

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»

# **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Межвузовский сборник научных статей  
с международным участием

Выпуск 11

*Рекомендовано  
редакционно-издательским советом  
учреждения образования  
«Барановичский государственный университет»*

Барановичи  
БарГУ  
2022

УДК 159.9

Редакционная коллегия:

канд. пед. наук, доц. А. Н. Унсович (*председатель*); канд. психол. наук, доц. Т. Е. Яценко; канд. филос. наук, доц. А. Г. Иценко (*зам. председателя редколлегии, науч. ред.*); д-р психол. наук, проф. Н. Д. Джига; д-р мед. наук, проф. С. А. Игумнов; д-р психол. наук Г. В. Лосик; д-р психол. наук, проф. В. В. Рубцов; д-р психол. наук, проф. В. И. Панов; д-р психол. наук, проф. М. В. Савчин; д-р психол. наук, проф. В. В. Селиванов; д-р филос. наук, доц. Н. А. Ореховская; канд. психол. наук, доц. О. В. Белановская; канд. психол. наук Т. Д. Карягина; канд. психол. наук, доц. Е. А. Клещева; канд. филос. наук, доц. Н. А. Кормнова; канд. психол. наук, доц. Е. И. Медведская; канд. психол. наук, доц. Н. И. Олифирович

**Актуальные проблемы формирования психолого-педагогической культуры будущих специалистов** : межвуз. сб. науч. ст. с междунар. участием / М-во образования Респ. Беларусь, Баранович. гос. ун-т ; редкол.: А. Н. Унсович [и др.]. — Барановичи : БарГУ, 2022. — Вып. 11.

Межвузовский сборник содержит статьи, посвященные актуальным проблемам возрастной, педагогической и социальной психологии. Представлены результаты теоретико-эмпирических исследований и авторские методические разработки.

Адресуется специалистам системы профессионального образования, студентам учреждений высшего образования, аспирантам, научным и практическим работникам в области образования.

*Авторы опубликованных материалов несут ответственность за достоверность приведенных эмпирических данных, статистических данных, фактов и цитат. Редакция может опубликовать материалы, не разделяя точку зрения автора (в порядке обсуждения).*

Текстовое электронное издание

Системные требования:

IBM PC 486 (рекомендовано Pentium и выше); Windows XP и выше или Linux;  
Adobe Acrobat Pro DC; ОЗУ 256 Мб; видеокарта и монитор (1024 × 768);  
мышь; дисковод CD-ROM

Регистрационное свидетельство № 2012228859 от 04.07.2022 г.

© БарГУ, 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i> .....	6
--------------------------	---

