



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Материалы VIII Международной научно-практической конференции
(22 ноября 2024 г., Красноярск)*

CURRENT PROBLEMS WORK PSYCHOLOGY: THEORY AND PRACTICE

*Materials of the VIII International scientific and practical conference
(on November 22, 2024, Krasnoyarsk)*

Электронное издание



Красноярск 2024



УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43
А437

Редакционная коллегия:

Ю. Ю. Логинов (председатель),
Н. С. Ливак, Е. А. Мухамедвалеева (заместители председателя)

Публикуется по решению редакционно-издательского совета
университета

Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика [Электронный ресурс] : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. (22 ноября 2024 г., Красноярск). – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 2,1 МБ). – Систем. требования : Internet Explorer; Acrobat Reader 7.0 (или аналогичный продукт для чтения файлов формата .pdf) ; СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2024. – Режим доступа: <https://www.sibsau.ru/scientific-publication/>. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-86433-895-7

Представлены результаты научных исследований в области психологии труда студентов, аспирантов и специалистов высших учебных заведений России и зарубежья.

В статьях сохранен авторский стиль изложения.

УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43

ISBN 978-5-86433-895-7



Подписано к использованию: 12.12.2024. Объем: 2,1 МБ. С 354/22.

Корректурa, макет и компьютерная верстка *Н. С. Ливак*.

Редакционно-издательский отдел СибГУ им. М. Ф. Решетнева.
660037, г. Красноярск, просп. им. газ. «Красноярский рабочий», 31.

E-mail: rio@mail.sibsau.ru. Тел. (391) 201-50-99.

© СибГУ им. М. Ф. Решетнева, 2024



ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К ОРГАНИЗАЦИОННОМУ СТРЕССУ И ЗАВИСТЬ В КОНТЕКСТЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Е. Б. Микелевич,

доцент, ПолесГУ, г. Пинск, Республика Беларусь

E-mail: mikelevich.e@polessu.by

Исследование посвящено анализу организационного стресса и зависти в трудовых отношениях, которые усиливаются под влиянием современных условий работы – увеличения нагрузки, конкуренции и частых форс-мажоров. Установлено, что высокий уровень стресса связан с завистью-неприятностью и завистью-унынием, особенно у людей с типом поведения А. Результаты подчеркивают необходимость внедрения организационных мер по управлению стрессом и профилактике зависти, чтобы снизить напряженность и повысить психологическое благополучие сотрудников.

Ключевые слова: организационный стресс, восприимчивость к стрессу, зависть, уровень завистливости, зависть-неприятность, зависть-уныние.

The study analyzes organizational stress and envy in labor relations, which are aggravated by modern working conditions - increased workload, competition and frequent force majeure. It was found that high stress levels are associated with envy-hostility and envy-despondency, especially in people with type A behavior. The results emphasize the need to implement stress management and envy prevention measures to reduce tension and improve the psychological well-being of employees.

Keywords: organizational stress, susceptibility to stress, envy, level of envy, envy-hostility, envy-dejection.

Высокая психическая напряженность трудовых отношений в условиях реструктуризации организаций, увеличение сложности и количества задач; расширение функций и необходимых умений; интенсификация коммуникаций; увеличение количества форс-мажорных ситуаций, повышение требований к скорости принятия решений и другие стрессогенные факторы приводят к тому, что служебные отношения все чаще характеризуются нестабильностью и напряженностью, что влечет риски обострения межличностных отношений. Все чаще повышение уровня конкуренции между коллегами приводит к формированию зависти. Организационный стресс и зависть на рабочем месте могут выступать взаимосвязанными феноменами с различной направленностью причинно-следственных отношений.

Интерес к организационному стрессу как к междисциплинарной научной проблеме связан с его последствиями с точки зрения опасности для физического и психического здоровья, а также экономического ущерба. Повышение стрессогенности жизненного пространства современного человека обуславливает формирование стресс-менеджмента как актуального научно-практического направления. Существенно возрастающий риск стресса в современных организациях приводит к нестабильности кадрового потенциала. Организационный стресс может возникнуть каждый раз в ситуации, когда требования к работнику не соответствуют или превосходят его возможности, ресурсы или потребности. Многочисленные эмпирические и теоретические исследования стресса на рабочем месте свидетельствуют, что потребности в области профилактики организационного стресса высоки, но принимаемые меры недостаточны [5].



