс] // ООПТ России. – URL: <http://oort.aari.ru/oort/> (дата обращения: 23.01.2022).
7. Григорьева, М.В. Фитонцидные свойства насаждений лесопарковой части зеленой зоны города Воронежа: Дис ... к.б.н. / М.В. Григорьева. – Воронеж, 2000. – 265 с.
8. Калмыков, А.А. Введение в экологическую психологию. Курс лекций / А.А. Калмыков. – М.: Изд. МНЭПУ, 1999. – 128 с.
9. Лисицын, Ю.П. Из истории изучения влияния образа жизни на здоровье [Электронный ресурс] / Ю.П. Лисицын, Т.В. Журавлева, А.А. Хмель // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2014. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-izucheniya-vliyaniya-obraza-zhizni-na-zdorovie> (дата обращения: 19.01.2022).
10. Лонгфелло. Песнь о Гайавате / перевод И.А. Бунина. – СПб.: изд-во товарищества «Знание», 1903. – 248 с.
11. Ненашев, М.И. Антропный принцип и проблема наблюдателя / М.И. Ненашев // Вопросы философии. – 2012. – № 4. – С. 64-74.
12. Окский каньон – достояние Средней России / отв. ред. В.П. Новиков. – М.; Калуга: Изд-во Центра охраны дикой природы, 2016. – 96 с.
13. Панов, В.И. Экологическая психология: опыт построения методологии / В.И. Панов. – М.: Наука, 2004. – 197 с.
14. Приказ Министерства природных ресурсов и экологии Калужской области от 06.12.2021 № 1176-21 «Об объявлении «Калужско-Алексинского каньона» особо охраняемой природной территорией регионального значения – памятником природы» (Зарегистрирован 20.12.2021 № 11319).
15. Соколов, В.А. Роль особо охраняемых природных территорий в сохранении лесов и поддержании экологического баланса территории / В.А. Соколов [и др.] // Проблемы использования и охраны природных ресурсов центральной Сибири: вып. 6 / гл. ред. В.Г. Сибгатулин. – Красноярск: ГПкк книиГимС, 2004. – С. 179-184.
16. Соколова, О. Гидробиологическое обследование р. Оки / О. Соколова, Н. Якухина, А. Могильнер // Биологическое разнообразие Калужской области. Проблемы и перспективы развития ООПТ. Ч.2. – Калуга, 1996. – С. 116-117.
17. Федеральный закон от 14.03.1995 № 33-ФЗ «Об особо охраняемых природных территориях» // Собрание законодательства Российской Федерации от 1995 г., №12, ст. 1024.
18. Флеров, А.В. Калужская флора / А.В. Флеров. – СПб, 1906-1910. 788 с. – (Тр. С.-Петерб. бот. Сада Т. 27. Вып. 1-3).
19. Чеснокова, Т.Г. Концептуально-образная модель «естественного человека» в литературе эпохи Просвещения / Т.Г. Чеснокова // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – № 4. – С. 267-281.
20. Чижевский, А.Л. Аэроионизация в народном хозяйстве / А.Л. Чижевский. – М.: Книга по Требованию, 2012. – 486 с. – (Репринтное воспроизведение прижизненного издания работы А.Л. Чижевского 1960 г.).
21. Чижевский, А.Л. Вся жизнь / А.Л. Чижевский. – М.: Советская Россия, 1974. – 206 с.
22. Tskhovrebov, A. Hygiene as a main prophylactic medical discipline oriented to keep and improve of the population health / A. Tskhovrebov // ВНМТ. – 2005. – № 3-4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hygiene-as-a-main-prophylactic-medical-discipline-oriented-to-keep-and-improve-of-the-population-health> (дата обращения: 19.01.2022).

