

ключевое слово, которое помогает и в жизни, и в карьере. Идеальная внешность для того, чтобы она не мешала, а помогала карьере, – средняя. Это значит, что человеку не надо обладать модельной внешностью, он должен быть ухоженным и иметь приятный внешний вид.

Исследования Кена Подратца, выпускника факультета психологии университета Райс, показали, что эффективные женщины проигрывают «серым мышкам», при поиске работы, где внешность – не главное. Подратец опросил 66 работодателей, предоставив им 204 фотографии потенциальных работниц, классифицированных по степени привлекательности. Выбирая сотрудниц для работы, требующей определенной маскулинности, работодатели сразу же отсеивали красавиц в пользу менее привлекательных конкуренток.

Дискриминация красивых людей – это психологический момент, свойственный не только работодателям. В ходе проведенного исследования среди покупателей, отвечая на вопрос: «Кого бы Вы выбрали для консультации, увидев в магазине техники двух девушек консультанток, одна из которых красавица, а другая – просто приятной наружности?», было выяснено, что большинство обратятся за помощью ко второй девушке, так как считают, что красавицу держат за привлекательную внешность.

Таким образом, природная красота человека для работодателей не имеет большого значения, главное – чтобы четко выполняли свои обязанности и были приветливыми, ведь отталкивает не природная некрассивость, а отсутствие профессиональной этики.

#### ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ БРАКОМ МОЛОДЫХ СУПРУГОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ

Хасанова Э.М., Исмаилова Н.И.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: elkahm@yandex.ru*

Цель нашего исследования заключалась в исследовании зависимости удовлетворенности браком молодых супругов от их личностных свойств. Исследование проводилось среди семейных пар, состоящих в официально-зарегистрированном браке. В нем приняли участие 60 человек (30 мужчин и 30 женщин), представляющие 30 семейных пар, стаж совместной жизни которых составил от 1 года до 5 лет. Для изучения нашей темы мы использовали следующие методики: тест-опросник «Удовлетворенность браком» (В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко) и 16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла.

Результаты методики «Удовлетворенность браком» показывают, что 47% молодых супругов удовлетворены своим браком, а 53% молодых супругов не удовлетворены своим браком. 53% неудовлетворенных браком молодых супругов, может говорить о том, что к моменту вступления в брак каждый из супругов имел уже сложившейся потребности, которые не были идентичны у обоих брачных партнеров, и в течение первых годов семейной жизни эти потребности, к сожалению, не были удовлетворены.

Для выявления зависимости удовлетворенности браком от личностных свойств молодых супругов был проведен корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Пирсона. Он выявил, что конкретный интеллект свойственен удовлетворенным браком молодым супругам, возможно именно конкретность мышления, умение решать только конкретные проблемы, позволяя этим людям считать свой брак благополучным (проблема решена, значит все хорошо). Они всегда придерживаются правил по-

ведения и морали, что позволяет им не конфликтовать, решать проблемы цивилизованным способом, а не удовлетворенные подвержены влиянию случая, ассоциальным действиям, что приводит к непониманию друг – друга. Удовлетворенные браком умеют контролировать свои чувства, не удовлетворенные браком молодые супруги очень вспыльчивы, не умеют контролировать свои эмоции, что приводит к конфликтам в семье, а в дальнейшем к не удовлетворенности браком.

#### МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ СТРЕССОВЫХ СОСТОЯНИЙ

Хасаншина А.Р., Штерц О.М.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: olgashterz@mail.ru*

В современном мире остро стоит проблема борьбы со стрессом. Г. Селье определяет стресс как неспецифическую (общая) реакцию организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). В медицине, физиологии, психологии выделяют положительную (эустресс) и отрицательную (дистресс) формы стресса. По характеру воздействия выделяют нервно-психический, тепловой или холодовый, световой, антропогенный и другие стрессы. Телесные проявления стресса: повышение артериального давления, различные боли, чаще всего в области головы, одышка, ощущение «комка» в горле, нарушение аппетита, нарушения сна. Л.А. Китаев-Смык в своих трудах раскрывает следующие средства борьбы со стрессом:

1. Физические средства.
2. Психологические средства.
3. Духовные средства и многие другие.