Организационный стресс обусловлен различными факторами производственной среды и индивидуально-психологическими характеристиками личности, такими как тревожность, фрустрированность, напряженность, эмоциональная незрелость, низкий самоконтроль [5]. В опубликованном в 2022 г. Докладе ВОЗ о психическом здоровье в мире «Охрана психического здоровья: преобразования в интересах всех людей» подчеркивается значение рабочего места в качестве важного примера условий, нуждающихся в преобразованиях для защиты психического здоровья [3].

Для изучения связи между организационным стрессом и показателями зависти проведено эмпирическое исследование. Всего было опрошено 50 студентов-заочников, включенных в систему трудовых отношений и являющихся сотрудниками предприятий различных отраслей экономики (промышленность, образование, военные ведомства, индивидуальные предприниматели, бьюти-сфера, экономика и финансы, а также матери, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет и находящиеся в декретном отпуске). Из них 5 мужчин, 45 женщин в возрасте от 18 до 41 года. Средний возраст респондентов – 23 года.

Статистическая обработка полученных данных включала в себя процедуры проверки на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ по Пирсону, реализованные с помощью программы SPSS Statistics v. 13.

Для измерения показателей организационного стресса использована методика «Шкала организационного стресса», разработанная А. McLean (1974) и адаптированная Н.Е. Водопьяновой (1999)[2]. Шкала измеряет восприимчивость к организационному стрессу (occupational stress), связанную с недостаточным умением общаться, принимать ценности других людей, адекватно оценивать ситуацию без ущерба для своего здоровья и работоспособности, негибкостью поведения и пассивностью по отношению к активным формам отдыха и восстановления жизненных сил. Для поведения типа А характерна высокая эмоциональная напряженность, сверхвовлеченность в работу, длительная борьба за достижение целей, нетерпеливость, несдержанность, враждебность и агрессивность при блокировании потребностей, динамичная и интенсивная экспрессия. Противоположному типу поведения, типу Б, такие проявления не свойственны. Методика позволяет измерить показатели пяти субшкал: «Способность самопознания», «Широта интересов», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения», «Активность и продуктивность». Информация может быть применима для разработки мероприятий, направленных на коррекцию персональной восприимчивости организационных стрессов.

Для измерения показателей зависти использовалась «Методика исследования завистливости личности» Т.В. Бесковой [1], которая предполагает измерение таких видов зависти как зависть-неприязнь и зависть-уныние.

Проведенное исследование позволило установить, что восприимчивость к организационному стрессу у респондентов находится в диапазоне от 31 до 73 баллов, средний уровень в баллах составляет 52,2. При этом низкий уровень восприимчивости к стрессу (от 20 до 39 баллов) выявлен у 4 человек, что составляет 8%. Это означает, что небольшое количество людей в группе обладает устойчивостью к стрессовым ситуациям, хорошо справляется с давлением и сохраняет спокойствие в трудных обстоятельствах.

Средний уровень восприимчивости к стрессу (от 40 до 49 баллов) выявлен у 18 человек, что составляет 36 %. Значительная часть респондентов (более трети) способна выдерживать умеренные стрессовые нагрузки и адаптироваться к ним. Эти люди могут проявлять стрессоустойчивость в большинстве ситуаций, но при высоких нагрузках могут испытывать трудности.

Высокий уровень восприимчивости к стрессу (от 50 до 100 баллов) установлен у 28 человек, что составляет 56%. Это говорит о том, что больше половины опрошенных склонны к более интенсивному переживанию стрессовых ситуаций и могут испытывать трудности с управлением эмоциями и эффективной адаптацией в стрессовых условиях. У



таких людей могут чаще возникать негативные реакции на стресс, что может требовать дополнительных стратегий или поддержки для поддержания их психологического благополучия. Таким образом, большинство участвовавших в исследовании испытывают сложности в стрессовых ситуациях, и лишь небольшая часть обладает высокой стрессоустойчивостью. Это может указывать на необходимость внедрения мер, направленных на развитие навыков управления стрессом и повышения стрессоустойчивости.

