

4. Бобровникова, Н.С. Особенности стрессоустойчивости подростка в современной образовательной среде / Н.С. Бобровникова // Kazakhstan Science Journal. – 2021. – Т. 4. – № 8 (33). – С. 5–9.
5. Бычкова, В.С. Самооценка стрессоустойчивости личности / В.С.Бычкова, Ж.А. Мелконян // Вестник научных конференций. – 2019. – № 3–3 (43). – С. 44–46.
6. Дюкова, А.М. Проблема стрессоустойчивости в современной психологии / А.М. Дюкова // В сборнике: Проблемы конфликто разрешения в современном обществе. материалы Всероссийской научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет. – Курск, 2020. – С. 134–136.
7. Калашникова, М.М. Изучение стрессоустойчивости личности как средства ее совершенствования и развития / М.М. Калашникова // Образование и саморазвитие. – 2007. – № 2 (4). – С. 129–134.
8. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
9. Михеева, А.В. Стрессоустойчивость: к проблеме определения / А.В. Михеева // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Вопросы образования: языки и специальность. – 2010. – № 2. – С. 82–87.
10. Чернова, А.Д. Развитие стрессоустойчивости при учете когнитивных стилей / А.Д. Чернова // Студенческий вестник. – 2020. – № 29-1 (128). – С. 28–29.

Красовская Т.Ю. (Научный руководитель – Кияшко М.А.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ С ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ КОЛЛЕКТИВА

Введение. Проблема изучения процесса управления актуализируется тем фактом, что социальные взаимодействия в современном обществе подвержены влиянию реформирования, вызванного кризисными явлениями. Этот факт требует научного осмысления социальных взаимодействий в новых условиях, т.к. за переменами в политических и экономических отношениях стоит подходящее преобразование отношений социально-психологического характера [1].

Управление относится к числу одних из древнейших феноменов человеческой жизнедеятельности потому, как с самого момента возникновения человеческого сознания уже можно было говорить об управлении и возникновении первых лидеров.

Организации современного типа стараются отходить от прямых директивных методов управления и активнее использовать социально-психологические факторы для того, чтобы добиться максимальной интеграции работников в компанию на основе механизмов доверия, принятия корпоративной культуры, формирования системы общих ценностей организации и её сотрудников.

Понимание того факта, что персонал – это основной ресурс компании и от его поведения зависит её будущее, заставляет руководство организаций обращать внимание на субъективное мнение подчинённых, анализировать факторы, влияющие на него. Особое место среди этих факторов имеют социальные и психологические, так как работник, как правило, трудится в социальной среде и всё происходящее преломляется в его сознании через его личное мнение и мнение трудового коллектива [2].

Материал и методы. Исследование проводилось на базе государственного учреждения образования «Ясли-сад № 98 г. Витебска». В диагностике участвовали 26 педагогических работников данного учреждения дошкольного образования в возрасте от 20 до 45 лет, а также заведующий учреждением, заместители заведующей по основной деятельности и по хозяйственной деятельности.

Методы исследования включают теоретический анализ научной литературы; психодиагностические методы, а именно: опросник межличностных отношений (ОМО) (В. Шутц, адаптация А.А. Рукавишников), методика «Склонность к определенному стилю руководства» (Е.П. Ильин); методы качественного и количественного анализа результатов исследования; методы статистической обработки данных исследования.

Результаты и их обсуждение. Результаты изучения межличностных отношений, полученных при помощи методики Шутце в модификации А.А. Рукавишникова представлены на рисунке 1.

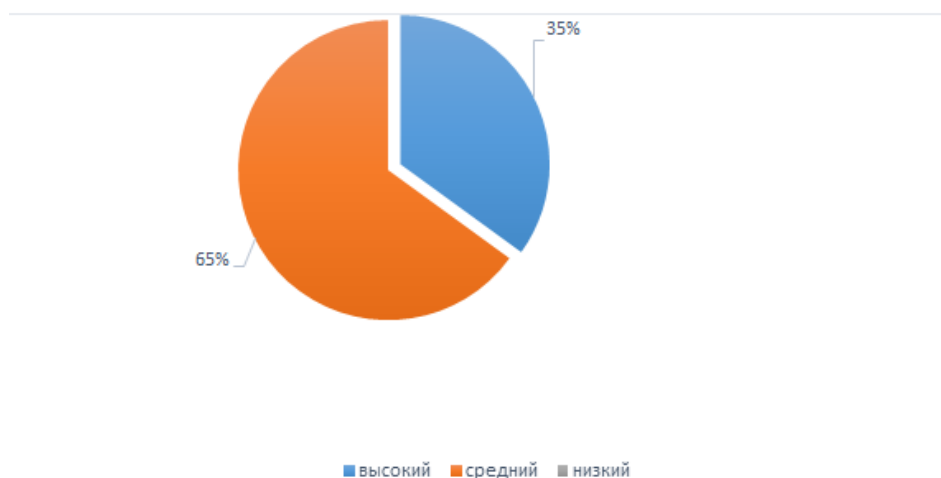


Рисунок 1 – Результаты оценки сотрудниками межличностных отношений

Результаты педагогических работников показали, что низких значений по данной методике выявлено не было, в оценке респондентами межличностных отношений преобладает средний показатель (у 65%), высокий показатель отметили 35% респондентов.