E.L. Konstantinov, V.F. Engalychev, T.V. Konstantinova
SIGNIFICANCE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT
OF NEW SPECIALLY PROTECTED NATURAL AREA OF KALUGA REGION
«KALUGA-ALEKSINSKY CANYON»

Abstract: The article discusses the significance and prospects of the new specially protected natural area of Kaluga region «Kaluga-Aleksinsky Canyon». There is given a brief overview of the uniqueness of the natural, historical and cultural heritage, the aesthetic appeal of the landscapes of the territory, as well as its eco-psychological significance, based on the principles of environmental psychology, a science that asserts that nature, in addition to natural properties, also has psychological ones that in a certain way affect the perception and behavior of a person, various human communities, mankind as a whole. The authors show that it is the ecological attitude towards oneself, as a part of nature, and towards nature, as a part of each of us, that allows us to form the concept of sustainable development of mankind which has a future.

The article also provides an overview of the reports of the 1st International Scientific and Practical Online Conference «Principles and Prospects for the Establishment of Protected Areas for Sustainable Development (on the example of the Kaluga-Aleksinsky Canyon)». The resolution of the conference is given.

Key words: Kaluga-Aleksinsky Canyon; natural monument; Kaluga region; sustainable development; environmental psychology; aeroionotherapy; climate-landscape therapy.

References:

1. Brudny A.A., Kavaradze D.N. Ekopolis. Pre-print. – Pushchino: SCLI AS USSR, 1981. 36 p.
2. Vasilev L.L. Teoriya i praktika lecheniya ionizirovannym vozdukhom / prof. L.L. Vasilev, member-corresp. AMS USSR. – 2nd ed., cor and add. L.: Izd-vo Leningr. un-ta, 1953. 192 p.
3. Volkova L.B. Nasekomye kak indikator sokhrannosti lugovo-stepnykh i lesnykh soobshchestv Kaluzhsko-Aleksinskogo kanyona Oki // Biologicheskoye raznoobrazie Kaluzhskoi oblasti. Problemy i perspektivy razvitiya OOPT. P. I. Kaluga, 1996. P. 92-100
4. Voloshina O.N., Mogilner A.A. Prirodnaya tsennost Kaluzhsko-Aleksinskogo kanyona r. Oki // Voprosy arkheologii, istorii, kultury i prirody Verkhnego Poochya. Materials VIII region. sc. conf. Kaluga, 2001. P. 238-246.
5. Glaveva D.G. Yaponsky sad. Iskusstvo edineniya s prirodoy i samim soboy // Chelovek i kultura Vostoka. Issledovaniya i perevody. 2008 // Coll. and resp. ed. V.B. Vinogradskaya. M.: IDV RAN, 2009. P. 61-78.
6. Gorodskoi bor (Kaluzhsky bor) // OOPT Rossii // <http://oopt.aari.ru/oopt/> (Application date: 23.01.2022).
7. Grigoryeva M.V. Fitontsidnye svoystva nasazhdeny lesoparkovoi chasti zelyonoi zony goroda Voronezha. Diss. ... cand. B. Sc. – Voronezh, 2000. 265 p.
8. Kalmykov A.A. Vvedeniye v ekologicheskuyu psikhologiyu. Kurs lektsy. M.: Izd. MNEPU, 1999. 128 p.
9. Lisitsin Yu.P., Zhuravlyova T.V., Khmel A.A. Iz istorii izucheniya vliyaniya obraza zhizni na zdorovye // Problemy sotsialnoi gigiyeny, zdravookhraneniya i istorii meditsiny. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-izucheniya-vliyaniya-obraza-zhizni-na-zdorovie> (Application date: 19.01.2022).
10. Longfellow. The Song of Hiawatha. Translation by I.A. Bunin. SPb.: Izd-vo tovarishchestva «Znaniye», 1903. 248 p.
11. Nenashev M.I. Antropny printsip i problema nablyudatelya // Voprosy filosofii. 2012. № 4. P. 64-74.
12. Oksky kanyon – dostoyaniye Srednei Rossii / Resp ed. V.P. Novikov. M.; Kaluga: Izd-vo Tsentra okhrany dikoi prirody, 2016. 96 p.
13. Panov V.I. Ekologicheskaya psikhologiya: opyt postroyeniya metodologii. M.: Nauka, 2004. 197 p.
14. Order by Ministry of natural resources and ecology of Kaluga region, 06.12.2021 № 1176-21 «Ob obyavlenii «Kaluzhsko-Aleksinskogo kanyona» osobo okhranyayemoy prirodnoi territoriyey regionalnogo znacheniya – pamyatnikom prirody» (registered on 20.12.2021 № 11319).
15. Sokolov V.A. Rol osobo okhranyayemykh prirodnikh territoriy v sokhraneni lesov i podderzhanii ekologicheskogo balansa territorii / V.A. Sokolov and oth. // Problemy ispolzovaniya i okhrany pri-

