

Л. В. Марищук

Филиал Российского государственного социального университета, Минск

О. В. Воровко

Национальный институт образования, Минск

L. Marischuk,

Branch of Russian State Social University, Minsk

O. Vorovko

National Institute of Education, Minsk

УДК. 316.6

УСПЕШНОСТЬ РАБОТНИКОВ, САМОВЫРАЖАЮЩИХСЯ И НЕ САМОВЫРАЖАЮЩИХСЯ В ТВОРЧЕСТВЕ

SELF EXPRESSION AND NOT SELF EXPRESSION IN CREATIVITY EMPLOYEES' SUCCESSFULNESS

В статье представлена содержательная характеристика и подходы к изучению понятия «успешность». Рассматриваются различия «творческих» и «нетворческих» работников торговли в успешности профессиональной деятельности. Установлено, что работники торговли различаются по всем переменным, включенным в статистическую обработку. «Творческие» работники превосходят «нетворческих» по всем переменным, характеризующим успешность их профессиональной деятельности и самовыражения в творчестве.

Ключевые слова: успешный; успешность; успех; удовлетворенность профессией; самовыражение в творчестве.

Substantial characteristic and approaches to notion “successfulness” study represented in this article. “Creative” and “not creative” sales men and sales women difference in professional activity successfulness analyzed. Sales men and sales women differenced in all variables included in statistical processing, “Creative” ones excelled “not creative” in all variables characterized their professional activity and self expression in creativity successfulness.

Keywords: successful; successfulness; success; professional satisfaction; self expression in creativity.

Профессиональная успешность как характеристика профессиональной деятельности человека является значимым фактором полноценного личностного развития субъекта.

В словаре В. Даля [1, с. 514] представлен глагол «успевать, успеть», поясняемый как иметь успех, удачу, достигать желаемого. Слово «успешность» отсутствует, «успех» – не толкуется. «Успеть» означает сделать вовремя, «успевать» имеет два значения: первое – аналогичное приведенному выше глаголу, второе – сделать хорошо – «ученик успевает на отлично», «успевающие и неуспевающие учащиеся». Исходя из представленной

дефиниции, можно полагать, что прилагательное успешный означает «делаемое вовремя» и «хорошо».

В Большом толковом словаре русского языка [2, с. 1400] слово «успешность» также отсутствует, но есть «успеть» – сделать в срок, своевременно, «успех» – положительный результат, удачное завершение – и «успешный» – заключающий, сопровождающийся успехом.

«Успешный» – заключающий в себе успех, представляющий собой успех – таким дано определение этому термину в толковом словаре Д. Н. Ушакова [3, с. 1110]. Можно видеть, что от толкования В. И. Даля слово ушло достаточно далеко, но суть осталась – сопровождаемый успехом – одобрением окружающих и, следовательно, исходя из этимологии, сделанный вовремя.

По мнению О. В. Бириной [4], в определении успешности важным является момент оценивания результатов деятельности личности обществом и получение признания с его стороны, так как все это влияет на эмоциональное состояние человека и формирует у него свою оценку собственной деятельности, что позволяет получить удовлетворение от достигнутого.

Анализ работ [5–7; 8, с. 539; 9] показывает, что в настоящее время существуют два подхода в изучении вопроса профессиональной успешности, дополняющих друг друга.

В первом подходе [6; 7; 10; 11] успех оценивается через социальные стандарты успешной карьеры, т. е. акцент делается на объективном успехе. Объективными критериями успеха являются видимые достижения в профессии, указанные в нормативной документации и не предполагающие субъективного оценивания. К ним относят: занимаемую должность, количество продвижений по службе, широту властных полномочий, уровень оплаты труда, производительность труда, период пребывания на занимаемой должности или смена работы, абсентеизм (отсутствие на работе и смена ее места) и т. д. Это положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми.

В настоящее время в психологических исследованиях все больше набирает вес подход [6; 7; 12], согласно которому карьерный рост оценивается по внутренним меркам и критериям и определяется как мера соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности. Это «воспринимаемый или субъективный» профессиональный успех, главным критерием которого является субъективная удовлетворенность карьерой – совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах (совокупность личностно значимых положительных результатов в сфере профессиональной деятельности). Он измеряется параметрами удовлетворенности работой и удовлетворенности карьерой [7; 11; 13].

