

**V Съезд Общероссийской общественной организации
«Российское психологическое общество»**

Москва, 14–18 февраля 2012 года

Научные материалы

Том II

Москва

2012

УДК 159.9

V съезд Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Материалы участников съезда. Т. II – М.: Российское психологическое общество, 2012 – 464 с.

В сборнике представлены научные материалы участников V съезда Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество», состоявшегося 14–18 февраля 2012 года в г. Москве. Статьи посвящены актуальным проблемам современной психологической науки и практики.

Редакционная коллегия

Сопредседатели: Ю.П. Зинченко, А.Л. Журавлев

Члены редколлегии: Ю.И. Александров, В.М. Аллахвердов, А.Г. Асмолов, В.А. Барabanщиков, Д.Б. Богоявленская, Б.Б. Величковский, Б.М. Величковский, Б.А. Вяткин, Э.В. Галажинский, А.А. Деркач, И.В. Дубровина, П.Н. Ермаков, Ю.М. Забродин, Г.В. Залевский, М.К. Кабардов, О.А. Карабанова, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Ю.В. Ковалева, В.А. Кольцова, В.А. Лабунская, В.А. Мазилев, С.Б. Малых, М.И. Марьин, В.И. Моросанова, Н.Н. Нечаев, В.Ф. Петренко, Л.М. Попов, А.О. Прохоров, В.В. Рубцов, В.Е. Семенов, Е.А. Сергиенко, В.С. Собкин, А.С. Чернышев, В.Д. Шадриков, Ю.С. Шойгу, А.В. Юревич

- насколько совпадают оценочные характеристики лексики. Различные группы по-разному оценивают окраску некоторых слов (эгоист, олигарх и т.п.),
- какую роль в общественном сознании играют те или иные исторические личности, события, литературные герои, авторы, художники и т.п.

Учет выявленных данных может помочь выявить наиболее «темные» моменты коммуникации и устранить их ради интересов кого-либо из участников политических процессов.

Проблема разрешения организационных конфликтов

Д.А. Боровиков (Ижевск)

Problem of the resolution of organizational conflicts — D.A. Borovikov (Izhevsk)

Современные управленческие науки в списке особо актуальных проблем рассматривают проблему разрешения организационных конфликтов. Как правило, ответственность за решение этих вопросов возлагается на службу персонала, организационного психолога, корпоративного тренера, которые используют социально-психологические методы в своей деятельности. В итоге, сегодня в организациях можно наблюдать типичную картину: при высокой актуальности проблемы конфликта, обнаруживается слабое владение конфликтологическими знаниями. При этом, очевидно, что разрешение конфликта будет более эффективно при использовании средств, выработанных в рамках конфликтологических исследований и разработок. Возникает вопрос: почему в организациях так медленно идет процесс изучения и применения знаний и практик разрешения конфликта?

Основной причиной, на наш взгляд, является приоритет функционалистского подхода к конфликту, который до сих пор сохраняется в большинстве коллективов.

В частности, предложенная Т.Парсонсом структурно-функциональная теория рассмотрения социальных систем, предполагает, что у каждой такой системы своя функция, необходимая обществу. При этом, конфликт в данной теории – явление отрицательное, его появление – следствие дисфункциональности социальной системы.

Эти выводы закрепили отношение к конфликту как к однозначно негативному явлению в организации. Наличие конфликта в трудовом коллективе стало рассматриваться как проявление некомпетентности руководителя.

Дальнейшее рассмотрение конфликтов привело к тому, что Л.Козером и Р.Дарендорфом была предложена «конфликтная парадигма общества», согласно которой, конфликты признавались естественным и объективным явлением в жизни социума, частью общественных изменений.

Однако, данная концепция до сих пор не принята в организациях. Конфликт воспринимается как нечто отрицательное, становится, порой, негативным ярлыком, который «навешивается» на трудовые коллективы. Остается распространенной управленческая позиция, что наличие конфликта говорит о «ненормальности» жизни конкретного коллектива или организации в целом.

