

ISSN 2464-6741

MK ČR E 22427

Vědecký a praktický časopis

AKADEMICKÁ PSYCHOLOGIE

№ 2 2020

ZAKLADATEL:
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

Šéfredaktor – prof. **Valeriy M. Miniyarov**, Ph.D. (profesor v oboru pedagogika)
Zástupce šéfredaktora – doc. **Iona G. Dorošina**, CSc.
(kandidát věd v oboru psychologie)

Mezinárodní redakční rada

prof. **Garnik V. Akopov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Samara, Rusko)
prof. **Vladimir P. Andronov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Saransk, Rusko)
prof. **Alersandr A. Baranov**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Iževsk, Rusko)
prof. **Asya S. Berberyan**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Erevan, Arménie)
prof. **Galina A. Vinogradova**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Togliatti, Rusko)
prof. **Galina A. Epančinceva**, Ph.D. (profesor v oboru psychologie – Orenburg, Rusko)

Recenzenti

doc. **Diana V. Efimova**, CSc. (docent v oboru psychologie – Penza, Rusko)
doc. **Dina B. Kazantseva**, CSc. (docent v oboru psychologie – Penza, Rusko)

Časopis je indexován podle:

- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)

ISSN 2464-6741
MK ČR E 22427

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2020.

ISSN 2464-6741

MK ČR E 22427

Scientific and practical journal

ACADEMIC PSYCHOLOGY

№ 2 2020

THE FOUNDER:
The science publishing center
«Sociosphere-CZ»

Editor-in-Chief – Doctor of Pedagogical Sciences, professor
Valeriy M. Miniyarov
Deputy editor – Candidate of Psychological Sciences, assistant professor
Ilon G. Doroshina

International editorial board

Garnik V. Akopov, Doctor of Psychological Sciences, professor (Samara, Russia)
Vladimir P. Andronov, Doctor of Psychological Sciences, professor (Saransk, Russia)
Aleksandra A. Baranova, Doctor of Psychological Sciences, professor (Izhevsk, Russia)
Asya S. Berberyan, Doctor of Psychological Sciences, professor (Erevan, Armenia)
Galina A. Vinogradova, Doctor of Psychological Sciences, professor (Tolyatti, Russia)
Galina A. Epanchintseva, Doctor of Psychological Sciences, professor (Orenburg, Russia)

Reviewers

Diana V. Efimova, Candidate of Psychological Sciences, assistant professor (Penza, Russia)
Dina B. Kazantseva, Candidate of Psychological Sciences, assistant professor (Penza, Russia)

The journal is indexed by:

- Research Bible (China)
- Scientific Indexing Services (USA)

ISSN 2464-6741
MK ČR E 22427

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», s.r.o., 2020.

OBSAH

TEORIE A METODIKA PSYCHOLOGIE

Жаббор А. М.

Когнитивно-психологические основы процесса понимания7

TRENDY V SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGII

Vasileva A. A., Zvonova E. V.

Negative organizational culture as a factor in the development of conflicts
in the organization 11

Ivantsova A. K., Zvonova E. V.

Overview of the methods of selection and assessment of staff in the organization 15

Звонова Е. В., Корнюхова М. П.

Психологический аспект в оценке человеческого капитала организации21

Карелина И. О.

Социальное взаимодействие как условие развития у дошкольников
понимания эмоций26

DISKURZY PEDAGOGICKÉ PSYCHOLOGIE

Ефремкина И. Н.

Исследование показателей мотивационной сферы студентов колледжей и вузов31

Rules for authors.....36

План международных конференций, проводимых вузами России,
Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана,
Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ» в 2020 году38

Информация о научных журналах.....39

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» –
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»40



CONTENTS

THEORY AND METHODOLOGY OF PSYCHOLOGY

Jabbor A. M.

Cognitive-psychological bases of the understanding process.....7

TRENDS IN SOCIAL PSYCHOLOGY

Vasileva A. A., Zvonova E. V.

Negative organizational culture as a factor in the development of conflicts
in the organization 11

Ivantsova A. K., Zvonova E. V.

Overview of the methods of selection and assessment of staff in the organization 15

Zvonova E. V., Корнюхова М. П.

Психологический аспект в оценке человеческого капитала организации 21

Karelina I. O.

Social interaction as a condition for the development of emotion understanding
in preschoolers 26

DISCOURSES OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY

Efremkina I. N.

Research of indicators of motivational sphere of students of colleges and universities..... 31

Rules for authors..... 36

Plan of the international conferences organized by Universities of Russia,
Armenia, Azerbaijan, Belarus, Bulgaria, Kazakhstan, Uzbekistan
and Czech Republic on the basis of the SPC «Sociosphere» in 2020 38

Information about scientific journals 39

Publishing services of the science publishing centre «Sociosphere» –
Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» 40

TEORIE A METODIKA PSYCHOLOGIE

УДК 159.9

КОГНИТИВНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА ПОНИМАНИЯ

А. М. Жаббор

*Докторант,
e-mail: alisher.jabbor@yandex.com,
Международная исламская
академия Узбекистана,
г. Ташкент, Узбекистан*

COGNITIVE-PSYCHOLOGICAL BASES OF THE UNDERSTANDING PROCESS

A. M. Jabbor

*Doctoral applicant,
e-mail: alisher.jabbor@yandex.com,
International Islamic Academy of Uzbekistan,
Tashkent, Uzbekistan*

Abstract. This article discusses the essence of the problem of understanding and research of foreign scientists on the problem of understanding. The problem of understanding is also considered as an aspect of the components that make up the basic mechanisms in the theory of the cognitive-psychological approach. The article analyzes cognitive and psychological characteristics as an important factor in improving understanding.

Keywords: understanding; cognitive approach; psychological characteristics; personality; cognitive styles; subject.

В последнее время когнитивное направление стало самостоятельной научной областью, и сфера исследований в этой области расширяется и углубляется. Изучение человеческого языка имеет особое значение при наблюдении за когнитивными способностями и номинативными особенностями людей. В этом случае можно наблюдать понимание и восприятие внутренних законов языка человеком, в основном через текст. В связи с этим мы рассматриваем вопросы понимания и восприятия текстов с психологической точки зрения.

Проблема взаимосвязи между пониманием и познанием обсуждается с давних времен. Она не утратила своей актуальности даже сегодня и во многих отношениях противоречив. Понимание является одним из основных методов научной познавательной деятельности в дополнение к описанию, объяснению и интерпретации. Понимание означает понимание значения

конкретного явления, его места в мире, его функций в целом. Это помогает получить более глубокое понимание смысла бытия. Существуют различные классификации видов, типов и уровней понимания в современной литературе. Например, Г. И. Рузавин выделяет три основных типа понимания [1]:

- понимание, которое происходит в процессе общения через язык в диалоге. Результат понимания или непонимания зависит от восприятия текста и от того, какое значение загружают собеседники в свои слова;
- понимание перевода с одного языка на другой. Здесь он предназначен для выражения и сохранения значения, выраженного на другом языке, с использованием слов родного языка;
- понимание текстов, произведений искусства и художественной литературы, а также интерпретация действий и движений людей в различных ситуа-

циях. Здесь одного интуитивного понимания смысла недостаточно. Это первый уровень понимания. Второй уровень понимания требует привлечения других, в частности, логико-методологических, аксиологических, культурологических средств и методов исследования.

В психологическом подходе первичным объектом является человек, а в восприятии текста, его индивидуальное психическое состояние, особенности анализируются больше. Т. А. Дроздова изучает понимание текста на основе психологического опыта и определяет его уровни. Однако она указывает, что эти уровни не всегда происходят в процессе понимания, то есть, в то время как 36 % испытуемых наблюдали постепенный процесс понимания, в остальных субъектах понимание происходило в смешанном, хаотическом состоянии. Некоторые из вышеперечисленных этапов были опущены, и также наблюдались сокращенные случаи. Изменения в коммуникативной функции влияют на ход восприятия и понимания. Дроздова утверждает, что ход понимания зависит от индивидуально-психологических особенностей испытуемых [2].

Когнитивный подход к восприятию текста описывает текст как организационную часть дискурса. Когда человек читает текст, его знания, относящиеся к предмету этого текста, становятся более активными, и на этой основе становится легче понимать текст. Представители когнитивного направления уделяют больше внимания семантической структуре текста. Хотя когнитивная теория индивида близка взглядам представителей гуманистической школы, можно заметить, что в ней есть важные различия.

Американский психолог Дж. Келли (1905–1967) упоминается как основатель когнитивной теории. По его мнению, человек подчеркивает, что он хочет знать только одно – что произошло и что может случиться в жизни. Основным источником личностного развития, по словам Келли, является социальная среда. Когнитивная теория подчеркивает влияние интеллекту-

альных процессов на поведение человека. С этой точки зрения каждого сравнивают с ученым, который проверяет свои гипотезы о природе вещей, что позволяет ему предсказывать будущие события. Любое событие можно интерпретировать вслепую. Основным понятием в этом направлении является понятие «конструкт» (англ. “construct” – строить, составлять, создавать). Эта концепция охватывает характеристики определенных когнитивных процессов (восприятие, память, мышление, речь). Благодаря конструктам человек не только понимает мир, но и устанавливает межличностные отношения. Конструкты, лежащие в основе этих отношений, называются личностными конструктами. Конструкт – это особый классификатор, то есть шаблон который определяет способ восприятия человеком себя и других [3].

Приоритетным элементом когнитивного подхода являются конструкты личности. Они, в свою очередь, имеют два уровня:

1. Блок приоритетных конструктов – это около 50 основных конструктов, расположенных над конструктивной системой. Человек много использует эти конструкты для взаимодействия с другими, то есть он находится в центре сознания.

2. Блок периферийных конструктов составляет все остальные конструкты. Эти структуры могут варьироваться от нескольких сотен до нескольких тысяч, поскольку они являются отдельными продуктами.

Черты личности являются результатом совместной работы этих двух блочных конструктов. Существуют две категории индивидов: когнитивно сложный человек (человек с множеством конструктов) и когнитивно простой человек (человек с небольшим количеством конструктов). Когнитивно сложный человек отличается от когнитивно простого человека следующими качествами:

- 1) Психическое здоровье намного лучше;
- 2) Эффективно снимает стресс;
- 3) Самооценка достаточно высока;
- 4) Быстро адаптируется к новым ситуациям [4].

Когнитивные стили также играют важную роль в понимании текста. В связи с этим В. М. Аллаhverдов говорит о когнитивном стиле, подчеркивая, что в понимании мира его модели имеют структуру, когнитивные стили имеют индивидуальные характеристики и продуктивные когнитивные способности [5]. И. В. Равич-Щербо, с другой стороны, интерпретирует когнитивные методы с точки зрения личностных качеств. В то же время он подчеркивает, что когнитивные методы зависят от социально-психологических характеристик, а не от психофизиологических аспектов [6]. Многие типы когнитивных стилей были изучены в современной психологической литературе. Мы видим, что М. А. Холодная и Е. П. Ильин с научной и практической точки зрения изучили десять различных типов когнитивных стилей. Это:

- 1) полезависимость / полenezависимость;
- 2) узость / ширина эквивалентных границ;
- 3) узость / ширина сферы понятий;
- 4) ригидность / гибкость контроля познания;
- 5) выносливость / нетерпимость к нерезультативному опыту;
- 6) направляющие / обзорные контроли;
- 7) сглаживание / усиление;
- 8) импульсивный / рефлексивный;
- 9) конкретизация / абстракция понятий;
- 10) когнитивная простота / сложность [7].