Удовлетворенность профессией, оказывающая влияние на успешность профессиональной деятельности, играет большое значение в жизни человека. Это степень отношения личности к избранной профессии [14, с. 81–82]. Низкая удовлетворенность ею (монотонная, малосодержательная

или работа не по призванию), профессиональные неудачи, отсутствие возможности что-либо изменить, невысокий уровень профессионализма, поверхностное освоение профессии в процессе обучения. Факторы, вызывающие неудовлетворенность профессией, приводят к высокой текучести кадров, что негативно сказывается на экономическом состоянии предприятия, что касается личности – к формированию отрицательной мотивации [15, с. 464] и различным проявлениям психологического и физического нездоровья [16, с. 460; 17, с. 432–436; 18, с. 3–4].

По мнению ряда ученых [19–21], удовлетворенность работой не является адекватной мерой профессиональной успешности, ибо удовлетворенность трудом ограничена местом работы человека, в то время как удовлетворенность карьерой включает весь карьерный путь личности, т. е. более широкий объем результатов.

Каждый человек способен определить уровень своей успешности: успешный имеет повышенное чувство самоуважения, неуспешный, наоборот, – заниженную самооценку. Мера измерения успеха различна. Одни связывают его со своим внутренним состоянием: стремлениями и достижениями, успехами, одобрением и признанием другими людьми. Другие – с материальным благополучием: наличием дорогой машины, собственной квартиры, высокооплачиваемой работы и т. д. В любом случае успех порождает новый успех, так как таким образом создается образовательное пространство развивающего комфорта.

На оценку успешности деятельности влияют многие факторы, в том числе и готовность общества принять и оценить то или иное достижение. Иначе говоря, успех в какой-то мере зависит от точки зрения наблюдателя, так как случается, что нечто, считаемое человеком удачным, другими таковым не признается. В ряде исследований [22, с. 278; 23] успешность связывалась с потребностью в достижениях. Люди, наделенные ярко выраженной потребностью в достижениях, получают удовлетворение от деятельности, направленной на достижение определенной цели, и у них достаточно оснований для безупречного исполнения любой работы. Внутренние требования личности, выраженные в категориях потребностей, моральных ценностей и удовлетворения работой, тесно связаны с внешними при формировании общего уровня требований, из которых исходит личность при оценке своей рабочей обстановки [24, с. 174].

Е. К. Климова и О. А. Помазина [24, с. 195–196] полагают, что специалисты различаются уровнем успешности осуществления профессиональной деятельности. Ведущим (смыслообразующим) мотивом субъекта профессиональной деятельности является потребность в реализации своего творческого потенциала в ней, благодаря чему специалист получает внутренний продукт – чувство удовлетворенности. Преобразуя предмет во внешний профессиональный продукт, он достигает продуктивности деятельности; самореализуясь в деятельности (реализуя в ней свои желания, способности и др.), профессионал ощущает удовлетворенность, то есть формирует

внутренний продукт. Наличие у специалиста и внешнего, и внутреннего продуктов является показателем успешности его профессиональной деятельности. Специалисты разделяются ими на успешных, потенциально успешных, продуктивных и неуспешных [24, с. 196–198].

Успешный специалист имеет объективные и субъективные показатели успешности. В качестве объективного показателя выступает результат его деятельности (внешний продукт). В качестве субъективного показателя – внутренний продукт – чувство удовлетворения от предвосхищения, осуществления и результатов. Успешный специалист является субъектом профессиональной деятельности в целом: он имеет высокую внутреннюю мотивацию, цель его деятельности совпадает с целью трудовой деятельности, у него высокий уровень компетентности.

Потенциально успешный специалист имеет только субъективные показатели успешности: высокую внутреннюю профессиональную мотивацию, личную цель, совпадающую с целью профессиональной деятельности. Для того, чтобы становящемуся специалисту стать высококвалифицированным профессионалом, ему необходимо освоить ключевые действия профессиональной деятельности, то есть повысить свою профессиональную компетентность.

