

УДК 316.6; 330.16
ББК 88.5
Э40

Э40 Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы тринадцатой междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во «Репроцентр А1», 2012. – 660 с.

ISBN 978-5-91344-400-4

Материалы 13 традиционной конференции по экономической психологии в ВГУЭП стали, как и предыдущие, достаточно представительными по своим параметрам. Свои заявки (статьи и материалы докладов, сообщений) прислали свыше 98 иногородних участников из 23 городов России, а также из Еревана (Армения). Всего в сборник конференции включены 105 статей, авторами которых выступает 21 доктор наук (психологических и экономических) и 46 кандидатов наук (психологических, экономических, педагогических, социологических, технических, биологических), кроме того – практические работники, аспиранты, магистранты и студенты. Приоритетом конференции в 2012 году определена тема «Этнокультурные ресурсы экологичной экономики и психологического здоровья», поэтому материалы первых разделов посвящены данным вопросам.

Для студентов, магистрантов, аспирантов психологических и экономических специальностей, а также для всех, кто интересуется проблемами экономической психологии.

ББК 88.5

ISBN 978-5-91344-400-4

© Издательство «Репроцентр А1», 2012

Оргкомитет конференции:

Председатель конференции:

Карнышев А.Д. – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Члены организационного и программного комитета:

Вишнева Н.Э. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Дейнека О.С. – доктор психологических наук, профессор кафедры политической психологии Санкт-Петербургского государственного университета, г. Санкт-Петербург;

Журавлев А.Л. – доктор психологических наук, профессор, директор Института психологии Российской Академии Наук, г. Москва;

Залевский Г.В. – доктор психологических наук, член-корреспондент Российской Академии Наук, заведующий кафедрой клинической психологии Томского государственного университета, г. Томск.

Костин А.К. – доктор педагогических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, руководитель Службы по контролю и надзору в сфере образования Иркутской области, г. Иркутск;

Кыштымова И.М. – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Мунгалов В.Н. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Позняков В.П. – доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии Российской Академии Наук, г. Москва;

Терехова Т.А. – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Трофимова Е.Л. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск;

Фонталова Н.С. – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск.

Технический секретарь конференции:

Михайлова Л.Л. – ассистент кафедры социальной и экономической психологии Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск.

Морозов А.В. (г. Москва) Психологические особенности здоровья современного руководителя в условиях профессиональной деятельности.....	421
Замарёхина И.В. (г. Чита) Стресс-менеджмент как условие экономического поведения в в организации	427
Штраф В.А., Остроухова Е.Г. (г. Москва) Ролевая структура как фактор эффективности проектной группы	431
Южанинова Л.А. (г. Москва) Гендерный аспект квотирования топ-менеджмента: между наукой и практикой	440
Фонталова Н.С. (г. Иркутск) Взаимосвязь социально-психологического климата и лояльности сотрудников администрации г. Шелехова	444
Островская Е.С. (г. Иркутск) Мероприятия по усвоению корпоративной культуры в процессе адаптации персонала	451
Нанчук Е.Ю. (г. Ангарск) Мотивация как инструмент управления персоналом	456
Роголь А.В. (г. Москва) Социально-психологическая роль менеджера по работе с клиентами в системе организации и общественных отношений	467
Буянова С.М., Камнева Е.В., Лебедев А.Н. (г. Москва) Влияние личностных особенностей на профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел	471
Черкасова Л.Л. (г. Москва) Взаимосвязь креативного поведения и индивидуальных ценностей Ш. Шварца	477
Данилевич М.Ф. (г. Санкт-Петербург) Раскрывающееся осознание субъекта деятельности	479
Айрапетян Д.Р., Акопян Р.Г. (г. Ереван) Субъективное восприятие и оценка времени в системе индивидуального управления карьерой	483

Раздел 5. Этнокультурные аспекты социальных процессов.....	489
Яницкий М.С. (г. Кемерово) Ценностная регуляция социального поведения в контексте этнокультурных различий	490
Колпачников В.В. (г. Москва) Человекоцентрированный подход в психологической практике: синтез культурных принципов Востока и Запада	498
Бардиер Г.Л. (г. Санкт-Петербург) Межкультурная безопасность как показатель социального здоровья мегаполиса	501
Санжаева Р.Д., Монсопова А.Р. (г. Улан-Удэ) Этнопсихокультурные ресурсы личности как субъекта межконфессиональных отношений	509
Трофимова Е.Л., Доненко Е.С. (г. Иркутск) Уровень межкультурной компетентности у современных студентов (на примере студентов русской и китайской национальности)	514
Мунгалов В.Н. (г. Иркутск) Психологические основы почитания природных объектов в сибирском шаманизме	523
Помуран Н.Н. (г. Новосибирск) Этнопсихологические корни экологичности труда у старообрядцев Забайкалья	528
Лидин К.Л. (г. Иркутск) Персонификация образов природы и их эмоциональное наполнение. Сравнительный анализ «восточной» и «западной» традиций	532
Анисинова Н.В. (г. Москва) Психологические особенности проявлений аффективно-личностного эгоцентризма и их влияние на специфику российского менталитета	539
Тудунова Т.Ц., Зандеева Л.Г. (г. Улан-Удэ) Особенности этноцентрических установок у современных старшеклассников	548
Лепшкова З.Х. (г. Москва)	