В российской психологии М. С. Егорова, И. Н. Козлова, В. А. Колга, Е. Т. Соколова, А. В. Соловьев и другие начали изучать когнитивные стили, основанные на методологических подходах зарубежных теорий, помимо теоретического изучения когнитивных стилей они также обратили внимание на их практическую значимость. Множество подходов и определений, связанных с изучением когнитивных стилей, потребовало более глубокого изучения данного предмета. Дж. Каган изучал факторы, определяющие индивидуальные различия в быстром внедрении процесса принятия решений в отношении характеристик мотивационного аспекта личности.

Процесс изучения когнитивных стилей в гештальт-сфере можно увидеть в иссле-

дованиях Г. Уиткина 1970 года. В своих взглядах на понимание артикуляционных навыков Г. Уиткин проанализировал типы когнитивных стилей «полезависимости-полenezависимости». В 2004 году Н. А. Шунта предложил классификацию когнитивных стилей, основанную на исследованиях Г. Уиткина, Р. Гарднера, А. В. Колги, Д. Бровермана, Дж. Кагана и Дж. Келли. В 2001 году Г. А. Берулева утверждает, что основное звено важнейших когнитивных стилей связано с логической и последовательной интеллектуальной деятельностью. Согласно исследованию проведенному в 2004 году, М. А. Холодная утверждает, что когнитивные стили зависят от принципа распределения функций внутренних и внешних понятий [8].

В заключении можно сказать, что интерпретация проблемы понимания в психологических исследованиях, связанных с когнитивным подходом является ключевым аспектом и служит для обеспечения последовательности и объема исследований в области психологии. В мировой психологии было проведено много исследований, связанных с теоретическими и практическими аспектами понимания и его психологической стороной, и по сей день эта научная работа не потеряла своей актуальности. И поэтому изучение взаимосвязи между психологическими особенностями личности и степенью понимания информации, может оказать большую помощь психологу.

Библиографический список

1. Рузавин Г.И. Методология научно исследования. – М. : Прогресс, 1999. – С. 214–215.
2. Дроздова Т. А. Психологические особенности понимания текста как процесса. – М., 1985. – С. 106–120.
3. Русалов В. М. Когнитивная теория личности, Психология. Учебник для гуманитарных вузов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
4. Дружинина В. Н. Психология : учебник для гуманитарных вузов. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
5. Печерская Светлана Александровна. Влияние соотношения когнитивных стилей учителя и учащихся на эффективность учебного процесса: Дис ... канд. психол. наук: 19.00.07: Сочи, 1997. – 168 с.



6. Хицкая Виктория Юрьевна. Учет когнитивных стилей как средство адаптации студентов первого курса к обучению в вузе: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Москва, 2002. – 135 с.
7. Щербакова Наталия Викторовна. Психолингвистический подход к выявлению когнитивных стилей политических лидеров: Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.12 – СПб., 2005. – 181 с.
8. Семичева Н.В. Когнитивно-стилевая детерминация принятия решений: Автореф. Дис. ... канд. пси. наук. – М. : РГСУ. 2010. – С. 4–13. 25 с.

© Жаббор А. М., 2020.

TRENDY V SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGII

УДК 159.99

NEGATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF CONFLICTS IN THE ORGANIZATION

A. A. Vasileva

E. V. Zvonova

*Master student,
ORCID 0000-0002-1126-6184,
e-mail: anastasij1407@yandex.ru,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor,
ORCID 0000-0001-9271-8367,
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,
Moscow Pedagogical State University,
Moscow, Russia*

Abstract. Conflict is a natural phenomenon for any organization. As a result of competition and the desire to take a leading position in the market, each company in one way or another is faced with contradictions in the team. Organizational culture, of course, plays a crucial role in the organization. Conflicts are directly related to the organizational culture that has developed in the enterprise. The strength and outcome of the conflict will depend on its type. An unfavorable organizational culture existing in the organization can cause a conflict, which, in turn, will lead to big problems in the organization or even to its closure. The problem of organizational culture and its role in conflict management in the company is paid, little attention is paid. Relationships within the team, staff motivation for the productivity and existence of the enterprise itself depend on a properly formed organizational culture.

Keywords: organizational conflict; organizational culture; team; values; staff motivation.

Organizational culture is a set of norms, rules, values, a unified model of behavior and development strategy of a company, a management style that exists in the organization and allows you to create a common working atmosphere, with the help of which it creates a sense of belonging to the work team at all stages of the enterprise's activity, therefore, a sense of responsibility for work [5].

Organizational culture is primarily aimed at achieving all the common goals of the organization. It can also be called a hierarchical system, where the highest point is the basic ideas, after which there are already ideals, values and, finally, artifacts [4, 16]. Organizational culture can be represented as a single, complex living organism that changes, develops. Each employee who has his own personal values, needs, makes his personal contribution to the functioning and development of the company. Therefore, organizational culture can be called a dynamic sys-

tem. General norms, values, attitudes of the organization allow it to achieve certain successes in the market, as well as to endure crisis situations [5, 15].

In accordance with the prevailing common values, attitudes, beliefs, norms and rules, the organizational culture controls the relationship, as well as the behavior of employees in the company [2, 8].

There are various classifications of organizational culture; we will focus on four types of organizational culture:

1. The hierarchical (bureaucratic) type of culture is the most mature culture, which is characterized by bureaucratic rigor, which ensures stable production. Here, much attention is paid to the strategy within the company and a consistent course of action in stable conditions. This type of culture is also characterized by integration, clear distribution of responsibilities for solving problems, procedures and rules of control within the organization.

2. The market type of culture focuses on profitability, outcome and on reducing transaction costs. It is characterized by high dynamism, quite aggressive competitiveness and customer focus. With this type of culture, the organization seeks to achieve high results and take a leading position in the market. As a rule, leaders with a market type of culture are very demanding of employees, confident in themselves.

3. Clan type of culture, the main purpose of which is team building and personality development. It is characterized by cohesion, a sense of “we”, individuality, as well as values and common goals.

4. The adhocratic type of organizational culture, the purpose of which is to provide flexibility and a creative approach to activities in such conditions where there is a feeling of uncertainty or overload of information. With this type of culture, employees take risks, sacrifice themselves for the sake of work, are ready for change, committed to innovation and experimentation. Also, this type is characterized by dynamic, entrepreneurial activity, as well as forecasting. The leader in adhocratic culture is risk oriented [17].

Each of these types has its advantages. A variant of a mixed type of culture in the organization is possible, which in reality can be observed most often.

According to experts, the organizational culture can influence the staff through the conditions and organization of labor, the regulation of labor activity, type of management, etc. [2]. Also, organizational culture plays a decisive role in the development of conflicts.

Conflict (from lat. Conflictus – collision) – a contradiction that arises between people or groups in the process of interaction [1]. Any conflict is associated with individual-personality characteristics between competing people (attitudes, attitudes, values, interests, experience, etc.).

Conflicts are perceived by all participants in the interaction as a negative phenomenon, entailing negative emotions, stress, experiencing, disappointment, loss [14].

In the specialized literature, four types of conflict situations in the organization are identified:

1. Intrapersonal – a conflict within the employee’s personality, which may be associated with contradictions in work (failure to accept the situation, requirements, etc.).
2. Interpersonal – a conflict between employees, which can affect the atmosphere of the whole team, is associated with contradictions in views, with individual characteristics, competition, etc. A conflict can be between a manager and a subordinate, or simply between employees. This type is most often found in organizations.
3. The conflict between the individual and the group occurs if the employee does not accept the requirements of the existing organizational culture.
4. Conflict between groups – a natural phenomenon in the organization, the cause of which is the difference in views, results [11, 12].

In any company, organizational culture is a decisive factor in the development of the organization and in competition in the market. It depends on her the internal atmosphere of the company. Consequently, a culture can be either positive (positive) or negative (negative).

With a positive organizational culture, various problems and productivity are successfully resolved, and also stimulates the effectiveness of the company. There is a desire for employees to develop in the activities of the organization [6].

Negative organizational culture impedes the successful development of the company, its signs are disintegration, instability of the enterprise. Such a culture contributes to resistance and obstruction to a successful decision-making process [6].

The main criteria for negative culture are:

1. Own stay of an employee as a temporary or accidental phenomenon. In this case, the activity is beneficial, but not valuable in terms of self-development.
2. The client’s personal characteristics are not taken into account; chaotic and un-systematic work is observed.

3. Customer misinformation about the hallmark of a competitive company.
4. Luring specialists.
5. Excessive informal relationships among employees, or, conversely, excessive formal interaction, lack of interpersonal relationships. Both that and that advantage negatively influences functioning of the organization.
6. Unavailability of the search for an effective solution to the task, performing simple tasks.
7. The existence in the team of feelings of hostility, indifference, avoidance. Employees avoid being proactive.
8. The company has conservatism, which impedes development.
9. There is a remoteness of management from subordinates [6].

Negative organizational culture contributes to the development of conflict, which can lead to unresolved problems in the company.

It is worth noting that the leader plays a decisive role in the organization. If the company has a negative management style, then this negatively affects the development of the organizational culture, since the leader is a bearer of the values that the organizational norms introduce. Under such conditions, employees, as a rule, lack motivation for activity, there are frequent disagreements, organizational stress, negative emotions (for example, anger), as well as feelings of anxiety and helplessness. Consequently, labor productivity, the desire for development are reduced, discipline violations, frequent layoffs are observed [6].

Thus, we can conclude that the organizational culture, of course, affects the functioning of the organization and is a decisive factor in the development of conflict situations. The internal atmosphere in the team, the emphasis on the individual characteristics of the employee, and in principle on the relations in the team, an effective management style, contribute to reducing the development of conflict situations and their competent resolution. Each leader of any organization should take this into account in order to prevent the development of a negative organizational culture.