Результаты по методике исследования завистливости личности показали, что низкий уровень зависти-неприязни установлен у 38 человек, средний уровень – у 11 человек, высокий уровень – у 1 человека. Субъект зависти-неприязни испытывает озлобленность, гнев, раздражение, направленные на того, кто добился большего, что проявляется в ненависти, неприязни, подозрительности, враждебности, раздраженно-придирчивом отношении к более успешному человеку, а также в таких низменных формах, как клевета, сплетни и беспочвенная критика. В случае зависти-неприязни доминирует желание превзойти другого любым способом, лишить другого предмета зависти, навредить ему (хотя бы в своих мыслях и фантазиях). Присутствует эмоциональный дискомфорт, вызванный чужим превосходством. Завистник убежден, что успехи и достижения другого принижают его, обесценивают его собственные достижения [1].

Низкий уровень зависти-уныния установлен у 27 человек, средний уровень – у 21 человека, высокий уровень – у 2 человек. Эмоциональные переживания субъекта зависти-уныния отличаются от эмоциональных переживаний субъекта зависти-неприязни. Зависть-уныние вызывает обиду, досаду, грусть, отчаяние, неуверенность, бессилие что-либо изменить, ощущение «незаслуженной непреодолимой обделенности» [1]. В случае зависти-уныния у субъекта на фоне придуманной им же тотальной несправедливости и в конечном итоге неудовлетворенных потребностей возникает завистливое отношение к тем, кто, на его взгляд, менее упорен, трудолюбив и активен, но имеет все то, что не имеет, но очень желает иметь он. Субъект «зависти-уныния» часто умалчивает, игнорирует достижения конкурента как несуществующие или же намеренно восхваляет достоинства менее достойного человека [1].

Корреляционный анализ позволил установить, что зависть-неприязнь положительно связана с шириной интересов ($r=0,30$; $p\leq 0,05$), активностью и продуктивностью ($r=0,31$; $p\leq 0,05$), восприимчивостью к стрессу ($r=0,39$; $p\leq 0,05$).

Связь зависти-неприязни с шириной интересов ($r=0,30$; $p\leq 0,05$) указывает на то, что чем больше у человека разнообразных интересов, тем выше может быть выраженность зависти-неприязни. Это может означать, что люди с широким спектром интересов могут чаще испытывать зависть к другим, возможно, из-за того, что они больше сравнивают себя с окружающими в различных сферах и испытывают неудовлетворенность собственными достижениями.

Связь зависти-неприязни с активностью и продуктивностью ($r=0,31$; $p\leq 0,05$) говорит о том, что люди с более высокой активностью и продуктивностью могут сильнее проявлять зависть и неприязнь. Это может быть связано с тем, что активные и продуктивные люди склонны стремиться к достижению высоких целей и часто находятся в конкурентной среде, где появляется больше оснований для сравнения и соперничества.

Связь зависти-неприязни с восприимчивостью к стрессу ($r=0,39$; $p\leq 0,05$) показывает, что более восприимчивые к стрессу люди могут испытывать больше зависти-неприязни. Возможно, это связано с тем, что они хуже справляются с напряженными ситуациями, что усиливает негативные чувства по отношению к успехам или благополучию других людей.

Таким образом, зависть-неприязнь положительно связана с широким спектром интересов, активностью и продуктивностью, а также восприимчивостью к стрессу. Это может указывать на то, что люди, более активно взаимодействующие с окружающей средой



и воспринимающие много стимулов, также более склонны испытывать зависть-неприязнь. Корреляционных связей зависти-уныния с субшкалами «Способность самопознания», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения» не установлено.

Зависть-уныние положительно связана с восприимчивостью к стрессу ($r=0,34$; $p\leq 0,05$), с широтой интересов ($r=0,37$; $p\leq 0,01$).

