

**РОССИЙСКОЕ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
ОБЩЕСТВО**

**RUSSIAN
PSYCHOLOGICAL
SOCIETY**

**РОССИЙСКИЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ** том 12 № 2



**RUSSIAN
PSYCHOLOGICAL
JOURNAL** Vol 12 # 2

Москва



2015



Российский психологический журнал

Учредитель – Российское психологическое общество

Главный редактор – Зинченко Ю.П.

Редакционный совет

Акопов Г.В.

Аллахвердов В.М.

Забродин Ю.М.

Караяни А.Г.

Карпов А.В.

Малофеев Н.Н.

Марьин М.И.

Нечаев Н.Н.

Рубцов В.В.

Реан А.А.

Рыбников В.Ю.

Черноризов А.М.

Шкуратов В.А.

Редакционная коллегия

Абакумова И.В.

Асмолов А.Г.

Бабенко В.В.

Базаров Т.Ю.

Безруких М.М.

Богоявленская Д.Б.

Воробьева Е.В.

Держач А.А.

Донцов А.А.

Дубровина И.В.

Журавлев А.Л.

Егорова М.С.

Ермаков П.Н. (заместитель главного редактора)

Лабунская В.А.

Леонова А.Б.

Сергиенко Е.А.

Тхостов А.Ш.

Цветкова Л.А.

Берберян А.С. (Армения)

Киттлер У. (Германия)

Мендждицкая Ю. (Германия)

Величковский Б.М. (Германия)

Кроник А.А. (США)

Белянин В.П. (Канада)

Бороховский Е. (Канада)

Стошич Л. (Сербия)

Ответственный секретарь – Седых Н.С.

Редактор английской части – Колесина К.Ю.

Выпускающий редактор – Буняева М.В.

Компьютерная верстка – Чеха А.П.

Адрес редакции:

пр. Нагибина, 13, ком. 518,

г. Ростов-на-Дону, 344038

Тел. (863) 243-15-17; факс 243-08-05

E-mail: rpj@psyf.rsu.ru

Адрес учредителя:

ул. Ярославская, 13,

г. Москва, 129366

Тел./ факс (495) 283-55-30

E-mail: rpo@psychology.ru

Перепечатка материалов возможна
только по согласованию с Редакцией.

ISSN 1812–1853. Каталог Роспечати «Газеты, Журналы»

Подписной индекс 46723



Russian Psychological Journal

Founder – Russian Psychological Society

Editor in Chief – Zinchenko Ju.P.

Editorial Committee

Akopov G.V.

Allahverdiv V.M.

Zabrodin Ju.M.

Karainy A.G.

Karpov A.V.

Malopheyev M.N.

Marin M.I.

Nechaev N.N.

Rubtsov V.V.

Rean A.A.

Ribnikov V. Ju.

Chernorizov A.M.

Shkuratov V.A.

Editorial Board

Abakumova I.V.

Asmolov A.G.

Babenko V.V.

Basarov T.Ju.

Bezrukikh M.M.

Bogoyavlenskaya D.B.

Vorobiova E.V.

Derkach A.A.

Dontsov A.I.

Dubrovina I.V.

Zhuravlev A.L.

Egorova M.S.

Yermakov P.N. (deputy Editor)

Labunskaya V.A.

Leonova A.B.

Sergiyenko E.A.

Tkhostov A.Sh.

Tsvetkova L.A.

Berberian A.S. (Armenia)

Kittler U. (Germany)

Menjeritskaya Ju. (Germany)

Velichkovsky B.M. (Germany)

Kronik A.A. (USA)

Belianin V.P. (Canada)

Borokhovski E. (Canada)

Stosic L. (Serbia)

Executive Secretary – N.S. Sedyh

English Editor – K.Ju. Kolesina

Managing Editor – M.V. Bunjaeva

Page settings – A.P. Tchekha

Address of the Publisher:

Nagibin Av., 13, of. 243,

Rostov-on-Don, Russia, 344038

Tel. (863) 243–15-17; fax 243–08-05

E-mail: rpj@psyf.rsu.ru

Founder Address:

Yaroslavskaya str., 13,

Moscow, Russia, 129366

Tel./fax (495) 283–55-30

E-mail: rpo@psychology.ru

No part of this publication may be reproduced without the prior permission of the copyright owner

ISSN 1812–1853. Subscription catalogue of Russian Press Agency «Newspapers, Journals»
Subscription code 46723



СОДЕРЖАНИЕ

ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Мушастая Н. В., Данченко И. В.

Роль семьи в формировании самооценки у детей с нарушением слуха 6

Тащёва А. И., Малышко Л. Н., Бедрединова С. В.

Агрессивность у детей восьми лет из полных и неполных семей 17

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Бедрединова С. В., Тащёва А. И., Шульц Е. О.

Особенности смысложизненных представлений в пожилом возрасте 24

Васильева О. С., Грачева Н. М.

Представления о себе и мире у студентов–психологов 34

Гришина А. В., Лунин С. Л.

Типы этнической идентичности российской молодежи как показатель позитивной готовности к принятию вынужденных мигрантов из Украины 46

Левшина А. А., Лунин С. Л.

Общественная деятельность молодежи: мотивы участия 56

Ращупкина Ю. В.

Процессуальные характеристики жизненных выборов учащихся мужчин и женщин в зависимости от выраженности личностной зрелости 67

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Рудь О. В., Демидова И. Ф.

Акмеологический тренинг как метод обучения сотрудников предприятий наставнической деятельности 75

Щербакова Т. Н., Авраменко Д. И.

Профессиональная успешность менеджеров образования: психологические критерии и детерминанты 86

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ И КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Мифтахова М. Б., Явна Д. В., Звездина Г. П., Ермаков П. Н., Бабенко В. В.

Полосовые характеристики зрительных фильтров, пропускающих модуляцию пространственной частоты 99

ЮРИДИЧЕСКАЯ И ВОЕННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Марьин М. И., Ефимкина Н. В.

Социометрическая экспертная методика выявления сотрудников органов внутренних дел, склонных к искажению служебной информации. . . . 112

РЕЗЮМЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ 122

НАШИ АВТОРЫ 150

СВЕДЕНИЯ О ПОРЯДКЕ ПОДАЧИ ПУБЛИКАЦИЙ 160



CONTENTS

AGE PSYCHOLOGY

Mushastaja N. V., Danchenko I. V.