Для борьбы со стрессом на наш взгляд можно использовать такие методы как:

- 1) прогулка по лесу;
- 2) витаминотерапия;
- 3) ароматерапия;
- 4) спорт;
- 5) йога.

На наш взгляд, чем лечить последствия стресса надо его предотвратить. Л. Келли приводит несколько правил поведения, являющиеся антистрессовыми:

1. Вставайте утром на десять минут раньше, чем обычно. Таким образом, вы сможете избежать утреннего раздражения. Спокойное, организованное утро уменьшает неприятности дня.

2. Не полагайтесь на свою память. Заведите ежедневник.

3. Откладывание на следующий день является стрессовым фактором. Планируйте наперед и все будете успевать сегодня.

4. Ослабьте ваши стандарты. В противоположность общепринятому мнению, не все вещи, которые стоит делать, стоит делать хорошо. Будьте более гибкими.

5. Считайте ваши удачи! На каждое сегодняшнее невезение, вероятно, найдется десять случаев, когда вы были успешны. Воспоминание о хорошем может уменьшить ваше раздражение.

6. Во время работы периодически вставайте и потягивайтесь, не сидите весь день, скрючившись, в одном и том же положении.

7. Высыпайтесь.

8. Создайте из хаоса порядок. Организуйте ваш дом или рабочее место так, чтобы вы всегда могли найти то, что ищете.

9. Выполняйте глубокое медленное дыхание.

10. Делайте свои выходные дни как можно разнообразнее.

Такие легкие правила возможно смогут помочь избежать стресса.

#### УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ МЕНЕДЖЕРОВ И ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Чернышева А.В., Панфилов А.Н.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: nashtey1@mail.ru

В современных, динамично изменяющихся условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение текущих и будущих ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации.

Центральное место в данном исследовании занимает вопрос, насколько человек удовлетворен своим трудом и зависит ли это от статуса работника в организации (менеджеры и исполнители).

Целью исследования было выявление различий уровня удовлетворенности трудом менеджеров и исполнителей. В результате статистической обработки данных по методике Р. Кунина получилось что,  $t_{эмп} = 6,26$  ( $p \leq 0,05$ ), которое попало в зону значимости, следовательно принимаем гипотезу  $H_1$  о различии. Это свидетельствует о том, что различия в удовлетворенности трудом между менеджерами и исполнителями есть. Для определения различий удовлетворенности трудом по методике Р. Кунина между менеджерами и исполнителями использовался многофункциональный критерий  $\chi^2$ . Эмпирическое значение составило  $\chi^2 = 19,1$ , критические значения на 5% уровне значимости  $\chi^2 = 5,9$ , на 1% уровне значимости  $\chi^2 = 9,2$ . Эмпирическое значение  $\chi^2$  попало в зону значимости. Следовательно, принимаем гипотезу  $H_1$ , о том, что между менеджерами и исполнителями существуют статистически значимые различия в удовлетворенности трудом. Таким образом, различие в занимаемой должности влекут за собой различия в удовлетворенности работой сотрудников.

При анализе данных был использован точечный бисериальный коэффициент корреляции, который составил  $r_{pb} = 0,24$ . Эмпирическое значение  $t = 18,6$  критические значения на 5% уровне значимости = 2, на 1% уровне значимости = 2,66. Эмпирическое значение попадает в зону значимости. Данная связь является умеренной и прямой. Можно сделать вывод том, что существует умеренная связь между удовлетворенностью трудом и статусом работника. Это свидетельствует о том, что удовлетворенность трудом у менеджеров выше, чем у исполнителей. Причиной данной закономерности среди исполнителей является условия работы и низкий уровень полномочий исполнителей.

#### ИЗУЧЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Шагивалеева Э.Р., Шагивалеева Г.Р.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: guzel-shagivalee@mail.ru

Ценностные ориентации определяются как относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных общественных благ и идеалов, которые рассматриваются как предметы, цели или средства для удовлетворения потребностей жизнедеятельности личности. Формирование цен-

ностной структуры сознания личности, как и других её структур, детерминировано социально-экономическими условиями. За последнее десятилетие в ценностном сознании молодёжи произошли серьёзные изменения. В настоящее время наметился поворот, связанный с некоторым снижением значимости прагматических ценностей среди молодёжи. С целью выявления ценностных ориентаций молодёжи было проведено исследование, в ходе которого применялась методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич). В исследовании выборка составлена из 30 студентов КФУ в возрасте от 18 лет до 21 года. Результаты исследования показали, что огромную значимость для молодёжи сохраняют такие ценности как любовь, семья, дружба. То есть ценностное сознание молодёжи характеризуется выраженной ориентацией на ценность здоровья (1-е место), семьи (4-е место); на ценности социально-психологического комфорта: любовь (2-ое место), уверенность в себе (8-е место), а также на ценности деловой активности: активная деятельная жизнь (6-е место), работа (7-е место). А вот ранг таких ценностей как творчество, познание, общественное признание оказался ниже: 13-е, 14-е и 16-е места соответственно. Молодёжи также характерна ориентация на образованность (1-е место в списке инструментальных ценностей) и воспитанность (2-е место). Ценности личностного развития занимают промежуточную позицию в системе ценностей: самоконтроль (7-е место), широта взглядов (11-е место). Прагматические же ценности утратили своё главенствующее положение по сравнению с состоянием системы ценностных ориентаций молодёжи на рубеже веков: эффективность в делах – 13-е место, смелость в отстаивании своих взглядов – 12-е место. Эти данные ещё раз подтверждают идею о том, что современная молодёжь больше ориентируется на этические ценности, меньше – на прагматические. Таким образом, необходимо ещё раз подчеркнуть, что по системе ценностных ориентаций можно судить о характере развития общественных отношений, перспективах развития общества. Изучение ценностных ориентаций молодёжи даёт возможность выявить степень её адаптации к новым социальным условиям и её инновационный потенциал.

#### ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ И УРОВНЯ ЭМПАТИИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Шайбекова Р.Ф.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: ismailova01@mail.ru

Мы предположили, что существуют различия в личностных свойствах и уровне эмпатии студентов-психологов первого и пятого курсов (по 30 человек в каждой выборке), так как на наш взгляд, происходит количественное и качественное изменение уровня эмпатии и личностных свойств в процессе профессионального обучения студентов-психологов.

Из полученных результатов следует, что статистически значимые различия (критерия  $t$ -Стьюдента) существуют по таким шкалам как: «психопатия» (1 курс – 10,68; 5 курс – 8,6;  $p \leq 0,01$ ), «паранойя» (1 курс – 6,7; 5 курс – 4,2;  $p \leq 0,01$ ), «шизофрения» (1 курс – 15,8; 5 курс – 12,9;  $p \leq 0,01$ ), и «гипомания» (1 курс – 8,49; 5 курс – 7,4;  $p \leq 0,01$ ) (методика СМОЛ). По шкалам: «ипохондриия» (1 курс – 7,57; 5 курс – 7,25;  $p \leq 0,05$ ), «депрессия» (1 курс – 6,2; 5 курс – 6,8;  $p \leq 0,05$ ), «истерия» (1 курс – 10; 5 курс – 9,8;  $p \leq 0,05$ ) и «психастения» (1 курс – 15,5; 5 курс – 14,2;  $p \leq 0,05$ ) различия отсутствуют. Также следует, что различий в уровне