

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:  
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

**ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

**ВЫПУСК 26**

*Труды Всероссийской научной конференции  
студентов, аспирантов и молодых ученых  
17 – 18 мая 2022 г.*

**ЧАСТЬ III**

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк  
2022**

ББК 74.48.278  
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор С.В. Коновалов,  
д-р пед. наук, профессор И.В. Шимлина,  
канд. социол. наук, доцент С.Г. Терскова,  
канд. пед. наук, доцент В.С. Умнов,  
д-р культурологии, профессор Ю.С. Серенков,  
д-р пед. наук, профессор Е.Г. Оршанская,  
канд. пед. наук, доцент О.Г. Матехина,  
канд. филол. наук, доцент М.А. Рябцева,  
д-р культурологии, доцент Л.А. Тресвятский

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 17–18 мая 2022 г. Выпуск 26. Часть III. Гуманитарные науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2022. – 423 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Третья часть сборника посвящена актуальным вопросам иностранного языка, образования, культуры, социально-гуманитарных дисциплин, спорта, здоровья.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный  
индустриальный университет, 2022

века. - П.: Книголюб, 2012. - 270 с.

3. Долгова В. И., Кондратьева О. А., Нижегородцева Е. С. Исследование адаптации первокурсников к обучению в университете // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 66–70. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95520.htm>.

4. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. 2-е изд. М.: Эксмо. 2010. 368 с.

5. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности. Ереван. 1988. 263 с.

6. Остапенко И.А. Психолого-педагогические аспекты адаптации студентов факультета среднего профессионального образования в системе вуза // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. № 2. С. 120-123.

7. Потапов С.О. Практическая психология. – М.: АСТ-ПРЕСС, 1999, – 333 с.

8. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК. 2006. С.479

9. Сагитова, Л. А. Адаптация студентов-первокурсников в колледже / Л. А. Сагитова, Р. Н. Сагитов. - Текст: непосредственный // Образование и воспитание. - 2017. - № 5 (15). - С. 135-139. - URL: <https://moluch.ru/th/4/archive/74/2802/> (дата обращения: 05.09.2021).

УДК 159.99

## **ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ефимов А.А.**

**Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Пьянкова Л.А.**

*Сибирский государственный индустриальный университет,  
г. Новокузнецк, e-mail: [arsyuxa.efimov@yandex.ru](mailto:arsyuxa.efimov@yandex.ru)*

В данной статье рассматривается влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации.

Ключевые слова: личность, индивидуальные различия, поведение в организации, возраст человека.

Личность отражает общий профиль или комбинацию черт, определяющих уникальность природы человека, то, как этот человек поступает и взаимодействует с окружающими. Это уникальная и относительно стабильная схема поведения, мышления и эмоций, проявляемая индивидом [1; 2].

Организации состоят из людей, которые работают вместе. Индивиды различаются моделями восприятия, опытом обучения, отношением к своему

окружению и множеством других характеристик. Все эти характеристики существенно влияют на особенности и результаты индивидуального поведения.

Одна из задач менеджмента состоит в выявлении потенциала индивидов и использовании их особенностей, способностей и талантов для достижения целей организации, поэтому менеджеры должны понимать факторы, которые влияют на индивидуальные различия людей как личностей, а также собственные оценки, установки и поведение.

Индивид, согласно Г. Айзенку, принадлежит к одному из четырех личностных типов. Тип указывает на преобладание каких-либо характерных черт, что ведет к определенному поведению. Г. Айзенк верил, что личностные характеристики являются в основном врожденными и чрезвычайно устойчивыми к влиянию внешних факторов. Несмотря на то, что типология Г. Айзенка может показаться слишком упрощенной, она получила научное подтверждение и адресуется, прежде всего, менеджерам, которые заинтересованы в предсказании поведения работников как при их отборе, так и при продвижении по службе.

Еще одной очень широко распространенной во всем мире типологией личности является индикатор типов Майерс - Бриггс: MBTI (Myers - Briggs Type Indicator). Этот подход был разработан Изабель Бриггс-Майерс и Кэтрин Бриггс на основе системы личностных функций и установок, предложенных Карлом Юнгом. В данном подходе личность классифицируется по четырем основаниям, в каждом из которых выделяются две категории.

На основании этой классификации затем определяются 16 типов личности. Например, тип ESTJ (экстраверты, сенсорные, аналитические, рациональные) - хорошие организаторы, которым присущ реализм, логический и аналитический образ мышления, решительный характер. Они часто проявляют склонность к ведению бизнеса и точным наукам, им нравится организовывать деятельность других людей. Индикатор типов Майерс-Бриггс находит широкое практическое применение. К числу организаций, использующих его, относятся Apple Computer, AT&T, General Electric, ЗМ и множество других организаций. В России методику MBTI в последнее время активно используют как крупные компании, так и кадровые агентства при работе с кандидатами. Необходимо помнить, что, как и любая тестовая методика, MBTI имеет ограничения и не может являться единственным методом диагностики личности.

