

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

АНАНЬЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ – 2010
СОВРЕМЕННЫЕ ПРИКЛАДНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
И ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ

МАТЕРИАЛЫ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

19–21 октября 2010 года

Часть 1

Ответственный редактор
Л.А. Цветкова

ИЗДАТЕЛЬСТВО С.-ПЕТЕРБУРГСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2010

ББК 88.3
А64

Редакционная коллегия:

декан факультета психологии *Л.А. Цветкова* (отв. редактор),
заместитель декана факультета психологии *О.Н. Боголюбова*,
зав. кафедрой психологии поведения и превенции
поведенческих аномалий *А.В. Шаболтас*,
заместитель декана факультета психологии *Т.В. Анисимова*,
зав. кафедрой психологии развития
и дифференциальной психологии *Л.А. Головей*,
доцент факультета психологии *Г.Л. Исурина*,
зав. кафедрой социальной адаптации и психологической
коррекции личности *Р.Ж. Мухамедрахимов*,
зав. кафедрой социальной психологии *А.Л. Свенцицкий*,
ассистент факультета психологии *Т.С. Войт*

*Печатается по решению
Ученого совета факультета психологии
С.-Петербургского государственного университета*

**Ананьевские чтения – 2010. Современные прикладные
А64 направления и проблемы психологии:** Материалы научной
конференции, 19–21 октября 2010 г. Часть 1 / Отв. ред.
Л.А. Цветкова. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010. – 631 с.

ISBN 978-5-288-05097-8

ISBN 978-5-288-05099-2 (часть 1)

Сборник «Современные прикладные направления и проблемы психологии» является результатом работы научной конференции, посвященной проблемам психологической науки, имеющим большую практическую и социальную значимость. Представлены тезисы научных сообщений. Основная проблематика сборника: актуальные подходы и направления в работе практического психолога, разработка и оценка эффективности превентивных программ в области индивидуального и общественного здоровья, современные технологии консультирования и психотерапии, профессиональная подготовка практических психологов.

ББК 88.3

ISBN 978-5-288-05097-8

ISBN 978-5-288-05099-2 (часть 1)

© Авторы тезисов, 2010

рактические характеристики, как известность, значимость, уважение, приписывались и «репутации», и «престижу», что говорит о семантической и психологической близости этих понятий. Понятия «имидж», «бренд» и «корпоративное своеобразие» (уникальные особенности компании) в представлениях людей существуют независимо от понятия «репутация». Такая картина вполне согласуется с позицией, представленной в специализированной литературе, посвященной организационной психологии и управлению. Имея разный семантический смысл, который не пересекается с психологическим содержанием репутации напрямую, именно эти три явления непосредственно участвуют в создании репутации человека или организации.

Таким образом, на основе данных проведенного исследования нами было сформулировано следующее определение «репутации»: репутация – это положительное или отрицательное представление о качественном аспекте деятельности человека или организации, созданное в глазах окружающих, в котором отражается впечатление, уровень уважения и доверия к этому человеку или организации.

В.В. Потявина

РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД В КАРЬЕРНОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

В современном обществе человек, делающий карьеру, рассматривается как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала. Социально-психологическое понимание карьеры отражает представление о ней как об индивидуальной последовательности аттитюдов и поведенческих проявлений, которые связаны с опытом и активностью в сфере работы на протяжении всей человеческой жизни. Карьерное развитие специалиста проходит ряд фаз и этапов и сопровождается кризисами (потеря работы, плато карьеры, кризис середины карьеры и др.). Кризисы, возникающие в сфере профессиональной деятельности, могут способствовать пересмотру способов выполнения деятельности. Если человек не может самостоятельно справиться с кризисом, он обращается к психологу – карьерному консультанту. Психологическое сопровождение карьерного развития возможно в рамках различных подходов (дифференциально-диагностический, психодинамический, трейт-факторный подход Дж. Холланда и др.).

Важно обратить внимание на то, что преодоление карьерного кризиса обусловлено тем, какими возможностями, ресурсами человек об-

ладает. В связи с этим актуальным является рассмотрение карьерного развития сквозь призму ресурсного подхода. Этимология понятия «ресурс» восходит к латинскому *ressurgere*, что означает восстанавливаться, возрождаться. Ресурсы – это имеющиеся в наличии запасы, средства, которые активно используются при необходимости.