- rodnykh resursov tsentralnoi Sibiri: iss. 6 / gen. ed. V.G. Sibgatilin. Krasnoyarsk: GPKK kniiGimS, 2004. P. 179-184.
16. Sokolova O., Yakukhina N., Mogilner A.A. Gidrobiologicheskoye obsledovaniye r. Oki // Biologicheskoye raznoobraziye Kaluzhskoi oblasti. Problemy i perspektivy razvitiya OOPT. P. 2. Kaluga, 1996. P. 116-117.
 17. Federal Law on 14.03.1995 № 33-FZ «Ob osobo okhranyayemykh prirodnym territoriyakh» // Sobraniye zakonodatelstva Rossiiskoi Federatsii 1995, № 12, art. 1024
 18. Flerov A.V. Kaluzhskaya flora. SPb, 1906-1910. 778 p. (Tr. S-Peterb. Bot. sada. V. 27. Iss. 1-3)
 19. Chesnokova T.G. Kontseptualno-obraznaya model «estestvennogo cheloveka» v literature epokhi Prosveshcheniya // Sotsialno-gumanitarnye znaniya, 2014, № 4. P. 267-281.
 20. Chizhevsky A.L. Aeroionofokatsiya v narodnom khozyaistve / A.L. Chizhevsky. M.: Kniga po trebovaniyu, 2012. 486 p. (reprintonye vosproizvedeniye prizhiznennogo izdaniya raboty A.L. Chizhevskogo 1960).
 21. Chizhevsky A.L. Vsyazhizn. M.: Sovetskaya Rossiya, 1974. 206 p.
 22. Tskhovrebov A. Hygiene as a main prophylactic medical discipline oriented to keep and improve of the population health // BHMT. 2005. № 3-4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hygiene-as-a-main-prophylactic-medical-discipline-oriented-to-keep-and-improve-of-the-population-health> (Application date: 19.01.2022).

Статья поступила в редакцию 18.10.2021

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Авраменко Наталия Николаевна – кандидат психологических наук, доцент. Заведующий кафедрой общей и социальной психологии Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: avramenkonn@mail.ru.

Батурина Екатерина Александровна – выпускница бакалаврской программы по направлению подготовки «Педагогическое образование», кафедра теории и методики дошкольного, начального и специального образования Института педагогики Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Учитель начальных классов МОУ «Грабцевская СОШ». Калуга, Россия. E-mail: e_katerina_80@mail.ru.

Биба Анна Григорьевна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры теории и методики дошкольного, начального и специального образования Института педагогики Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: bibaag@tsku.ru.

Богомолова Елена Анатольевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии развития и образования Института психологии Калужского государственного университета. Калуга, Россия. E-mail: bogomolovaea@tsku.ru.

Димитриев Максим Вениаминович – аспирант кафедры психологии развития и образования Института психологии Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: dimitrievmv@studklg.ru.

Енгальчев Вали Фатехович – доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии, руководитель Научно-исследовательского центра судебной экспертизы и криминалистики Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: engalychchevfv@tsku.ru.

Илюхина Анна Сергеевна – аспирант кафедры теории и методики профессионального образования Института педагогики, магистрант кафедры психологии развития и образования Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: ilyukhinaas@studklg.ru.

Кизиярова Анастасия Андреевна – аспирант кафедры общей и социальной психологии Института психологии Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: kiziyarovaaa@studklg.ru.

Константинов Евгений Львович – кандидат биологических наук, доцент кафедры Биологии и экологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: konstantinovel@tsku.ru.

Константинова Татьяна Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент, директор Института естествознания Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: konstantinovatv@tsku.ru.

