

[2]. From 2014 Google Drive team worked on installation their application on Android-based smartphones in cooperation with phone manufactures and the number of users increased rapidly to 250 million users. Their strategy included integration with other Google services and bunch of press releases [3]. But the main point is that the financial input was significantly bigger than Dropbox's one, which means the benefit was lower and marketing strategy is not so effective. By the latest official information, the number of Google Drive users is aiming to the point of 300 million, while Dropbox has more than 500 million signed up users already. Statistics shows, that marketing budget is almost nothing today, but creative thinking is everything. In the past growth hacking would be not taken as marketing methods, but nowadays, when marketing science is changing fast and extrapolates to other spheres, anything and everything can be considered marketing — so long as it grows the business [1, p.52].

It's important to understand, social media spread worldwide, that is why business sector has changed dramatically. Growth hacking — is logical evolution of the marketing, because it seems impossible today not to use social networks for your idea promotion. The example of Dropbox shows, that it's not really important to have a lot of money and popularity, the most significant factor — is your creativity and valid skills in using social media. Young entrepreneurs need to remember, that growth hacking is all about time, imagination and luck. Eventually, the main point of growth hacking and marketing altogether is to make people think, that your idea is something that they need.

Литература

1. Holiday, R. Growth Hacker Marketing / R. Holiday. — 2nd ed. — Croydon : CPI Group (UK) Ltd, 2014. — p. 17, 36–39, 52.
2. Ries, E. The Lean Startup / E. Ries. — 1st ed. — New York : Crown Publishing Group, 2011. — p. 98.
3. 25 Growth Hacks Your Content Marketing Desperately Needs // CoSchedule [Electronic resource]. — Mode of access: <http://coschedule.com/blog/growth-hacks/>. — Date of access: 19.04.2016.

Проявление конфликтного поведения у руководителей учреждений образования

*Жерко Д. И., студ. IV к. БарГУ,
науч. рук. ст. преп. Рзаева Ж. В.*

В современной психологии слово «конфликт» чаще всего трактуется как столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия [1, с. 174]

и употребляется в самых разных ситуациях жизни и деятельности человека. А конфликтное поведение, в свою очередь, определяется как внешняя активность субъекта, направленная на предмет конфликта и меняющая или сохраняющая от изменения существующее противоречие между сторонами [2]. Исследования Е. Н. Богданова и В. Г. Зазыкина являются свидетельством того, что проявление конфликтного поведения в деятельности руководителей образовательных учреждений обусловлено некоторыми субъективными профессиональными причинами: недостаточная профессиональная компетентность, наличие у руководителей внутриличностных конфликтов, профессиональная деформация, наличие акцентуаций, преобладание в ходе деятельности негативных эмоциональных состояний и др. [3]. В связи с этим встает необходимость практического изучения данного феномена.

Проведенное нами исследование среди руководителей учреждений образования Барановичского района позволило установить степень их подверженности конфликтам и поведение в конфликтных ситуациях. Общая выборка испытуемых составила 39 человек. Это мужчины и женщины в возрасте от 25 до 59 лет с разным педагогическим стажем и стажем работы в должности руководителя. В качестве диагностического инструментария нами были использованы: методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильин и П. А. Ковалев), методика «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях» (К. Томаса), «Методика оценки уровня конфликтности» (В. И. Рогов), методика «Тест на конфликтность» (Кноблах-Фальконет).

В результате проведенного исследования, с помощью методики «Личностная агрессивность и конфликтность» и «Методики оценки уровня конфликтности» нами было установлено, что у 59 % испытуемых преобладает средний уровень личностной конфликтности. Это значит, что испытуемые данной группы способны к контролю своих эмоциональных реакций, сдержанности по отношению к окружающим людям. Проявление ими агрессивного и конфликтного поведения проявляется довольно редко и как устоявшаяся норма отношений с другими не закреплена. Высокий уровень конфликтности продемонстрировал 41 % испытуемых. Кроме этого, следует отметить, что в данной выборке испытуемых руководителей учреждений образования не зафиксирован низкий уровень конфликтности.

Полученные данные по методике «Тест на конфликтность» (Кноблах-Фальконет) являются свидетельством того, что 51 % руководителей учреждений образования склонны проявлять в ситуациях конфликта спокойствие, демонстрируют уверенность в себе, сбалансированность желаний и стремлений, т. е. у них преобладает гармоничность поведения в конфликте. Однако в 26 % испытуемых доминирует эгохватание и это позволяет говорить, что в ситуациях конфликта они склонны к проявлению нерешительности и неуверенности в себе, а также нуждаются в постоянной поддержке. Две вы-

шеописанные направленности поведения в конфликте (эгохватание и гармоничность) имеют место в равной степени у 23 % руководителей.

Согласно результатам исследования, полученным при помощи методики «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях», мы можем констатировать, что в большей степени руководители учреждений образования в ситуации конфликта используют стратегию «компромисс» (59 %) и стратегию «избегание» (31 %). Следовательно, большинство испытуемых обмениваются взаимными частичными уступками, в какой-то степени отказываясь от своих целей, что сохраняет напряженность и может привести к возобновлению конфликта снова или просто делают вид, что конфликта вообще нет, игнорируя его. А в меньшей степени используют в конфликтных ситуациях стратегию «уступка» (15 %), стратегию «соперничество» (5 %) и стратегию «сотрудничество» (5 %).

Таким образом, в результате проведенного исследования нами было установлено, что у большинства руководителей учреждений образования преобладает средний уровень личностной конфликтности, в конфликтных ситуациях они склонны проявлять гармоничность во взаимодействии с окружающими и в большей степени используют стратегию компромисса и избегания при разрешении спорных и конфликтных ситуаций при выполнении своей профессиональной деятельности.

Литература

1. Петровский, А. В. Психология. Словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. — М. : Политиздат, 1990. — 494 с.
2. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. — СПб. : Питер, 2006. — 528 с.
3. Рудакова, О. Ю. Социально-психологические детерминанты конфликтного поведения руководителей образовательных учреждений : дис. канд. пс. наук : 19.00.05 / О. Ю. Рудакова. — Ярославль, 2006. — 235 с.

Особенности психологизма в жанре врачебной прозы

*Игнатенко М. В., студ. III к. ГГУ им. Ф. Скорины,
науч. рук. ст. преп. Азарова И. Б.*

Жанр врачебной прозы на сегодняшний день является одним из самых популярных для современного читателя и, хотя в научной терминологии понятие врачебной прозы не закреплено официально, оно активно используется для обозначения «прозаических художественных произведений» с медицинской направленностью [1, с. 306].

При исследовании врачебной прозы важно обратить внимание на психологизм. «Новейший литературоведческий словарь-справочник» под терми-