Bibliography

1. Antsupov A. Ya. Problema konflikta: analiticheskij obzor // *Voprosy psikhologii*. – 2018. – № 4. – S. 219-232 (140).
2. Yerlygina Ye. G., Abramova Yu. V. Organizatsionnaya kul'tura kak faktor organizatsionnoy innovatsionnosti// *Byulleten' nauki i praktiki*. – 2019. – № 11. – S. 1–4.
3. Yesipova M. Ye. Osobennosti sub"yektivnykh prichin, zatrudnyayushchikh konstruktivnoye razresheniye konflikta, u sotrudnikov s razlichnym vospriyatiyem organizatsionnoy kul'tury// *Rossiyskiy psikhologicheskij zhurnal*. – 2011. – № 4. – S. 70–75.
4. Zhemchugov A. M., Zhemchugov M. K. Organizatsionnaya kul'tura // *Problemy ekonomiki i menedzhmenta*. – 2012. – № 10. – S. 4–9 (14).
5. Ziborova Ye. A. Rol' organizatsionnoy kul'tury v povyshenii effektivnosti kompanii // *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. – 2020. – № 1-1. – S. 122–125.
6. Karpov A. V. Organizatsionnaya psikhologiya: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata / otv. Red. A. V. Karpov. – Moskva : Izdatel'stvo Yurayt, 2016. – 570 s.
7. Klimenko S. S. Vliyaniye organizatsionnoy kul'tury na organizatsionnyuyu effektivnost' // *Menedzhment sotsial'nykh i ekonomicheskikh sistem*. – 2017. – № 4. – S. 70–76 (8).
8. Kudryavtsev D. I. Traditsionnaya organizatsionnaya kul'tura vuza kak resurs soprotivleniya upravlencheskim innovatsiyam // *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. – 2011. – № 2. – S. 65–70.
9. Nikolayeva A. A., Savchenko I. A. Korporativnaya kul'tura obrazovatel'noy organizatsii kak sredstvo razresheniya i profilaktiki konfliktov// *Obrazovatel'nyye resursy i tekhnologii*. – 2018. – № 3. – S. 76–82 (24).
10. Mingaleva Zh. A., Shironina Ye. M. Preobrazovaniye organizatsionnoy kul'tury // *KE*. – 2013. – № 1. – S. 1–5 (73).
11. Mkrtumyan L. S. Organizatsionnaya kul'tura kak faktor konstruktivnogo razresheniya konfliktov // *Aktual'nyye voprosy sovremennoy psikhologii : materialy III Mezhdunar. nauch. konf. – Chelyabinsk : Dva komsomol'tsa*. – 2015. – S. 60–63.
12. Salmenkova M. V., Korotyuk Ye. S. Strategiya i metody resheniya konfliktov v organizatsii// *Innovatsionnaya nauka*. – 2018. – № 12. – S. 195–197.
13. Solov'yeva M. N. Vliyaniye organizatsionnoy kul'tury na razresheniye konfliktov vnutri organizatsii // *Ekonomika i upravleniye: analiz tendentsiy i perspektiv razvitiya*. – 2013. – № 8. – S. 1–5.
14. Sundukov A. V., Zachinyayev S. N. Individual'no-lichnostnyye osobennosti sotrudnika i organizatsionnaya kul'tura kak dominantnyye faktory upravlencheskikh resheniy v situatsii organizatsionnogo konflikta// *Sotsial'no-*



- ekonomicheskiye yavleniya i protsessy. – 2013. – № 10. – S. 1–4 (056).
15. Tikhomirova O. G. Organizatsionnaya kul'tura: formirovaniye, razvitiye, i otsenka. – SPb.: ITMO, 2008. – 152 s.
16. Sheyn E. Kh. Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. – SPb.: Piter, 2002. – 336 s.
17. Yakovenko N. V. Tipy organizatsionnoy kul'tury i kriterii ikh kharakteristik // Vestnik UIGTU. – 2006. – №4 – S. 74–75 (36).

© *Vasileva A. A.,
Zvonova E. V., 2020.*

UDC 159.99

OVERVIEW OF THE METHODS OF SELECTION AND ASSESSMENT OF STAFF IN THE ORGANIZATION

A. K. Ivantsova

E. V. Zvonova

*Master student,
ORCID 0000-0003-3445-6519,
e-mail: asy.u@yandex.ru,
candidate of pedagogical sciences,
associate professor,
ORCID 0000-0001-9271-8367,
e-mail: zevmgpi@rambler.ru,
Moscow Pedagogical State University,
Moscow, Russia*

Abstract. The article describes the methods and procedures for the selection of personnel in the organization. The authors made an analysis of the effectiveness of the methods and their place in the holistic procedure for selecting a candidate for a place in the organization. The authors study the specifics of the application of recruitment methods in order to obtain complete data about the candidate.

Abstract: recruitment; organization; consultant; recruitment efficiency; recruitment method.

For a consultant in the field of human resources, it is necessary to have effective methods for selecting and evaluating personnel. Each of the applicants has certain characteristics, for example, age, gender, physique and others. Psychological characteristics are divided into two groups: personality – as a character and cognitive component – the ability to perceive, process, provide information.

The cognitive component cannot be diagnosed separately from the personality factor. It is found that with high intellectual abilities, a person has low stress resistance, fast fatigability and a stably low pace of work. In the working process, the effectiveness of such an employee will be low despite the fact that the diagnosis of cognitive abilities will show a high result in intelligence [17].

The indicator of the level of development of intelligence occupies a large place in the evaluation system of candidates for a position in the organization.

The coefficient of intellectual development was first used in the works of the German psychologist William Stern in 1912 and was defined as the ratio of chronological to psychological age multiplied by 100. The indicator turned out to be stable, independent of the person's age [5]. During the experiments, it was found that a person who suc-

cessfully coped with one type of task often also successfully performed others, sometimes clearly different from the first tasks. Later, by Charles Spearman, the term "general intelligence" was singled out. General intelligence occupies the highest level of the hierarchy, which also includes several levels of specific factors, this model of cognitive abilities is often used in the selection of personnel [15].

There are several definitions of "recruitment":

1. The primary substance of the recruitment process;
2. A set of measures carried out in stages and applied in order to establish suitability for the performance of certain tasks and responsibilities;
3. "Recruitment" is the creation of a list of highly qualified employees for subsequent selection;
4. The process during which the organization selects from the list of applicants those potential employees who are best suited to the vacant jobs [20].

Thus, recruiting is the process of attracting candidates for work within the organization.

The organization and method of staff selection in the organization depends on the type of corporate culture.

So for organizations with a predominant bureaucratic type, it is better to rely on the

selection of personnel for the vacancy, and for a participatory type of culture in the organization, the selection of personnel taking into account the individual characteristics of the applicant will be more advantageous.

It is worth paying attention to the stage of development at which the organization is located. At the stage of intensive growth, when the company needs creative, proactive employees, it is better to take advantage of the selection of personnel oriented to applicants. At the stage of stable functioning, when business processes are debugged, and job descriptions are prescribed – for a vacancy. In a crisis situation or during a period of stagnation – select personnel for superior quality indicators.

In the recruitment procedure, we can distinguish the main blocks:

- Competence and assessment of job requirements.

This is an analysis of regulatory documents and job descriptions. The basic qualities and skills that a candidate should possess are determined. Much attention is paid to the goals and objectives of the company at this stage of its existence. No less important role is played by the features of the existing relations in the labor collective.

- Development of requirements for a candidate applying for a position.

At this stage, a set of requirements for the applicant is being developed. The complex includes not only psychological, but also professional requirements, they are determined on the basis of job descriptions and regulatory documents, as well as the labor market, working conditions, wages.

One of the options for the personnel selection model was developed by Professor A. P. Egorshin and includes 15 elements [16].

1. Personnel data is appearance, gender, marital status, age.

Sources: official profile, curriculum vitae, interview, document on education, photograph.

2. Worker experience: public, life, state. Through interviews and questionnaires.

3. Professional knowledge in specific disciplines.

As a result of business games.

4. Professional skills: a set of managerial work that an employee can perform.

Job interview and business game.

5. Personal qualities: a set of business qualities and shortcomings of the employee.

Determined by psychological testing or survey.

6. Psychology of personality: temperament, motivation, personality type, intelligence.

The method of observation and psychological testing of the employee.

7. Health.

Medical diagnostics.

8. Level of qualification.

It is determined by the acquired specialty and advanced training (if any).

9. Service career.

Based on an assessment of the employee's potential and his interest in career growth.

10. Hobbies.

They are determined by the method of interview and questionnaire.

11. Bad habits: addiction to alcohol, smoking, etc.

By questionnaire and observation.

12. Labor organization: transport, premises, technical equipment.

Set according to the standards of the organization of the workplace.

13. Remuneration: remuneration, salary, bonuses.

According to the staffing and average income of people working in this region.

14. Social benefits: food, branded clothing, travel, etc.

By interviewing the employee and average payments from the social development fund.

15. Social guarantees: pension, benefits in case of dismissal, disability benefits, insurance.

Competition for the post is a special procedure. The selection of candidates for the position has several stages of interviewing and other procedures and methods. As a result, the manager decides to hire a candidate [1].

The consultant can help with the development of job details and the required person, and can also specify how to advertise a job.

This may include the most common and cost-effective method – using word of mouth, but may also include using public or private employment agencies, or advertising in the local press or radio, as well as through well-known sites. Organizations can also use the Internet to recruit staff. This gives the advantage that advertising is cheap. The disadvantage of such methods is that they can attract a significant number of responses that require careful verification and processing [8].

Recruitment specialist must take into account the requirements for the selection criteria for candidates for the position: sufficiency, adequacy of the criteria, reliability, validity, completeness [10].

Validity is the conformity of selection criteria to the requirements of the position and the content of the work itself. Inconsistency of criteria to requirements and content leads to errors in the selection of personnel. For example, if punctuality will be set as the most important criterion for hiring a managerial position, then it is likely that a person will not be able to cope with complex organizational work that requires developed logical and strategic thinking.

Completeness is when the selection criteria contain all the characteristics necessary for the job. For example, a managerial position, relying only on seniority, not taking into account the ability to interact with staff, means putting the risk of hiring a person who does not know how to organize the work process.

Reliability is the stability of results obtained using this criterion [20].

The sufficiency of the criteria is determined by the fact that the number of criteria should be clearly indicated, too many will not allow you to choose a candidate who would be suitable for all selection criteria.

Russian companies use such personnel selection methods as:

1. Interview [3].

This method makes it possible to analyze the behavior of the candidate, as well as, using diagnostic topics, evaluate his competence.

There are several types of interviews:

- An unstructured interview is a type of interview in which open-ended questions are

asked. The candidate's desire to talk more about himself is encouraged, the situation is as informal as possible, there is no clear structure for the interview. The interviewer sets only the direction of the conversation, topics that are most important for the organization. For example, about the prospects for a new position, the reason for leaving the old place of work, the desire to achieve results in this organization. Much attention is paid to the ability of the applicant to correctly and clearly express their thoughts, express interesting ideas. However, due to the lack of structure of this method, it is more difficult to compare the answers of candidates. It is in this approach that the "stress interview" is most often used, its task is to assess the behavior and reaction of the applicant to the stress factor (for example, if the interviewer pretends to be annoyed or did not hear what was said several times).

- A structured interview is a series of prepared questions that are the same for all candidates directly related to the position. In most cases, questions are divided into three blocks: questions that determine the willingness of the applicant to adapt to the requirements of work and new working conditions associated with knowledge in the field of work, modeling work situations. Since candidates are asked the same questions, this simplifies the processing of results and the final decision on hiring. However, the lack of flexibility of this method is its drawback.

2. Testing [14].

There is a popular method for selecting staff. It allows you to assess the status of the applicant at the moment. With the help of testing, you can find out the features of attention, memory, speed of work, the ability to quickly navigate, personality traits, a tendency to learn, leadership potential, etc.

It is conditionally possible to divide tests into categories:

- Personal. They are aimed at identifying the character traits and personal characteristics of the respondent. These include the Kettell multivariate personality questionnaire, the MBTI test and the Myers-Briggs typology, as well as tests for aggression, self-control ability, professional skills and qualities.