Связь зависти-уныния с восприимчивостью к стрессу ($r=0,34$; $p\leq 0,05$) указывает на то, что чем выше восприимчивость человека к стрессу, тем сильнее он склонен испытывать зависть, сопровождающуюся чувством уныния. Это может свидетельствовать о том, что более чувствительные к стрессу люди с трудом принимают успехи других, что вызывает у них чувство зависти, а также может усиливать их собственное чувство неудовлетворенности.

Связь зависти-уныния с широтой интересов ($r=0,37$; $p\leq 0,01$) говорит о том, что люди с разнообразными интересами также могут чаще испытывать зависть и уныние. Это может быть связано с тем, что широкий спектр интересов заставляет их оценивать себя в разных сферах, что может приводить к переживанию зависти и внутренней неудовлетворенности своими успехами или прогрессом.

Таким образом, зависть-уныние тесно связана с восприимчивостью к стрессу и широтой интересов. Люди с высокой восприимчивостью к стрессу и широким спектром интересов, возможно, более склонны испытывать уныние и зависть, когда сталкиваются с успехами других или с собственными неудачами в тех областях, которые их интересуют. Корреляционных связей зависти-уныния с субшкалами «Способность самопознания», «Принятие ценностей других», «Гибкость поведения», «Активность и продуктивность» не установлено.

Отметим, что зависть-неприязнь коррелирует с субшкалой «Активность и продуктивность», а для зависти-уныния эта связь не установлена. Различная структура корреляционных связей свидетельствует о том, что субъекты зависти-неприязни и субъекты зависти-уныния по-разному восприимчивы к организационному стрессу.

Установлено, что 32 человека характеризуются предрасположенностью к поведению типа А, 15 человек – к поведению типа АБ, 3 человека – к поведению типа Б. Поведение типа А (32 человека) характерно для людей, склонных к высокой активности, амбициозности, стремлению к достижениям и соперничеству. Они часто проявляют нетерпеливость, испытывают чувство нехватки времени и склонны к стрессу. Большинство участников демонстрируют именно поведение типа А, что может свидетельствовать о сильной ориентации респондентов на успех, высокие достижения и продуктивность. Тем не менее, такое поведение также сопряжено с высоким уровнем стресса и может иметь риски для здоровья (например, повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний).

Предрасположенность к поведению типа АБ (15 человек): Поведение типа АБ – это нечто среднее между типами А и Б. Эти люди обладают умеренной степенью активности и амбициозности, но также умеют проявлять терпение и гибкость. Из 50 человек, участвующих в исследовании, 15 демонстрируют такую смешанную предрасположенность. Это говорит о том, что треть опрошенных проявляет баланс между целеустремленностью и стрессоустойчивостью, что может быть благоприятно для их общего благополучия и работы в команде.

Предрасположенность к поведению типа Б (3 человека): Поведение типа Б характеризуется спокойствием, низким уровнем соревновательности и меньшей подверженностью стрессу. Эти люди менее склонны к поспешности и активному соперничеству. Только 3 человека проявляют черты поведения типа Б, что составляет меньшинство (6%). Это говорит о том, что очень небольшая часть респондентов отличается спокойным отношением к достижениям и более низкой восприимчивостью к стрессовым факторам.



Преобладание людей с поведением типа А свидетельствует о высокой ориентированности на цели и конкуренцию, но также может указывать на риск стрессов и психоэмоционального напряжения. Значительное количество людей с поведением типа АБ помогает смягчить этот эффект, так как эти люди способны поддерживать баланс. Однако малое количество людей с типом поведения Б может говорить о недостатке тех, кто способен сохранять спокойствие и стабильность в стрессовых ситуациях, что важно учитывать в контексте здоровья и продуктивности.

Полученные нами данные согласуются с результатами исследований других авторов в том, что в совладании с организационным стрессом ключевую роль играют такие характеристики, как способность принимать решения и реализовать поставленные цели, высокая самооценка личностных качеств, доверие к другим людям, стремление к общению, совместной деятельности; удовлетворенность жизнью, позитивное эмоциональное состояние; способность принимать на себя ответственность за происходящие события и делать самостоятельный жизненный выбор, отсутствие тенденции к избеганию трудностей, использование в сложных жизненных ситуациях различных стратегий, направленных на эмоциональную проработку проблемы [4].