### Раздел 1

### ПСИХОЛОГИЯ. ПЕДАГОГИКА

<b>Бачурина А. В.</b> Особенности профессиональной адаптации и профессионального здоровья будущих специалистов социальной сферы .....	7
<b>Жарков А. В.</b> Гендерная идентичность личности в юношеском возрасте .....	15
<b>Иванова И. П.</b> Причины эмоционального выгорания педагогов .....	23
<b>Калала А. С., Пузыревич Н. Л., Жогаль Е. М.</b> Методологические подходы к пониманию феномена «отношение к смерти» .....	30
<b>Козлова Ю. В.</b> Эмоциональная регуляция личности и профилактика психосоматических расстройств .....	35
<b>Лавренова Н. Г.</b> Методы работы с мужчинами и женщинами, пережившими утрату .....	40
<b>Макеева Т. В., Фомина А. А.</b> Сопровождение формирования осознанного материнства у беременных женщин .....	44
<b>Осипов Е. В.</b> Анализ причин агрессивности у детей младшего и среднего школьного возраста .....	53
<b>Осколкова Н. А.</b> Особенности личностных требований к специалисту юридической профессии .....	58
<b>Плохотнюк Д. В., Хабибулин Д. А.</b> Исследование ценностных ориентаций учащихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в условиях инклюзивного образования .....	64
<b>Пузыревич Н. Л., Коляда А. Ю.</b> Агрессивность подростков: случайность или закономерность цифровой эпохи? .....	71
<b>Рожков Н. Т.</b> Конфликт как психологическая проблема .....	78
<b>Рожков Н. Т.</b> Структура личности как психологическая проблема .....	87
<b>Русякова Е. Е., Киселева Ю. П.</b> Дистанционное образование в высшей школе: возможности и проблемы в период вынужденной изоляции .....	95
<b>Степанова О. П., Тумбасова Е. Р.</b> Профилактика психологических зависимостей у старших дошкольников в работе психолога дошкольного образовательного учреждения с семьей .....	103
<b>Токарь О. В., Шпаковская Е. Ю.</b> Психологические особенности личности, склонной к орторексии .....	110
<b>Филатова О. В., Тимофи Т. А., Добронравова П. А.</b> Современные методы оценки профессиональной деятельности персонала .....	117
<b>Фокина И. В.</b> Роль памяти на персонифицированную информацию в профессиональной педагогической деятельности .....	122
<b>Хабибулин Д. А., Орлова Е. А., Поленов Д. В.</b> Развитие восприятия у студентов с ограниченными возможностями здоровья по зрению .....	128
<b>Шевцов А. В.</b> Подросток в мире цифрового пространства современного общества .....	134

## Раздел 2 ФИЛОСОФИЯ

<b>Авдюнина А. С.</b> Социально-философские аспекты глобализации в современном мире . . . . .	144
<b>Асланян А. О.</b> Проведение государственной итоговой аттестации в период пандемии COVID-19 . . . . .	152
<b>Гаджиев О. Ю.</b> Социальная ценность среднего класса в обществе . . . . .	162
<b>Калинкина И. В.</b> Делегирование полномочий в управленческой деятельности: конфликтологический аспект . . . . .	168
<b>Ковалев Д. В.</b> Технизация мышления и техническая рациональность . . . . .	175
<b>Крусь П. П.</b> Актуальные проблемы философской методологии социального знания . . . . .	180
<b>Кучерова Е. В.</b> Вопросы духовно-нравственного воспитания в преподавании обществознания . . . . .	188
<b>Мудров С. А.</b> Православная церковь и государство в Беларуси: параметры сотрудничества с точки зрения исследователей и духовенства . . . . .	194
<b>Мусийчук М. В., Мусийчук С. В., Макарова А. К., Пензин Д. А.</b> Философско-психологические основания юмора в сети Интернет в период пандемии COVID-19 . . . . .	205
<b>Мусийчук М. В., Суходоева А. А., Козлова В. В., Бутаев Е. К.</b> Юмор в современном образовании: проблемы и решения . . . . .	214
<b>Оботуров А. В., Фокина Т. З.</b> Народные традиции в романе И. С. Шмелева «Лето Господне» и капиталистическая реальность в стихотворении Н. А. Некрасова «Железная дорога» . . . . .	221
<b>Одиноченко В. А.</b> Параметры межрелигиозного диалога в современной Беларуси . . . . .	230
<b>Тяпин И. Н., Терехова А. А.</b> Сила мысли как понятие и фактор формирования реальности: основные аспекты . . . . .	240
<b>Тяпин И. Н., Шарафутдинова Л. Р.</b> Особенности делопроизводственного обеспечения управления человеческими ресурсами в общеобразовательной организации . . . . .	245
Сведения об авторах . . . . .	253

жем рассматривать их как определенное социальное единство. Мы пришли к выводу, что расширение среднего класса и становление гражданского общества, которое является движущей силой стабильности и прогресса в обществе, процесса демократизации, возможно только посредством реализации широких экономических, социальных и политических мер.