- Intelligent. They are used to identify the level of education and intelligence, tests for memory and attention can also be included here. An important indicator for hiring a managerial position will be the result of the level of analytical thinking, which is understood as the ability to systematize and analyze large amounts of information. Also, important parameters will be knowledge of the native and English languages, the ability to communicate logically and consistently, have sufficient vocabulary, and understand the opponent's statements.

- Interpersonal relationships. This includes tests for conflict, leadership style, communication style with people, the ability to compromise. Particular attention is paid to the tests for conflict, as relationships in the team affect the effectiveness and efficiency.

- Professional. Used to determine the professional skills of the candidate.

Recently, automated tests have become more popular, job seekers pass them on a computer. Later, the computer processes the test results and produces a qualitative and quantitative result [9].

3. Profile (questionnaire) [7].

This method is used to collect and analyze the personal data of the applicant, such as last name, first name, gender, age, qualification, professional skills.

The questionnaire questions are formulated neutrally and suggest any answer or lack of answer. The content is approved by the organization and varies depending on the position, often, the higher the position, the more complicated and more detailed the questionnaire. It may contain data on the number of days of work at the last place of work, the number of passes, etc. [2].

4. Polygraph [3].

This is one of the most expensive methods for selecting personnel. It allows you to establish whether the applicant gives true information about himself or is trying to distort something. The device measures physiological parameters, such as respiratory rate, cardiovascular activity, etc. The questions asked are clear, understandable to the applicant, suggesting a definite answer and do not contain emotional criteria ("dislike" – "like").

5. Graphological method [6].

This is a controversial and less common method of selecting personnel. It involves the study of the relationship of the psychophysiological state of a person and fine motor skills. With this method, it is believed that it is the brain that directs both our consciousness and the subconscious, he is also responsible for motility. The brain determines our ability to think, concentrate, perceive, also energy, flexibility, sociability, accuracy, pedantry, initiative, stress resistance, etc. Thus, the results of the analysis are a comprehensive psychological portrait.

The attractiveness of the graphological method lies in its low costs, but its ambiguity and a high degree of risk should be taken into account. This method can be used in the early stages of selection, but due to the high probability of error, it does not have decisive significance when hiring.

6. Assessment center [1].

This is a comprehensive evaluation technology. She does not have any one clearly structured model, the system is dynamic and not stereotyped, she has many options depending on the specifics of the position or company. During the assessment, the candidate performs tasks that simulate situations in the workplace, thus demonstrating his personal and professional qualities.

7. Analysis of personal data.

In conjunction with the above selection stages, it provides the following information: does the level of education meet the selection criteria for the position, is the candidate ready for overtime work, is there any experience in this field, etc. [11].

Personnel selection methods can be active and passive, and the sources of staff recruitment can be external and internal.

Active methods of selection – they are usually resorted to when the demand for labor, especially skilled labor, exceeds its supply on the labor market. First of all, this is establishing contacts with those who are of interest to her as potential employees. It is usually carried out directly in educational institutions. Take over employees from competitors, through state employment centers and through private intermediary firms. It is

comparatively cheaper to attract employees through personal contacts of working personnel. Perhaps through presentations and participation in job fairs, shaping your image.

Passive methods of personnel selection are resorted to when the supply of labor in the labor market exceeds demand. One of the varieties of passive methods of attracting staff is the placement of announcements of vacant positions, requirements for candidates, and conditions of remuneration.

The external selection tools that are most often used include:

1. Announcement in the media.
2. Departure of the organization's employees to educational institutions.
3. Advertisements.
4. State employment agencies.
5. Employment agencies.

The decision to hire a candidate is the most important point, the result of the selection process, it should be as objective as possible.

The following options for a conclusion on hiring are possible:

- Absolutely suitable – these are the people who most successfully cope with work tasks. Conditionally suitable – performing their work they can make a mistake that does not greatly affect efficiency. Definitely unsuitable – Mistakes too much reduce overall performance [13].

- Suitable, unsuitable, uncertain forecast [4].

- The greatest benefits when enrolling in the number of trainees. Recommended for admission on a common basis. Recommended only for high results in competitive exams. Not recommended [19].

- Recommended. Conditionally recommended. Not recommended [15].

Recruiting and evaluating staff in an organization can be a daunting task, but when you use the right method, the results will pay off. The key to effective staffing is how true the selection will be.

A review of the current methods presented in the article can help organizations improve the quality of selection, and ultimately increase organizational productivity while retaining these new employees.

Bibliography

1. Abdullina A. R. Vybor metodov otsenki pri podbore personala // Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i yestestvennykh nauk. – 2019. – № 3–2. – Pp. 9–12.
2. Avdeyev V. V. Dolzhnostnyye instruksii rabotnikov organizatsii // Pravovoye regulirovaniye. – 2009. – № 1. – Pp. 5–6.
3. Badretdinova A. R. Metody otsenki personala pri podbore, s tochki zreniya rossiyskogo zakonodatel'stva // Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i yestestvennykh nauk. – 2019. – № 2–2. – Pp. 9–12.
4. Bodrov V. A. Psikhologiya professional'noy prigodnosti: Ucheb. posobiye dlya vuzov. – M.: PER SE, 2011. – 511 p.
5. Hunter J. E., Hunter R. F. Validity and utility of alternative predictors of job performance // Psychological Bulletin. – 1984. – No 96. – Pp. 72–98.
6. Kachesova I. N., Ryabova T. A., Demidova L. I. Vzaimosvyaz' pocherka i kharaktera cheloveka // Materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Nauka i sotsium». – 2017. – № 3. – Pp. 61–65.
7. Kletkina N. V. Aktual'nost' i metody otbora personala. Problemy i puti ikh resheniya // Nauchnyy zhurnal. – 2017. – № 1. – Pp. 46–50.
8. Kubr, M. Management consulting: A guide to the profession (fourth edition) Geneva, International Labour Office, 2002. – 904 p.
9. Levitov N. D. Psikhologiya truda. – M.: Prospekt, 2013. – 340 p.
10. Magura M. I. Kurbatova M. B. Sovremennyye personal-tekhnologii. – M.: OOO «Zhurnal «Upravleniye personalom», 2003. – 388 p.
11. Maklakov A. G. Professional'nyy psikhologicheskiy otbor. Teoriya i praktika: Uchebnik dlya vuzov. – SPb.: Piter, 2008. – 480 p.
12. Meshcheryakov B., Zinchenko V. Bol'shoy psikhologicheskiy slovar' / Sost. i obshch. red. B. Meshcheryakov, V. Zinchenko. – SPb.: praym-YEVROZNAK, 2004. – 672 p.
13. Pisho P. Psikhologicheskoye testirovaniye. – SPb.: Biznes-shkola «Intel-Sintez», 2008. – 250 p.
14. Romanadze Y. L., Semina A. P. Obzor metodov otsenki personala v sovremennykh organizatsiyakh // Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal. – 2019. – № 1. – Pp. 602–610.
15. Taranenko V. V. Upravleniye personalom, korporativnyy monitoring, psikhodiagnostika: testy dlya otbora personala. – Kiyev: Nika-Tsentr, 2014. – 67 p.
16. Temnova O. I. Razvitiye rabotnikov v sisteme upravleniya personalom organizatsii // Vestnik nauki i obrazovaniya. – 2018. – № 11. – Pp. 50–60.
17. Tett R., Jackson D. Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review // Personnel Psychology. – 1991. – No 44. – Pp. 702–703.



18. Travin V. V., Dyatlov V. A. Menedzhment personala predpriyatiya. – M.: Delo, 2003. – 272 p.
19. Vil'yams R. Upravleniye deyatel'nost'yu sluzhashchikh. – SPb.: Piter, 2014. – 245 p.
20. Zelinskaya M. V., Pronin Ye. S. Sistemnyy podkhod pri otbore personala: Osnovnyye etapy i

kriterii // Nauchnyy zhurnal KubGAU. – 2015. – № 108. – PP. 4–7.

© *Ivantsova A. K.,
Zvonova E. V., 2020.*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ В ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Звонова

*Кандидат педагогических наук, доцент,
ORCID 0000-0001-9271-8367,*

e-mail: zevmgpi@rambler.ru,

М. П. Корнюхова

студентка,

ORCID 0000-0002-1375-0420,

e-mail: olodduncan@gmail.com

*Московский педагогический университет,
г. Москва, Россия*

THE PSYCHOLOGICAL ASPECT IN ASSESSING THE HUMAN CAPITAL OF AN ORGANIZATION

E. V. Zvonova

*Candidate of pedagogical sciences,
associate professor,*

ORCID 0000-0001-9271-8367,

e-mail: zevmgpi@rambler.ru,

M. P. Kornukhova

student,

ORCID 0000-0002-1375-0420,

email: olodduncan@gmail.com,

*Moscow Pedagogical University,
Moscow, Russia*

Abstract. The authors of the article suggest using the psychological aspect in assessing the human capital of an organization. The authors presented an empirical study conducted in one trading company. The results obtained help to plan further work on the development of human capital.

Keywords: psychological aspect; human capital; factor analysis.

В условиях перехода к инновационной модели экономики страны особую значимость приобретает человеческий капитал [3, 7]. Конкурентоспособность современных предприятий в значительной степени определяется их способностью генерировать, внедрять и использовать достижения научно-технического прогресса, осуществлять технологические и управленческие инновации, источником которых является воплощенный в работниках предприятия человеческий капитал [1]. Формирование и накопление человеческого капитала происходит за счет инвестиций, к которым относятся все виды затрат в денежной или иной форме, направленные на развитие людей, сотрудников организации, их талантов и возможностей [2, 5].

Человеческий капитал – совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных по-

требностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц [6], а его последователь – Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

В ходе нашего исследования мы предположили, что человеческий капитал может выступить ресурсом управления современной организации при условии анализа уровня развития человеческого капитала по следующим факторам: социально-демографический, социально-экономический, социально-ментальный, институциональный, производственный, интеграционный, экологический [4], что позволяет выделять проблемные зоны управления организацией на уровне отдельных сотрудников и групп.

Эмпирическое исследование проходило на ООО «М М», это фабрика мебели, основанная в 2011 году. Она работает в г. Москве и имеет несколько шоурумов в г. Санкт-Петербург. Продукция предприятия реализуется через Интернет-магазин и в нескольких выставочных залах в г. Санкт-Петербург.

Финансовое состояние является стабильным.

В научной литературе выделены следующие группы факторов, от которых зависит формирование человеческого капитала: социально-демографический, социально-экономический, социально-ментальный, институциональный, производственный, интеграционный, экологический. Мы использовали данные факторы при организации и проведении исследования.

Общее количество респондентов 50 сотрудников предприятия ООО «М М». Было проведено *Анкетирование* по результатам которого было выявлено следующее:

На предприятии работает 33 мужчины и 17 женщин разных возрастов от 18 до 50 лет. Таким образом, **социально-демографический фактор** благоприятный – на предприятии представлены все возрасты, что обеспечивает преемственность передачи профессиональной компетентности внутри организации. У 30 % сотрудников есть дети, 1 девушка планирует беременность.

