



**ВЕСТНИК
ИНТЕГРАТИВНОЙ
ПСИХОЛОГИИ**



ВЕСТНИК ИНТЕГРАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Выпуск 23 2021
**ЖУРНАЛ ДЛЯ
ПСИХОЛОГОВ**

Основан в 2002 г.

УЧРЕДИТЕЛИ ЖУРНАЛА:

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНТЕГРАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

АССОЦИАЦИЯ
ТРАНСПЕРСОНАЛЬНОЙ
ПСИХОЛОГИИ
И ПСИХОТЕРАПИИ

Главный редактор
Козлов В.В.

Заместитель главного редактора
Баратов Ш.Р.
Мазилев В.А.

Редакционная коллегия
Карпов А.В.
Шоумаров Г.Б.
Усманова М.Н.

Редакционный совет
Бубеев Ю.А.
Кашапов С.М. Ключева Н.В.
Поваренков Ю.П. Семенов В.Е.
Субботина Л.Ю. Собирова Д.А.

Технические редакторы
Усманова М.Н.
Останов Ш.Ш.

Вестник интегративной психологии // Журнал для психологов.
Вып. 23. /Под ред. В.В.Козлова, Ш.Р. Баратова, М.Н.Усмановой. – Бухара -
Ярославль: МАПН, 2021. – 422 с.

Адрес редакции

150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д.9 оф.206
тел. (4852) 218914, 478666
сот. +79159911278

E-Mail: kozlov@zi-kozlov.ru

ISBN 978-5-9527-02-16-5



Международная Академия Психологических Наук

150000, г. Ярославль, ул. Первомайская, д.9, кв.2, тел/факс. бух. 74-50-23
расчетный счет № 40702810500050027343 в филиале «Ярославский» КБ

«ИНТЕРКОММЕРЦ» (ООО) г.Ярославль,

БИК 047888777, корсчет № 30101810678880000777

ИНН 7604007883, КПП 760401001, ОГРН 1027600691447

ОКПО 33442931, ОКВЭД 73.20, 80.30.3

№ __79__ от 8.10.2021 г. __

Выписка из решения Президиума Международной академии психологических наук (протокол №10 от 8 октября 2021 г.)

г. Ярославль 8 октября 2021 г.

Слушали: Об организации издательских проектов в 2021 году

Постановили: В соответствии с Уставом МАПН:

1. В целях развития МАПН и интеграции психологов на Евразийском уровне организовать выпуск журнала МАПН «Вестник интегративной психологии» в ноябре 2021 года в Бухаре.

2. Куратором выпуска назначить члена президиума, академика МАПН, доктора психологических наук, профессора Баратова Ш.Р.

Президент МАПН,

доктор психологических наук, профессор В. В. Козлов



ПРЕДИСЛОВИЕ

Этот выпуск «Вестника интегративной психологии» посвящен Дню психологов. Он отмечается 22 ноября по инициативе представителей факультета психологии Московского государственного университета в день, приуроченный к дате первого Учредительного съезда психологического общества России, происходившего 22 ноября 1994 года.

Праздник отмечается уже 20 лет с 2000 года.

Психология сегодня, в условиях пандемии, как теория и практика, наука и методология, занимает особое положение в мировой общественной реальности. Интегративность и мультипарадигмальность подходов в психологии, высокая степень разработанности многих теоретических и практико-ориентированных проблем отличают современное состояние психологии как науки и показывают ее возможности отвечать на все вызовы.

От имени президиума Международной Академии психологических наук, объединяющего более тысячи профессоров из 50 стран мира, а также факультета психологии Ярославского государственного университета, который недавно отметил свое 50-летие, поздравляем всех психологов Узбекистана, России, Казахстана, Таджикистана, Кыргызстана, Армении, Белоруссии с праздником всех психологов России.

Желаем в непростых условиях современной жизни вам творчества, терпения, вдохновения и сил для того, чтобы помогать людям, восстанавливать их внутренний мир, а также способствовать их самореализации.

Профессия психолога достойна высших похвал, ею можно и нужно гордиться и дорожить. Она востребована обществом и уважаема.

Всех вам благ, радостей жизни, здоровья, богатства и счастья!!!

С глубоким уважением и поздравлениями, Президент Международной Академии Психологических наук, доктор психологических наук, профессор заведующий кафедрой социальной и политической психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова Владимир Васильевич Козлов

**КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ, СТЕРЕОТИПЫ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ
ПОТРЕБНОСТИ В МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ГЛОБАЛЬНОЙ
МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ**

Жумаев У.С.

(г. Бухара, Узбекистан)

***Аннотация.** В этом исследовании изучается личное мнение китайских сотрудников, работающих в многокультурной среде, о взаимосвязи между культурным разнообразием и эффективностью их общения в многокультурной среде. Чтобы лучше понять связь между культурным прошлым и эффективным деловым общением, мы провели в 2020 году анкетный опрос 20 сотрудников китайской дочерней компании ведущей европейской производственной компании. Анализ показал, что даже если респонденты выражали негативное влияние культурных различий на общение, они также проявляли позитивное отношение к межкультурным взаимо-*

действиям. Более того, игнорирование или даже неуважение к различным культурным ценностям взаимодействующих лиц считалось основным барьером в межкультурном общении, и таких барьеров можно избежать, если уважать другой культурный фон. Хотя считалось, что культурные различия мешают работе респондентов и часто являются источником неудовлетворенности, они не мешали им вступать в межкультурное общение.