Косарева Анастасия Владимировна – магистрант программы «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психологическое проектирование и экспертиза в образовании», кафедра психологии развития и образования Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: kosarevaavl@studklg.ru.

Кудинова Ольга Александровна – аспирант кафедры психологии развития и образования Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: kudinovaoa@studklg.ru.

Кузнецова Юлия Игоревна – магистрант 3 курса программы «Психология управления персоналом» Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: kuznetsovay@studklg.ru.

Краснощеченко Ирина Петровна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей и социальной психологии Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: Krasnoshhechenko_ip@tksu.ru.

Пацакула Ирина Ивановна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: patsakulaii@tksu.ru.

Седенкова Ирина Сергеевна – эксперт-психолог Научно-исследовательского центра судебной экспертизы и криминалистики Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: Sedenkova.ir@yandex.ru.

Свиридов Артём Алексеевич – студент бакалаврской программы «Психология» Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: sviridovaa@tksu.ru.

Соложенкова Кристина Вячеславовна – магистрант 3 курса программы «Психология управления персоналом» Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: solozhenkovakriv@studklg.ru.

Чижикова София Александровна – магистрант 2 курса программы «Психология управления персоналом» Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, директор по логистике, ООО «Вольво Компоненты». Калуга, Россия. E-mail: sofiachizhikova@yandex.ru.

Хотеева Раиса Ивановна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии Института психологии Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского. Калуга, Россия. E-mail: khoteyeva@tksu.ru.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Avramenko Nataliya Nikolayevna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, head of General and Social Psychology Department. Institute of Psychology. Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga. Russia. E-mail: avramenkonn@mail.ru.

Baturina Ekaterina Aleksandrovna – graduate of bachelor's degree programme «Pedagogical Education». Kaluga State university named after K.E. Tsiolkovsky. Institute of Pedagogy, Department of Theory and Methods of Teaching in Pre-school, Primary and Special Education, primary school teacher MEE «Grabtsevsкая SES». Kaluga, Russia. E-mail: e_katerina_80@mail.ru.

Biba Anna Grigoryevna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, associate professor at Department of Theory and Methods of Teaching in Pre-school, Primary and Special Education at Institute of Pedagogy of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: bibaag@tsku.ru.

Bogomolova Elena Anatolyevna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, associate professor at Psychology of Development and Education Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: bogomolovaea@tsku.ru.

Dimitriev Maksim Veniaminovich – post-graduate student at Psychology of Development and Education Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga, Russia. E-mail: dimitrievmv@studklg.ru.

Engalychev Vali Fatekhovich – Doctor of Psychological Sciences, professor at General and Social Psychology Department, head of Scientific-research centre of forensic examination and criminalistics of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: engalychevfv@tsku.ru.

Ilyukhina Anna Sergeevna – post-graduate student at profile «Theory and Methods of Professional Education» at Institute of Pedagogy, master's degree student at Psychology of Development and Education Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: ilyukhinaas@studklg.ru.

Kiziyarova Anastasiya Andreevna – post-graduate student at General and Social Psychology Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: kiziyarovaaa@studklg.ru.

Konstantinov Evgeny Lvovich – Candidate of Biological Sciences, associate professor at Biology and Ecology Department of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: konstantinovel@tsku.ru.

Konstantinova Tatiana Viktorovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, director of Institute of Natural Sciences of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: konstantinovatv@tsku.ru.

Kosareva Anastasiya Vladimirovna – student of master's degree programme «Psychological-Pedagogical Education» profile «Psychological Projecting and Expertise in Education». Psychology of Development and Education Department. Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: kosarevaavl@studklg.ru.

Kudinova Olga Aleksandrovna – post-graduate student at Psychology of Development and Education Department. Institute of Psychology, Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: kudinovaoa@studklg.ru.

Kuznetsova Yuliya Igorevna – 3rd-year student of master's degree programme «Psychology of Personnel Management» at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga, Russia. E-mail: kuznetsovay@studklg.ru.

Krasnoshchechenko Irina Petrovna - Doctor of Psychology, Associate Professor, professor at General and Social Psychology Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: Krasnoshchechenko_ip@tksu.ru.

Patsakula Irina Ivanovna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, associate professor at General and Social Psychology Department of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: patsakulaii@tksu.ru.