Family Role in Formation of a Self-Assessment at Children with a Hearing Disorder 6

Tashcheva A. I., Malyshko L. N., Bedredinova S. V.

Aggressiveness in Children of Eight Years from Two-Parent
and Single-Parent Families 17

GENERAL PSYCHOLOGY

Bedredinova S. V., Tashcheva A. I., Shul'ts E. O.

Features of Life-Sense Representations in Old Age 24

Vasileva O. S., Gracheva N. M.

Perceptions of Themselves and the World of the Psychology Students 34

Grishina A. V., Lunin S. L.

Ethnic Identity Types of Russian Youth as an Indicator of a Positive
Readiness to Accept the Forced Migrants from Ukraine 46

Levshina A. A., Lunin S. L.

Public Activities of Youth: Participation Motives 56

Rashchupkina Yu. V.

Procedural Characteristics of Vital Elections of the Studying Men
and Women Depending on Expressiveness of a Personal Maturity 67

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Rud' O. V., Demidova I. F.

Acmeological Training as a Method of Training Employees of Enterprises Mentoring . . . 75

Shcherbakova T. N., Avramenko D. I.

Professional Success of Education Managers: Psychological Criteria
and Determinants 86

PSYCHOPHYSIOLOGY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

Miftakhova M. B., Yavna D. V., Zvezdina G. P., Ermakov P. N., Babenko V. V.

Bandwidth of Visual Filters that Transmit the Spatial Frequency Modulation 99

JURIDICAL PSYCHOLOGY, MILITARY PSYCHOLOGY

Maryin M. I., Efimkina N. V.

The Sociometric Expert Methodology for Detecting the Employees in
Internal Affairs Agencies, Disposed to Distort the Confidential Information 112

SUMMARY OF THE ISSUE IN ENGLISH 122

OUR AUTHORS 150

INFORMATION ON THE ORDER OF PRESENTATION OF PUBLICATION 160



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9.072

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Рудь Ольга Владимировна
Демидова Ирина Феликсовна***

В статье рассматривается явление наставничества, которое становится актуальным на современных промышленных предприятиях; описываются закономерности осуществления наставнической деятельности; ставится и обосновывается задача обучения сотрудников данному виду деятельности. Наставником может быть не просто опытный, квалифицированный и авторитетный сотрудник, но и обладающий коммуникативными и педагогическими умениями, с развитой рефлексией и аутопсихологической компетентностью, мотивацией к данному виду деятельности. Необходимость обучения сотрудников без отрыва от основной работы диктует требования к методам такого обучения. Из всех методов обучения взрослых людей таким требованиям отвечают активные методы обучения. Приводятся доказательства в пользу акмеологического тренинга как метода обучения сотрудников предприятий наставнической деятельности.

Акмеологический тренинг направлен на развитие личностных и профессиональных качеств человека. Результатом акмеологического тренинга является возрастание профессионализма работников, переход их на новый уровень профессионализма, повышение эффективности профессиональной деятельности и перенос знаний и умений, полученных в тренинге, в реальную профессиональную деятельность. Данные положения нашли подтверждение в результатах эмпирического исследования. Для подготовки сотрудников к осуществлению наставнической деятельности на ОАО «ТАГМЕТ» был разработан и проведен акмеологический тренинг «Эффективный наставник», который включал в себя разнообразные упражнения, направленные на формирование психологической готовности к наставнической деятельности, развитие коммуникативных, методических умений и аутопсихологической компетентности. Для оценки его эффективности применялась психологическая диагностика и статистическая обработка данных с использованием T-критерия Вилкоксона. Сотрудники, принимавшие участие в акмеологическом



тренинге, повысили свою готовность к осуществлению наставнической деятельности и приобрели ряд личностных особенностей, способствующих эффективности данного вида деятельности.

Результаты диагностики через полгода показали незначимое снижение отдельных параметров по сравнению с результатами сразу после тренинга. Делаются выводы о возможности широкого внедрения акмеологического тренинга в практику работы с персоналом.

Ключевые слова: *наставник, наставническая деятельность, адаптация сотрудников, обучение взрослых, акмеологический тренинг, критерии акмеологичности, аутопсихологическая компетентность, развитие личности, эффективность деятельности, психологическая диагностика, технологии обучения.*

Практика наставничества известна во всем мире, и это один из самых популярных способов обучения персонала. В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне [8].

Традиции **наставничества** в широком смысле происходят из древнейших времен – наставниками называли всех, кто мог обучить и обучал неопытных чему-либо, будь то ремесло, науки, искусства, правила поведения, просто житейская мудрость. А в последние пару десятилетий идея наставничества как способа передачи знаний обрела широкое признание в бизнесе. Наставничество в этом смысле рассматривается не только как путь приращения коллективных знаний организации, но и как фактор стабилизации, приумножения социального капитала, снижения текучести кадров. Иногда указывают, что не только ученик учится у наставника, но и наоборот, и они взаимодействуют в рамках взаимопомощи.

Профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х гг. XX в. и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом [8].

Имеются разнообразные исследования педагогов и психологов (С. Я. Батышева, И. С. Гичана, Э. А. Гришина, П. П. Костенкова, А. А. Любара, И. И. Малкина, И. Столяра), в которых анализируются психолого-педагогические аспекты этого движения, вопросы взаимоотношений между



субъектами и объектами наставничества, психологической совместимости между ними. На основе теоретического обобщения опыта педагогической деятельности наставников были сформулированы основы производственной педагогики.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса [4], который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности [9].

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности [5].

На наш взгляд, было бы неправильно ограничивать наставничество рамками профессиональной адаптации. Обучение персонала на рабочем месте является важным звеном корпоративной системы развития персонала. Оно заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных сегодня методов, проверенных временем и отработанных поколениями. Наставничество не ограничивается решением узкого, сугубо профессионального спектра задач, а подразумевает включение в корпоративную систему отношений.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму; а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все



силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго) [15].

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставник – это роль, играть которую может любой сотрудник компании, обладающий необходимыми для этого компетенциями, а также знаниями и навыками, которые нужно передать подопечному. Кто именно возьмет на себя роль наставника, зависит от специфики задач. Им может стать непосредственный руководитель сотрудника, коллега, сотрудник службы персонала, специально подготовленный наставник из числа сотрудников компании.

