



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](mailto: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-неприязнью 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-неприязнь, 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

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



## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

## РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

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



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