Другим вариантом интерпретации структуры личности, является подход С.Л. Рубинштейна, включающий ряд компонентов:

1. Направленность - проявляется в потребности, интересах идеалах, убеждениях, доминирующих мотивах деятельности и поведения.

2. Знание, умения, навыки - приобретаются в процессе жизни и познавательной деятельности.

3. Индивидуально-типологические особенности - проявляются в темпераменте, характере, способностях.

Рассмотрим связь характеристик личности человека с важнейшими факторами его деятельности - текучестью, абсентеизмом, производительностью труда и удовлетворенностью работой. Список этих характеристик достаточно большой. Многие характеристики довольно трудно оценить, поэтому рассмотрим те из них, которые являются наиболее легко определяемыми, - это возраст служащего, пол, семейное положение, количество иждивенцев, стаж работы в организации [3].

Возраст. Зависимость от возраста перечисленных факторов деятельности человека должна увеличиться в течение следующего десятилетия. Это объясняется, по крайней мере, тремя причинами: убежденность большинства руководителей в том, что эффективность работы с возрастом уменьшается; старение рабочей силы; разрешенное законом сохранение пенсии для работающих пенсионеров при отсутствии требования обязательного выхода на пенсию по достижении определенного возраста. Как же фактически воздействует возраст работников на текучесть кадров, абсентеизм, производительность труда и удовлетворенность работой? Чем старше становится человек, тем менее вероятно, что он хочет уволиться, поскольку с возрастом все труднее найти новую работу. Кроме того, пожилые люди предпочитают не уходить из организации, учитывая наличие ряда социальных льгот, полагающихся ветеранам труда, надбавок за выслугу лет и т.п. Таким образом, текучесть кадров среди пожилых сотрудников гораздо ниже, чем среди их молодых коллег.

Широко распространено убеждение, что производительность труда с возрастом снижается, поскольку острота реакции, сила и координация движений с возрастом нарушаются. Однако это не совсем так. Исследования показывают, что возраст и эффективность работы не коррелируют между собой. Это касается всех видов работ - как высококвалифицированных, так и низко квалифицированных. Отсюда следует естественный вывод: требования к большинству видов работ (даже к тяжелым ручным) не всегда обусловлены физическим умением и изменяются из-за возраста работника. Более того, даже если имеется некоторое снижение производительности труда из-за возраста, то оно вполне может быть компенсировано опытом работника.

Связь между удовлетворенностью работой и возрастом. Многочисленные исследования показали, что она позитивна, по крайней мере, до наступления пенсионного возраста. Однако современные технологические преобразования (например, компьютеризация) могут изменить эту ситуацию и удовлетворение от работы у более пожилых работников, вероятно, будет ниже, чем у более молодых.

Способности – это совокупность умений и навыков, определяемых как наследственностью, так и опытом. Способности отражают существующие возможности человека исполнять конкретные задания, необходимые для определенной работы. Индивиды отличаются как своими способностями, так и степенью использования их в работе. Чрезвычайно удачный случай - это когда между способностями человека и занимаемой должностью складыва-

ется соответствие, но в реальной практике так происходит далеко не всегда.

Интеллектуальные способности. Интеллектуальные способности человека позволяют ему осуществлять умственные действия. Существует масса тестов, позволяющих определить интеллектуальные возможности человека, - это так называемые IQ-тесты. С их помощью оцениваются способности к расчетам, пространственное воображение, скорость принятия решения, логика, память, общая эрудиция и др. Следует подчеркнуть, что, несмотря на широкое распространение тестов через открытую печать и компьютерное обеспечение, пользоваться ими должным образом может только обученный специалист.

В организации, где люди добровольно объединяются для достижения совместными усилиями общеорганизационных и одновременно личных целей, действуют многочисленные правила, нормы, предписания, без которых недостижимы совместные результаты. Эти предписания и нормы могут быть письменными и устными, индивидуальными и групповыми, общеорганизационными и более высокого уровня. Их нарушение, естественно, вызывает сбои в деятельности организации, вредит ей [4].

У человека имеются две степени свободы в построении своего поведения в организации: с одной стороны, он обладает свободой в выборе форм поведения - принимать или не принимать существующие в организации формы и нормы поведения. А с другой - может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее цели и философию. В зависимости от того, в какой комбинации сочетаются эти главные составляющие основы поведения, может быть выделено четыре предельных типа поведения человека в организации.

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что каждый человек уникален, его особенности и качества по разному могут быть востребованы организацией.