Анализ стажа работы на данном предприятии (Таблица 1) показывает, что **социальный фактор** находится только в стадии формирования, поскольку на предприятии существовала довольно сильная текучесть кадров, которая была остановлена и стабилизирована только два года назад. Данный аспект пока оставляет актуальной проблемой формирования **социально-ментального фактора**, который показывает приверженность персонала организации.

Таблица 1

Количество человек, работающих в компании в зависимости от стажа работы

Стаж работы	От 2 мес. до полугода	От полугода до года	От года до двух лет	От двух лет и более
Кол-во человек	12	7	25	6

Экономический фактор проявляется на довольно высоком уровне: 60 % сотрудников знают, как определяется их заработная плата. 64 % удовлетворены и уверены в завтрашнем дне. 70 % «за» того, чтобы ввести нематериальное стимулирование и 30 % «против».

Институциональный фактор проявляется в том, что только 24 % сотрудни-

ков понимают стратегию компании, смело высказывают свои идеи и предложения.

Интеграционный фактор формирования и развития человеческого капитала исследовался нами с помощью *Многоуровневого личностного опросника «Адаптивность»*. Результат по шкалам третьего и четвертого уровня МЛО представлен в таблице 2.

Таблица 2

Результат по шкалам третьего и четвертого уровня МЛЮ

Стены	Поведенческая регуляция (ПР)	Коммуникативный потенциал (КП)	Моральная нормативность (МН)	Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)
1–3	12 человек	7 человек	10 человек	9 человек
4–6	34 человека	38 человек	32 человека	36 человек
7–10	4 человека	5 человек	8 человек	5 человек

Качественный анализ полученных данных: Результат исследования по шкалам третьего и четвертого уровня начинается с изучения показателей поведенческой регуляции (ПР). Данные в таблице свидетельствуют о том, что в компании ООО «М М» двадцать четыре процента сотрудников обладают низкими показателями ПР. У них выражена определённая склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности. Сотрудники с низкими показателями требуют большого внимания со стороны управления персоналом. Являясь психически неустойчивыми, они представляют угрозу для целостности нормального морального фона во всей компании.

Большая часть – тридцать восемь процентов сотрудников обладают средними или высокими показателями поведенческой регуляции. Это свидетельствует об устойчивости в поведенческой регуляции, высокой адекватной самооценке и реальном восприятии действительности.

Так же требуют внимания четырнадцать процентов респондентов с низкими показателями коммуникативного потенциала (КП). Низкий уровень коммуникативных способностей, свидетельствует о затруднении в построении контактов с окружающими, возможных проявлениях агрессивности, повышенной конфликтности. Все это может способствовать возникновению большого количества конфликтных ситуаций в рабочем процессе и

как следствие низкой эффективности компании.

Особую тревогу в результатах исследования вызывает анализ моральной нормативности (МН). Двадцать процентов сотрудников с низкими показателями МН. В свою очередь это ведет к низкому уровню социализации, неадекватной оценке своего места и роли в коллективе, отсутствию стремления соблюдать общепринятые нормы. Таким сотрудникам свойственно ставить под сомнение приказы начальства, халатно относиться к поставленным задачам.

Следующим идет анализ личностного адаптационного потенциала (ЛАП). Восемнадцать процентов сотрудников компании обладают низкими показателями ЛАП. Это группа сотрудников со сниженной адаптацией. Эта группа обладает признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Персонал этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки. Основная часть сотрудников – сорок один человек, обладают нормальным и высоким уровнями личностного адаптационного потенциала. Сотрудники этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно

легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не кон-

фликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.

Таблица 3

Результаты МЛЮ по шкалам второго уровня

Стены	Астенические реакции и состояния (шкала АС) онн	Психотические реакции и состояния (шкала ПС)	Интегративная оценка «Деадаптационные нарушения» (шкала ДАН)
1–3	3 человека	1 человек	2 человека
4–6	43 человека	40 человек	41 человек
7–10	4 человека	9 человек	7 человек

Низкий уровень в астенических реакциях (АС) наблюдается у трех сотрудников или шести процентов от общего количества опрошенных. У них может наблюдаться высокий уровень ситуационной тревожности. Возможны расстройства сна, ипохондрическая фиксация, повышенная утомляемость, истощаемость, слабость, резкое снижение способности к продолжительному физическому или умственному напряжению, низкая толерантность к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности, особенно при чрезвычайных нагрузках, аффективная лабильность с преобладанием пониженного настроения, слезливость, гнетущая безысходность, тоска, хандра, восприятие настоящего окружения и своего будущего только в мрачном свете, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности и другие. Тем не менее, у девяти из четырех процентов сотрудников компании значения астенической реакции и состояния среднего или высокого значения.

У одного респондента наблюдаются низкие показатели психотических реакций и состояния (ПС). Это может проявляться в выраженном нервно-психическом напряжении, импульсивных реакциях, приступах неконтролируемого гнева, ухудшении межличностных контактов, нарушении морально-нравственной ориентации, отсутствии стремления соблюдать общепринятые нормы поведения,

групповых и корпоративных требований, деликвентном поведении, чрезмерной агрессивности, озлобленности и подозрительности.

Анализ показателей деадаптационных нарушений (ДАН) показал, что низкие показатели ДАН выявлены у двух сотрудников компании. Для них незамедлительно требуется профессиональная консультация для получения комплексной психологической помощи.

Для оценки **экологического фактора** формирования и развития человеческого капитала был проведен *Опросник САН*.

По результатам исследования можно увидеть, что атмосфера в компании ООО «М М» достаточно благоприятная для развития человеческого капитала.

Самочувствие – это комплекс субъективных ощущений, отражающих степень физиологической и психологической комфортности состояния человека, направление мыслей чувств и т. п. Самочувствие может быть представлено в виде некоторой обобщающей характеристики (плохое/хорошее самочувствие, бодрость, недомогание и т. п.), а также может быть локализовано по отношению к определенным формам ощущения (ощущение дискомфорта в различных частях тела). У 16 % сотрудников наблюдается низкие значения показателя самочувствия это напрямую означает, что у сотрудников снижена бодрость, подавлены чувства,

возможно ощущается дискомфорт в теле. 68 % опрошенных имеют средние значения показателя значит, что они умеренно бодры, в приподнятом настроении. Высокие значения были выявлены у 16 % это показывает, что респонденты выспались и готовы к работе.

Активность – одна из сфер проявления темперамента которая определяется интенсивностью и объемом взаимодействия человека с физической и социальной средой. По этому параметру человек может быть инертным, пассивным, спокойным, инициативным, активным или стремительным. Низкие значения были выявлены у 20 % респондентов, они пассивны как физически, так и психически. Средние значения выявлены у 62 % респондентов. Показатель отражает спокойствие по отношению к группе и личности. 18 % инициативны и стремительны по отношению к работе, коммуникативны в социальной среде.

Настроение – сравнительно продолжительные, устойчивые состояния человека. Оно, будучи вызванным определенной причиной, конкретным поводом, проявляется в особенностях эмоционального отклика человека на воздействия любого характера. Настроение имеет низкий показатель у 20 % респондентов. Таким респондентам обычно тоскливо на рабочем месте или может быть, страшно, волнительно по отношению к какому-либо объекту. 50 % испытывает радость от нахождения на работе, они вовлечены в различные процессы компании. Высокие значения выявлены у 30 % сотрудников. Их эмоциональный фон всегда приподнят, они всегда заинтересованы в реализации идей, а также находятся в ожидании новых целей и задач.

Таким образом, проведенный анализ по факторам формирования и развития человеческого капитала позволил выявить направления работы с персоналом на разных уровнях и сферах управления.

Поскольку факторы социально-демографический и экономический нахо-

дятся в зоне благоприятного развития необходимо продолжать работу, уделяя внимание развитию нематериальной мотивации.

Интеграционный и экологический факторы находятся в стадии активного развития, однако, анализ полученных данных позволил выявить проблемные зоны на уровне отдельных сотрудников и групп. Многие вопросы можно решить при организации кадровой службы или полноценного отдела по управлению персоналом с включением штатного психолога.

Наиболее проблемными факторами, требующими целенаправленной работы являются социально-ментальный и институциональный факторы.

Производственный фактор исследовать нам не удалось, поэтому вопрос комплексной оценки человеческого капитала остается актуальным.

Библиографический список

1. Игольникова И. В., Матюшкина И. А., Михалева О. М. Сопоставление понятий интеллектуального капитала и интеллектуальных ресурсов: анализ теоретических положений // Problems and prospects of development of economic and management. Materials of the IV international scientific conference on December 3–4, 2016. – С. 116–120.
2. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал // Человек и труд. – 2018. – № 11. – С. 50–59.
3. Мау В. А. Развитие человеческого капитала. – М.: Дело, 2016.
4. Смирнов В. Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. – Орел: ОрелГТУ, 2015.
5. Троицкая А. А. Проблемы развития человеческого капитала // ЭПОС. 2016. – № 4. – С. 71–76.
6. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. – М.: Изд-во ВШЭ, 2015.
7. Igolnikova I. V., Khlopyannikov A. M., Khlopyannikova G. V., Mikhalyova O. M., Matyushkina I. A., Shchelikova N. Y. Informatization of society as a determinant of global change in the labor market // International Journal of Applied Business and Economic Research. – 2017. – T. 15. – № 13. – С. 101–109.

© Звонова Е. В.,
Корнюхова М. П., 2020.

СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ У ДОШКОЛЬНИКОВ ПОНИМАНИЯ ЭМОЦИЙ

И. О. Карелина

*Кандидат педагогических наук, доцент,
ORCID 0000-0003-2452-0054,
e-mail: karelinainessa2017@gmail.com,
г. Рыбинск, Ярославская область, Россия*

SOCIAL INTERACTION AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF EMOTION UNDERSTANDING IN PRESCHOOLERS

I. O. Karelina

*Candidate of Pedagogical Sciences,
assistant professor,
ORCID 0000-0003-2452-0054,
e-mail: karelinainessa2017@gmail.com,
Rybinsk, Yaroslavl region, Russia*

Abstract. The article is devoted to the problem of socialization of preschoolers' emotion understanding. The study object is the emotion understanding as a component of children's emotional competence. The study subject is the changes in children's emotion understanding in the context of social interactions. The author reveals the contribution of parents and peers as agents of the socialization of emotions in the development of preschoolers' skills of emotion recognizing and emotional knowledge skills as well as highlights the qualitative aspects of social interactions that facilitate to the growth of the child's emotional competence. The main theoretical statements of the article are important for improving the quality of preschool education in the field of children's social and emotional development.

Keywords: emotion understanding; emotional competence; preschoolers; socialization of emotion; parent-child interaction; peers interaction.

...Формирование ценности отношений с другими является одним из условий, основанием для совершенствования как понимания, эмоционального восприятия (сочувствия, сопереживания) другого человека, так и соответствующего поведения.