Продуктивный специалист в простых видах деятельности может иметь высокие объективные показатели успешности, в сложных видах деятельности – средние показатели. Продуктивный специалист побуждается к деятельности, в первую очередь, внешними положительными мотивами и имеет личные цели, напрямую не связанные с содержанием профессиональной деятельности. Таким образом, ключевые действия продуктивный специалист совершает не с целью получить внешний продукт, а чтобы получить личный продукт. Только получение личного продукта (зарплаты, ощущения самоутверждения и т. п.) вызывает у него чувство удовлетворения. Удовлетворения от предвосхищения, осуществления и получения внешнего продукта профессиональной деятельности продуктивный специалист не ощущает, то есть у него отсутствует внутренний продукт профессиональной деятельности.

Для неуспешного специалиста характерны низкие и средние показатели продуктивности. Он является лишь исполнителем отдельных профессиональных действий: его ведущими мотивами являются внешние отрицательные мотивы, цель его деятельности не соответствует цели профессиональной деятельности, у него низкий или средний уровень развития компетентности, отсутствует внутренний продукт (ощущение удовлетворенности от осуществления профессиональной деятельности).

На предприятиях успешность профессиональной деятельности проверяется аттестацией, с помощью которой руководители могут оценить и согласовать профессиональную деятельность работника, определить будущие цели и возможности их достижения, выявить потребность специалиста в его дальнейшем развитии и обучении [25, с. 55–62].

В проведенном эмпирическом исследовании, посвященном выявлению различий в успешности профессиональной деятельности и самовыражения в творчестве работников торговых предприятий «Универмаг Беларусь» и «Торговый дом на Немиге» использовались методики «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О. Ф. Потемкиной (8 шкал) [26, с. 59–67] и «Диагностика мотивации достижения» А. Мехрабиана в модификации М. Ш. Магомед-Эминова [27, с. 98–103]. Изучалась успешность людей, профессии которых не относятся к разряду творческих, однако на предприятиях им предоставляется возможность реализовать свои творческие потенции (кружки, самодеятельность). Общий объем выборки составил 1000 человек (832 женщины и 168 мужчин) – представителей разных профессий, занятых в торговле. Испытуемые были разделены на две группы: 1) кто занят творчеством (253 человека); 2) творчеством не занятых (747 человек). Возраст испытуемых – от 16 до 68 лет, стаж – от полугода до 49 лет. Можно видеть, что лиц, находящихся себя в творчестве, практически в три раза меньше, чем творчеством не занимающихся, равно как пятикратное превышение числа работающих в торговле мужчин женщинами, что в целом отражает их распределение в генеральной совокупности.

Творчество первой группы подтверждена дипломами о победах в творческих конкурсах городского и республиканского масштаба. Сравнение групп производилось по всем показателям указанных методик.

Для установления различий в успешности профессиональной деятельности «творческих» и «нетворческих» работников торговли был применен *t*-критерий Стьюдента для независимых выборок, результаты которого показали, что работники торговли, находящие и не находящие самовыражения в художественном творчестве, отличаются по всем включенным в эту часть статистической обработки переменным на уровне значимости $p < 0,01$.

Анализ средних арифметических позволяет сделать вывод о том, что работники торговли, находящие самовыражение в художественном творчестве, в сравнении с работниками, не находящими его, имеют большую величину всех параметров, характеризующих успешность их профессиональной деятельности.

По шкале «**ориентация на процесс**» методики О. Ф. Потемкиной [26, с. 59–67] группа «творческих» испытуемых набрала $6,24 \pm 0,10$ балла против $5,71 \pm 0,06$ в группе «нетворческих» ($t = 4,24$), что подчеркивает, что процесс работы является для них более интересным и важным, нежели результат. По-видимому, получая удовлетворение от процесса, люди стараются внести в работу (повседневные функциональные обязанности) какой-то творческий элемент от улыбки либо шутки по поводу продаваемого товара до жонглирования продаваемым штучным товаром. Этой категории работников нравится процесс обслуживания покупателя начиная с первого этапа продажи – знакомства – и заканчивая последним – прощанием с клиентом. Общение с покупателем, обслуживание его на всех этапах совершения

покупки, нахождение новых вариантов подхода к процессу продажи товара, благодарность клиентов, по всей видимости, имеют для них немалое значение. С одной стороны, такой подход избавляет от каждодневной монотонности, с другой – занимаясь любимым делом, внося в него разнообразие, продавец одновременно и сам получает удовлетворение и приносит пользу предприятию.