Все более активно используются данные о разнообразии человеческого поведения и личностных характеристик, предлагаемые психологией. И традиционно большое внимание у менеджеров вызывают психологические рекомендации об особенностях обращения с разными людьми.

Личность как научная категория является предметом исследования различных отраслей знаний: психологии, медицины, социологии, управления и т.д. В организационном поведении ориентируются на концепции личности, имеющие существенное значение для эффективного управления человеческими ресурсами в экономических системах.

В своей работе мы затронули лишь малую часть проблемы личности и поведение ее в организации. Можно сделать вывод, что индивидуальные особенности как свойства психической активности личности играют существенную роль как в жизни самой личности так в организации, в которой эта личность работает. Каждой организации важно, чтоб ее сотрудник или сотрудники работали на максимум и эффективно исполняли свои обязанности,

распределять их. Поскольку каждый сотрудник обладает определенными индивидуальными характеристиками, то их необходимо учитывать и использовать в работе, что позволит оптимизировать процесс управления трудовыми/человеческими ресурсами.

#### Библиографический список

1. Голубкова О.А. Ценностные ориентации студентов-менеджеров / России: мир: гуманитарные проблемы // Межвуз. сб. научных статей. Вып. 6. СПб.:СПбГУВК. 2003. С. 54 / (дата обращения 17.03.2022).

2. Организационное поведение в таблицах и схемах / под науч. ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. С. 62-64. Бурлачук Л.Ф., Королев Д.К. Адаптация опросника для диагностики пяти факторов личности // Вопросы психологии. 2000. № 1. См., напр.: Сергеев А.М. / (дата обращения 17.03.2022).

3. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера. С. 48. Argyris C. Personality and Organization, Harper. New York, 1957; См. также: Организационное поведение в таблицах и схемах / под науч. ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. С. 72-73. Организационное поведение в таблицах и схемах / под науч. ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. С. 74-75. Леонтьев А.Н. / (дата обращения 17.03.2022).

4. Мороз В.А., Межличностные отношения студентов, влияющие на процесс становления Антюшина Т.Ю. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 9-3. – с. 322-336; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=10663> / (дата обращения: 17.03.2022).

УДК 159.99

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ ФЕНОМЕНА РОДИТЕЛЬСТВА

**Грунвальд С.Н., Куликова П.А.**

**Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Пьянкова Л.А.**

*Сибирский государственный индустриальный университет,  
г. Новокузнецк, e-mail: sveta.grunvald@mail.ru, polli200067@mail.ru*

Рассматривается психологический контекст феномена родительства, роли матери и отца в воспитании ребенка.

Ключевые слова: семья, родительство, материнство, отцовство, ребенок.

В настоящее время исследователи, работающие в рамках детской психологии подчеркивают необходимость детального изучения сущности феномена родительства. Видный специалист в области возрастной и педагогической психологии, академик Д.И. Фельдштейн отмечает, что «человек сегодня живет в качественно новом пространстве открытых границ, находится под

АНАЛИЗ ПРИЧИН ОБРАЩЕНИЯ К ПСИХОЛОГУ- КОНСУЛЬТАНТУ <i>Зимин И.А.</i> .....	343
ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПОДРОСТКОВ <i>Зимин И.А.</i> .....	348
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ <i>Кобелева Е.В.</i> .....	358
ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ <i>Маслова С.Е.</i> .....	363
НЕВЕРБАЛЬНЫЕ РЕАКЦИИ КЛИЕНТА ВО ВРЕМЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ <i>Третьякова Е.С.</i> .....	367
ПОНЯТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗАПРОСА И ПРИЧИНЫ ОБРАЩЕНИЯ КЛИЕНТОВ К ПСИХОЛОГУ <i>Шитикова Е.В.</i> .....	372
ОТДЕЛЬНЫЕ СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИНТЕРНЕТ- КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ <i>Юшманова П.А.</i> .....	375
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ СТУДЕНТОВ ПЕРВЫХ КУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>Прохорова В.С.</i> .....	379
ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ НА ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ <i>Ефимов А.А.</i> .....	384
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ ФЕНОМЕНА РОДИТЕЛЬСТВА <i>Грунвальд С.Н, Куликова П.А.</i> .....	388
ДИСТАНЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА <i>Дремина А.В.</i> .....	393
ПРОЯВЛЕНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА У РУКОВОДИТЕЛЯ И ПОДЧИНЕННОГО <i>Киселев И.А.</i> .....	396
ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ <i>Кучуков А.С.</i> .....	400
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МУЛЬТИМЕДИЙНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ <i>Башкирова Т.А.</i> .....	403
ВЛИЯНИЕ ИНТЕРНЕТА И СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА ЖИЗНЬ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА <i>Сердюкова Е.А.</i> .....	407
ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЕ ТРАНСАКТНОГО АНАЛИЗА <i>Шитикова Е.В.</i> .....	411