

Важное значение придается профессиональному поведению специалиста в различных социокультурных и социально-экономических условиях. Анализируются отношения между человеком и его профессией, а так же между профессиональной ролью и структурой мира профессий, исследуется социальное восприятие различных профессиональных ролей.

Профпсихология пристально изучает значение профессиональной деятельности для современного человека, исследует траекторию индивидуального профессионального становления личности, развитие профессиональных ожиданий в детстве, детерминанты профессиональной зрелости, профессиональные ценности и мотивы труда, а также влияние профессии на биографию конкретного человека.

Профпсихология использует для исследования методы общей, возрастной, педагогической психологии, а также психологии труда. Специфическими методиками исследования профпсихологии являются метод составления профессиональной психобиографии, метод критических инцидентов, профессионально ориентированная графология, экспертная оценка профессионализма и т.д.

В заключении хотелось бы сказать, что вопросы, изучаемые в одной данной отрасли, помогают специалистам всех отраслей и направлений. Помогают им раскрыться, реализовать свои возможности в полной мере, шанс почувствовать гармонию личности и межличностных отношений, избежать профессиональных кризисов.

Пьянкова А.Ю.

РГППУ, г. Екатеринбург

Исследование взаимосвязи уровня субъективного контроля и механизмов психологических защит, используемых руководителями предприятий г. Екатеринбурга¹

Многим известно, что организаторская деятельность имеет свою специфику и предъявляет особые требования к личности руководителя.

В исследованиях многих авторов можно наблюдать положительную корреляцию между интернальностью и поведением человека, способами его психологических защит в различных жизненных ситуациях.

¹ Научный руководитель – Садовникова Н.О., ст. преподаватель каф. ППР

По данным К. Муздыбаева, существует положительная корреляция между интернальностью и наличием смысла жизни: чем больше субъект верит, что все в жизни зависит от его собственных усилий и способностей, тем в большей мере находит он в жизни смысл и цели. Экстерналов же отличают повышенная тревожность, обеспокоенность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, конформность, меньшая популярность. Все это, конечно, естественным образом, связано с их зависимостью от внешних обстоятельств и неспособностью управлять своими делами.

Успешность деятельности руководителя зависит от адекватности подобранных им видов психологических защит во время решения управленческих задач.

Одним из первых изучением локуса контроля занимался Дж. Роттер, который создал теорию интернального и экстернального локуса контроля. Далее развитием и практическим применением данной концепции занимались К. Муздыбаева, А. А. Реан, и т. д.

Термины "психологическая защита", "защитные механизмы" были введены в психологический тезаурус З. Фрейдом, а затем продолжены, интерпретированы, трансформированы и модернизированы многими авторами.

Психологическая защита – это естественное противостояние человека окружающей среде. Она бессознательно предохраняет его от эмоционально-негативной перегрузки.

Целью данной работы является исследование взаимосвязи локализации контроля в различных областях жизнедеятельности и психологических защит руководителей высшего звена.

Диагностика уровня выраженности интернального локуса контроля в различных ситуациях (общая интернальность, интернальность в области достижений, интернальность в области неудачи, интернальность в области производственных отношений) проводилось с 6 мая по 27 мая 2005 года с помощью методики «Уровень субъективного контроля (УСК)» разработанной на основе шкалы локуса контроля Дж. Роттера и опубликованной Е.Ф. Бажиным с соавт. в 1984 г. Уровень выраженности психологических защит (замещение, вытеснение, рационализация, регрессия, отрицание, проекция, компенсация, гиперкомпенсация) диагностировался 27-28 ноября 2005 года у руководителей высшего звена

крупных организаций города Екатеринбурга с использованием методики «Индекс жизненных стилей (ILS)», разработанной Р. Плутчиком, Х. Келлерманом и Х.Р. Конте в 1979 году.

Общее количество исследованных (выборка) составляет 15 человека (от 28 до 48 лет; средний возраст - 39 лет), из них 4 женщины и 11 мужчин.

В ходе проведенного корреляционного анализа с помощью непараметрического метода Спирмена были выявлены следующие взаимосвязи видов власти с интернальностью в различных областях жизни:

Чем выше общая интернальность, тем чаще у руководителей проявляется замещение, как защитный механизм ($r=0,45$ при $p \leq 0,01$), это может говорить о следующем: испытуемые чувствуют, что они могут и обязаны управлять подчиненными, доминировать, очень требовательными к окружающим и держать под контролем ситуацию, обладают чувством ответственности за то, как развивается их компания, но при этом могут быть импульсивными и раздражительными.

Чем выше, интернальность в области достижений, тем реже руководители используют компенсацию как психологический защитный механизм ($r=-0,47$ при $p \leq 0,001$), это может говорить и том, что, при достаточно высоком контроле за эмоционально положительными событиями, ситуациями успеха, считают, что всего лучшего в своей жизни добились самостоятельно, собственными усилиями, обладают уверенностью в том, что и в будущем способны с успехом достигать поставленные цели, при этом производят методическую работу над собой, занимаются поиском и исправлением своих ошибок и недостатков в целях повышения эффективности своей профессиональной деятельности.

Полученные данные говорят, что в зависимости от ситуации и индивидуальных характеристик руководителя им выбираются различные механизмы защиты.

В перспективе можно предложить разработать программу повышения квалификации руководителей и менеджеров среднего звена (претендующих на карьерный рост), приобретает использование личностно-развивающих психотехнологий.

Одним из видов таких технологий являются личностно-развивающие тренинги, которые сочетают в себе элементы психодрамы, ролевых игр, арт-технологий, телесных техник.

Задачи тренинга: 1) выявить уровень сформированности и выраженности качеств личности необходимых руководителям для эффективной управленческой деятельности;

2) сформировать или откорректировать необходимые навыки управленческой деятельности;

3) узнать какие психологические защиты и в каких ситуациях используют руководители;

4) корректировать поведение с учетом полученных знаний о механизмах психологических защит;

Реализация тренинга позволит: 1) повысит эффективность управленческой деятельности руководителей предприятий;

2) создать резервную группу на руководящие должности.

Пьянкова А.Ю.

г. Екатеринбург, РГППУ

О проблеме получения студентами специальных стипендий¹

Основным способом поощрения студентов в высших учебных заведениях является стипендия. Для многих учащихся она является единственным источником доходов. В большинстве Университетов стипендия подразделяется на: базовую, повышенную, специальную или именную.

Студенты, получающие специальную или именную стипендию, проявляют тем самым собственную инициативу в общественной и научной деятельности, тем самым, повышая престиж факультета и университета в целом. Поэтому, возникает необходимость мотивации студентов к научной, общественной и творческой деятельности, которая в совокупности с высокой успеваемостью, дает возможность претендовать на участие в конкурсе на получение одной из более престижных стипендий.

Нами было проведено исследование в форме интервью, в котором приняли участие все студенты 1 курса и студенты старших курсов, получающие специальные стипендии.

¹ Научный руководитель – Садовникова Н.О., ст. преподаватель каф. ППР