У каждого способа есть свои плюсы и минусы, поэтому к их выбору следует подходить взвешенно, четко соотнося область задач с возможностями и рисками применения того или иного способа.

Как и любой деятельности, наставничеству необходимо обучать. У сотрудника должны быть сформированы мотивационная готовность к выполнению этой деятельности, определенные знания и умения, прежде всего коммуникативные, педагогические.

По мнению многих авторов (А. Н. Аверьянов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, Г. Н. Сериков, В. А. Сластенин и др.), готовность к деятельности, будучи интегративным образованием, включает в себя и профессионально значимые качества, и совокупность необходимых для профессиональной деятельности умений, навыков, и потребность в осуществлении этой деятельности.

В соответствии с этим, в готовности к профессиональной деятельности выделяются следующие компоненты: *ценностно-мотивационный* – установка на деятельность, настрой на актуализацию и мобилизацию качеств, знаний, умений, приобретенных как в результате профессионального обучения, так и в результате накопленного профессионального опыта;



содержательный – субъективные модели профессиональной деятельности, индивидуальный стиль, стратегии решения профессиональных задач, содержательная ориентация в пространстве деятельности; *инструментальный* – умения и навыки по решению конкретных профессиональных задач, необходимые компетенции. Все эти компоненты проявляются и в наставнической деятельности. И здесь возникает проблема не просто отбора авторитетных, знающих и успешных сотрудников для выполнения наставнической деятельности, но и обучение их этой деятельности, причем на рабочем месте [5]. Из всех методов обучения, существующих в современной дидактике, с этой задачей могут справиться только активные методы обучения, побуждающие обучающихся к самостоятельному добыванию знаний, активизирующие их познавательную деятельность, развитие мышления, формирование практических умений и навыков [3].

Ученики и последователи Л. С. Выготского (А. Н. Леонтьев, П. Я. Гальперин, Н. Ф. Талызина, Д. В. Эльконин, В. В. Давыдов и др.) разработали теорию, согласно которой процессы обучения и воспитания не сами по себе развивают человека, а только тогда, когда они имеют активные формы и соотносятся с теми типами ведущей деятельности, которые присущи тем или иным возрастным периодам жизни человека. Поэтому под активными методами обучения (АМО) понимаются такие способы организации учебного процесса, которые обеспечивают включение обучающихся в активное взаимодействие и общение в процессе их познавательной деятельности.

Для активных методов обучения характерно:

- отношение учителя к ученику как к себе равному;
- не простое сообщение знаний как неоспоримых истин, а самостоятельное «строительство» знания учеником методом критического отношения к существующим сведениям, информации и т. п., и самостоятельное решение творческих задач;
- плюрализм мнений, подходов, уважительное отношение к мнению, варианту другого;
- при активных методах обучения сочетаются работа в парах, в группах, с индивидуальной работой [6].

Вклад в разработку классификации активных методов обучения внесли Ю. С. Арутюнов, М. М. Бирштейн, Н. В. Бурков, А. А. Вербицкий, С. Р. Гидрович, Р. Ф. Жуков, В. М. Ефимов, Л. Н. Иваненко, В. Ф. Комаров, А. Л. Лившиц, В. И. Маршев, Ю. М. Порховник, В. И. Рыбальский, Т. П. Тимофеевский и др.

В зависимости от направленности на формирование системы знаний или овладение умениями и навыками, активные методы обучения делят на неимитационные и имитационные.



1. *Неимитационные*: проблемная лекция, эвристическая беседа, групповая дискуссия, мозговой штурм, самостоятельная работа с обучающей программой (программированное обучение), самостоятельная работа с литературой.
2. *Имитационные*:
 - а) неигровые: анализ конкретных ситуаций (case study);
 - б) игровые: психогимнастические упражнения, ролевая игра, деловая игра [9].

Итак, имитационные виды активных методов обучения предполагают, как правило, обучение профессиональным умениям и навыкам, и связаны с моделированием профессиональной деятельности. При их применении имитируются как ситуации профессиональной деятельности, так и сама профессиональная деятельность. Имитационные методы, в свою очередь, делят на игровые и неигровые, в зависимости от принимаемых условий, выполняемых ими ролей, взаимоотношений между ролями, устанавливаемых правил, наличия элементов состязательности при выполнении заданий.

К имитационным методам активного обучения можно отнести и тренинг, роль которого в обучении персонала с каждым годом все возрастает.

Несмотря на то, что на сегодняшний день единой общепризнанной классификации тренингов не существует, можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг и акмеологический тренинг.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес-тренингов включают в себя навыковые тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Психотерапевтический тренинг (более корректное название – психотерапевтическая группа) направлен на изменение в сознании: изменение способа, которым человек создает поле реальности, изменение стереотипного способа поведения. Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии – психодраматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной терапии и др.

Социально-психологический тренинг занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков. Социально-психологический тренинг зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения.

Бизнес-тренинг (и его наиболее характерная разновидность – корпоративный тренинг) – развитие навыков персонала для успешного выполнения



бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий. Бизнес-тренинг – это емкий и сложный процесс, который затрагивает все аспекты бизнеса (деятельности компании, организации) и требует системного подхода. В структуру бизнес-тренинга могут входить тренинги по продажам и обслуживанию клиентов, тренинги по формированию управленческих навыков, тренинг наставничества на рабочем месте, тренинги командообразования, тренинг тайм-менеджмента, тренинг по внедрению корпоративной культуры, все вышеперечисленные тренинги [12].

Акмеологический тренинг – это система воздействий и упражнений, направленных на формирование, развитие или коррекцию необходимых человеку профессиональных качеств [13].

В контексте данной работы был выбран акмеологический тренинг как конкретный вид акмеологической технологии, который, в свою очередь, отнесен к I группе акмеологичности. Для определения оснований и степени акмеологичности педагогических технологий А. М. Князевым и И. В. Одинцовой было проведено анкетирование профессорско-преподавательского состава кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС при президенте РФ.