Таким образом, исследование подтвердило актуальность изучения организационного стресса и зависти в контексте современных трудовых отношениях, особенно в условиях интенсивного усложнения и роста нагрузки на работников. Установлено, что преобладает высокий уровень восприимчивости к стрессу, что способствует нестабильности межличностных отношений и усиливает риск негативных эмоций, таких как зависть-неприязнь и зависть-уныние. Выявленная связь зависти с характеристиками личности, такими как широта интересов и восприимчивость к стрессу, свидетельствует о том, что широкие интересы и активность могут приводить к частым социальным сравнениям, а высокая восприимчивость к стрессу обостряет отрицательные эмоциональные переживания. Большинство участников демонстрирует тип поведения А, который характеризуется активностью, амбициозностью и склонностью к конкурентности, что, хотя и повышает производительность, но связано с повышенной уязвимостью к стрессу и напряженностью. Эти факторы подчеркивают необходимость развивать программы стресс-менеджмента и повышать осведомленность о негативных аспектах зависти и стрессоустойчивости на рабочем месте.

Библиографические ссылки

1. Бескова, Т.В. Методика исследования завистливости личности / Т.В. Бескова // Вопросы психологии. – 2012. – № 2. – С. 127–141.
2. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
3. Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс] Доклад о психическом здоровье в мире: преобразования в интересах всех людей. Режим доступа: <https://iris.who.int/handle/10665/375820> . – Дата доступа: 12.10. 2024.
4. Королева, Н.Н. Личностные ресурсы совладания с организационным стрессом у работающих студентов вузов / Н.Н. Королева, И.М. Богдановская, А.Б. Углова, Е.В. Рохина, И.П. Волкова // Человеческий капитал. – 2023. – № 12-1 (180). – С. 274–281.
5. Сушко, Н. Г. Личностные детерминанты организационного стресса : дисс. ... д-ра псих. наук : 19.00.11 / Н. Г. Сушко ; СПбГУ. – Санкт-Петербург, 1998. – 196 с.

© Микелевич Е.Б., 2024



СОДЕРЖАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бабаева А. А. Особенности формирования цифровой культуры личности современного педагога.....	7
Бабурчик А. С., Воронко Е. В. Психодидактическая технология формирования навыка сообщения плохих новостей.....	12
Бегалинов А. С., Ашилова М. С., Бегалинова К. К. Профессиональная этика как основа становления личности.....	17
Бормотова Е. В., Неретина А. В., Девятловский Д. Н. Онлайн-тренинг как средство развития рефлексии студентов в вузе.....	23
Гадилия А. М. Эмоциональная устойчивость студентов на начальном этапе обучения ...	27
Грицук Е. Д., Микелевич Е. Б. Успеваемость студентов в связи с внутренними индивидуально значимыми мотивами выбора профессии.....	30
Домасевич А. А., Васильева И. Л. Духовные сферы жизни человека.....	33
Кальман Д. С., Милашук Н. С. Занятия физической культурой как инструмент формирования ключевых компетенций для успешной профессиональной деятельности ...	37
Карабаева Г. Ш. Финансовая грамотность как катализатор становления личности.....	43
Катальников Г. А., Гудовский И. В. Проблема влияния искусственного интеллекта на мировоззрение и социальную компетентность личности.....	48
Кулько Е. И. Научно-исследовательская работа студента как системообразующая ценность.....	52
Кулько Е. И., Рубец С. Г. Роль мотивации в структуре профессиональной подготовки ...	56
Леонович А. В., Пискорская С. Ю. Методы гуманитарных исследований при формировании имиджа хип-хоп артистов.....	60
Лукашова М. А. О необходимости развития навыков публичной речи у студентов высших учебных заведений.....	65
Орлова В. Н., Каур В. В., Смирная А. А. Влияние мечты на профессионально-личностное становление обучающихся.....	70
Пономарев Т. А., Девятловский Д. Н. Профориентация школьников старших классов: проблемы и их решение.....	77
Сафронов В. В. Роль правового образования в системе профессионального становления личности.....	82
Селиванова А. С., Пискорская С. Ю. Особенности преподавания правовых дисциплин в непрофильном вузе.....	87
Селиванова А. С. Роль корпоративной культуры в профессиональном становлении сотрудников.....	92
Трунина Е. Е., Бегунович Е. Д., Колпакова Ю. А. «Полифонетические» навыки как неотъемлемая часть профессиональной компетентности вокалиста: опыт участия в школе барочной и современной музыки (г. Новосибирск, октябрь 2024).....	98
Червяк Н. А., Ковальчишина Н. И. Профессионально-важные качества менеджеров по продажам в контексте построения карьеры.....	104
Черчес Т. Е., Тимофеева К. Е. Готовность студентов-психологов к инновациям в образовательном процессе.....	109
Юргенсон Е. А., Флейшман С. А., Столярова С. А. Актуальные проблемы семейного воспитания в современных реалиях.....	114