Далее мы изучили стили руководства, преобладающие у представителей администрации учреждения. Средние значения, отражающие склонность к определенному стилю руководства представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения, отражающие склонность к определенному стилю руководства

| Параметр | Заведующий | Заместитель заведующей по ОД | Заместитель заведующей по ХД |
|-----------------------------------|------------|------------------------------|------------------------------|
| Автократический стиль руководства | 7±4,50 | 6,87±0,73 | 7,05±1,09 |
| Демократический стиль руководства | 5,73±4,12 | 8,07±1,05 | 4,05±0,73 |
| Либеральный стиль руководства | 5,27±3,93 | 3,07±0,74 | 4,5±0,75 |

Из таблицы 1 мы можем видеть, что у заведующей наиболее высокий средний балл (7±4,50) выявлен по параметру «автократический стиль руководства», по параметрам «демократический стиль руководства» и «либеральный стиль руководства» выявлены средние показатели: 5,73±4,12 и 5,27±3,93 соответственно.

У заместителя заведующей по основной деятельности наиболее высокий средний бал выявлен по показателю «демократический стиль руководства» (8,07±1,05), а наиболее низкий – по показателю «либеральный стиль руководства» (3,07±0,74).

У заместителя заведующей по хозяйственной деятельности также преобладает автократический стиль руководства, так как по данному показателю средний балл 7,05±1,09.

При помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена мы выявили, что существует корреляция между автократическим стилем руководства и средним уровнем оценки педагогическими работниками межличностных отношений, либеральным стилем руководства и средним уровнем мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях.

Заключение. Таким образом, проведенное исследование показало, что опрошенные педагоги достаточно высоко оценили уровень межличностных отношений в коллективе. Для администрации учреждения наиболее характерным является автократический стиль руководства.

Также была выявлена статистическая взаимосвязь между автократическим стилем руководства и средним уровнем оценки педагогическими работниками межличностных отношений, либеральным стилем руководства и средним уровнем мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях.

Список использованной литературы:

1. Бобрешова, И.П. Применение компетентного подхода в управлении персоналом / И.П. Бобрешова // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры материалы Всероссийской научно-методической конференции. – 2017. – №1. – С. 193–196.

2. Кожухар, В.М. Стили организационно-управленческих взаимодействий и проблемы их распознавания / В.М. Кожухар // Управление персоналом. – 2018. – № 5. – С. 48–50.

Красовский Р.А. (Научный руководитель – Кияшко М.А.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ИЗУЧЕНИЕ АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА ЖЕРТВ МОШЕННИЧЕСТВА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ И МЕССЕДЖЕРАХ

Введение. В современном обществе произошла серьезная информационная революция со стремительным внедрением компьютерных технологий, гаджетов и всемирной паутины Internet. Компьютеризация и интернетизация столкнуло общество с неизученными проблемами, с которыми довольно часто встречаются как молодые люди, так и старшее поколение.

Произошла серьезная активация мошенников через социальные сети. Одними из последних проблем стали розыгрыши от сети магазинов ООО «Евроторг», РУП «Белпочта», а также поступление звонков на мобильный телефон через вайбер с мобильных номеров других стран, когда мошенники представляются сотрудниками банка или сотрудниками полиции, реже стали встречаться взломы социальных сетей с целью вымогательства денежных средств у друзей того, чья страница была взломана. Необходимо отметить, что мошенники действуют очень убедительно и профессионально, что позволяет им войти в доверие к жертве, тем самым, оставив ее, чаще всего без денежных средств на карте банка.

Мошенник выбирает своих жертв не только методом перебора, но и с учетом психических и физиологических признаков. Как правило, жертвы включают в себя психофизиологические и социально-психологические качества, которые проявляются непосредственно в характере. Крайние формы акцентуации характеров зачастую становятся препятствием адаптации человека в окружающей среде. В этом случае огромную роль играют слабые места у акцентуированных личностей, определяющие их мотивацию и степень доверия.

Цель исследования – изучить акцентуации характера жертв мошенничества.

Материал и методы. Исследование проводилось через опрос в сети интернет. Общее количество испытуемых составило 50 человек в возрасте 21-56 лет. Среди испытуемых было 27 женщин и 23 мужчины. В процессе исследования использовались опросные методы, качественный и количественный анализ. Для проведения исследования использовались следующие методики:

1. Тест-опросник Шмишека и Леонгарда «Методика акцентуации характера и темперамента личности».