Критериальные основания определения степени акмеологичности технологий:

- 1) технология задействует спектр ресурсов личности (предельно возможное их количество);
- 2) представляется реализация деятельностного подхода;
- 3) в ходе реализации технологии возможен учет индивидуальных особенностей личности;
- 4) оптимизация развития не одной, а нескольких сфер психического в личности;
- 5) технологией востребовано развитие личности в контексте жизненного, профессионального и духовного пути;
- 6) технология соотнесена с особенностями системы отношений «преподаватель–обучающийся», где отношения субъектно-объектны;
- 7) технология предполагает контекстное соотнесение условий обучения в образ учреждения с условиями реальной социальной и/или профессиональной самоактуализации;
- 8) технология может предполагать номенклатуру реализованных в ней/включенных в нее социальных ролевых позиций человека;
- 9) технология соотнесена с методологическими принципами акмеологии (личностным, субъекта деятельности, жизнедеятельности, активности, потенциальности, психосоциальным, оптимизации, гражданственности);



- 10) технология ориентирована на прослеживание в действии, деятельности, поступках и поведении людей факторов, определяющих качественно-количественные характеристики, ступени развития и «акме»;
- 11) технология предполагает формирование способности становиться субъектом принятия самостоятельных решений, обуславливающих путь к созидательной деятельности [7].

В технологии могут быть востребованы заимствованные из различных наук технологические цепочки для самосозидания, восприятия, обучения, совершенствования и коррекции деятельности, созидание людей, ориентированных и приводимых к созданию социально-значимого продукта [1].

Акмеологический тренинг, являясь системой специально организованного интенсивного воздействия, позволяет решать множество актуальных проблем как в повседневной деятельности, так и при подготовке к определенному виду деятельности. Он обеспечивает перевод социально-значимых целей подготовки компетентных профессионалов в области наставничества в реально действующие цели и программу тренинга. Достичь этого позволяет последовательная реализация таких функций, как: анализ, планирование, организация, контроль и регулирование [13].

Таким образом, основной задачей и особенностью акмеологического тренинга является освоение коммуникативных, личностно-организационных, психокоррекционных, развивающих и профессиональных психотехнологий и перевод их на уровень навыка в смоделированных игровых ситуациях.

Эффективность использования акмеологического тренинга в ходе подготовки к профессиональной деятельности обусловлена комплексом условий, главными из которых являются: специальная подготовка участников к освоению технологий и осознанию их необходимости для эффективной профессиональной деятельности, личная заинтересованность и психологическая готовность.

Результатом акмеологического тренинга является возрастание профессионализма работников, переход их на новый уровень профессионализма, повышение эффективности профессиональной деятельности и перенос знаний и умений, полученных в тренинге, в реальную профессиональную деятельность.

Для подготовки сотрудников к осуществлению наставнической деятельности на ОАО «ТАГМЕТ» был разработан и проведен акмеологический тренинг «Эффективный наставник», который включал в себя разнообразные упражнения, направленные на формирование психологической готовности к наставнической деятельности, развитие коммуникативных, методических умений и аутопсихологической компетентности. Для оценки его эффективности применялась психологическая диагностика с использованием



следующих методик: тестов В. Дж. Реддина «Управленческая компетентность» и «Эффективные коммуникации» [11], адаптированная версия теста Дж. Роттера «Уровень субъективного контроля», методика Т. Эллера для выявления мотивационных установок личности, тест Ф. Фидлера в версии Л. А. Ясюковой на диагностику личностных установок, методика Л. А. Ясюковой для изучения правосознания и методика Л. А. Степновой «Оценка аутопсихологической компетентности» [14].

Диагностика осуществлялась до и после проведения тренинга, а также спустя полгода после его завершения. Результаты психологической диагностики были подвергнуты статистической обработке с помощью Т-критерия Вилкоксона. Результаты статистической обработки представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Значимые изменения в личностных качествах в результате проведения акмеологического тренинга (Т-критерий Вилкоксона)

№	Компетенция	Т-критерий	Уровень значимости
1.	Локус контроля в области неудач	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
2.	Локус контроля в области межличностных отношений	$T = 0,00$	$p \leq 0,005$
3.	Управленческая компетентность	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
4.	Эффективные коммуникации	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
5.	Полная самостоятельность в работе	$T = -1,50$	$p \leq 0,002$
6.	Возможность участвовать в экспериментах, осваивать новые методы работы	$T = -2,00$	$p \leq 0,002$
7.	Работать под началом опытного и справедливого руководителя	$T = 0,00$	$p \leq 0,05$
8.	Работа с четко определенными обязанностями	$T = 0,00$	$p \leq 0,011$
9.	Гарантированная хорошая зарплата	$T = 0,00$	$p \leq 0,027$
10.	Самостоятельность	$T = -0,00$	$p \leq 0,001$
11.	Исполнительность	$T = 4,50$	$p \leq 0,002$
12.	Правосознание в гражданской сфере	$T = 14,00$	$p \leq 0,13$
13.	Правовые знания	$T = -5,00$	$p \leq 0,020$
14.	Аутопсихологическая компетентность в межличностных отношениях	$T = 1,00$	$p \leq 0,001$
15.	Аутопсихологическая компетентность, внутренний локус контроля	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
16.	Аутопсихологическая компетентность в умении учитывать прошлый опыт и опыт других	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
17.	Аутопсихологическая компетентность в области планирования	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$
18.	Общий показатель аутопсихологической компетентности	$T = 0,00$	$p \leq 0,001$



Как видно из приведенной таблицы, значимые изменения произошли не только в иерархии трудовых ценностей, где не только повысился ранг ряда ценностей, но и стали значимыми полная самостоятельность в работе, возможность участвовать в экспериментах, осваивать новые методы работы, возможность реализовывать собственные идеи, вторичные факторы самостоятельность и исполнительность. Также усилилась ответственность не только в области неудач, но и в области межличностных отношений. Значимо улучшились управленческая и коммуникативная компетентности, что нашло отражение в снижении правового нигилизма в социально-гражданской сфере и в области правовых знаний. Однако самые существенные изменения произошли в аутопсихологической компетентности, где значимо увеличились все показатели, т. е. можно говорить о развитии аутопсихологической компетентности под влиянием акмеологического тренинга. Следовательно, сотрудники, принимавшие участие в акмеологическом тренинге, повысили свою готовность к осуществлению наставнической деятельности и приобрели ряд личностных особенностей, способствующих эффективности данного вида деятельности.

Результаты диагностики через полгода показали незначимое снижение отдельных параметров по сравнению с результатами сразу после тренинга. Это свидетельствует об устойчивости результатов тренинга во времени.