Sedenkova Irina Sergeevna – expert-psychologist at Scientific-research centre of forensic examination and criminalistics of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: Sedenkova.ir@yandex.ru.

Sviridov Artem Alekseevich – student of bachelor's degree programme «Psychology» at Institute of Psychology, Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia. E-mail: sviridovaa@tksu.ru.

Solozhenkova Kristina Vyacheslavovna – 3rd-year student of master's degree programme «Psychology of Personnel Management» at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga, Russia. E-mail: solozhenkovakriv@studklg.ru.

Chizhikova Sofiya Aleksandrovna – 2nd-year student of master's degree programme «Psychology of Personnel Management» at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky, logistics director, JC «Volvo komponenty». Kaluga, Russia. E-mail: sofiachizhikova@yandex.ru.

Khoteeva Raisa Ivanovna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, associate professor at General and Social Psychology Department at Institute of Psychology of Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga, Russia. E-mail: khoteyeva@tksu.ru.

АНОНСЫ

Министерство науки и высшего образования и РФ
ФБГОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского»
ФГБНУ «Психологический институт Российской академии образования»
ФБГО ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет»
Белорусский государственный университет
Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка
Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева

Уважаемые коллеги!

Приглашаем Вас принять участие **24-25 мая 2022 г.**
в **Международной научно-практической конференции**
«СОЦИАЛИЗАЦИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ»

Место проведения конференции: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, г. Калуга

Цель конференции – обсуждение проблем и вызовов социализации человека в глобальном мире, определение условий противостояния им в интересах устойчивого развития общества, а также обмен опытом и мнениями об основных направлениях и тенденциях в исследовании особенностей социализации современного человека, их учёте в реализации задач воспитания подрастающего поколения и работе с молодежью в эпоху глобальных изменений.

Планируемые направления работы конференции:

- Психологические особенности социализации человека в современном мире.
- Цифровая социализация: возможности и риски.
- Семейное воспитание как инструмент успешной социализации ребенка.
- Экологическая социализация как условие достижения целей устойчивого развития
- Здоровьесбережение и укрепление здоровья подрастающего поколения как условие социализации.
- Социальный проект как инструмент воспитания и социализации в образовательной организации.
- Волонтерство – школа гражданской социализации.
- Социализация людей с ОВЗ в изменившемся мире.
- Социализация детей, оставшихся без попечения родителей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.
- Общественные организации в решении задач социализации современного человека.

Формат проведения конференции – смешанный: очные и онлайн-выступления, а также заочное участие в форме публикации материалов

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ:

Казак Максим Анатольевич – председатель программного оргкомитета, ректор ФБГОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат исторических наук (г. Калуга).

Авгусманова Татьяна Валерьевна – заместитель исполнительного директора Фонда имени В.И. Вернадского, кандидат педагогических наук, член Научного совета по проблемам экологического образования Российской академии образования (г. Москва).

Артемова Татьяна Александровна – сопредседатель, руководитель Калужского регионального отделения Общероссийской общественно-государственной просветительской организации «Российское общество «Знание», кандидат социологических наук, член общественной палаты Калужской области (г. Калуга).

Аршанский Михаил Вельевич – заместитель директора ГКУ КО «Содействие» (г. Калуга).

Белинская Татьяна Владимировна – директор института психологии ФБГОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат психологических наук, доцент (г. Калуга).

Белкина Антонина Дмитриевна – руководитель Калужского регионального отделения все-российской общественной неправительственной организации «Союз женщин России» (г. Калуга).

Бекасова Екатерина Юрьевна – доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования МПГУ (г. Москва).

Бондырева Светлана Константиновна – Президент Московского психолого-социального университета, Академик РАО, доктор психологических наук, профессор (г. Москва).

Волченков Владимир Степанович – директор Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук (г. Минск, Беларусь).

Горбачева Елена Игоревна – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии развития и образования ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского» (г. Калуга).

Длиббетова Гайни Карекеевна – доктор педагогических наук, профессор, Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, (г. Нур-Султан, Казахстан).