Ключевые слова: межкультурное общение, деловое общение, культурное разнообразие, стереотипы, менеджеры, коллективизм, психологические потребности.

Предыдущие исследования показали, что, несмотря на прогрессирующую глобализацию и стирание границ между национальными рынками, можно наблюдать явление усиления культурных различий между нациями, регионами и этническими группами (Lillis & Tian 2010), что часто приводит к проблемам коммуникации в глобализированных странах бизнес (Ferraro 2002). Любое исследование влияния культурных факторов на коммуникативные практики в бизнес-контексте является шагом к осознанию этих проблем и незаменимо для проектирования и разработки любого межкультурного бизнес-метода, который может быть применен для повышения эффективности общения между работающими сотрудниками и между ними в глобальных корпорациях.

В этом исследовании изучается личное мнение китайских сотрудников, работающих в мультикультурной среде, о взаимосвязи между культурным разнообразием и эффективностью межкультурного общения на рабочем месте. Эти отношения необходимо постоянно исследовать в связи с глобализацией и интернационализацией европейских компаний, особенно в контексте последних попыток центральноевропейских политиков сделать европейское и китайское деловое сотрудничество более тесным, чем когда-либо прежде. Поскольку новые бизнесы между выходцами из Восточной Азии и европейцами будут помещать менеджеров в новый культурный контекст, стоит учитывать мнения китайских сотрудников, которые до сих пор имели возможность общаться с европейцами.

После краткого изложения цели и частей теории, наиболее важных для нашего исследования, мы представляем конкретные вопросы исследования и дизайн. В следующих разделах мы представляем результаты опроса и описываем отношение участников к коммуникативному взаимодействию с коллегами из других культур, чувства участников по поводу коммуникативных барьеров и их влияние на удовлетворение их психологических потребностей, а также их личные взгляды на возможные средства решения проблем преодолеть эти трудности. За эмпирической частью следует обсуждение и заключительные замечания о преимуществах продолжения исследования влияния культурных факторов на эффективность межкультурных коммуникативных контактов в бизнес-контексте.

Основная цель этого исследования - определить, в какой степени культура - понимаемая с антропологической точки зрения как знания, верования, искусство, моральные правила, идеи, стандарты, законы, обычаи, способности и привычки, приобретенные людьми и переданные ими другим членам общества (Benedict 1934; Tylor 1958; Hill 2005), а также с когнитивной точки зрения как коллективное программирование разума, когнитивные паттерны, способы мышления, чувства, стили взаимодействия, которые приобретаются, описываются и передаются с помощью символов и в социальном плане передается от одного поколения к другому (Kluckhohn 1951; Geertz 1973; D'Andrade 1984; Triandis 1994; Hofstede 2001; Swaidan & Hayes 2005; Matsumoto 2006) влияет на то, как сотрудники компании воспринимают методы общения в многонациональной деловой среде, и на то, что степень межкультурного взаимодействия формирует картину межкультурного делового общения в глазах самих участников процесса коммуникации.

Мы рассмотрим две основные и общие взаимосвязи, которые необходимо учитывать при планировании любого исследования межкультурной коммуникации в деловой среде. Первый касается ориентации сотрудников на процесс общения в компании и культурного происхождения сотрудников. Такое противодействие было спроецировано,

потому что измерение отношения человека к общению, то есть уровня его или ее понимания того, что потребности и чувства других, которые сигнализируются, выражаются, поддерживаются и развиваются посредством коммуникативных практик, важны в социальных отношениях для определенной степени отражает уровень осознания того, что коллеги должны заботиться о благополучии друг друга и удовлетворены межкультурным взаимодействием.

Второе отношение рассматривает культурные барьеры и коммуникативные препятствия в межкультурном деловом общении, определяемые стереотипами по отношению к другим культурам, а также отношением к культурным различиям участников взаимодействия из одной и той же корпорации. Мы имеем в виду реконструкцию связи между опытом профессионального общения сотрудников с представителями других культур и их индивидуальным восприятием межкультурного делового общения.

Работы Маркуса и др. (1997), Hofstede (2001), Kitayama & Cohen (2007) или Nisbett (2007) показывают, что область социального познания в течение нескольких десятилетий была предметом обсуждения влияния культурных, лингвистических и социальных факторов на когнитивные способности стили и структуры, определяющие предпочтения людей в отношении стилей общения (Gut & Wilczewski, 2015). Недавние исследования влияния социально и культурно специфических факторов на деловое общение показывают, что среди категорий, влияющих на коммуникативные практики в многонациональной среде, есть (1) поведение индивидов по отношению к сообществу, (2) построение независимого или взаимозависимого, и (3) чувствительность к философии, традициям и ценностям.