гии, как направленный *внутрь* и как бы образующий «замкнутую на себя» систему с низким синергизмом. Это в свою очередь приводит к депривации метапотребностей. Ограничение возможностей удовлетворения высших потребностей приводит к специфическим, по мнению А. Маслоу, метапатологиям:

- вместо правды – неверие, цинизм, подозрительность, скептицизм;
- вместо благости (ценности телесного и духовного развития) – полный эгоизм, ненависть, недоброжелательность, расчет только на самого себя, расчётливость, нигилизм;
- вместо цельности – хаос, предвзятость.
- вместо преодоления дихотомии – мышление по образцу «черное–белое», «или/или», восприятие всего сущего в виде поединка, войны, упрощенный взгляд на жизнь;
- вместо справедливости – внутренняя незащищенность, злость, цинизм, неверие, беззаконие, законы джунглей, полный эгоизм;
- вместо вольности, игривости, понятности и простоты – переусложнение, растерянность, конфликт, утрата ориентации, мрачность, усталость, перенапряжение, беспокойство, депрессия, утрата интереса к миру, вкуса к жизни.
- вместо осмысленности – утрата смысла, отчаяние и бессмысленность жизни. И этот список еще можно продолжать.

Альтруистический вектор напротив существуют, как *намерение отдавать*, то есть ведущий мотив и действие – направлены вовне, на благо другого человека или социальной общности. Подобная направленность приводит к открытости системы и высокому синергизму.

Поскольку альтруистические намерения не свойственны человеку от рождения, а лишь потенциально возможны в связи с раскрытием осознания, то от приобретения второй природы – альтруистической, зависит реализация потенциала в достижении Высшей цели – обретение духовного совершенства каждым конкретным человеком.

Те тенденции к объединению, слиянию «витающее в воздухе» сегодня, отражают потребность, которая живет в каждом человеке, а именно глубинную черту человеческого сознания – желание эмоционально радостно переживать целостность бытия.

Литература

1. Аллаhverдов В.М. Сознание как парадокс (экспериментальная психология, т.1). – СПб.: Изд-во ДНК, 2000.
2. Каган М.С. Философия культуры – СПб., 1996.
3. Лайтман М. Комментарии к статьям Баль Сулама, лекции.
4. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. – СПб.: Евразия, 1999.
5. Мэнли П. Холл. Энциклопедическое изложение масонской, герметической, каббалистической и розенкрейцеровской символической философии. – СПб.: СПИКС, 1994.
6. Семенов С.П. Мотивационный анализ. – СПб., 2001.

Айрапетян Д.Р., Аюкян Р.Г. (г. Ереван)

Субъективное восприятие и оценка времени в системе индивидуального управления карьерой

Анализ проблемы

Изо дня в день ускоряется ритм нашей жизни, увеличивается поток информации, и все более сложным становится управление самых различных слоев социума. Становится очевидным, что нужны некоторые технологии, которые могут позволить управлять эффективностью личностного роста, направляя человека к развитию. Сегодня мы, не задумываясь, можем сказать, что актуальность проблемы управления временем приобретает большое значение, потому что каждую минуту меняется наша среда, и быстрое развитие технологий заставляет человека быть более гибким и соответствовать ходу жизни. С другой стороны в научной литературе все чаще используют понятие карьеры, которое, можно сказать, так же мало изучена, как и проблема управления временем. Психологические аспекты восприятия времени изучаются с первого дня становления психологической науки. С 20-го века психологи довольно тщательно изучили временные особенности образов восприятия – так называемое «чувство времени». В середине 20-го века исследования были направлены на более «глобальные» исследования временных аспектов психики. Например, стали активно изучаться такие конструкты как: «психологическое время личности» и его отдельные системы. В более поздних этапах ученые и особенно практики ставили перед собой задачу разработку инструментов тайм-менеджмента, который имеет большое значение для функционирования человека в целом и оставляет свой отпечаток на человеческой деятельности, на его профессиональный рост и на процесс развития карьеры [3; 5].

Также за последние годы в значительной степени изменился смысл понятия карьеры. С традиционной точки зрения «карьер» означает рост занятости сотрудника, продвижения в своей профессиональной деятельности. Современный взгляд «карьеры» включает в себе множество различных работ в разных организациях. Карьера требует активного управления как временем, так и всей деятельностью [7].