Духновский Сергей Витальевич – доктор психологических наук, профессор высшей психолого-педагогической школы Гуманитарного института ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» (г. Ханты-Мансийск).

Капцов Александр Васильевич – руководитель научно-исследовательского центра Самарского филиала ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет», доктор психологических наук, доцент (г. Самара).

Кашанов Мергалис Мергалимович – заведующий кафедрой педагогики и педагогической психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», профессор, доктор психологических наук, (г. Ярославль).

Краснощеченко Ирина Петровна – профессор кафедры общей и социальной психологии ФБГО ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского» (г. Калуга).

Лыткина Ольга Алексеевна – начальник Управления образования г. Калуги, кандидат психологических наук (г. Калуга).

Мамедов Фуад Тейюбович – профессор Академии Государственного Управления при Президенте Азербайджанской Республики, президент Ассоциации культуры Азербайджана «Симург», доктор исторических наук (г. Баку, Азербайджан).

Морозов Александр Владимирович – доктор педагогических наук, профессор, ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования» Академик (действительный член) Международной Академии, Академик (действительный член) Академии информатизации образования, (г. Москва).

Мухаметзянова Флёра Габдулбаровна – директор центра магистратуры и аспирантуры института международных отношений, истории и востоковедения ФГБОУ ВО «Казанский (Приволжский) Федеральный университет», профессор, доктор педагогических наук (г. Казань, Татарстан).

Ничипоренко Надежда Павловна – старший научный сотрудник ФГБНУ «Институт педагогики, психологии и социальных проблем», кандидат психологических наук, доцент (г. Казань, Татарстан).

Пазухина Светлана Вячеславовна – доктор психологических наук, доцент, профессор РАО, заведующий кафедрой психологии и педагогики ТГПУ им. Л.Н. Толстого (г. Тула).

Панов Виктор Иванович – доктор психологических наук, член-корреспондент РАО, профессор, заведующий лабораторией экопсихологии развития и психодидактики, ФГБНУ «Психологический институт Российской академии образования» (г. Москва).

Поляков Алексей Михайлович – доктор психологических наук, заведующий кафедрой общей и медицинской психологии Факультета философии и социальных наук Белорусского государственного университета (г. Минск, Беларусь).

Селиванов Владимир Владимирович – профессор, доктор психологических наук, заведующий кафедрой общей психологии ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет» (г. Смоленск), зав. кафедрой общей психологии, Институт экспериментальной психологии ФГБОУ ВО МГППУ (г. Москва).

Серезжникова Раиса Кузьминична – доктор педагогических наук, профессор, ГОУ ВО «Государственный гуманитарно-технологический университет» (г. Орехово-Зуево).

Темнова Лариса Витальевна – доктор психологических наук, профессор кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, (г. Москва).

Тюмасева Зоя Ивановна – профессор кафедры безопасности жизнедеятельности и основ медицинских знаний ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ЧГПУ), профессор, доктор педагогических наук, кандидат биологических наук (г. Челябинск).

Романенко Валентина Алексеевна – кандидат психологических наук, доцент, научный руководитель региональной инновационной площадки МКОУ СОШ №1 (п. Воротынский Бабынинского района Калужской области).

Филиппова Светлана Анатольевна – кандидат психологических наук, доцент, Тульский государственный университет им. Л.Н. Толстого (г. Тула).

Шингаев Сергей Михайлович – доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии, профессор, Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (г. Санкт-Петербург).

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ:

Авраменко Наталия Николаевна – заведующий кафедрой общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат психологических наук.

Пацакула Ирина Ивановна – доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат психологических наук, доцент.

Подольская Инга Александровна – доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат философских наук.

Хотеева Раиса Ивановна – доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», кандидат психологических наук, доцент.

Контакты:

Сопредседатели Оргкомитета:

Краснощеченко Ирина Петровна, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского». E-mail: Krasnoshhechenko_IP@tksu.ru.

Пацакула Ирина Ивановна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского». E-mail: PatsakulalI@tksu.ru.