Культурные аспекты индивидуализма и коллективизма объясняют поведение индивидов по отношению к себе внутри группы и по отношению к другим членам группы. Поскольку коллективизм был признан доминирующим среди восточных культур (Hofstede 2001; Robertson et al. 2001), в отличие от западных культур, характеризующихся сильным индивидуализмом, предполагается, что участники нашего исследования демонстрируют коллективистское поведение, то есть они по определению будут учитывать учитывают благополучие своих коллег, и этот счет будет даже сильнее, чем их собственный (но только в рамках внутригрупповых отношений; ср. Triandis 1988). Опираясь на тот факт, что «сотрудничество в группах высоко, но маловероятно, когда другой человек принадлежит к чужой группе» (Triandis et al. 1988: 325) и что основные ценности для коллективистских людей - это доброжелательность, конформизм и традиции (Ralston et al. 2012: 482; Schwartz 1994), мы прогнозируем, что опрошенные сотрудники будут демонстрировать сильную общинную ориентацию, они будут признавать культуру как основной фактор, влияющий на процесс построения отношений на их многокультурном рабочем месте, они будут решительно выражать готовность уважать свою культуру при общении с коллегами из других культур.

Поскольку азиатские культуры описываются как коллективистские, а западные - как индивидуалистические, мы предполагаем, что китайские сотрудники будут выражать тенденцию конструировать себя со ссылкой на социальный контекст, каким-то образом конструируя форму взаимозависимости между собой и членами своей группы, что в свою очередь, связан с определением понятия «я» в относительной манере посредством ссылки на других. Соответственно, мы прогнозируем, что участники опроса будут чаще концентрироваться на своих коллегах, чем на себе, или что концентрация на себе будет относительной, то есть они будут выражать свои психологические потребности со ссылкой на потребности своих коллег. Что касается межкультурных контактов, мы следовательно, предполагаем, что даже если некоторые члены команды принадлежат к разным культурам и их культурные ценности могут рассматриваться как чужды китайской культуре, китайские сотрудники все равно будут проявлять к ним положительное отношение и подчеркивать необходимость уважения культурных ценностей - поскольку коллективистские культуры больше ориентированы на продвижение целей других и поддержание гармонии, в отличие от индивидуалистических культур,

ориентированных на личные цели и автономию индивида (Markus & Kitayama 1991: 241-2).

Что касается роли культурных ценностей в межкультурном деловом общении, недавние исследования выявили взаимосвязь между измерениями Хофстеде (особенно дистанция власти, коллективизм против индивидуализма, избегание неопределенности, долгосрочная ориентация и мужественность против женственности) и способами принятия решений создание, модели общения, стили управления и ценности, которыми руководствуются менеджеры при построении деловых отношений (Abramson et al. 1993; Tang & Ward 2003; Kobayashi & Viswat 2011; Neuliep 2011). Результаты некоторых исследований показывают, что на выбор стиля общения могут влиять ценности, которыми руководствуются сотрудники. Например, корейцы предпочитают непрямой стиль общения из-за таких конфуцианских ценностей, как гармония, консенсус или эгалитаризм (Merkin 2005), а также потому, что они чувствительны к лицу (сохраняя лицо), предпочитая компромисс для разрешения конфликтов (Park 1993; Lim & Чой 1996). Большинство сравнительных исследований влияния аксиологических систем (например, в конфуцианской, буддийской или протестантской философии) на практики делового общения традиционно заключалось в сравнении азиатов с американцами и изучении ценностей, которыми они руководствуются в деловом общении (гармония, сотрудничество, бесприкрытый принцип, долгосрочные отношения, уважительные манеры, этикет, настойчивость, отношение к изменениям, гибкость в отношении правил, лояльность и т. д.), рассматривая эти две группы как образцовые представители высококонтекстных и низкоконтекстных культур (см., например, Ting-Toomey и др. 1991; Гернет 1995: 471; Юк и Ан 1999; Ауне и др. 2001; Ли и Морейра 2009). Однако уникальное исследование присутствия конфуцианских и протестантских ценностей в трудовой этике азиатских и неазиатских стран (Phuong-Mai 2005; Domurat et al. 2012) показывает, что конфуцианские ценности не должны ограничиваться азиатскими культурами, и - что удивительно - некоторые неазиатские страны (например, Польша) характеризуются высоким уровнем коллективизма и даже более высоким уровнем «конфуцианской трудовой этики», чем, например, корейцы.

Эти результаты показывают, что коммуникативные практики определяются не исключительно культурными категориями (принадлежностью к определенному типу культуры), но также аксиологическими предпочтениями (например, работа для общего блага, конкретный взгляд на материальные вопросы) и внешними контекстами (например, экономическая взаимосвязь между экономическим развитием страны и ценностями коллективизма и индивидуализма). Соответственно, мы считаем, что категоризация сотрудников в соответствии с их культурным происхождением и прогнозирование их отношения к другим культурам, коллег с другим культурным прошлым, а также поведения по отношению к сообществу в целом приводит к редукционизму, что приводит к искаженному представлению о процессе межкультурного делового общения - особенно если принять во внимание роль корпоративной культуры в определении коммуникационных взаимодействий в компании. Таким образом, мы согласны с Чао (2000), что индивидуальные убеждения, мнения, предпочтения и отношения к процессу коммуникации с участием других культур следует исследовать с точки зрения отдельного человека, то есть теоретизировать, а затем измерять на индивидуальном уровне, но при этом обсуждать внешний культурный фон работодателей, навязывание им определенных культурных категорий, а также последствия на уровне группы, такие как коллективные ценности (Nguyen et al. 2010: 181). В нашем исследовании, сфокусированном на личном опыте, мнениях, предпочтениях и отношении сотрудников к процессу межкультурного общения, мы предполагаем, что китайские сотрудники будут рассматривать общение с людьми из других культур как положительный и значимый процесс из-за высокого уровня знаний. коллективизм, конструирующий самость взаимозависимо и, следовательно, рассматривающий его как средство поддержания внутригрупповых отношений, которые работают на благо группы.