Несмотря на то, что уже есть некоторое понимание о психологии карьеры, о процессе развития карьеры и его роли в жизни человека, но еще остается много неизученных проблем. Особенно явно то, что нет специальных исследований, которые изучали бы взаимосвязь этих двух важных вопросов (управление временем и карьерой).

Мы предположили, что карьерные ориентации личности и связанные с ними мотивы карьерного роста взаимосвязаны с субъективным восприятием и оценкой времени, что по-разному проявляется в различных уровнях управления.

Методика исследования

На основе теоретических предпосылок и выдвинутой нами гипотезы мы построили следующую исследовательскую программу. Исследование было проведено методом опроса и тестирования. Для изучения процесса управления време-

ни нами была разработана анкета, которая состояла из пятнадцати вопросов направленных на изучение оценки и управления процессами времени.

Тестирование проводилось следующими методами.

1. «Якоря карьеры». Карьерные ориентации личности (Э. Шейн, В.А. Чикер, и В.Э. Винакурова), предназначенная для изучения карьерных ориентаций по 9-и шкалам.

2. Исследование восприятия времени, которое позволяет определить степень точности восприятия коротких промежутков времени [3; 5; 6].

Выборка эмпирического исследования состояла из руководителей, менеджеров и начинающих работников – в целом 45 людей.

Анализ результатов проводилось с помощью программы SPSS с использованием дисперсионного анализа ANOVA, критериев Т-Студента и U Мана-Уитни для сравнения средних а также корреляционного анализа метода R-Спирмена.

Анализ основных результатов

Анализ основных результатов мы провели по следующим направлениям:

- Сравнительный анализ карьерных ориентаций по уровню рабочей должности.
- Сравнительный анализ карьерных ориентаций в зависимости от планирования временем.
- Сравнительный анализ карьерных ориентаций по желанию приобрести навыки управления временем.

У работников разных уровней (руководители, менеджеры, начинающие работники) статистически значимые различия карьерных ориентаций наблюдаются в трех шкалах. ANOVA анализ показывает, что у начинающих работников «автономия» проявляется более слабо, чем у руководителей и менеджеров (Lev. $p=,963$; $p=,001$, рук.-менед. I-J diff.=8,80, $p=,005$, менед.-нач. I-J diff.=9,46, $p=,002$). Это означает, что у руководителей и менеджеров автономия находится на более высоком уровне, чем у начинающих работников. Автономия (независимость) описывается освобождением от организационных правил, предписаний и ограничений. Автономы испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Те люди, у которых автономия на высоком уровне скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. На самом деле, новички, у которых карьерный рост еще впереди, в некоторой степени, могут подавлять проявление автономности в системе карьерных ориентаций.



Рисунок 1. Результаты сравнения карьерных ориентаций по должности

Статистически значимые различия рассматриваются также в шкале «Стабильность места жительства». Оно ниже у руководителей высшего уровня, чем в других группах. (Lev. $P=,681$; $p=,000$, рук.-менед. I-J diff =10.0 $p=,000$, рук.-начин. I-J diff=10.53, $p=000$). Стабильность места жительства подразумевает, что важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу в новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе. У руководителей высшего уровня заметно низкий уровень «стабильность места жительства», это означает, что руководители высшего уровня являются более гибкими в процессе карьерного роста.

Третий фактор карьерных ориентаций, где обнаруживается статистически значимая разница – это «вызов», что означает, что эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Они больше ценят процесс выигрыша, чем конкретная работа. Этот фактор проявляется на высоком уровне у менеджеров и существенно отличается от уровня руководителей (Lev. $p=,782$; $p=,015$, рук.-менед. I-J diff.=7,8, $p=,015$).

Как уже было отмечено, сравнительный анализ карьерных ориентаций было сделано не только на разных уровнях управления, но и в соответствии особенностям планирования времени. Мы исследовали три основные группы сотрудников, которые планируют время на каждый день, иногда делают заметки и не планируют вообще. Статистически существенные различия наблюдаются только в шкале автономии (Lev. $p=,417$; $p=,030$, рук.-мен. I-J diff.=7,3, $p=,034$) (Рисунок 2):