#### Список цитируемых источников

1. *Кравченко, А. И.* Социология : учебник / А. И. Кравченко. — М. : Проспект, 2003. — 533 с.
2. *Сорокин, П. А.* Человек. Цивилизация. Общество / П. А. Сорокин. — М. : Политиздат, 1992. — 543 с.
3. *Дилигенский, Г. Г.* Люди среднего класса / Г. Г. Дилигенский. — М. : Ин-т Фонда «Обществ. мнение», 2002. — 286 с.
4. *Азимова, Р.* Средний класс в социальной стратификации общества переходного периода / Р. Азимова. — Баку : Элм, 2006. — 103 с.
5. *Xəlilov, S.* Lider, dövlət, cəmiyyət / S. Xəlilov. — Bakı : Azərbaycan Universitetinin nəşriyyatı, 2001. — 358 s.
6. *Петухов, В. В.* Политические ценности и поведение среднего класса / В. В. Петухов // Социол. исслед. — 2000. — № 3. — С. 23—33.

УДК 316.48

**И. В. Калинин**

*Ярославский государственный педагогический университет имени  
К. Д. Ушинского, Ярославль, Российская Федерация*

## **ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

В статье рассматривается проблема делегирования полномочий управленца подчиненному сотруднику. Существующие основные правила делегирования достаточно определены, но трудно исполнимы, что может порождать конфликтные процессы в организации. Для эффективного управления организацией необходимо профилактировать возможные конфликты и строго соблюдать правила делегирования.

---

© Калинин И. В., 2022

**Ключевые слова:** делегирование полномочий; организационный конфликт; ошибки делегирования; управленческая деятельность.

Библиогр.: 10 назв.

**I. V. Kalinkina**

*Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, Yaroslavl,  
Russian Federation*

## **CONFLICTOLOGICAL ASPECT OF DELEGATION OF AUTHORITY IN MANAGEMENT ACTIVITIES**

The article deals with the problem of delegating the authority of a manager to a subordinate employee. The existing basic rules of delegation are quite specific, but difficult to implement, which can lead to conflicting processes in the organization. For effective management of the organization, it is necessary to prevent possible conflicts and strictly follow the rules of delegation.

**Key words:** management activity; delegation of authority; delegation errors; organizational conflict.

Ref.: 10 titles.

**Введение.** Делегирование полномочий в современных условиях развития экономики имеет много различных форм. Делегирование может быть интегрировано в управленческий стиль менеджера, при этом требует строгого выполнения правил делегирования. В случае нарушения правил делегирования не только не разрешаются проблемы организации, но и возникают противоречия и конфликты. В большинстве случаев в условиях авторитарного стиля управления менеджерами игнорируются правила и последствия нарушений в делегировании полномочий.

Исследования по менеджменту, конфликтологии и конфликт-менеджменту говорят о важности правильного применения делегирования для эффективного управления организацией. Теоретические аспекты делегирования полномочий исследованы отечественными специалистами Л. Е. Басовским [1], С. О. Календжян [2; 3], М. Р. Цомаевой [4], Е. Е. Черепановой [5] и другими учеными. Конфликтологические аспекты менеджмента рассмотрены в трудах российских учёных Л. Н. Цой, А. Я. Анцупова, А. И. Шипилова, К. В. Решетниковой [6] и др.