Такие черты сотрудников, как ограниченность, этноцентризм, культурный империализм и стереотипы, были признаны полностью уничтожительными в контексте мульт-

тикультурного управления, а попытки управлять сотрудниками из разных культур одним и тем же образом оказались проблемой для глобального бизнеса. (Чейни и Мартин 2011; Огоро 2013). Поскольку стереотипное восприятие взаимодействующих лежит в сфере наших интересов, стоит указать, что стереотипы - это «широко принятые, разделяемые культурой убеждения, описывающие личные черты и характеристики групп людей» (Ramasubramanian 2011). Согласно В. Липману (1922), стереотипы - это упрощенные и часто искаженные «картинки в нашей голове», которые относятся к явлениям и людям и помогают людям преодолевать огромное количество информации, сложность окружающего мира (см. McGarty et al. 2002: 2-3), и дать им возможность «осмыслить свои мирские встречи» (Hager 2010: 127). Даже если стереотипное восприятие может быть ложным, стереотип отвечает на вопрос, каким должно быть что-то, если мы хотим верить - основываясь на нашем культурном опыте - в то, что это то, чем оно является (Nabrajska 1998: 117). Некоторые лингвисты считают, что стереотипизация - это эпифеномен чрезмерно упрощенного, схематичного и часто ошибочного мышления (Shaumjan 2006: 179), который искажает представление о людях и объектах, к которым относится. Однако, выполняя номинальную функцию, стереотип помогает людям классифицировать элементы окружающей действительности и понимать свои переживания. Подобно символу или мифу, стереотип имеет амбивалентный характер и передает как положительные, так и отрицательные значения и референции, опираясь на такие факторы, как возраст, пол, раса, религия, профессия и национальность (Пермякова, 2015), которые моделируются исторической традицией, политикой, и в основном средствами массовой информации (Michajłowa 2007: 176).

Изучение роли социального стереотипа (который представляет собой «стандартизированное мнение об определенных социальных группах или представителях этих групп», Kotorowa 2014: 187) в межкультурной коммуникации дает возможность понять культурные основы когнитивного процесса категоризации и следовательно, позволяет нам в частности, понять народные представления о людях из других культур - это позволяет нам реконструировать то, как люди воспринимают себя и других. Эта задача кажется незаменимой в контексте межкультурных курсов для студентов и тренингов для сотрудников, работающих в мультикультурной среде, поскольку она способствует их «общей базе знаний о целевой культуре, а также способствует более глубокому размышлению о чужой культуре, собственной культуре учащихся и процесс формирования суждений в целом» (Weber 1990: 137).

В нашей статье мы стремились изучить ориентацию сотрудников на процесс межкультурного общения в глобальной компании, а также такие культурные основы коммуникативных барьеров, как стереотипы, самооценки и другие интерпретации. Анализ результатов анкетного опроса, проведенного среди 20 китайских белых воротничков из китайского филиала европейской глобальной корпорации, позволил нам ответить на три исследовательских вопроса.

В случае первого вопроса об опыте участников и мнениях о влиянии культурного разнообразия на процесс общения на рабочем месте мы обнаружили, что респонденты столкнулись с негативными последствиями культурного разнообразия на своем рабочем месте, что выразилось в трудностях общения с руководителями и коллегами из разных культур как в рабочее время, так и после работы, что в некоторых случаях даже приводит к снижению их производительности, а часто и к снижению их удовлетворенности. Какими бы негативными ни были эффекты, участники продемонстрировали позитивное отношение к межкультурному взаимодействию и указали на культурную адаптивность как средство преодоления этих эффектов.

Что касается мнения участников о влиянии стереотипных представлений сотрудников на профессиональное общение и удовлетворение их психологических потребностей, результаты ясно показывают, что в китайской культуре, где доминирует коллективистский способ принятия решений, а также восприятие «Я», участники опроса проявляют следующие убеждения: я. основным источником барьеров в межкультурном общении является игнорирование или даже неуважение к культурному разнообразию

взаимодействующих, а также стереотипное восприятие сотрудников с другим культурным фоном (преобладают такие мнения, как «Мои коллеги считают, что они лучше работают, чем они есть на самом деле» есть), и что коммуникативных проблем в межкультурном взаимодействии можно избежать, если уважать другой культурный фон.

Таким образом, результаты подтвердили коллективистский способ взаимозависимого конструирования себя, который типичен для китайцев, а именно, даже если респонденты считали, что их коллеги по работе построили свои образы лучше, чем на самом деле (на самом деле лучше, чем в действительности) глазами респондентов), их собственное самосозерцание выглядело скорее коллективистским, то есть они не воспринимали себя лучше своих коллег. Важно отметить, что прямого соответствия между стереотипным восприятием коллег с разным культурным происхождением и коммуникативными барьерами на рабочем месте не выявлено.