Таким образом, акмеологический тренинг является эффективной технологией для подготовки наставников молодежи и может активно применяться на предприятиях в этих целях.

Литература

1. Акмеологические технологии личностно-профессионального развития государственных служащих. Сборник статей / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М., 2003.
2. Акмеологический словарь / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004.
3. Аникушин Е. А. Инновационные образовательные технологии и активные методы обучения. – Томск: В-Спектр, 2010.
4. Безрукова Е. Ю., Бухтиярова И. В., Синягин Ю. В. Психологические технологии в формировании управленческой команды: Учебно-методическое пособие. – М., 2003.
5. Зазыкин В. Г. Введение в акмеологию. – Иваново, 2013.
6. Зельдович Б. З. Активные методы обучения: методическое пособие для преподавателей. – М.: Изд-во МГУП им. Ивана Федорова, 2012.
7. Нязев А. М., Одинцова И. В. Акмеологические технологии активно-игрового обучения. Учебное пособие под общ. ред. А. А. Деркача. – М.:



- Изд-во РАГС, 2007.
8. *Нестерова А.* Наставничество: лучшее из прошлого, которое работает на будущее / Ubo.ru. Бизнес-образование в России и за рубежом. Федеральный экспертный канал // URL: <http://www.ubo.ru>
 9. *Панфилова А. П.* Инновационные педагогические технологии: Активное обучение. – М.: Академия, 2009.
 10. *Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А.* Психология адаптации личности. – СПб.: Медицинская пресса, 2002.
 11. *Реддин В. Дж.* Тесты для менеджеров. – Ростов н/Д: Феникс, 1997.
 12. *Реньш М. А., Садовникова Н. О., Лопес Е. Г.* Социально-психологический тренинг. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «РГППУ», 2007.
 13. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. Теория, методика, психотехнологии. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1996.
 14. *Степнова Л. А.* Развитие аутопсихологической компетентности: овладение аутопсихологическими технологиями. – М.: РАГС, 2001.
 15. *Чарина Е. В.* Отношение в системе «Наставник–молодой специалист» в процессе профессионализации: дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2004. – 160 с.
 16. *Britell G. K.* Competency and Excellence: The Search for an Egalitarian Standart. The Demand for a Universal Guarantee // Minimum Competency Achievement Testing / Eds. R. M. Jueger, C. K. Tittle. – Berkeley, 1980.
 17. *Isaeva T. E.* To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure // Преподаватель высшей школы в 21 веке. Тр. Международной научно-практической интерконференции. – Ростов н/Д, 2003.
 18. *Whiddett S., Holliforde S.* The Competencies: Handbook. – CIPD, 1999.



- on expressiveness of a personal maturity]. *Psikhologiya obrazovaniya v polikul'turnom prostranstve – Education Psychology in Polycultural Space*, 2015, no. 2.
10. Halina N. V. Tsenostnyye orientatsii lyudey pozhilogo vozrasta i ikh predstavleniye o tsenostnykh orientatsiyakh znachimykh drugikh [Valuable orientations of people of advanced age and their idea of valuable orientations of significant others]. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena – News of the Russian State Pedagogical University of A. I. Herzen*, 2009, no. 102, pp. 408–411.
 11. Shchebetova A. L. Psikhologicheskie osobennosti situatsiy zhiznennogo vybora v srednem vozraste [Psychological features of situations of a vital choice in the middle age]. *Molodoy uchenyy – Young Scientist*, 2011, V. 2, no. 6, pp. 111–113.
 12. Bjorklund D. F. The role of immaturity in human development // *Psychological Bulletin*, 1997, V. 122 (2), pp. 153–169.
 13. Schwartz B. *The paradox of choice: why more is less*. New York, Ecco, 2004, 304 p.

ACMEOLOGICAL TRAINING AS A METHOD OF TRAINING EMPLOYEES OF ENTERPRISES MENTORING

***Rud' Ol'ga Vladimirovna
Demidova Irina Feliksovna***

The article deals with the phenomenon of mentoring which becomes urgent in modern enterprises. The authors describe patterns of the implementation of mentoring activities. They also state the problem of training employees in this type of activity. Not only the experienced, qualified and competent employee can be a mentor, but also the employee with communicative and pedagogical skills, well-developed reflection, autopsychological competence, and motivation to this type of activity. The necessity of training employees without interrupting the main working process dictates the requirements for methods of such training. Among all the methods of training adults active methods of training meet such requirements. The authors give arguments for acmeological training as a method of training employees of enterprises mentoring.

Acmeological training is aimed at the development of personal and professional qualities of the person. The increase of employees' professionalism, their transition to a new level of professionalism, increase of efficiency of professional activity and transfer of the acquired knowledge and skills into real professional work are results of acmeological training. These propositions have been confirmed in results of the empirical research. The "Effective Mentor" acmeological training, which included a variety of



exercises forming the psychological readiness for mentoring activities, development of communication, methodological skills and autopsychology competence, has been developed and carried out for training employees in the implementation of mentoring activities at the Open Joint-stock Company "TAGMET". The psychological diagnostics and statistical processing of data using the Wilcoxon criterion have been used for assessing its effectiveness. The employees who have taken part in acmeological training have increased readiness to carry out mentoring activities and have acquired a number of personal characteristics that contribute to the effectiveness of this type of activity.

After six months diagnostic results have shown an insignificant decrease of certain parameters in comparison with the results immediately after training. The authors draw a conclusion about the possibility of the widespread introduction of acmeological training in the practice of work with personnel.

Keywords: mentor, mentoring activities, adaptation of employees, training adults, acmeological training, acmeological criteria, autopsychological competence, personality development, efficiency of activity, psychological diagnostics, technologies of training.