**Основная часть.** *Основные ситуации и правила делегирования полномочий.* Делегирование позволяет руководству распределять среди сотрудников многочисленные задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей всей организации, так как сущность управления заключается в умении добиваться выполнения работы другими. Чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо точно определить понятие «организационные полномочия» [4, с. 40]. Полномочия — это организационно закрепленное ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия ее работников на выполнение делегируемых задач [7, с. 61]. Полномочия делегируются должности, а не индивиду, который занимает ее в данный момент. В рамках управленческой структуры происходит рациональное распределение и перераспределение прав, обязанностей и ответственности между ее субъектами. Этот процесс, принципы которого были разработаны в 1920-х годах П. М. Керженцевым, получил название «делегирование организационных полномочий и ответственности» [8]. Обычно делегируются следующие виды работ: рутинная работа, специализированная деятельность, частные и мало-значимые вопросы, подготовительная работа и некоторые другие. Основные ситуации делегирования: подчиненный может сделать данную работу лучше начальника; чрезмерная занятость не позволяет руководителю самому заняться данной проблемой; делегирование полномочий может быть методом обучения сотрудников и формирования из них кадрового резерва; делегирование позволяет руководителю высвободить время и силы для того, чтобы заняться самыми важными задачами; делегирование может использоваться как прием изучения коллектива и отдельных подчиненных; делегирование при умелом поведении начальника воспринимается подчиненными как особое доверие, это один из видов морального поощрения. При этом существует комплекс управленческих задач, решение которых следует оставить за руководителем. Долг руководителя организации — принять на себя выполнение задач с высокой степенью риска, содержащих аспекты стратегической важности, носящих конфиденциальный характер, выходящих за рамки сложившегося регламента и традиций операции. Не подлежат делегированию такие вопросы, как установление целей организации, принятие стратегических решений, выра-

ботка политики организации, руководство сотрудниками и их мотивацией, задачи высокой степени риска, необычные и исключительные дела, задачи строго доверительного характера.

В процессе делегирования полномочий возможно сопротивление делегированию, которое порождает управленческие конфликты. Традиционно выделяются следующие виды сопротивления: открытый отказ, активное сопротивление, саботаж, некачественное исполнение поручений и др. Выявляются основные причины сопротивления делегированию: сотруднику не понятно, зачем и почему именно ему поручена задача; не понятна логика принятия решения; отсутствие должного авторитета руководителя; отсутствие поддержки по выполнению задач; перегруженность другими задачами; несправедливость в оплате труда. Деятельность в системе «человек—человек» конфликтогенна по своей природе, так как идет интенсивное взаимодействие людей в сочетании с решением сложных задач.

Большая часть конфликтов «по вертикали» детерминирована предметно-деятельностным содержанием межличностных отношений. Около 96 % конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной деятельностью. На профессиональную сферу взаимоотношений приходится 88 %, бытовую — 9 %, общественную — 3 % конфликтных ситуаций. Наиболее конфликтно звено «непосредственный руководитель — подчиненный»: на него приходится более 53 % конфликтов. На отношения «прямой руководитель — подчиненный» приходится 41,7 % конфликтов, 5,2 % — на другие отношения подчиненности [6]. Среди субъективных причин конфликтов в звене «руководитель—подчиненный» выделяют управленческие и личные причины [6]. Управленческие причины: необоснованные, неоптимальные и ошибочные решения; излишняя опека и контроль подчиненных со стороны руководства; недостаточная профессиональная подготовка руководителей; низкий престиж труда управленцев среднего и низшего звена; неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных; нарушения в системе стимулирования труда, ошибки в делегировании полномочий. Практика показывает, что бесконфликтному взаимодействию руководителя с подчиненными способствуют следующие условия [6; 9]: психологический отбор специалистов в организацию, стимулирование мотивации.

вации к добросовестному труду, своевременное информирование людей о важных для них проблемах, снятие социально-психологической напряженности путем проведения совместного отдыха, оптимизация рабочего времени управленцев и исполнителей, уменьшение зависимости работника от руководителя, ясные, конкретные и выполнимые задачи, особенно в ситуации делегирования полномочий. Текущий контроль также снижает вероятность возникновения конфликтов. Неподготовленное применение метода делегирования чревато серьезными ошибками, приводящими к столкновению интересов различных уровней управления и, как следствие, возникновению конфликтной ситуации. Это относится в равной степени к практике непродуманных, неподготовленных поручений, передаваемых руководителем своим подчиненным [7, с. 61].