Ответы на последний вопрос о мнениях участников об источниках коммуникативных проблем и способах их преодоления в будущем показали, что китайские респонденты рассматривали культурные различия как фактор, препятствующий выполнению ими своих профессиональных обязанностей, но недостаточно сильный, чтобы отпугнуть их с работы. Большинство респондентов считали неуважение культурных ценностей величайшим источником неудовлетворенности и снижения их благосостояния и позитивного отношения к коллегам. Результаты показали, что участники опроса с нетерпением ожидали культурных тренингов, а также официальных и неформальных встреч, на которых они могли бы (сами и другие) лучше познакомиться с другими культурами (что соответствует культурной адаптации как способу преодоления негативных последствий межкультурного взаимодействия проблем), чтобы их культуры уважали больше.

Мы считаем, что при характеристике эффективности общения следует уделять особое внимание культурным факторам, поскольку многочисленные исследования показывают, что они являются ключевыми и положительными факторами, которые улучшают процессы переговоров и принятия решений, стимулируют производительность членов мультикультурных команд и повысить их удовлетворенность и уменьшить отсутствие на работе (см., например, Clampitt & Downs 1993; Daily et al. 1996; Daily & Steiner 1998; Schachaf 2008; Wilczewski 2015).

Взаимосвязь между культурой, культурным разнообразием и эффективностью их общения в мультикультурной среде требует постоянного изучения из-за процессов глобализации и интернационализации европейских компаний, особенно в контексте недавних частых политических попыток сблизить китайское и европейское деловое сотрудничество чем когда-либо ранее (например, путем укрепления морских и сухопутных связей между Китаем и Европой, китайскую концепцию «Нового шелкового пути»). Вот почему стоит переключить внимание исследователей с практик межкультурного общения между выходцами из Восточной Азии, Америки и Западной Европы на жителей Центральной Европы, поскольку новые международные предприятия, возможно, поместят многих сотрудников из Центральной Европы в новые культурные контексты.

Осведомленность о культурных различиях между коллегами подготавливает сотрудников к лучшему пониманию своего поведения и преодолению препятствий в общении, а также к пониманию культурно значимых моделей ведения бизнеса в международном контексте. Это важно не только для эффективного общения в рабочих группах или сотрудничества между сотрудниками и работодателями, но и для сотрудничества с международными дочерними предприятиями компании, для переговоров с заинтересованными сторонами и другими компаниями, а также для увеличения коммуникационного потенциала в глобальных корпорациях.

Литература:

1. Аблончи-Михалика Л. (2009). Деловое общение между людьми с разным культурным прошлым. Труды конференции международного журнала искусств и наук, 1 (19), 121-129.

2. Бенедикт, Р. (1934). Образцы культуры. Нью-Йорк: Миффлин.
3. Чейни, Л.Х., и Мартин, Дж.С. (2011). Межкультурное деловое общение (4-е изд.). Река Аппер Сэдл, Нью-Джерси: Пирсон Прентис Холл.
4. Clarpitt P.G., & Downs W. (1993). Представления сотрудников о взаимосвязи между коммуникацией и производительностью: полевое исследование. Журнал делового общения, 30 (1), 5-28.
5. Дейли Б., Ватли А, Эш С.Р и Штайнер Р.Л. (1996). Влияние групповой системы поддержки принятия решений на культурно разнообразное и культурно однородное групповое принятие решений. Информация и менеджмент. 30 (6), 281-289.
6. Гирц К. (1973). Интерпретация культур. Нью-Йорк: Базовый.
7. Хабрайска Г. (1998), Прототип - стереотип - метафора. В. J. Anusiewicz, & J. Bartmiński (Eds), *Język a kultura*, Vol. 12: Стереотип как предмет лингвистики. Теория, методология, эмпирический анализ (стр. 116-123). Вроцлав: Towarzystwo Przyjaciół Polonistyki Wrocławskiej.
8. Хагер М. (2010). Обучение межкультурной коммуникации на профессиональном языковом курсе. *Global Business Languages*, 15. Получено 27 ноября 2015 г. с <http://docs.lib.purdue.edu/gbl.vol15.iss1.9>.
9. Хофстеде Г. (2001). Последствия культур (2-е изд.). Таузенд-Оукс: CA: Sage.