References

1. *Akmeologicheskie tekhnologii lichnostno-professional'nogo razvitiia gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Acmeological technologies of public employees' personal and professional development]. Moscow, 2003.
2. *Akmeologicheskii slovar'* [Acmeological dictionary]. Moscow, Russian Academy of State Service Publ., 2004.
3. Anikushin E. A. *Innovatsionnye obrazovatel'nye tekhnologii i aktivnye metody obucheniia* [Innovative educational technologies and active learning methods]. Tomsk, V-Spektr Publ., 2010.
4. Bezrukova E. Iu., Bukhtiarova I. V., Siniagin Iu. V. *Psikhologicheskie tekhnologii v formirovanii upravlencheskoi komandy: Uchebno-metodicheskoe posobie* [Psychological technologies when creating a management team: textbook]. Moscow, 2003.
5. Zazykin V. G. *Vvedenie v akmeologiu* [Introduction to acmeology]. Ivanovo, 2013.
6. Zel'dovich B. Z. *Aktivnye metody obucheniia: metodicheskoe posobie dlia prepodavatelei* [Active learning methods: methodical manual for teachers]. Moscow, Moscow State University of Printing Arts of Ivan Fedorov Publ., 2012.
7. Kniazev A. M., Odintsova I. V. *Akmeologicheskie tekhnologii aktivno-igrovogo obucheniia* [Acmeological technologies of active-game learning]. Moscow, Russian Academy of State Service Publ., 2007.
8. Nesterova A. Mentoring: the best of the past that works for the future / Ubo.ru. Business education in Russia and abroad. Federal expert channel. Available at: <http://www.ubo.ru>



9. Panfilova A. P. *Innovatsionnye pedagogicheskie tekhnologii: Aktivnoe obuchenie* [Innovative educational technologies: Active learning]. Moscow, Akademiia Publ., 2009.
10. Rean A. A., Kudashev A. R., Baranov A. A. *Psikhologiya adaptatsii lichnosti* [Psychology of personality adaptation]. St. Petersburg, Meditsinskaia pressa Publ., 2002.
11. Reddin V. Dzh. *Testy dlia menedzherov* [Tests for managers]. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 1997.
12. Ren'sh M. A., Sadovnikova N. O., Lopes E. G. *Sotsial'no-psikhologicheskii trening* [Socio-psychological training]. Ekaterinburg, Russian State Vocational Pedagogical University Publ., 2007.
13. Sitnikov A. P. *Akmeologicheskii trening. Teoriia, metodika, psikhotekhnologii* [Acmeological training. Theory, methods, psychotechnology]. Moscow, Technological Business School Publ., 1996.
14. Stepnova L. A. *Razvitie autopsikhologicheskoi kompetentnosti: ovladenie autopsikhologicheskimi tekhnologiyami* [Development of autopsychological competence: mastering autopsychological technologies]. Moscow, Russian Academy of State Service Publ., 2001.
15. Charina E. V. *Otnoshenie v sisteme "Nastavnik–molodoi spetsialist" v protsesse professionalizatsii. Diss. cand. psikh. nauk* [Relations in the system of "mentor–young professional" in the process of professionalization. Cand. psych. sci. diss.]. Moscow, 2004, 160 p.
16. Britell G. K. *Competency and Excellence: The Search for an Egalitarian Standart. The Demand for a Universal Guarantee // Minimum Competency Achievement Testing* / Eds. R. M. Jueger, C. K. Tittle, Berkeley, 1980.
17. Isaeva T. E. *To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure*. Rostov-on-Don, 2003.
18. Whiddett S., Holliforde S. *The Competencies, Handbook*, CIPD, 1999.

PROFESSIONAL SUCCESS OF EDUCATION MANAGERS: PSYCHOLOGICAL CRITERIA AND DETERMINANTS

***Shcherbakova Tat'iana Nikolaevna
Avramenko Denis Igorevich***

The article deals with the main projections of modernization of Russian education in the professional activity of education managers. Characteristics and criteria of education managers' professional success are distinguished and described. This paper examines the characteristics of different levels of determination of professional



НАШИ АВТОРЫ

Мушастая Наталья Викторовна

старший преподаватель кафедры профессиональной педагогики, психологии и культурологии Новороссийского Государственного морского университета им. адмирала Ф. Ф. Ушакова, кандидат психологических наук

Служебный адрес: ул. Ленина, д. 93, г. Новороссийск, 353918

Служебный телефон: (8 (8617) 717–525

E-mail: myshastaya.n@mail.ru

Данченко Ирина Владимировна

соискатель кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230–32–17

E-mail: lady.dan4encko@yandex.ru

Ташёва Анна Ивановна

доцент кафедры психологии личности Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 239, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230–32–47

E-mail: gridneva-sveta@mail.ru

Малышко Людмила Николаевна

студентка 3 курса кафедры психологии личности Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 239, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230–32–47

E-mail: lusenok2006@yandex.ru

Бедрединова Светлана Валерьевна

доцент кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230–32–17

E-mail: gridneva-sveta@mail.ru



OUR AUTHORS

Mushastaja Natal'ja Viktorovna

Senior Lecturer, Vocational Pedagogy, Psychology and Cultural Studies Department, Novorossiysk State Maritime University named after Admiral Ushakov, Candidate of Psychological Sciences

Official address: b. 93, Lenina St., Novorossiysk, 353918

Official telephone: 8 (8617) 717-525

E-mail: myshastaya.n@mail.ru

Danchenko Irina Vladimirovna

Applicant of General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University

Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-17

E-mail: lady.dan4encko@yandex.ru

Tashcheva Anna Ivanovna

Associate Professor, Department of Personality Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences

Official address: of. 239, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-47

E-mail: gridneva-sveta@mail.ru

Malyshko Liudmila Nikolaevna

Third-year student, Department of Personality Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University

Official address: of. 239, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-47

E-mail: lusenok2006@yandex.ru

Bedredinova Svetlana Valer'evna

Associate Professor, Department of General and Pedagogical Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences

Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-17

E-mail: gridneva-sveta@mail.ru



Шульц Евгения Олеговна

аспирант кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: jenya-shults@mail.ru

Васильева Ольга Семеновна

профессор кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат биологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: vos@sfedu.ru

Грачева Надежда Михайловна

аспирант кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: list-n@list.ru

Гришина Анастасия Васильевна

старший преподаватель кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: avgrishina@sfedu.ru

Лунин Сергей Леонидович

соискатель кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: luninsergey1978@yandex.ru



Shul'ts Evgeniia Olegovna

Postgraduate student, Department of General and Pedagogical Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University
Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Official telephone: +7 (863) 230-32-17
E-mail: jenya-shults@mail.ru

Vasileva Olga Semenovna

Professor of General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Biological Sciences
Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Official telephone: +7 (863) 230-32-17
E-mail: vos@sfnedu.ru

Gracheva Nadezda Mikhailovna

Postgraduate Student, General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University
Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Official telephone: +7 (863) 230-32-17
E-mail: list-n@list.ru