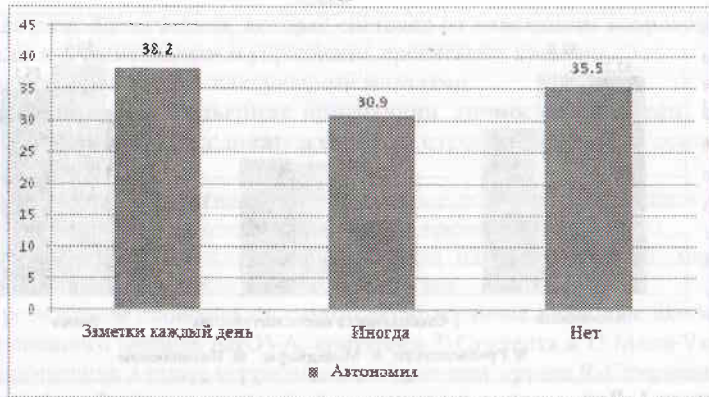


Рисунок 2. Сравнения карьерных ориентации по планированию времени

Как показывают данные, те, кто делают заметки каждый день, проявляют значительно более высокий уровень автономии. Это уже свидетельствует о том, что субъекты с высоким уровнем автономии, которое ярко выражена у руководителей высокого уровня, более склонны к планированию времени и делают заметки.

Наибольший интерес представляет сравнительный анализ карьерных ориентаций по фактору желания участвовать в курсах по планированию времени. Статистически значимые различия были обнаружены в двух шкалах: «стабильность места жительства» и «служение» (Рисунок 3).

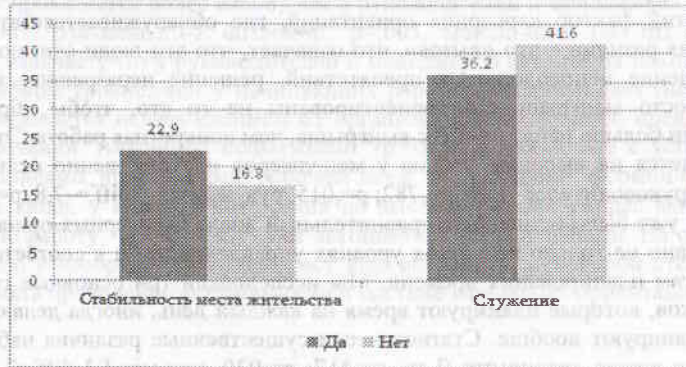


Рисунок 3. Сравнение карьерных ориентации по желанию участвовать в курсах по планированию времени

Стабильность места жительства значительно выше у тех кто хочет участвовать в курсах по планированию времени ($Lev.p = ,258$, $p = ,004$). Та же карьерная ориентация выражена у руководителей и у начинающих работников. Можно

отметит, что необходимость приобрести навыки по планированию времени выше у тех, кто зависит от места жительства и менее гибкий в процессе карьерного роста. Те же самые участники исследования, которые выразили готовность участвовать в курсах по планированию времени, различаются по низким уровням служение. ($Lev. p = ,204$, $p = ,009$). Данная ценностная ориентация характерна для людей, которые стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они не выражены в материальном эквиваленте. Это говорит о том, что у людей которые имеют навыки управления своим временем и не чувствуют острой необходимости приобретения этих навыков, более развитое карьерная ориентация «служение».

На последнем этапе анализа данных мы сделали корреляционный анализ карьерных ориентаций и оценки временных интервалов, чтобы определить, каким образом субъективное восприятие и оценка времени взаимосвязан с якорями карьерных ориентации.



Рисунок 5. Матрица корреляционного анализа

Как видно из рисунка 5, в центре связей находятся «автономия», «служение» и «вызов». Чем больше адекватен оценка временных интервалов, тем более выражены «автономия», «служение» и «вызов». Необходимо отметить, что более сильно выражена связь автономии и адекватной оценки времени.

Заключительные заметки

- Психологические особенности субъективного восприятия и управления времени взаимосвязаны с такими карьерными ориентациями как автономия, вызов, служение, стабильность места жительства, которые выражаются по-разному в различных рабочих должностях.

- Карьерный якорь «Вызов» сильно выражен у менеджеров среднего звена, что прямо связано с адекватной оценкой временных интервалов.

- Те сотрудники, у которых сильно выражена стабильность место жительства и слабо – служение, нуждаются в планировании времени и усвоении управленческих навыков. В сущности, развитие навыков планирования и управления временем, приводит к изменениям и развитию этих карьерных ориентаций.

Литература

1. Архангельский Г. Организация времени. 3-е изд.(+CD). – Питер, 2008.- 432с.
2. Берд П. Тайм Менеджмент: Планирование и контроль времени, М. Файрпресс, 2004г, 288с.
3. Бороздина Л. Исследование уровня притязаний. М., 1991
4. Кноблаух Й. Управление временем, Москва 2006г, 144с.
5. Пашукова Т.И, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов, Практикум по общей психологии Институт Практической Психологии, 1996, 127с.
6. Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты: В 2 т. Т. II. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2007. – 560 с.
7. http://dps.smrllc.ru/Disc/Herriot_Kariera.htm // Питер Херриот – Карьера

Раздел 5.

Этнокультурные аспекты социальных и экологических процессов