СОДЕРЖАНИЕ

3

ПРЕДИСЛОВИЕ

- 4 *Абдукаххарова Г. А. (г. Карши, Узбекистан)*
Эмпирический анализ роли социально-психологических служб в устранении девиантного поведения у подростков
- 8 *Abdullaeva N. (Namangan, Uzbekistan)*
Objective and subjective factors affecting attention in small school age students
- 11 *Абдуллажанова Д.С. (Узбекистан)*
Социально-психологические критерии формирования женского кадрового резерва
- 15 *Акрамов А.Ш. (Узбекистан)*
Физическая культура в системе социальной психологической защите с населением
- 24 *Акрамов М.Р. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Психологические особенности формирования экологического сознания у студентов
- 27 *Аникина Л.Н. (г.Ярославль, Россия)*
Домашние насилие и абьюзивные отношения в семейной жизни
- 30 *Ахмадов Н.Р. (Узбекистан)*
Подростковый суицид. причины и профилактика
- 35 *Ахмедова З.Ж. Исматова Х.Б. (г.Бухара, Узбекистан)*
Социально-психологические аспекты прочности семьи
- 38 *Аъзамова М.А. (г.Бухара, Узбекистан)*
Понимание психологического благополучия личности в суфизме и современной психологии
- 41 *Байкунусова Г.Ю. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Проявления чувства зависти в социализации личности
- 44 *Бакоева М.Ш., Усманова М.Н. (г.Бухара, Узбекистан)*
Психолингвистические факторы, влияющие на изучение иностранного языка
- 48 *Баратова Д.Ш. (г.Бухара, Узбекистан)*
Инновационные социально-психологические механизмы организации психологической службы тахалле
- 53 *Баратов Ш.Р. (г.Бухара, Узбекистан)*
Психодиагностическая работа психолога
- 59 *Бевзенко И.А. (г.Ярославль, Россия)*
Предпосылки к выявлению определяющих факторов комфорта человека в структуре корпорации, как ключевого производственного ресурса в условиях постиндустриальной экономики
- 62 *Бевзенко И.А. (г.Ярославль, Россия)*
Ключевые факторы смены парадигмы рынка квалифицированного труда, как предпосылки к формированию новых условий мотивации востребованных профессионалов в задействованных в постиндустриальной экономике
- 67 *Бегматов Р.О. (г.Навои, Узбекистан)*
Психологические факторы, вызывающие агрессию у студентов
- 69 *Гайбуллев А.А. (г.Бухара, Узбекистан)*

- Особенности эмоционального состояния спортсменов**
- 74 *Гайибова Н.А. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Социально-психологические особенности подростков с разными сиблинговыми статусами
- 77 *Ганиева М.М., Усманова М.Н. (г. Бухара, Узбекистан)*
Синдром отложенной жизни
- 80 *Гафаров Ш.У. (Узбекистан)*
Социальный психологический подход формирования и развития дорового образа жизни личности
- 83 *Грац О.Ю. (Россия)*
Взаимосвязь двигательных паттернов в танцевально-двигательной терапии с уровнем самореализации
- 87 *Далимова Н.М. (Узбекистан)*
Изучение семейных ценностей разных поколений
- 92 *Дилова Н.Г. (г.Бухара, Узбекистан)*
Особенности межличностных отношений педагогов
- 96 *Думаров М.Х. (г.Андижан, Узбекистан)*
Об отношении к жизненной ситуации как фактор, формирующий отношение к социальной реальности
- 98 *Долинская Н.Г. (г.Ярославль, Россия)*
Экзистенциальный кризис личности в ххi веке
- 103 *Едакина Т.В. (г.Санкт-Петербург, Россия)*
Психологическое содержание понятия личность
- 105 *Жабарова Л.А. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Развод как феномен в современном обществе: причины и последствия
- 109 *Джабборов Х.Х. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Влияние деструктивной «массовой культуры» на поведение и воспитание человека
- 111 *Жумаев У.С. (г. Бухара, Узбекистан)*
Культурные различия, стереотипы и коммуникационные потребности в межкультурной коммуникации в глобальной мультикультурной среде
- 117 *Жумаев Н.З. (г.Бухара, Узбекистан)*
Феномен агрессии в педагогической деятельности
- 121 *Зиявитдинова Г.З. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Психологические основы формирования и развития готовности к семейной жизни
- 125 *Журакулов Ж.Ж. (г.Бухара, Узбекистан)*
Связь информатики с педагогикой и психологией
- 128 *Зиёев Д.Я., Файзиев Я.З. (г.Бухара, Узбекистан)*
Особенности Личности Спортсменов, Занимающихся Индивидуальными Видами Спорта
- 132 *Ибайдуллаева У.Р. (г.Джиззак, Узбекистан)*
Роль отношения родителей к ребенку при разрешении конфликтов
- 136 *Мухамедова Д.Г., Ибрагимов М.А. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Общая характеристика методик психодиагностики социальной одарённости
- 141 *Инагамова Л.У. (г.Ташкент, Узбекистан)*