Grishina Anastasija Vasil'evna

Senior Lecturer, General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences
Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Official telephone: +7 (863) 230-32-17
E-mail: avgrishina@sfnedu.ru

Lunin Sergej Leonidovich

Applicant of General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University
Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Official telephone: +7 (863) 230-32-17
E-mail: luninsergey1978@yandex.ru



Левшина Анастасия Андреевна

преподаватель кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-17

E-mail: a.a.levshina@gmail.com

Ращупкина Юлия Валерьевна

аспирант кафедры психологии личности Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 239, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-47

E-mail: yulk-r@yandex.ru

Рудь Ольга Владимировна

начальник бюро кадрового резерва и развития персонала Отдела кадров и подготовки персонала ОАО «Таганрогский металлургический завод», аспирант Таганрогского института управления и экономики

Служебный адрес: ул. Заводская, д. 3, г. Таганрог, 347928

Служебный телефон: 8 (8634) 65-01-38

E-mail: olga.rud@tagmet.ru

Демидова Ирина Феликсовна

заведующая кафедрой теоретической и прикладной психологии Таганрогского института управления и экономики, доцент, кандидат психологических наук

Служебный адрес: ул. Петровская, д. 45, г. Таганрог, 347900

Служебный телефон: 8 (8634) 61-11-92 (доб. 562)

E-mail: idema@list.ru

Щербакова Татьяна Николаевна

заведующая кафедрой психологии Ростовского института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, профессор, доктор психологических наук

Служебный адрес: пер. Гвардейский, д. 2/51, пер. Доломановский, г. Ростов-на-Дону, 344011

Служебный телефон: 8 (863) 267-56-00

E-mail: tatiananik@list.ru



Levshina Anastasiia Andreevna

Lecturer, Department of General and Pedagogical Psychology, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences

Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-17

E-mail: a.a.levshina@gmail.com

Rashchupkina Yuliya Valer'evna

Postgraduate Student, Personality Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University

Official address: of. 239, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-47

E-mail: yulk-r@yandex.ru

Rud' Ol'ga Vladimirovna

Head of the Bureau of Personnel Reserve and Personnel Development, Open Joint Stock Company "Taganrog Metallurgical Works", post-graduate student of Taganrog Institute of Management and Economics

Official address: b. 3, Zavodskaya St., Taganrog, 347928

Official telephone: 8 (8634) 65-01-38

E-mail: olga.rud@tagmet.ru

Demidova Irina Feliksovna

Head of the Department of Theoretical and Applied Psychology, Taganrog Institute of Management and Economics, Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences

Official address: b. 45, Petrovskaya St., Taganrog, 347900

Official telephone: 8 (8634) 61-11-92 (extention number 562)

E-mail: idema@list.ru

Shcherbakova Tat'iana Nikolaevna

Head of the Department of Psychology, Rostov Institute of Professional Development and Retraining of Educationalists, Professor, Doctor of Psychology

Official address: b. 2/51 Gvardeysky Lane, Dolomanovsky Lane, Rostov-on-Don, 344011

Official telephone: 8 (863) 267-56-00

E-mail: tatiananik@list.ru



Авраменко Денис Игоревич

аспирант Академии психологии и педагогики Южного федерального университета

Служебный адрес: пер. Гвардейский, д. 2/51, пер. Доломановский, г. Ростов-на-Дону, 344011

Служебный телефон: 8 (863) 267-56-00

E-mail: avramenko888@yandex.ru

Мифтахова Майя Байрасовна

магистр психологии

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 226, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: 8 (863) 230-32-37

E-mail: ms.miftakhova@mail.ru

Явна Денис Викторович

старший преподаватель кафедры психофизиологии и клинической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 226, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: 8 (863) 230-32-37

E-mail: yavna@fortran.su

Звездина Галина Павловна

доцент кафедры общей и педагогической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, кандидат психологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 217, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: 8 (863) 230-32-17

E-mail: galzvezdina@yandex.ru

Ермаков Павел Николаевич

академик РАО, директор Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, профессор, доктор биологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 205, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: +7 (863) 230-32-07

E-mail: psyf@sfedu.ru



Avramenko Denis Igorevich

Postgraduate student, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University

Official address: b. 2/51 Gvardeysky Lane, Dolomanovsky Lane, Rostov-on-Don, 344011

Official telephone: 8 (863) 267–56–00

E-mail: avramenko888@yandex.ru

Miftakhova Mayya Bajrasovna

Master of Psychology

Official address: of. 226, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230–32–37

E-mail: ms.miftakhova@mail.ru

Yavna Denis Viktorovich

Senior Lecturer of Psychophysiology and Clinical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences

Official address: of. 226, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230–32–37

E-mail: yavna@fortran.ru

Zvezdina Galina Pavlovna

Associate Professor, General and Pedagogical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Candidate of Psychological Sciences

Official address: of. 217, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230–32–17

E-mail: galzvezdina@yandex.ru

Ermakov Pavel Nikolaevich

Member of the Russian Academy of Education, Director of the Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Professor, Doctor of Biological Sciences

Official address: of. 205, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230–32–07

E-mail: psyf@sfnedu.ru



Бабенко Виталий Вадимович

профессор кафедры психофизиологии и клинической психологии Академии психологии и педагогики Южного федерального университета, доктор биологических наук

Служебный адрес: пр. М. Нагибина, д. 13, к. 226, г. Ростов-на-Дону, 344038

Служебный телефон: 8 (863) 230-32-37

E-mail: babenko@sfedu.ru

Марьин Михаил Иванович

профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, доктор психологических наук

Служебный адрес: ул. З. и А. Космодемьянских, д. 8, г. Москва, 125171

Служебный телефон: 8 (499) 745-81-19

E-mail: marin_misha@mail.ru

Ефимкина Надежда Владимировна

адъюнкт кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России

Служебный адрес: ул. З. и А. Космодемьянских, д. 8, г. Москва, 125171

Служебный телефон: 8 (499) 745-81-19

E-mail: e_n_v@inbox.ru



Babenko Vitaly Vadimovich

Professor of Psychophysiology and Clinical Psychology Department, Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Doctor of Biological Sciences

Official address: of. 226, b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038

Official telephone: +7 (863) 230-32-37

E-mail: babenko@sfedu.ru

Maryin Mikhail Ivanovich

Professor of Psychology, Pedagogics and Works Organization Department (Administration Academy of MIA Russia), Doctor of Psychological Sciences

Official address: b. 8, Z. and A. Kosmodemyanskih St., Moscow, 125171

Official telephone: 8 (499) 745-81-19

E-mail: marin_misha@mail.ru

Efimkina Nadezhda Vladimirovna

Adjunct of Psychology, Pedagogics and Work Organisation Department (Administration Academy of MIA Russia)

Official address: b. 8, Z. and A. Kosmodemyanskih St., Moscow, 125171

Official telephone: 8 (499) 745-81-19

E-mail: e_n_v@inbox.ru



СВЕДЕНИЯ О ПОРЯДКЕ ПОДАЧИ ПУБЛИКАЦИЙ

В журнале могут быть опубликованы оригинальные теоретические и экспериментальные работы по различным разделам психологии, а также обзоры отечественных и зарубежных исследований.

