

**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

участника может быть неполной, противоречивой или отсутствовать, возможно возникновение сложностей с прогнозированием результатов конфликта и последствий. Однако необходимость выбора стратегии поведения в конфликте в подобных неоднозначных условиях запускает работу субъекта по конструированию данной ситуации с целью понижения неопределенности, принятия решения о способе дальнейшего действия и взаимодействия в данных условиях.

Как отмечал В.С.Мерлин, зона неопределенности в продуктивной деятельности предполагает, что человек может осознанно или неосознанно принять решение о выборе способа достижения цели с учетом следующих моментов: 1) оценки своих индивидуальных свойств, а тем самым собственных, связанных с этими свойствами возможностей предпочтения того или иного способа достижения цели; 2) рассогласования имеющихся способов деятельности с объективными требованиями задачи; 3) зависимости от побуждающего характера цели действия (чем больше интенсивность побуждений, тем меньше возможность перебора разнообразных средств их достижения).

Таким образом, проблема взаимосвязи толерантности к неопределенности, способов совладания с неопределенностью и выбираемой стратегией поведения в конфликте, как ситуации, несущей в себе фактор неопределенности, оказывается актуальной и требующей дальнейшей разработки.

Структурно-динамическая модель конфликтологической компетентности руководителя

Н.И. Леонов (Ижевск)

Structure-dynamic model of conflictological competence of a manager — *N.I. Leonov (Izhevsk)*

Важнейшей чертой профессионализма руководителей в настоящее время становится их конфликтологическая компетентность. Развитие конфликтологической компетентности руководителя позволит точно разбираться в истинных причинах и движущих силах конфликтного противоборства, личностных особенностях конфликтующих сторон, их эмоциональных состояниях, планируемых стратегиях конфликтной деятельности и возможных приемах воздействия.

«Конфликтологическая компетентность» представляет собой сложное интегральное образование. Данная компетентность представляет собой вид коммуникативной компетентности и обладает ее существенными качественными признаками: сложностью структурной организации, имеющей интегральный характер; связанностью со структурой процесса коммуникации и его эффективностью; динамичностью структурных компонентов; возможностью их совершенствования.

В.Г. Зазыкин рассматривает «конфликтологическую компетентность» как когнитивно-регуляторную подсистему профессионально значимой стороны личности и деятельности, позволяющую предвосхищать конфликты, эффективно управлять ими, разрешать на объективной основе, оказывать психологическое воздействие на конфликтующие стороны с целью снижения негативного влияния и последствий конфликтов, включающую соответствующие специальные знания и умения. Недостаток конфликтологической компетентности называется Е.Н. Богдановым, В.Г.Зазыкиным одной из важнейших психологических причин конфликтов.

Деятельность управления ставит руководителей перед необходимостью разрешения ими конфликтных ситуаций между сотрудниками организации. Это является условием развития у них определенных компетенций в разрешении конфликтов между сотрудниками. Конфликтологическая компетентность образует динамическую систему с достаточно устойчивой структурой. Следует учесть, что руководитель, как субъект, управляющий процессом, развивается в процессе его деятельности, приобретая опыт управления конфликтными ситуациями и их разрешением. В нашей работе мы опираемся на структурно-динамическую модель конфликтологической компетентности руководителя, предложенную автором (Н.И. Леонов).

В этой модели структурными составляющими являются социально-психологические, операциональные и поведенческие характеристики личности руководителя. Динамические составляющие – это те характеристики, которые определяются как самой спецификой профессиональной деятельности, так и ситуацией непосредственного взаимодействия руководителя и сотрудников организации.

Таким образом, с нашей точки зрения, конфликтологическая компетентность руководителя – это системное, многокомпонентное образование, приобретаемое руководителем в процессе управленческой деятельности и представляющее собою совокупность профессионально важных, социально-психологических, операциональных и поведенческих особенностей, способствующих конструктивному разрешению им конфликтов между сотрудниками в организации.

Проблема доверия в социальной психологии

И.Ю. Леонова (Ижевск)

The problem of trust in social psychology – *I.U. Leonova (Izhevsk)*

Доверие во взаимоотношениях людей является предметом исследования как зарубежных, так и отечественных авторов, работающих в рамках различных направлений.

Взгляды исследователей различаются не только на содержание доверия, но также и на то, к какому классу понятий оно относится. В различных исследованиях доверие рассматривается как ожидание, установка, отношение, состояние, чувство, процесс социального обмена и передачи информации и других значимых благ, личностное и групповое свойство и т.д. Исследователи говорят и о культуре доверия, где нередко доверие понимается как компетенция субъекта. В определенных условиях можно рассматривать доверие как общественное и групповое настроение, климат, социальную ситуацию и социальную проблему. Единства нет не только в научных подходах, но и в обыденных представлениях о доверии. В исследовании А.Л. Журавлева и В.А. Сумароковой было установлено, что в имплицитных представлениях современных российских представителей существуют следующие типы понимания доверия: как отношения (оценки), как процесса передачи значимого, как реального поведения, как группового состояния.

В отечественной психологии долгие годы доверие не было предметом самостоятельного социально-психологического анализа. Большое исследование по социально-психологическому анализу было предпринято в 90-ые годы прошлого столетия Скрипкиной Т.П.

На основании проведенного теоретического анализа Скрипкина Т.П. выдвинула предположение, что, регуляция активности субъекта связана с уровнем доверия к себе и к миру (или к той части, с которой взаимодействует субъект в каждый конкретный момент своей жизни). В то же время эта мера не может быть постоянной, она находится, подобно маятнику, в состоянии подвижного равновесия. Уравновешенная мера или состояние равновесия характерно лишь для уже сложившихся форм активности, освоенных форм деятельности. Именно это соответствие является гарантом относительной устойчивости как личности, так и деятельности. В основе освоения новых форм деятельности, видов активности всегда лежит нарушение равновесия в сторону увеличения доверия либо к миру (подчинения его условиям), либо к себе (испытание себя, обретение новых возможностей).

Доверие как относительно самостоятельное социально-психологическое явление можно рассматривать и изучать как феномен, порождаемый, проявляемый и динамично изменяющий свои характеристики в процессе взаимодействия людей, и как феномен внутриличностный, который, будучи порожден в межличностном пространстве, вновь и вновь «выносятся» в пространство межличностных отношений, осуществляя функцию связи между людьми. Именно в межличностных отношениях доверие формируется и трансформируется.