Н. И. Непомнящая

Понимание эмоций – распознавание эмоциональных проявлений других людей и выявление возможных причин и последствий возникновения эмоций – составляет, наряду с переживанием и эффективной коммуникацией эмоций, аффективную социальную компетентность детей [9], интенсивно развивающуюся в период дошкольного детства в контексте социального взаимодействия, успешность которого зависит от принятия, первоначальной оценки, интерпретации, понимания и учета ребенком эмоциональных сообщений партнера – взрослого или сверстника.

Общая тенденция развития в этот возрастной период *распознавания лицевой экспрессии эмоций* [7; 9; 11] заключается в постепенном переходе от дифференциации эмоций на основании их валентности и более успешного опознания детьми выражения радости по сравнению с выражением отрицательных эмоций (в связи с необходимостью учета при их идентификации экспрессивных изменений во всех зонах лица, а не только в нижней части, где локализуется ведущий признак экспрессии радости – улыбка) – к выделению более тонких различий между дискретными эмоциями: радостью, печалью, гневом, страхом, удивлением, отвращением (в порядке убывания по степени точности идентификации).

Рост *эмоциональной осведомленности* дошкольников осуществляется в направлении развития понимания внешних, ситуативно обусловленных причин возникновения различных эмоциональных со-

стояний и понимания эмоций, основанных на желаниях и убеждениях.

Эмоционально компетентные дошкольники с развитой способностью к распознаванию лицевой экспрессии эмоций, осведомленные об эмоциогенных ситуациях и причинах возникновения эмоций у других людей занимают высокие ступени статусной дифференциации в группе сверстников, чаще демонстрируют просоциальные реакции на эмоциональные проявления детей и взрослых, имеют преимущество в установлении и поддержании позитивного взаимодействия со сверстниками, а также более высокий уровень адаптации к школе.

Несмотря на приоритетное значение развития у ребенка способности к пониманию собственных эмоций и эмоциональных состояний окружающих для его успешной адаптации в современном социокультурном пространстве, зачастую в практике дошкольного образования акцент смещается на интеллектуальное развитие детей и решение задач подготовки дошкольников к школьному обучению, а развитие эмоциональной сферы сводится к психолого-педагогической коррекции эмоциональных нарушений детей (страхи, тревожность, агрессия, гиперактивность) посредством игротерапии, сказкотерапии, арттерапии и других методов.

Специфика педагогического участия взрослого в развитии у детей понимания эмоций и варианты практического использования различных форм и методов совместной образовательной деятельности педагога с детьми разных возрастных групп в этом направлении социально-эмоционального развития дошкольников достаточно подробно раскрыты нами в ряде публикаций [см. 2; 3], поэтому в данной статье мы акцентируем внимание на проблеме *социализации понимания детьми эмоций*, рассматривая в общих чертах вклад значимых взрослых, прежде всего, родителей, и сверстников в развитие у дошкольников навыков распознавания эмоций и эмоциональной осведомленности.

В широком значении под *социальным взаимодействием* понимается совокупность процессов жизнедеятельности, в которые включается человек, сущностной характеристикой которых являются взаимные изменения взаимодействующих сторон в результате взаимных воздействий и влияний. В период детства происходит активное формирование позиции «Я и общество», которая ориентирует ребенка на социальные контакты, усвоение социальных норм и ценностей; появляется позиция «Я в обществе» и связанные с ней процессы самосознания, самооценки и соответствующие эмоционально-личностные переживания [6].

В этот период дошкольники осваивают важнейшие компоненты социального опыта [1]: познавательный компонент, раскрывающий социальную информированность ребенка о принятых в обществе нормах и способах поведения и отношений, формах выражения эмоций и чувств; коммуникативный и поведенческо-деятельностный компоненты, включающие многообразие форм социально целесообразного взаимодействия с использованием вербальных и невербальных средств коммуникации, а также культурных форм и способов поведения и деятельности, с помощью которых ребенок активно выражает собственные эмоции и чувства в культурном сообществе.

В процессе развития взаимоотношений ребенка с социальным окружением происходят существенные изменения в его эмоциональной сфере [4]:

- постепенно меняется содержание аффектов, что выражается в проявлении особых форм сопереживания, сочувствия действиям и эмоциональным состояниям другого лица;
- меняется функциональное место аффекта в общей структуре поведения, и появляются опережающие эмоциональные переживания, предвосхищающие последствия выполняемых действий;
- изменяется структура эмоциональных процессов, в состав которых постепенно включаются различные позна-

вательные процессы, что приводит к возникновению синтетических эмоционально-гностических комплексов типа аффективных образов, моделирующих для ребенка смысл определенных социальных ситуаций.

Проблема социализации эмоциональной компетентности дошкольников в условиях семьи широко и многоаспектно изучена за рубежом (например, [10–13]); некоторые данные о влиянии качества взаимоотношений родителей (матерей) с детьми старшего дошкольного возраста на развитие способности ребенка к распознаванию эмоций получены также в отечественных исследованиях [5].

Родители как агенты социализации эмоций вносят вклад в развитие у детей способности распознавать лицевую экспрессию эмоций посредством моделирования собственной эмоциональной экспрессии, эмоционального коучинга и реакций на эмоциональные проявления детей, поддерживающих переживания ребенка или препятствующих определенным формам эмоционального реагирования.

Родители, способные поддерживать относительно положительный эмоциональный фон настроения в сложных обстоятельствах и демонстрировать при необходимости умеренно выраженные отрицательные эмоции, содействуют формированию адекватных представлений детей об экспрессивном выражении широкого диапазона эмоций и их соответствии определенному социальному контексту. Напротив, проявление матерью в ходе взаимодействия с ребенком интенсивных негативных эмоций, особенно гнева, препятствует пониманию детьми ситуаций и причин возникновения эмоций.

Оптимальные эмоциональные и поведенческие реакции близких взрослых и старших сиблингов на положительные и отрицательные эмоциональные проявления детей обуславливают развитие у дошкольников навыков эмоциональной осведомленности и эмпатических реакций на эмоциональные переживания других людей.

Прямое воздействие на развитие у дошкольников осведомленности об эмоциях оказывает родительский эмоциональный коучинг – вербальное объяснение сущности конкретной эмоции и ее связи с наблюдаемым событием или экспрессивным поведением, привлечение внимания ребенка к наиболее значимым экспрессивным признакам той или иной эмоции, оказание ребенку помощи в понимании собственных эмоциональных переживаний и управлении негативными эмоциями, а также анализ управляемых компонентов целостного социального взаимодействия.

Важным контекстом обучения детей навыкам эмоциональной компетентности являются разговоры об эмоциях, специфика которых заключается в дистанцировании ребенка от переживаемых эмоций и сосредоточении на их интерпретации, оценке и рефлексии причин возникновения и последствий эмоционального реагирования.

Систематическое участие младших дошкольников в разговорах об эмоциональных состояниях с матерью и частично с сиблингами в контексте эмоционально окрашенных эпизодов повседневной жизни определяет в старшем дошкольном возрасте успешность распознавания детьми базовых эмоций других людей при решении задач на принятие эмоциональной перспективы, а также позволяет осознать субъективность эмоций – разницу в восприятии людьми одних и тех же эмоциональных событий.

Благоприятное влияние на успешность распознавания эмоциональных состояний оказывает включенность дошкольников в близкие отношения не только с родителями, но и с широким кругом членов семьи. Напротив, уровень понимания ребенком собственных эмоциональных переживаний зависит от наличия эмоционального контакта с матерью или обоими родителями.

Особый вклад в развитие у дошкольников навыков распознавания эмоций и понимания причинно-следственных связей эмоционального реагирования вносят *сверстники как агенты социализации эмоций* [8; 10].

Как известно, интерес к сверстнику достаточно рано становится одной из важнейших социогенных потребностей детей. В отличие от асимметричных и близких детско-родительских отношений, взаимодействие со сверстником моделирует особый тип социального взаимодействия людей («субъект-субъект»), позволяя ребенку осознать смысл независимых, автономных действий человека в условиях его социальных контактов.

Уникальный вклад ровесников в развитие у дошкольников понимания эмоций обусловлен в первую очередь их эквивалентным статусом, поэтому группа сверстников, по сравнению с родителями и детьми других возрастных групп, имеет некоторое преимущество в понимании эмоциональной жизни своих ровесников вследствие сходства социальной ситуации развития и одинаковой оценки событий, вызывающих определенные эмоции.

Восприятие лицевой экспрессии сверстников в различных ситуациях социального взаимодействия, в том числе в конфликтных ситуациях, позволяет ребенку получить информацию о невербальных способах выражения эмоциональных состояний, о последствиях переживания положительных и отрицательных эмоций, а также о вариантах реагирования других детей на его собственные эмоциональные проявления и действия, с учетом которой осуществляется выбор социально целесообразного способа взаимодействия ребенка со сверстниками. Важно и то, что наблюдаемые ребенком примеры экспрессивного поведения ровесников могут побудить его к корректной интерпретации отдельных элементов лицевой экспрессии партнеров как индикаторов той или иной эмоции в зависимости от ситуативного контекста.

В заключение хотелось бы обратить внимание на качественные аспекты социального взаимодействия ребенка, содействующие росту его эмоциональной компетентности.

На наш взгляд, *взаимодействие со взрослым* становится одним из значимых условий понимания детьми собственных

эмоций, если осуществляется в форме диалога, основу которого составляют:

- *вербализация* – распознавание и словесное обозначение взрослым мимических, двигательных, физиологических и импрессивных признаков эмоционального состояния ребенка; обсуждение возможных причин возникновения переживания;
- *принятие* эмоциональных состояний ребенка и признание его права на переживание как положительных, так и отрицательных эмоций;
- *поддержка* взрослым переживаний дошкольника и оценка адекватности его реакции на определенную эмоциональную ситуацию с учетом социально-культурных норм выражения эмоций.

Взаимодействие ребенка со сверстниками также может способствовать развитию у него навыков распознавания эмоций и осведомленности о причинах возникновения эмоций, однако развивающий характер такого взаимодействия во многом будет зависеть от позиции педагога по отношению к детским контактам, которая заключается в целенаправленной и систематической работе по развитию у дошкольников *эмоциональной ориентации на сверстника* как значимого другого.

Библиографический список

1. Бабаева Т. И. Условия социально-эмоционального развития ребенка в дошкольном детстве // Социально-эмоциональное развитие ребенка в дошкольном периоде : материалы международного семинара. – СПб. : Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 1999. – 154 с.
2. Карелина И. О. Педагогические основы развития у детей понимания эмоций : учебное пособие. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2018. – 129 с.
3. Карелина И. О. Эмоциональная сфера детей: возрастные и индивидуальные особенности, диагностика, развитие в совместной образовательной деятельности с педагогом : учебное пособие. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2018. – 195 с.
4. Запорожец А. В. Избранные психологические труды : в 2 т. Том I. Психическое развитие ребенка / под. ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко. – М. : Педагогика, 1986. – 320 с.