В редакцию принимаются материалы в электронном виде в редакторе Word, набранные 14-м кеглем через 1,5 компьютерных интервала (все поля по 2,0 см), объемом от 10 до 20 страниц, включая список цитированной литературы. При наборе использовать стандартные гарнитуры шрифта: Times или Arial.

Цитированная в статье литература (автор, название, место, издательство и год издания) приводится в алфавитном порядке в виде списка в конце статьи. Литература на иностранных языках дается после отечественной. В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой книги или статьи, через запятую – цитируемых страниц. При оформлении сносок и библиографического списка используйте ГОСТы: ГОСТ 7.0.5–2008 и ГОСТ 7.1–2003.

Материалы для раздела «Научная жизнь» принимаются лишь в течение двух месяцев после окончания срока проведения соответствующего мероприятия (съезда, конференции, симпозиума и т. д.).

К статье прилагаются аннотация объемом 200–250 слов и 10 ключевых слов (или словосочетаний, состоящих из двух слов). Обращаем Ваше внимание: аннотация является источником информации о содержании статьи и изложенных в ней результатах исследований в обобщенном виде. В ней обязательно отражается новизна исследования, оригинальность авторского замысла. Аннотация не должна содержать скопированные фрагменты статьи.

Все статьи подвергаются проверке в системе Антиплагиат, на правильность оформления аннотации, ключевых слов, списка литературы (не менее 20 источников, включая зарубежные) и ссылок в тексте статьи. Рецензирование статей происходит по двойному «слепому» принципу.

Обязательным условием для принятия статьи к рассмотрению является наличие оформленных соответственно требованиям сведений об авторе (фамилия, имя и отчество, ученая степень, ученое звание, место работы и должность, служебный почтовый адрес с индексом, контактные номера телефонов).

Материалы, направляемые в редакцию, должны быть представлены на двух языках: русском и английском (после допуска статьи к печати). В англоязычном варианте должны быть: сведения об авторе, аннотация, ключевые слова, список литературы.

Статьи, направленные авторам на доработку и не возвращенные в редакцию к обозначенному сроку, исключаются из портфеля редакции.

С более подробными требованиями к подготовке и условиям публикации статей Вы можете ознакомиться на сайте Российского психологического журнала: www.rpj.sfsedu.ru

По всем вопросам публикаций обращаться по адресу: 344038, Ростов-на-Дону, пр. М. Нагибина, 13, ком. 518, Редакция журнала «Российский психологический журнал».

Тел. +7 (863) 243–15–17; факс +7 (863) 243–08–05 E-mail: rpj@bk.ru



INFORMATION ON THE ORDER OF PRESENTATION OF PUBLICATION

The original theoretical and experimental works on various branches of psychology and reviews of native and foreign research can be published in the journal.

To be accepted for publishing in the journal the material should be electronic kind typed in Word, 14 pointtype, sesquialteral range, printable field of 2,0 cm, not more than 20 pages in size, including the list of cited literature. The text should be typed in standard font of type: Times or Arial.

If cited in article the literature is pointed out alphabetically at the end of the article. The literature in foreign languages goes after the one in russian. Reference to sources as a sequence number of the cited book or article (with the number of page in semicolon) is denoted in brackets. When writing notes and references use State Standards: State Standard 7.0.5–2008 and State Standard 7.1–2003.

Materials for "Scientific life" section are accepted in the course of (within) 2 months after ending of the corresponding congress, conference, convention, etc.

The papers should have an abstract of 200–250 words. Following the abstract, a list of 10 keywords (or combinations of two words) should be included. We would like to draw your attention to the fact that the abstract provides general information about the content of the article and the study results. The abstract should reflect scientific novelty, originality of the author's intention. The copied fragments of the manuscript should be avoided.

We check all the submitted manuscripts using the Antiplagiat system for verifying the formal correctness of the abstract, keywords, references (at least 20 works, including works in foreign languages), and notes. We use double-blind reviewing.

Author information (the author's full name, scientific degrees and titles, institutional affiliation, position, official address, contact phone numbers) is required for acceptance of the manuscript for publication.

Forwarded to editorial staff, materials should be presented in two languages: Russian and English. The English version should contain the abstract, keywords, references, author information.

The article sent to the author to complete and being not returned to the appointed date is excluded from the editorship's stock of orders.

For more information about paper submission requirements and conditions of acceptance for publication, please visit the Russian Psychological Journal website at: www.rpj.sfedu.ru

For supplemental information please go to: 344038 Rostov-on-Don, M. Nagibina Av., 13, of. 518, «Russian Psychological Journal» editorial office.

Tel. +7 (863) 243–15–17; fax +7 (863) 243–08–05 E-mail: rpf@bk.ru

Научно-аналитическое издание

РОССИЙСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
2015
ТОМ 12 № 2

RUSSIAN PSYCHOLOGICAL JOURNAL
2015
Vol. 12 Issue 2

Сдано в набор 22.06.2015. Подписано в печать 26.06.2015
Формат 70×100/16. Усл. печ. л. 10,93. Бумага офсетная. Гарнитура Myriad Pro.
Печать цифровая. Тираж 1000 экз. Заказ № 31/15.



Подготовлено к печати и отпечатано DSM Group
ИП Кубеш И.В. Св-во № 000721173. г. Ростов-на-Дону, ул. Седова, 9/15.
E-mail: dsmgroup@mail.ru, dsmgroup@yandex.ru