Умение видеть конфликт, признавать его существование и, при этом, оптимистично относиться к необходимости разрешать обострившиеся противоречия в разных областях жизни предприятия, сегодня является залогом высокой эффективности управления и деятельности организации.

Наши исследования социально-психологических особенностей работников разного уровня эффективности показали, что существует четыре основных аспекта, которые в рамках организационной культуры обеспечивают эффективность работника. При анализе этих аспектов, мы можем выделить четыре типа конфликтов, ограничивающих работника в организации. Важным для управленческой практики является то, что, разрешая один конфликт, мы можем снять целый комплекс проблем, в то время как стандартный подход – решать проблемы по отдельности.

Таким образом, разрешение обозначенных конфликтов способно повысить эффективность работников в организации. При условии подхода к конфликтам как к объективному и важному явлению жизнедеятельности любой социальной системы.

Социальные представления о трудных жизненных ситуациях и совладающем поведении в юношеском возрасте

К.А. Бочавер (Москва)

Youth social representations about life difficult situations and coping behavior — *K.A. Bochaver (Moscow)*

Существующие возрастные периодизации психического развития либо объединяют юность с подростковым или взрослым возрастом, либо выделяют в качестве отдельного жизненного этапа. В обоих случаях к числу новообразований и основных задач этого периода (примерно 17-22 года) относят интимно-личностное общение, частичную сепарацию от родительской семьи, романтические отношения. Как отмечает Р.Б. Кузекина, юношеский возраст критичен из-за противоречия между ситуацией развития, требующей совершения выбора жизненного пути и отсутствием необходимого опыта (также проблемой занимались Э. Эриксон, И.С. Кон, О.В. Хухлаева). Противоречия данного периода жизни делают целесообразным сбор информации о том, как юношам и девушкам представляются типичные трудности, с которыми в целом сталкиваются романтические партнеры и какими будут нормативные пути совладания с трудными жизненными ситуациями (представления о копингах).

В ходе первого этапа исследования (N=50) качественными методами было отобрано более 30 конструкторов, соответствующих, по мнению респондентов (студенты 4 ВУЗов Москвы), трудностям и конфликтам, которые с наибольшей долей вероятности могут возникать в романтических отношениях.

В ходе контент-анализа с привлечением 4 экспертов нами были отобраны только трудности, связанные с психологическими характеристиками (и удалены конструкторы объективных препятствий, наподобие географической удаленности партнера). Основные конструкторы касались эгоцентризма, измены, доверия, низкого уровня эмпатии, конфликтности, отсутствия опыта.

Второй этап исследования (N=120) определял связи между глубиной и силой актуальных отношений респондента (З. Рубин), его опытом, оптимизмом, параметрами сходства-различия с партнером (Т. Лири) и предпочтительным копинг-поведением (в понимании С.К. Нартовой-Бочавер и Т.Л. Крюковой) в предлагаемых гипотетических ситуациях (К.А. Бочавер).

Согласно предварительным результатам можно сделать следующие выводы:

1) Студенты без опыта романтических отношений предлагают больший репертуар возможных форм совладания с трудностями.

2) В ряде случаев наиболее вероятным способом реагирования представляется ожидание судьбы, т.е. отсутствие инициативы по изменению ситуации.

3) «Романтические копинги» юношеского возраста в целом организуются в систему в зависимости от субъекта инициативы (субъект отношений = респондент, гипотетический/реальный партнер, пара), что связано с характером трудной жизненной ситуации, и вида активности: эмоциональной (переживания, изменение установок), когнитивной (осведомление, рефлексия, «обучение»), поведенческой (конвергентные либо дивергентные в отношении пары). Таким образом, в зависимости от разрушающего фактора ответственность и вид активности, направленные на совладание, различаются.

4) Представления о копинг-поведении различаются в зависимости от пола, фактического опыта отношений, продолжительности отношений, оптимизма респондентов.

5) Наблюдаются различия стратегий поведения в зависимости от принципа выбора партнера или наделяния его определенными чертами характера (сходство/дополнение).