5. Листик Е. М. Изучение условий становления способности к распознаванию эмоций по выражению лица у детей старшего дошкольного возраста // Психолог в детском саду. – 2004. – № 1. – С. 88–102.
6. Фельдштейн Д. И. Психология развития личности в онтогенезе. – М. : Педагогика, 1989. – 208 с.
7. Bisson J. It's written all over their faces: Preschoolers' emotion understanding // *Social Development*. – 2018. – 28. – P. 74–89. DOI: 10.1111/sode.12322.
8. Camras L. A. Socialization of Affect Communication // *The Socialization of Emotions. Genesis of Behavior* / eds. M. Lewis, C. Saarni. – New York : Plenum Press, 1985. – pp. 141–160.
9. Camras L. A., Halberstadt A. G. Emotional development through the lens of affective social competence // *Current Opinion in Psychology*. – 2017. – 17. – P. 113–117. DOI: 10.1016/j.copsyc.2017.07.003.
10. Denham S. A. Dealing with feelings: How children negotiate the worlds of emotions and social relationships // *Cognition, Brain, and Behavior*. – 2007. – 11 (1). – P. 1–48.
11. Denham S., Burton R. *Social and Emotional Prevention and Intervention Programming for Preschoolers*. – New York : Springer Science+Business Media, 2003. – 251 p.
12. Denham S., Zoller D. & Couchoud E. Socialization of Preschoolers' Emotion Understanding // *Developmental Psychology*. – 1994. – 30. – P. 928–936. DOI: 10.1037//0012-1649.30.6.928.
13. Dunn J., Brown J., Beardsall L. Family talk about feeling states and children's later understanding of others emotions // *Developmental Psychology*. – 1991. – 27 (3). – P. 448–455. DOI: 10.1037/0012-1649.27.3.448.

© Карелина И. О., 2020.

DISKURZY PEDAGOGICKÉ PSYCHOLOGIE

УДК 159.9.07

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖЕЙ И ВУЗОВ

И. Н. Ефремкина

*Кандидат психологических наук, доцент,
ORCID: 0000-0002-5327-1723,
e-mail: eamdom@yandex.ru,
Пензенский государственный
технологический университет,
г. Пенза, Россия*

RESEARCH OF INDICATORS OF MOTIVATIONAL SPHERE OF STUDENTS OF COLLEGES AND UNIVERSITIES

I. N. Efremkina

*Candidate of psychological sciences,
associate professor,
ORCID: 0000-0002-5327-1723,
e-mail: eamdom@yandex.ru,
Penza State Technological University,
Penza, Russia*

Abstract. The article presents the results of a study of indicators of the motivational sphere of students studying in universities and colleges.

Theoretical analysis allowed us to conclude that the motivational sphere of the personality can be considered as a kind of core formation, the “core” of the personality, which includes orientation, value orientations, attitudes, interests, goals, needs, a set of motives (dispositions).

An analysis of the results of the study revealed some differences in the indicators of the motivational sphere: motivation to avoid failures, the level of satisfaction with financial situation, the need for interpersonal relationships, self-realization, as well as in the indicator of the general meaningfulness of life.

Keywords: motivational sphere of personality, motivation to avoid failures, motivation for success, hierarchy of needs, meaningful life orientations.

Проблема мотивации человека долгие годы остаётся одной из центральных в психологии личности. Причём, несмотря на то, что эта тема весьма широко представлена в работах как зарубежных, так и отечественных учёных, интерес к ней не ослабевает, что обуславливается запросами практики (образовательной, производственной, управленческой и т. д.)

Проблема мотивационной сферы личности современного студента и её формирования становится особенно актуальной в психологической науке в настоящих условиях общественного развития, т. к. переоценка значимости многих ценност-

ных ориентиров, переосмысление своего места в обществе, принятие на себя ответственности за результаты жизнедеятельности скрыты в мотивах личности и требуют не только познания, но и управления их формированием.

Как отмечается авторами, «отсутствие единой теории мотивационной сферы личности не позволяет ответить на многие психолого-педагогические запросы, связанные с особенностями успешной реализации потенциальных возможностей учащихся, обеспечением качественной подготовки современного специалиста, адап-

тацией и идентификацией в условиях социальной нестабильности» [10, с. 3].

Мотивационная сфера личности рассматривается современными авторами как некое стержневое образование, «ядро» личности, в которое включают направленность, ценностные ориентации, установки, интересы, цели, потребности, совокупность мотивов (диспозиции).

Теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования показал, что весьма значительное количество работ современных исследователей посвящено вопросам мотивации поведения и деятельности человека, причём существенную долю представляют работы по мотивации учебной деятельности.

Однако, главным образом, внимание исследователей сосредоточено на мотивации школьников и студентов вузов (Матюхина М. В., 1984; Маркова А. К., 1990; Афанасьева Н. В., 1999; Цветкова Р. И., 2007; Ларина Е. А., 2009; Антропова Г. Р., Шишкина С. М., 2015; Мельников В. Е., 2016; Мальцева Л. В., Суслова Ю. А., 2017 и др.). В то же время недостаточно работ, посвящённых изучению мотивационной сферы студентов, обучающихся в образовательных организациях СПО (Ведута О. В., 2011; Бабст В. Е., 2019).

Таким образом, проблема исследования заключается в существующем противоречии между утверждением важности изучения мотивационной сферы обучающихся и недостаточностью исследовательских, аналитических работ, посвящённых мотивации студентов колледжей, техникумов, а также сравнительному анализу мотивационной сферы студентов вузов и сузов.

Цель исследования – изучение показателей мотивационной сферы у студентов, обучающихся в образовательной организации СПО, и студентов, обучающихся в образовательной организации высшего образования для дальнейшего использования данных в разработке коррекционной программы, направленной на максимизацию деятельности студентов.

Объектом исследования выступает мотивационная сфера личности. Предметом – особенности показателей мотивационной сферы студентов, обучающихся в колледжах и вузах.

В основу исследования было положено предположение о существовании различий в показателях мотивационной сферы у студентов, обучающихся в колледжах и вузах.

В исследовании использовался метод тестирования с применением следующих методик: тест-опросник Т. Элерса для изучения мотивации избегания неудач; тест-опросник Т. Элерса для изучения мотивации к успеху; методика «Иерархия потребностей» в модификации И. А. Акиндиновой («Пирамида потребностей»); тест «Смысложизненные ориентации» Д. А. Леонтьева. Для статистической обработки данных применялся критерий ф Фишера.

В исследовании приняли участие 108 студентов. Возраст испытуемых от 18 до 21 лет. Подвыборка студентов университета составила 54 человека, преимущественно студенты второго курса. Испытуемые отбирались на базе Пензенского государственного технологического университета и Пензенского государственного университета. Подвыборка студентов колледжа составила 54 человека, преимущественно студенты третьего курса. Испытуемые отбирались на базе Пензенского агропромышленного колледжа и Колледжа технологического ПензГТУ.

Обратимся к результатам исследования.

Анализ результатов, полученных при применении методики «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса, показал, что у студентов из обеих подвыборок (вуз / колледж) преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач (59 % и 56 % соответственно). Такие студенты не боятся ошибиться в своей работе, но при допущении ошибок сохраняют спокойствие и стремление их исправить. Низкая мотивация к защите преобладает у студентов вуза (26 % опрошенных). В данном случае студентов, не боящихся оказаться неправыми или не боящимися допустить

ошибку, в вузе больше значимо больше. Тогда как у студентов колледжей около трети респондентов характеризуются высоким и слишком высоким уровнем мотивации к избеганию неудач (29 % респондентов). Как следствие этого, данные испытуемые предпочитают малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У них, как правило, высокий уровень защиты и страха перед несчастными случаями. Доминирование у студентов мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и занижению уровня притязаний.

Применение для статистической обработки данных критерия ϕ Фишера также позволило обнаружить достоверные различия в уровне ориентированности на стратегию к избеганию неудач: по показателю низкой мотивации к защите ($\phi^*_{\text{эмп}} = 1,945$ при $p=0,05$) и слишком высокому уровню мотивации к избеганию неудач ($\phi^*_{\text{эмп}} = 3,366$ при $p=0,01$). Низкая мотивация к защите преобладает у студентов вуза, тогда как у студентов ссуза преобладает высокий и слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач.

Для получения более точных результатов анализ уровня мотивации к избеганию неудач проводится совместно с анализом мотивации к успеху, чтобы с помощью проработки внутренних мотивов переориентировать личностные установки, т. е. переключить мотив «избегания неудач» на мотив «к успеху», исходя личностного потенциала человека. Для этого был осуществлён анализ результатов, полученных с применением методики «Мотивация к успеху».

Анализ позволил сделать вывод, что в обеих подгруппах респондентов (вуз / колледж) средний уровень мотивации к успеху характерен для примерно половины опрошенных (48 % и 52 % соответственно). Вероятно, такие студенты много работают для достижения успеха, стремятся к успеху. Они предпочитают средний или низкий уровень риска.

В колледжах 33 % испытуемых обладают высоким уровнем мотивации к успеху. Так же у 15 % испытуемых в колле-

джах слишком высокий уровень мотивации к успеху, что говорит об их скромных надеждах на успех. Однако, применение критерия ϕ Фишера не позволило обнаружить достоверные различия в уровне ориентированности на стратегию к достижению успеха между двумя подвыборками.

Анализ результатов исследования актуальных базовых потребностей показал, что уровень удовлетворенности по таким показателям, как материальное положение, потребность в безопасности, потребность в межличностных связях и потребность в уважении у студентов обеих подвыборок приблизительно одинаковый. В обоих случаях преобладает частичная удовлетворенность. У студентов колледжей выявлен уровень полной неудовлетворенности в потребности в межличностных связях, которым характеризуются 11 % испытуемых. У студентов вуза данный показатель не выявлен. Вероятно, все испытуемые в вузе либо частично, либо полностью удовлетворяют эту потребность.

В показателе потребности в самореализации обнаруживается различие в уровнях удовлетворенности указанной потребности у студентов вуза и ссуза. У студентов вуза преобладает частичная и полная удовлетворенность в потребности в самореализации (89 % испытуемых), тогда как у студентов ссуза преобладает полная неудовлетворённость данной потребности (67 % испытуемых). Такие данные можно трактовать как затруднение, или невозможность реализовывать себя в творческом труде, автономии и в принятии общих решений. Удовлетворить данную потребность можно через участие в творческих или научных конкурсах, мероприятиях. Возможно, это связано с тем, что в высших учебных заведениях данное направление развито лучше, чем в среднеспециальных учебных заведениях. Многие студенты высших учебных заведений участвуют в большом количестве различных научных, технических, творческих мероприятий, что открывает возможность в удовлетворении потребности в самореализации. Возможно, в среднеспециальных учебных заведениях эта сфера менее раз-

вита, что недостаточно мотивирует студентов для участия в ней.

Применение критерия ϕ Фишера позволило обнаружить достоверные различия в показателе «полная удовлетворённость материальным положением» (значение $\phi^*_{эмп} = 4,47$ при $p=0,01$): студенты вуза более удовлетворены своим материальным положением, чем студенты колледжа. Однако при этом для студентов колледжа более характерна частичная удовлетворённость своим материальным положением (значение $\phi^*_{эмп} = 4,63$ при $p=0,01$).

По показателю удовлетворенности потребности в межличностных связях также обнаружены достоверные различия: для студентов университета более характерна полная удовлетворённость ими (значение $\phi^*_{эмп} = 3,87$ при $p=0,01$).