По шкале «**ориентация на результат**» группа «творческих» испытуемых набрала $6,28 \pm 0,11$ балла против $5,38 \pm 0,11$ группы «нетворческих» ($t = 4,67$). В отличие от «ориентированных на процесс», эта категория людей всегда стремится достигать результата деятельности. Скорее всего, главная цель процесса обслуживания для них – совершение покупателем покупки. Работники во что бы то ни стало стараются продать товар, работая по разработанному ими алгоритму для получения желаемого чека. Особенно характерно такое поведение продавцам, работающим в секциях, в которых введено такое новшество, как «личные продажи», – заработная плата напрямую зависит от выручки, а не от оклада. Кроме того, «ориентация на результат» характерна руководящему составу торговых предприятий (заведующих отделами, секциями, их заместителям), так как для них утвержден ежедневный план продаж, и они обязаны его выполнить, давая соответствующую установку для всего коллектива на утренних «планерках». На такие должности всегда назначаются люди, имеющие лидерские и деловые качества, с творческим подходом к делу, способные настроить коллектив на достижение искомого результата.

Превзошла группа «творческих» испытуемых – $5,87 \pm 0,13$ группу «нетворческих» $5,35 \pm 0,08$ балла ($t = 3,49$) и по шкале «**ориентация на альтруизм**». «Творческие» работники часто действуют на пользу другим, в ущерб себе. К примеру, они могут предложить покупателю товар в другом магазине, где он продается по более низкой цене, совершенно забывая о том, что этим они действуют на благо конкурентов и в ущерб своему предприятию. Скорее всего, видя колебания (часто из-за цены) покупателя при выборе товара, они руководствуются тем, что у них самих невысокая заработная плата, поэтому и предлагают вариант, где этот же товар можно купить по цене меньшей, чем в их магазине. В ряде других случаев альтруизм проявляется не только на рабочем месте, но и в межличностных отношениях. Эти работники постоянно заменяют коллег (во время их болезни или по другим причинам) по их просьбе или по просьбе руководителя, работая, таким образом, «на износ». Иногда они готовы выполнить объем работы другого специалиста без дополнительной оплаты.

По переменной «**ориентация на эгоизм**» в группе «творческих» испытуемых – $6,03 \pm 0,12$, а в группе «нетворческих» испытуемых – $5,10 \pm 0,08$ балла при ($t = 6,32$). Для этой категории людей характерно то, что они сосредоточены в основном на своих личных интересах. В процессе торговли они заинтересованы продать товар любой ценой, не важно, подходит он покупателю или нет, не принимается в счет личное предпочтение клиента, ид

обычное (если можно так выразиться) «втюхивание» товара покупателю. К сожалению, многие работники руководствуются таким принципом, что имеет обратную (отрицательную) сторону: большое количество возвратов и потеря постоянного покупателя. Однако обладать такой установкой могут люди не только с отрицательными качествами, но и придерживающиеся разумного эгоизма.

«Творческие» испытуемые более свободолюбивы – по шкале **«Ориентация на свободу»** они набрали $6,42 \pm 0,13$ балла, против группы «нетворческих» – $5,93 \pm 0,07$ ($t = 3,39$). Эта установка выражена сильнее у работников торговли, нашедших возможность для самовыражения в художественном творчестве. Для них свобода – главная ценность, она очень важна и при выборе профессии: профессия выбирается по принципу независимости (самостоятельно, независимо от родителей), и часто по призванию. Эта категория людей способна, не раздумывая, с легкостью поменять место работы, если почувствует излишний контроль со стороны руководства, угрозу для своего рабочего и личного пространства.

Для категории людей с установкой **на труд** (в группе «творческих» $6,51 \pm 0,12$ балла, а в группе «нетворческих» $5,45 \pm 0,07$ балла ($t = 7,38$)) он является основным источником радости и удовольствия. Эти работники неохотно идут домой после рабочей смены, часто задерживаются на предприятии, выполняя дополнительную работу, неохотно идут в отпуск. Они могут предвзято относиться к другим работникам, считая, что те, в отличие от них, не хотят работать. Являясь «трудоголиками», они считают, что и все остальные должны работать по такому же принципу. Такая установка является одной из причин, согласно которой работники за небольшую заработную плату могут длительное время работать на одном и том же месте. Заработная плата для них не главное, главное – преданность предприятию, на котором они работают давно (многие работают с момента открытия предприятий) и которое стало для них «родным домом». Они считают, что если они уволятся, предприятие окажется в упадке.