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Абакумова А. Д., Пискорская С. Ю. Роль бихевиористского подхода в создании кастомной одежды	120
Азаренок Н. В. Сопровождение психологического здоровья работников как условие повышения эффективности деятельности современной организации	127
Апанасенко А. М., Пискорская С. Ю. Психология власти и влияния в организации	133
Брасс А. А. Руководитель и подчиненный: воздействие и информация	137
Веремейчик Л. А., Ворох В. С., Савельева В. А. Психологические особенности поведения населения в чрезвычайных ситуациях	142
Долгих Е. Д., Пискорская С. Ю. Синдром профессионального выгорания у специалистов креативной индустрии	148
Еремеева С. В., Ливак Н. С. Трансформация деструктивных моделей мышления и эмоционального реагирования	153
Иванова А. В., Десятловский Д. Н. Невербальные средства коммуникации в работе психолога	159
Кивайко В. Н. Психологические детерминанты приверженности работников к организации	163
Майорова М. И., Аксютенко А. Н. Развитие или деформация. Как социальные сети влияют на личность современной молодежи	169
Микелевич Е. Б. Восприимчивость к организационному стрессу и зависть в контексте трудовых отношений	174
Рыбакова Я. В., Пискорская С. Ю. Психологические условия эффективности профессиональной деятельности в учреждениях культуры	179
Середняя О. В., Пискорская С. Ю. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности	184
Таюпова А. Р., Десятловский Д. Н. Буллинг на рабочем месте: сущность, причины, последствия, рекомендации	189
Цуцкарев Г. М., Гудовский И. В. Эргономика рабочего пространства	193

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Амельченко В. В., Мухамедвалеева Е. А. Исследование адаптированности студентов в вузе	200
Дуденко Н. А., Ливак Н. С. Профессиональная идентичность студентов: эмпирическое исследование с использованием методики статусов профессиональной идентичности	205
Дуденко Н. А., Ливак Н. С. Формирование профессиональной идентичности студентов	211
Казакова А. А., Мухамедвалеева Е. А. Исследование конфликтной компетентности обучающихся	215
Кузнецова В. О., Ливак Н. С. Психолого-педагогическое сопровождение социокультурной адаптации иностранных студентов вуза	220
Кузнецова В. О., Портнягина А. М. Психолого-педагогическое сопровождение учащихся подросткового возраста	224
Новаш В. А., Ковальчишина Н. И. Механизм применения метафорических ассоциативных карт в процессе профориентации учащихся старших классов	228



Пимченко А. А., Спиглазова М. В., Мухамедвалеева Е. А. Художественно-эстетическое воспитание как фактор развития эмоциональной сферы школьника	233
Филимонова А. Ф. Психологические аспекты преподавания китайского языка в вузе ...	238
Цуцкарев Г. М., Девятловский Д. Н. Soft skills как компонент ключевых компетенций будущих педагогов-психологов.....	243
Сведения об авторах	248