Также студентам университета более присуща полная и частичная удовлетворённость потребности в самореализации (значения $\phi^*_{эмп}$ составили соответственно 3,11 и 5,99 при $p=0,01$).

Анализ результатов, полученных при использовании методики «Смысложизненные ориентации» обнаружил, что в показателе «цели в жизни» у студентов обеих подвыборок (вуз / колледж) преобладает средний уровень (63 % и 63 % соответственно). Это означает, что большинство студентов из обеих выборок ставят перед собой реальные цели и стараются их достигнуть. Но у студентов ссуза так же присутствует высокий уровень показателя «Цели в жизни». Он характеризует субъектов не только целеустремленных, но и, возможно, субъектов, планы которых не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию.

Мотивационный показатель «удовлетворенность самореализацией» выражен на среднем уровне у 93 % опрошенных студентов вуза, тогда как у студентов ссуза 67 %. Это говорит о том, что большее количество студентов вуза удовлетворены пройденным отрезком жизни. У них присутствует ощущение того, насколько продуктивна и осмыслена прожитая часть жизни. Возможно, что данное обстоятельство

можно объяснить зачастую вынужденным выбором места учёбы для студентов колледжей. Не секрет, что многие школьники уходят после 9 класса, чтобы избежать ЕГЭ. В то же время, студенты вузов более осмысленно подходят к выбору специальности (направления подготовки), а также высшего учебного заведения.

«Локус контроля – я» приблизительно совпадает у обеих подвыборок, преобладает средний уровень показателя мотивационной сферы (70 % и 63 % соответственно). Это говорит о том, что в обеих выборках преобладающее число студентов реально оценивают свои силы в постановке целей на дальнейшую жизнь, у них присутствует уверенность в своих силах. По 22 % опрошенных из обеих выборок имеют низкий уровень по данному показателю. Они не верят в свои способности контролировать события собственной жизни. 15 % респондентов из вуза и 8 % респондентов из ссуза имеют высокий уровень показателя, что означает их представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле.

В показателе «локус контроля – жизнь» так же преобладает средний уровень (78 % и 67 % соответственно). У 15 % опрошенных студентов вузов и 33 % опрошенных студентов колледжей выявлен низкий уровень по данному показателю. Это можно трактовать как их представление о том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна, и бессмысленно что-либо загадывать на будущее. 7 % респондентов из вузов обладают высокими баллами мотивационной сферы и убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

По показателю «результативность жизни или удовлетворенность самореализацией» обнаружены достоверные различия: среди студентов вуза значимо меньше тех, кто либо не удовлетворён достигнутым результатом, либо полностью удо-

влетворён (значение $\varphi^*_{эмп}$ соответственно 2,40 и 4,19 при $p=0,01$) и больше тех, кто имеет средний уровень удовлетворённости указанной характеристикой (значение $\varphi^*_{эмп} = 4,86$ при $p=0,01$) по сравнению с опрошенными студентами колледжа.

Статистический анализ с применением критерия φ Фишера также показал, что для студентов вуза более характерны высокие и средние показатели общей осмысленности жизни, по сравнению со студентами колледжа (значение $\varphi^*_{эмп} = 4,9$ при $p=0,01$).

Таким образом, гипотеза о том, что существуют различия в показателях мотивационной сферы у студентов, обучающихся в образовательной организации СПО, и студентов, обучающихся в образовательной организации высшего образования, такие как мотивация к избеганию неудач, мотивация к успеху, материальная мотивирующая потребность, мотивирующая потребность с самореализации, мотивирующая потребность в безопасности, мотивирующая потребность в межличностных связях, мотивирующая потребность в уважении, цель жизни, процесс жизни, результат жизни, локус контроля – я, локус контроля – жизнь, осмысленность жизни, нашла свое частичное подтверждение.

Библиографический список

1. Афанасьева Н. В. Структура мотивации достижения (на выборке детей 9-11 лет). Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М., 1999. – 24 с.
2. Антропова Г. Р., Шишкина С. М. Сравнительный анализ мотивационной сферы студентов технических вузов и вузов физической культуры // Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. – 2015. – № 2 (35). – С. 21–27.
3. Ведута О. В. Формирование учебной мотивации студентов учреждений среднего профессионального образования технического профиля. Автореферат дисс. канд. пед. наук. – Тюмень, 2011. – 24 с.
4. Бабст В. Е. Мотивация учебной деятельности студентов учреждений СПО // Молодой учёный. – 2019. – № 11 (249). – С. 230–232.
5. Ларина Е. А. Исследование структуры и динамики мотивационной сферы личности студентов [Электронный ресурс] // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2009. № 4 (5). Т. 11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-struktury-i-dinamiki-motivatsionnoy-sfery-lichnosti-studentov> (дата обращения 12.02.2020)
6. Мальцева Л. В., Сулова Ю. А. Исследование мотивационной сферы студентов в процессе обучения в вузе [Электронный ресурс] // Вестник Курганского государственного университета. – 2017. – № 3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/17679925> (дата обращения 10.02.2020)
7. Маркова А. К. Пути исследования мотивации учебной деятельности школьников // Вопросы психологии. – 1980. – № 5. – С. 47–59.
8. Матюхина М. В. Мотивация учения младших школьников. – М. : Педагогика, 1984. – 144 с.
9. Мельников В. Е. Мотивация к обучению студентов в вузе как психолого-педагогическая проблема // Вестник Новгородского государственного университета. – 2016. – № 5 (96). – С. 61–64.
10. Цветкова Р. И. Мотивационная сфера личности современного студента: факторы, условия и средства ее формирования в процессе профессионального становления: Автореферат дисс... докт. психол. наук. – Иркутск, 2007. – 48 с.

© Ефремкина И. Н., 2020.

RULES FOR AUTHORS

Articles are to be sent in electronic format to e-mail: sociosfera@seznam.cz. Page format: A4 (210x297mm). Margins: top, bottom, right – 2 cm, left – 3 cm. The text should be typed in 14 point font Times New Roman, 1.5 spaced, indented line – 1.25, Normal style. The title is typed in bold capital letters; central alignment. The second line comprises the initials and the family name of the author(s); central alignment. The third line comprises the name of the organization, city, country; central alignment. The methodical articles should indicate discipline and specialization of students for which these materials are developed. After a blank line the name of the article in English is printed. On the next line the name of the authors in English is printed. Next line name of the work place, city and country in English. After one line space comes the abstract in English (600–800 characters) and a list of key words (5–10) in English. The text itself is typed after one line space. Graphs, figures, charts are included in the body of the article and count in its total volume. References should be given in square brackets. Bibliography comes

after the text as a numbered list, in alphabetical order, one item per number. References should be inserted manually. Footnotes are not acceptable. The size of the article is 4–15 pages. The registration form is placed after the text of the article and is not included in its total volume. The name of the file should be given in Russian letters and consists of the conference code and initials and family name of the first author, for example: APS-German P. The payment confirmation should be scanned and e-mailed, it should be entitled, for example APS-German P receipt.

Materials should be prepared in Microsoft Word, thoroughly proof-read and edited.

Information about the authors

Family name, first name

Title, specialization

Place of employment

Position

ORCID

Contact address (with postal code)

Mobile phone number

E-mail

The required number of printed copies

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

Материалы представляются в электронном виде на e-mail: sociosfera@seznam.cz. Каждая статья должна иметь УДК. Формат страницы А4 (210x297 мм). Поля: верхнее, нижнее и правое – 2 см, левое – 3 см; интервал полуторный; отступ – 1,25; размер (кегель) – 14; тип – Times New Roman, стиль – Обычный. Название печатается прописными буквами, шрифт жирный, выравнивание по центру. На второй строчке печатаются инициалы и фамилия автора(ов), выравнивание по центру. На третьей строчке – полное название организации, город, страна, e-mail, выравнивание по центру. После пропущенной строки печатается название на английском языке. На следующей строке фамилия авторов на английском. Далее название организации, город и страна на английском языке, e-mail. В статьях на английском языке дублировать название, автора и место работы автора на другом языке не надо. После пропущенной строки следует аннотация на английском (600–800 знаков) и ключевые слова (5–10) на английском языке. После пропущенной строки печатается текст статьи. Графики, рисунки, таблицы вставляются, как внедренный объект должны входить в общий объем тезисов. Номера библиографических ссылок в тексте даются в квадратных скобках, а их список – в конце текста со сплошной нумерацией. Источники и литература в списке перечисляются в алфавитном по-

рядке, одному номеру соответствует 1 источник. Ссылки расставляются вручную. При необходимости допускают подстрочные сноски. Они должны быть оформлены таким же шрифтом, как и основной текст. Объем статьи может составлять 4–15 страниц. Сведения об авторе располагаются после текста статьи и не учитывается при подсчете объема публикации. Авторы, не имеющие ученой степени, предоставляют отзыв научного руководителя или выписку заседания кафедры о рекомендации статьи к публикации.

Материалы должны быть подготовлены в текстовом редакторе Microsoft Word, тщательно выверены и отредактированы. Имя файла, отправляемого по e-mail, иметь вид АПС-ФИО, например: АПС-Петров ИВ или APS-German P. Файл со статьей должен быть с расширением doc или docx.

Сведения об авторе

Фамилия, имя, отчество

Ученая степень, специальность

Ученое звание

Место работы

Должность

ORCID (если есть)

Домашний адрес с индексом

Сотовый телефон

E-mail

Необходимое количество печатных экземпляров



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2020 ГОДУ**

Дата	Название
10–11 сентября 2020 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2020 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2020 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2020 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2020 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2020 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
12–13 октября 2020 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2020 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2020 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2020 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2020 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2020 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
1–2 ноября 2020 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2020 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2020 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2020 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2020 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2020 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2020 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2020 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2020 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2020 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 1,721, • РИНЦ – 0,075
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 0,915
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • General Impact Factor (Индия) 	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	

**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- training manuals;
- autoabstracts;
- dissertations;
- monographs;
- books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered
Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
or in Russia

(in the output of the publication will be registered
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

We carry out the following activities:

- Editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- Making an artwork,
- Cover design,
- ISBN assignment,
- Print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.

AKADEMICKÁ PSYCHOLOGIE

Vědecký a praktický časopis

№ 2, 2020

Čtvrtletní

Šéfredaktor – **Valeriy M. Miniyarov**
Zástupce šéfredaktora – **Ilona G. Dorošina**

Názory vyjádřené v této publikaci jsou názory autora
a nemusí nutně odrážet stanovisko vydavatele.
Autoři odpovídají za správnost publikovaných textů – fakta, čísla, citace,
statistiky, vlastní jména a další informace.

Opinions expressed in this publication are those of the authors
and do not necessarily reflect the opinion of the publisher.
Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures,
quotations, statistics, proper names and other information.

Korektura – Ž. V. Kuznecova
Produkce – I. G. Balašova

Podepsáno v tisku 3.06.2020. 60×84/8 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavate llistů 4
100 kopií.

VYDAVATEL:

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
IČO 29133947
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika
Tel. +420773177857
web site: <http://sociosfera.com>
e-mail: sociosfera@seznam.cz