На наш взгляд, наиболее разработанной ресурсной теорией в психологии является теория сохранения ресурсов (*conservation of resources theory, COR-theory*), предложенная С. Хобфоллом (*S. Hobfoll*). Под ресурсами автор понимает объекты, личностные черты, состояния, энергетические характеристики, которые представляют собой ценность или ценны, поскольку позволяют защитить имеющиеся значимые ресурсы. Основным принцип теории гласит: люди стремятся приобретать, сохранять, защищать и развивать то, что они ценят. Опираясь на ресурсный подход, можно говорить о карьере как об одном из способов приобретения, накопления, развития и потери ресурсов специалиста в течение трудовой жизни.

Центральное место в совокупности ресурсов человека занимают психологические ресурсы. К психологическим ресурсам карьерного развития мы можем отнести личностные (карьерные ориентации, профессиональная идентичность, позитивный жизненный настрой и др.), социально-психологические (психологическая поддержка, коучинг и др.) ресурсы. На карьерное развитие будут также оказывать влияние ресурсы работы. Само обращение к специалисту по карьерному консультированию является значимым социально-психологическим ресурсом в совладании с кризисными ситуациями карьерного развития. По мнению М. Мелия, «на встречах с консультантом создается особая атмосфера, в которой клиент раскрывается и его внутренние ресурсы высвобождаются для достижения истинных целей». Совместно с консультантом клиент может объективно оценить профессионально-должностные перспективы своего развития в организации, возможности построения карьеры. Такое взаимодействие будет выступать как психологическая поддержка и позволит человеку осознать свои личностные ресурсы, возможности их эффективного использования в построении карьеры.

Также является важным определить ресурсы своей работы. Голландские психологи, разрабатывая ресурсный подход применительно к профессиональной деятельности, создали модель требования работы – ресурсы работы (*Job Demands – Resources model, the JD-R model, Demerouti et al., 2001*). Ресурсы работы определяются как физические, социальные и организационные аспекты работы, которые: 1) эффек-

тивны в достижении целей, относящихся к работе, 2) уменьшают требования работы и связанные с ними физические и психологические затраты, 3) способствуют личностному росту и развитию.

Подводя итог, необходимо отметить, что ресурсный подход может быть очень эффективен в ситуации карьерного консультирования. Сам по себе процесс консультирования выступает значимым ресурсом для человека, а кроме того позволяет клиенту понять, осознать, оценить имеющиеся личностные ресурсы и ресурсы работы, справиться с потерями ресурсов.

Ю.В. Пошехонова

ДИАГНОСТИКА КРЕАТИВНОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Бесконфликтное поведение в ситуации социального взаимодействия требует от ее участников развитых навыков критической и адекватной оценки чувств, настроения, мотивации поступков другого человека. Впервые такую «дальновидность в межличностных отношениях» Э. Торндайк определил как социальный интеллект. Позднее Г. Оллпорт определял социальный интеллект как способность высказывать быстрые суждения о людях и способность прогнозировать наиболее вероятные реакции человека. По Дж. Гилфорду, социальный интеллект есть интегральная интеллектуальная способность, определяющая успешность общения и социальной адаптации.

В литературе описаны два фактора социального интеллекта (А.И. Савенков). К первому относят «кристаллизованные социальные знания» – полученные в ходе социального научения (декларативные) и в ходе собственной исследовательской практики (опытные) знания о хорошо знакомых социальных событиях. Второй фактор – социально-когнитивная гибкость как способность применять социальные знания при решении неизвестных проблем. Наличие данных факторов позволяет предположить наличие ряда взаимосвязей между социальным интеллектом и креативностью личности. Известно, что креативность является мощным фактором развития личности, определяющим ее готовность изменяться, отказываться от различных стереотипов. Определяется креативность не только качеством мыслительных операций (гибкость, беглость, оригинальность, точность), но и личностными характеристиками, особенностями навыков и умений, которые вовлекаются в креативный процесс на различных его этапах.