Кажущийся на первый взгляд незначительным факт передачи полномочий опосредованно, через третьих лиц, может в дальнейшем привести к серьезным разногласиям между передающей и принимающей полномочия сторонами. Поэтому еще одним правилом делегирования является передача полномочий без посредников [10].

Для выявления проблем делегирования полномочий на кафедре экономической теории и менеджмента Ярославского государственного педагогического университета им. К. Д. Ушинского было проведено исследование среди сотрудников филиала ФКП «Росгосцирк» «Ярославский государственный цирк». Из них 44 % мужского, 56 % женского пола, 30 % испытуемых — руководители функциональных и линейных подразделений, 70 % — сотрудники и рабочие по договору.

Так, 90 % испытуемых имели представление о делегировании полномочий, 40 % из них имели опыт делегирования полномочий. 80 % испытуемых справились с делегированием (мужчины и женщины в возрасте до 45 лет), 20 % не справились (мужчины в возрасте старше 45 лет).

Отметим, что 50 % испытуемых испытывали сложности в процессе делегирования (40 % руководителей, 60 % исполнителей в возрасте от 30 до 55 лет).

Понимание делегирования в организации неоднородное, как следствие, возникает отрицательное отношение к процессу делегирования.

На более частое делегирование претендуют в основном молодые сотрудники, которые ассоциируют делегирование им полномочий с возможным карьерным повышением. Старшие сотрудники уже не видят в делегировании для себя никаких перспектив и стараются избежать лишней работы и ответственности. 20 % испытуемых считает делегирование полномочий благоприятным для создания здоровой атмосферы в трудовом коллективе (80 % женщин, 20 % мужчин — руководители в возрасте от 45 до 64 лет). Не считают благоприятным 60 % респондентов (мужчины и женщины — линейные сотрудники). Затруднились ответить 20 % сотрудников.

Опираясь на результаты исследования, можно сделать вывод, что руководители организации имеют неточное представление о сути делегирования, так как линейные сотрудники, которые являются исполнителями, имеют явно негативный опыт делегирования и не связывают его с эффективной деятельностью организации. 50 % респондентов указали, что существует риск возникновения острых конфликтов, если руководитель передаёт свои полномочия (60 % женщин и 40 % мужчин — линейных сотрудников в возрасте до 45 лет).

В ходе исследования 40 % опрошенных ответили, что нет риска возникновения острых конфликтов, если руководитель передаёт свои полномочия. Сотрудники линейных подразделений, непосредственно сталкивающиеся с проблемами неправильного делегирования полномочий, считают, что это порождает конфликты в организации. Руководители, как правило, видят только результат делегирования, поэтому для них делегирование выглядит эффективным.

В свою очередь, 30 % опрошенных согласны с утверждением, что делегирование полномочий — это современный тренд, который при грамотном использовании способствует успешному функционированию предприятия (70 % женщин, 30 % мужчин в возрасте от 45 до 64 лет). Не согласны линейные сотрудники в возрасте старше 45 лет, так как не видят плюсов в делегировании и воспринимают его с негативной стороны. Это может говорить и об ошибках использования методики делегирования со стороны руководства. С другой стороны, руководство видит только результат делегирования, который их устраивает.

Так, 50 % испытуемых согласны, что делегирование полномочий — это «перекладывание ответственности на других», поэтому не стоит применять его в организации, не согласны 40 %. Линейные сотрудники не склонны воспринимать делегированные задачи как часть своих обязанностей, относятся к делегированию как к дополнительной нагрузке сверх нормативов.

**Заключение.** Можно сделать выводы, что в филиале ФКП «Росгосцирк» «Ярославский государственный цирк»:

– отсутствует общее для сотрудников и руководителей понимание сущности делегирования полномочий;

– отпуская делегированные задачи на самотек, руководители в большинстве своем не интересуются, как было выполнено поручение, отсутствует обратная связь;

– в большинстве своем положительное отношение к делегированию выявляется только у более молодых сотрудников, оно подкрепляется желанием подняться по службе, старшие по возрасту сотрудники, наоборот, относятся негативно, так как для них делегирование — это лишний стресс;

– большая часть конфликтов проходит мимо руководства, происходит во время выполнения делегированных задач, основная причина кроется в неточном выполнении процедуры делегирования руководством.