Временной режим работы, даты:

1. Прием заявок и статей: с 25 февраля 2022 по 20 апреля 2022 г. Заявка на участие в конференции оформляется по следующей ссылке: <https://forms.gle/QCX1K5ayyo9ENDT2A> или на e-mail: socio2017kaluga@gmail.com.

2. Статьи объемом 4-7 страниц принимаются в Сборник материалов конференции.

3. Статьи объемом от 3000 слов будут опубликованы в журнале «Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки». Журнал индексируется в РИНЦ. Статьям присваивается DOI. Требования к оформлению статей по ссылке: <https://tksu.ru/students/science/journal-herald-of-the-kaluga-state-university-series-1-psychological-science-pedagogical-sciences/index.php>.

4. Рассылка решения Оргкомитета об итогах рассмотрения представленных материалов до 10 мая 2022 г.

5. Проведение конференции: **24-25 мая 2022.**

6. Размещение сборника материалов в РИНЦ планируется в течение 4-х месяцев после конференции.

Всем участникам конференции по их желанию предоставляется сертификат об участии, которые будут размещены в соответствующей google-форме с предоставлением ссылки для скачивания.

Сборник материалов будет разослан Всем участникам конференции, предоставившим свои материалы, в виде электронной копии, доступной для скачивания и распечатывания.

Способ предоставления материалов:

К участию в научно-практической конференции приглашаются преподаватели вузов, аспиранты и магистранты, сотрудники НИИ и академических институтов, руководители, педагоги-психологи, социальные педагоги, классные руководители, образовательных учреждений, другие заинтересованные лица.

1. Прием статей осуществляется при регистрации в электронной форме <https://forms.gle/QCX1K5ayyo9ENDT2A> или на e-mail: socio2017kaluga@gmail.com.

2. Организационный комитет оставляет за собой право отбора материалов для публикации. После принятия публикации в сборник на электронный адрес автора будет выслано письмо с соответствующим решением Оргкомитета.

3. В одной публикации возможно участие не более 3-х авторов. Один автор может представить не более 2 публикаций в сборник.

4. Статьи в научный журнал «Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки» с индексацией в РИНЦ и присвоением DOI оформляются в соответствии с требованиями журнала (объем таких статей должен быть от 8 до 16 страниц (количество слов от 3000). См.: [Журнал "Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки" \(tksu.ru\)](http://Журнал \).

5. Публикация статей в сборнике материалов конференции и в журнале бесплатна.

6. Требование к оригинальности текста статей в журнал и Сборник материалов конференции – не менее 75%.

Условия участия в конференции:

– Заочное участие без предоставления печатного варианта сборника – бесплатно.

– Организационный взнос за очное участие в конференции не взимается. Проезд и проживание за счет командирующей стороны. Проживание возможно в комфортабельной университетской гостинице (оплата умеренная), расположенной в университетском кампусе.

– Материалы конференции, опубликованные в сборнике и в журнале, постатейно размещаются в РИНЦ в течение 4-х месяцев после конференции.

Требования к оформлению материалов в сборник:

Материалы для сборника (до 5 полных страниц текста) должны быть подготовлены авторами в виде электронного файла в редакторе Word MS Office. Текст размещается в пределах листа формата А5 (148 мм×210 мм) со свободными полями 17 мм сверху, снизу, слева и справа. Текст следует набирать шрифтом «Times New Roman» 11 пунктов с межстрочным интервалом 1,15 с включённым переносом слов. В заголовке набираем в режиме «по центру»: название публикации (строчными буквами полужирным шрифтом) на русском и английском языках, затем с новой строки строчными буквами, курсивом – инициалы, фамилию автора, следующая строка – место работы/учебы (на русском и английском языках), e-mail автора. Далее аннотация (кегель 10) объемом не менее 80 слов на русском и английском языках, ключевые слова (на русском и английском языках). Ссылки на литературу в квадратных скобках [Фамилия, год]. Список литературы в конце статьи, оформленный в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Секретариат оргкомитета:

Адрес электронной почты: socio2017kaluga@gmail.com.

Ответственный секретарь конференции – Лазутина Анастасия, тел. +7-953461-22-15.

Телефон деканата Института психологии – 8-4842-50-30-09.