Группой «творческих» испытуемых получены более высокие баллы $5,62 \pm 0,14$, против $4,30 \pm 0,08$ ($t = 8,05$) в группе «нетворческих» по шкале **«Ориентация на власть»**. Для людей, стремящихся к карьерному росту, повышению своего статуса на работе, участие в самостоятельности способствует продвижению по карьерной лестнице, движущим мотивом является установка на власть. Занятые творчеством, одаренные работники ценятся на каждом предприятии, их стараются удержать, предлагая им лучшие рабочие места. Им характерен стремительный карьерный рост, у них больше перспектив, чем у тех, кто не может проявить свою творческую активность. Большая часть «творческих» работников, работающих на вышеуказанных предприятиях торговли, занимает должность специалиста или руководящие должности, в их подчинении находятся работники других профессий, в основном рабочих (продавцов, кладовщиков и др.). Скорее всего, им нравится руководить, давать указания, выступать на планерках, участвовать

в совещаниях. Они первыми узнают о нововведениях на предприятиях, чувствуют свою значимость и стремятся оправдать доверие, возложенное на них руководством. Они привыкли к вниманию на сцене, поэтому у них совершенно отсутствует боязнь выступлений перед группой людей (публикой).

Ведущей ценностью для людей, ориентированных на высокую заработную плату, является стремление к увеличению своего благосостояния. При выборе работы они, прежде всего, обратят внимание не на ее содержание, а на зарплату. Вероятно поэтому по шкале **«Ориентация на деньги»** группа «творческих» испытуемых – $6,06 \pm 0,14$ вновь превзошла «нетворческих» – $4,78 \pm 0,08$ ($t = 7,77$). Среди творческих работников ($N = 253$), только 40 % занимают рабочие должности с невысоким окладом, остальные – ведущие специалисты или руководители (начиная от заместителей заведующих, заместителей главного бухгалтера, экономистов и заканчивая заместителем директора). Среди «нетворческих» ($N = 747$) руководящие должности занимает всего 20 %. Руководящий состав и специалисты административного звена имеют гораздо более высокую заработную плату по сравнению с обычными работниками, чем и объясняются их более высокие показатели. Однако можно сделать и другое предположение – «руководители» имеют более высокий образовательный статус, их «творчество» проявилась и в процессе обучения – они способнее.

Полученные результаты продемонстрировали, что у творческих работников более выражены все установки, среди них есть и те, кто ориентирован на процесс, и те, кто ориентирован на результат, на альтруизм и эгоизм, кто-то любит труд, свободу, кто-то власть и деньги. В основном все эти установки у категории творческих работников выражены равномерно и гармонично.

Сопоставляемые группы работников торговли различаются уровнем мотивации достижения. Мотивационная тенденция, выражающаяся в стремлении к успеху, более заметна у работников торговли, находящих самовыражение в творчестве ($146,94 \pm 1,66$), нежели у работников, не находящихся его ($131,86 \pm 0,80$) при ($t = 8,97$). У творческих работников преобладает мотив – стремление к успеху, они знают, что они востребованы, что их ценят в коллективе, поэтому и перед собой ставят более высокие цели, реализовывая себя как на работе, так и в творческой деятельности, с работой не связанной.

Основываясь на эмпирических данных, можно сделать вывод, что существуют различия между «творческими» и «нетворческими» работниками торговли в успешности профессиональной деятельности. Это говорит о том, что сила мотива более выражена у людей «творческих», по сравнению с «нетворческими», что и подтверждают обе использованные методики. Поэтому, на наш взгляд, профессиональная успешность специалиста зависит не только от того, какое место он займет на профессиональном поприще, ведь среди «успешных» испытуемых есть представители самых разных профессий – от кладовщика и продавца до заместителя директора

предприятия, – но и от того, насколько адекватно он самовыражается в творчестве, в профессии, в жизни.