#### **Список цитируемых источников**

1. *Басовский, Л. Е.* Менеджмент / Л. Е. Басовский. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 216 с.
2. *Календжян, С. О.* Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний / С. О. Календжян. — М. : Дело, 2015. — 272 с.
3. *Календжян, С. О.* Уполномочен отвечать: Сущность делегирования полномочий и ответственности / С. О. Календжян // Рос. предпринимательство. — 2003. — № 11. — С. 16—21.
4. *Цомаева, М. Р.* Организационные процессы в системе менеджмента / М. Р. Цомаева, И. Л. Валиева, Е. Б. Гогицаева // Экономика и упр.: анализ тенденций и перспектив развития. — 2014. — № 17. — С. 40—43.
5. *Черепанова, Е. Е.* Делегирование полномочий как эффективный инструмент управления / Е. Е. Черепанова // Россия в многовекторном мире: национальная безопасность, вызовы и ответы : материалы Междунар. междисциплинар. науч. конф. : в 2 ч. (8—9 дек. 2016 г.). — Йошкар-Ола : Поволж. гос. технол. ун-т, 2017. — С. 250.

6. Решетникова, К. В. Организационная конфликтология : учеб. пособие / К. В. Решетникова. — М. : ИНФРА-М, 2013. — 175 с.

7. Травин, В. Делегирование полномочий и ответственности / В. Травин // Служба кадров и персонал. — 2004. — № 4. — С. 61—64.

8. Маллинз, Л. Менеджмент и организационное поведение : учеб.-практ. пособие / Л. Маллинз ; пер. с англ. Т. Цеханович [и др.]. — Минск : Новое знание, 2003. — 1037 с.

9. Солнышков, Ю. С. Обоснование решений: методологические вопросы / Ю. С. Солнышков. — М. : Экономика, 2012. — 168 с.

10. Кузнецов, Ю. В. Основы менеджмента / Ю. В. Кузнецов, В. И. Подлесных. — СПб. : ОЛБИС, 2007. — 741 с.

УДК 159.9.01:165

**Д. В. Ковалев**

*Вологодский государственный университет, Вологда, Российская Федерация*

## **ТЕХНИЗАЦИЯ МЫШЛЕНИЯ И ТЕХНИЧЕСКАЯ РАЦИОНАЛЬНОСТЬ**

В статье дан философский анализ трансформации феномена мышления под влиянием фактора технизации в парадигмальном единстве комплекса ее источников, механизмов, процессов и результатов. На основе подхода о сознании как отражении действительности делается попытка отследить момент появления феномена современной «технической рациональности» мышления, дать анализ природы ее возникновения. Показана зависимость стадий технизации мышления от среды жизнедеятельности человека, его «жизненного мира» — первой, второй и третьей природы и формирования трех основных исторических типов мышления: мифологического, религиозного, индустриального. Мифологическое мышление рассматривается через призму современного понятийного мышления — за ним признается своеобразная техника и следование своей «рациональности». Хотя массового религиозного сознания в «чистом виде» никогда не существовало, данный тип мышления дал человеку принцип бинарной оппозиции, который лег в основу технизации мышления. Индустриальное мышление рассматривается как тип мышления, прошедший соответствующую ступень технизации для функционирования его в сфере производства и потребления. Затрагивается проблема оценки рисков технизирующей трансформации.

**Ключевые слова:** бриколаж; глобальная цивилизация; киборгизация; сознание; технизация мышления; техническая рациональность; «третья природа»; человек.

Библиогр.: 4 назв.