- Психологические механизмы формирования стрессоустойчивости у молодых руководителей**
- 144 *Исакова М.Т. (г. Фергана, Узбекистан)*
Гендерные различия ведущих психологических факторов между отношением к здоровью и индивидуально-динамическими характеристиками
- 150 *Исматова Д.Т. (г. Бухара, Узбекистан)*
Психологические особенности молодой семьи
- 153 *Камалова З.Х. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Социально-психологические пути развития профессиональной рефлексии будущего педагога
- 156 *Қаххоров С.С. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Психологическая тактика привлечения нового члена к религиозным фанатическим организациям
- 160 *Козлов В.В., Полуэктов Д.А. (г. Ярославль – Санкт-Петербург, Россия)*
Тест метамодерна как инструмент управления самоактуализацией человека на пути к счастью
- 164 *Козлов В.В. (г. Ярославль, Россия)*
Интегративный подход к определению факторов психологической свободы человека, как ключевого производственного ресурса в условиях постиндустриальной экономики
- 166 *Кувандикова Г.Г. (г. Ташкент, Республика Узбекистан)*
Основные позиции исследователей по изучению проблемы одаренности
- 169 *Кудратуллаева Р.Б. (Узбекистан)*
Индивидуальные особенности и возможности, как компонент профессионального самоопределения
- 174 *Латипова У. (г. Ургенч Узбекистан)*
Творческая активность студентов
- 177 *Лунев В. Е. (г. Киев, Украина)*
Медико-психологические детерминанты мультилингвизма при адаптации студентов-иностранцев к условиям образовательного пространства
- 181 *Мазилев В.А., Слепко Ю.Н. (г. Ярославль, Россия)*
Иван Пименович Четвериков: curriculum vitae scientific analysis of research in modern psychology
- 188 *Максименко С. Д. (г. Киев, Украина)*
Суть генетико-моделирующего (генетико-креативного) метода, основные принципы его построения и применения
- 193 *Маркендуди М.А. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Механизмы доминирующих мотиваций у химически зависимых людей
- 196 *Молодин П.А., Пономарь О.А. (г. Москва, Россия)*
Теоретические аспекты синдрома выгорания и изучение его актуальности в современных условиях пандемии среди офисных сотрудников коммерческих организаций
- 200 *Муллабаева Н.М. (Узбекистан)*
Психологические особенности появления аутсайдеров в подростковом возрасте
- 204 *Мусинова Р. Ю. (г. Самарканд, Узбекистан),*

- Мухамедова Д. Г. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Формирования и развития саморегуляции будущих педагогов в форме специально подготовленного психологического тренинга
- 209 *Мухамедова Д.Г., Рахимова И.И. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Анализ особенностей современной социально-активной студенческой группы
- 213 *Назаров А.С. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Культура личности при принятии управленческих решений в управленческой деятельности
- 215 *Назаров А.М. (г.Бухара, Узбекистан)*
Индивидуальные особенности психологической защиты личности в спортивной деятельности
- 219 *Нурабуллаев Т.А. (г. Нукус, Каракалпакстан)*
Инновационное лидерство как социально-психологический феномен
- 223 *Нусратова М.Б. (г.Бухара, Узбекистан)*
Теоретико-методологические и социальные основы семьи
- 226 *Одилова Ё.И. (г.Навои, Узбекистан)*
Отношение родителей к ребенку как проявление социофобии
- 229 *Одилова Н.Г. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Образование личности в социальной синергетике
- 233 *Olimov L., Maxmudova Z. (Bukhara, Uzbekistan)*
Social psychological characteristics of psychological defenses manifested in adolescents in extreme situations
- 237 *Останов Ш.Ш. (г.Бухара, Узбекистан)*
Теоретический анализ проблемы креативности в психологии
- 241 *Остонов Ж.Ш. (г.Бухара, Узбекистан)*
Копинг-ресурсы личности и адаптационный потенциал
- 243 *Павлова Ю.Б. (г.Ярославль, Россия)*
Трудоголизм: рабочая среда и особенности личности
- 248 *Пармонов Б.Э. (г.Анджиан, Узбекистан)*
Психологические аспекты формирования этических отношений у дошкольных детей
- 253 *Полуэктов Д. А. (г.Санкт-Петербург, Россия)*
Управление балансом значимых аспектов бытия как прием достижения интегративной целостности и счастья человека
- 256 *Пономарь О.А. (г.Москва, Россия)*
Феномен успеха в различных психологических школах
- 260 *Ражабов Н.Х. (г.Бухара, Узбекистан)*
Актуальные проблемы качества образования
- 263 *Расулов А.И. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Психодиагностика личности педагога
- 267 *Расулова Н.Т. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Научно-теоретический анализ проблемы репродуктивной сознании и поведении
- 271 *Рахимова Н.К. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Структура социальной зрелости студенческой молодёжи
- 278 *Рузиев У.М. (г. Бухара, Узбекистан)*
Характерные особенности проявления социофобии у подростков