Список использованных источников

1. *Даль, В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В. И. Даль. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб.; М.: Тип. М. О. Вольфа, 1880. – Т. 4. – 683 с.
2. *Большой толковый словарь русского языка* / сост. С. А. Кузнецов. – СПб.: Норинт, 1998. – 1534 с.
3. *Ушаков, Д. Н.* Большой толковый словарь современного русского языка. 180 000 слов и словосочетаний / Д. Н. Ушаков. – М.: Альта-Принт: ДОМ. XXI век, 2009. – VIII, 1239 с.
4. *Бирина, О. В.* Понятие успешности обучения в современных педагогических и психологических теориях / О. В. Бирина // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 8-2. – С. 438–443
5. *Карпинский, К. В.* Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности / К. В. Карпинский // *Актуальные проблемы психологии личности: сб. науч. ст. / под ред. К. В. Карпинского, Н. Р. Салиховой*. – Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2013. – С. 48–98.
6. *Хаммер, Я. С.* Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // *Вопросы психологии*. – 2008. – № 4. – С. 147–153.
7. *Ng, T. W. H.* Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis / T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen, D. C. Feldman // *Personnel Psychology*. – 2005. – Vol. 58, № 2. – P. 367–408.
8. *Мучински, П.* Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
9. *Van Maanen, J.* Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization // J. Van Maanen (ed.). *Organizational careers: Some new perspectives*. – N. Y.: Wiley. – 1977. – P. 15–45.
10. *Nicholson, N.* Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success / N. Nicholson, W. de Waal-Andrews // *J. Organization Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – P. 137–154.
11. *Harris, L. C.* Approaches to career success: An exploration of surreptitious career Success strategies / L. C. Harris, E. Ogbonna, // *Human Resource Management*. – 2006. – Vol. 45. – P. 43–65.
12. *Gattiker, U. E.* Subjective career success: A study of managers and support personnel / U. E. Gattiker, L. Larwood // *Journal of Business and Psychology*. – 1986. – № 1. – P. 78–94.
13. *Heslin, P. A.* Self and other referent criteria of career success / P. A. Heslin // *J. Career Assessment*. – 2003. – Vol. 11. – P. 262–286.
14. *Джемс, У.* Психология / У. Джемс. – СПб.: Питер, 2017. – 352 с.
15. *Шадриков, В. Д.* Психология деятельности человека / В. Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с.
16. *Бэрон, Р.* Социальная психология: ключевые идеи / Р. Бэрон, Д. Бирн, Б. Джонсон. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
17. *Шульц, Д.* Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

18. *Петрушин, В. И.* Музыкальная психотерапия / В. И. Петрушин. – М.: Композитор, 1997. – 164 с.
19. *Гижук, Т. В.* Критерии профессиональной успешности педагога / Т. В. Гижук // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки. – Минск: РИВШ, 2016. – Ч. 2. – С. 65–72.
20. *Карпинский, К. В.* Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация / К. В. Карпинский, Т. В. Гижук // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2016. – Т. 9. – № 4. – С. 101–116.
21. *Карпинский, К. В.* Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: моногр. / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. – 140 с.
22. *Жемухова, Л. З.* Успешность учителя как педагогическая проблема / Л. З. Жемухова // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2009. – № 109. – С. 103–107.
23. *Кокс, Т.* Стресс / Т. Кокс. – М.: Медицина, 1981. – 216 с.
24. *Климова, Е. К.* Психология успеха. Практикум по саморазвитию личности: учеб.-метод. пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина; науч. ред. Е. К. Климова. – СПб.: Речь, 2016. – 240 с.
25. *Борисова, Е. А.* Оценка и аттестация персонала / Е. А. Борисова. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
26. *Потемкина, О. Ф.* Психология личности, или Как полюбить себя и других / О. Ф. Потемкина, Е. В. Потемкина. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2004. – 288 с.
27. *Фетискин, Н. П.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Психотерапия, 2009. – 544 с.

(Дата подачи: 25.02.2022 г.)

Е. И. Медведская

Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина, Брест

E. Medvedskaya

Brest State University named after A.S. Pushkin, Brest

УДК 159.95

УХУДШЕНИЕ ЗАПОМИНАНИЯ НОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК ДЕФОРМАЦИЯ ПАМЯТИ АКТИВНЫХ ВЕБ-ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ

MEMORIZING NEW INFORMATION IMPAIRMENT AS A MEMORY DEFORMATION OF ACTIVE INTERNET USERS

В статье представлены результаты квазиэкспериментального исследования опосредованного запоминания. Рандомизация групп осуществлялась на основании собственного выбора участниками предпочитаемой системы кодирования информации: вербальной (контрольная группа, n = 50) и цифровой (экспериментальная группа, n = 50). В разных