- 282 *Рустамов Ш.Ш. (г.Бухара, Узбекистан)*
Диагностика математических способностей практический психологов
- 286 *Ruxieva K, Mukhtarov A, Salaxidinova K. (Uzbekistan)*
Characteristics of crime motivation in adolescents
- 289 *Рухиева Х.А., Бондарева Е., Мухтарова М. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Роль активных методов обучения в формировании конкурентоспособных специалистов-психологов
- 293 *Сатторова Ш.К. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Понятие позитивное мышление личности и его сущность
- 296 *Собиров А.А. (г.Бухара, Узбекистан)*
Виды психологической защиты личности в спорте и в жизни
- 301 *Собирова Д.А. (г.Бухара, Узбекистан)*
Социально-психологические основы изучения факторов социально-психологической компетентности медицинских работников
- 303 *Сулётбаева Э.С. (Республика Каракалпакстан)*
Социально-психологические особенности подготовки молодежи к браку в родительской семье
- 305 *Суров В.М. (г. Москва, Узбекистан)*
Квантовый инжиниринг человека. введение.
- 308 *Темиров Д.Ш. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Общие вопросы управления качеством образования
- 312 *Терещенко Л. А., Дзюбко Л.В. (г. Киев, Украина)*
Сопровождение формирования профессионального самосознания студентов в образовательном пространстве вуза
- 316 *Тилавов М.Х, Болтаев С.Б. (г.Бухара, Узбекистан)*
Лидерский подход к управлению персоналом предпринимательской организации
- 320 *Тиллашайхова Х.А. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Интеллектуальные умения для успешной адаптации личности
- 323 *Туева З.Н. (г.Бухара, Узбекистан)*
Критерии обучения школьников использованию уникальных возможностей языка
- 328 *Тураева Д.Р., Елмуратова А.У., Мамбеткадыров Г.А., Арзымбетов Т.Т. (г. Ташкент-Нукус, Узбекистан)*
Теоретические подходы к изучению индивидуального стиля деятельности учителя в системе «учитель-ученик»
- 336 *Умаров Б.М. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Социально-психологическая и религиозная анализ деятельности управления
- 341 *Усманова М.Н. (г.Бухара, Узбекистан)*
Влияние темперамента на межличностные отношения студентов
- 344 *Файзиева М. (г.Карши, Узбекистан)*
Условия безопасного общения подростков в социальных сетях
- 349 *Файзиева У.А. (г.Бухара, Узбекистан)*
Психологическая компетентность преподавателя вуза: понятие и структура
- 352 *Худайназаров Т. (г.Ташкент, Узбекистан)*
Явление стимулов и наказания как фактор обеспечения эффектив-

- ности деятельности студентов**
- 358 *Хакимова Ф.Х. (Узбекистан)*
Психические и эмоциональные состояния у детей
- 361 *Хасанов Р.А. (г.Бухара, Узбекистан)*
Влияние межличностного конфликта на соревновательную деятельность
- 365 *Хлопцева Е.А. (г.Магнитогорск, Россия)*
Остеопатия как метод психотерапии
- 370 *Чудакова В.П. (г. Киев, Украина)*
Интегративный характер компонентов «технологии формирования компетентностей конкурентоспособности личности в условиях инновационной деятельности»
- 377 *Ширинов О. (г.Сырдарья, Узбекистан)*
Роль этнокультурных ценностей в воспитании молодежи
- 379 *Шукурова Я.С., Усманова М.Н. (г. Бухара, Узбекистан)*
Особенности межличностных отношений у детей 6-7 лет
- 383 *Шукуров Ж.Р. (г. Ташкент, Узбекистан)*
Характеристики появления эмоционального интеллекта у будущих офицеров
- 387 *Эгамбердиев Ф.Т. (г.Карши, Узбекистан)*
Psychodiagnostic possibilities of checking the formation of will qualities in adolescent athletes
- 390 *Элов З.С. (г.Бухара, Узбекистан)*
Причины и анализ суицидальных мыслей среди подростков
- 392 *Эшонкулова Г. (г.Карши, Узбекистан)*
Связь типа детско-родительских отношений и копинг-стратегий в подростковом возрасте
- 394 *Юсупжонова И.А. (Узбекистан)*
Психолог на экспериментальном обследовании изучения профессионального профессионального формирования преподавателей в процессе социально-психологической подготовки
- 399 *Якимчук Д.Ю. (г.Ярославль, Россия)*
Интеграция работы с вниманием в повседневную жизнь
- 402 *Яковлева Т.В. (г.Москва, Россия)*
Бубен – шаманский инструмент силы
- 407 *Уринова Л. (г.Карши, Узбекистан)*
Профилактика девиаций в подростковый период
- 410 *Кодирова О.Д. (г.Андижан, Узбекистан)*
Практические методологические основы изучения эмоционального интеллекта студентов

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК

ВЕСТНИК ИНТЕГРАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Выпуск 23 2021

ЖУРНАЛ ДЛЯ ПСИХОЛОГОВ

Журнал ВЕСТНИК ИНТЕГРАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ рекомендован Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов докторских диссертаций. Постановление Президиума ВАК Республики Узбекистан (20.03.2015 г., № 214/2; 18.11.2015 г., №218/5; 22.12.2015 г., №219/5).

Вестник интегративной психологии // Журнал для психологов. Вып. 23. /Под ред. В.В.Козлова, Ш.Р. Баратова, М.Н.Усмановой. – Бухара- Ярославль: МАПН, 2021. – 422 с.

Бухара - Ярославль, 2021

С профессиональным праздником всех психологов России, и стран СНГ. Пусть те, кто обращается к вам за помощью, всегда уходят, решив все свои проблемы.

Иногда достаточно одного лишь взгляда, понимающего, обнадеживающего, одного лишь слова, чтобы остаться жить полноценно, а не просто существовать, чтобы выйти из замкнутого круга. И все это возможно с помощью мудрой и грамотной, профессиональной работы психолога.

Пусть отношение к вам и вашей профессии будет достаточно серьезным и достойным вас.

В профессиональный праздник всех психологов, хочется поблагодарить Вас за важный и ответственный труд, а также пожелать силы и терпения — пусть всегда ваша помощь будет своевременной!

С праздником и удачи во всех сферах жизни.

