

Олимпиада для студентов и выпускников вузов – 2013 г.

Демонстрационный вариант (стр. 1-28) и методические рекомендации (стр. 29-33)
по направлению «Психология»

Профили:

«Исследование, консультирование и психотерапия личности» (стр. 1)

«Психология в бизнесе» (стр. 9)

«Персонология и экзистенциальная психотерапия» (стр. 16)

«Прикладная социальная психология» (стр. 24)

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ

Время выполнения задания – 180 мин.

Выберите и выполните только один из блоков заданий в соответствии с выбранной вами программой магистерской подготовки.

Блок 1. «Исследование, консультирование и психотерапия личности»

1. Дайте развернутый ответ.

Опишите с позиций различных известных вам теорий личности, какие смыслы несет в себе высказывание «Познай самого себя».

2. Внимательно прочитайте статью. Кратко, в форме резюме (10-20 предложений), изложите на русском языке основные идеи, представленные в тексте.

Person-centered therapy: The growing edge

By Mick Cooper

Person-centred therapy is actualizing its potential in creative and original growth, forging new pathways and understandings.

Psychodynamic therapists are cold and aloof, cognitive behavioural therapists are not interested in the relationship and gestalt therapists boss their clients around... as with most orientations in our field, numerous myths and stereotypes also exist about the person-centred approach. One of the ones that I, and many of my person-centred colleagues, find particularly frustrating is the assumption that the development of person-centred theory and practice came to a halt years ago: in 1957, to be precise, when Carl Rogers published his hypotheses regarding the six necessary and sufficient conditions for therapeutic personality growth (if you thought there were three, that's another common myth!). In fact, over the last half century, and the last decade, in particular, the person-centred world has been awash with new developments in thinking and practice, and this article reviews some of the most innovative and cutting edge areas of development.

The Development of a World Association

Much of this activity can be attributed to the establishment of the World Association for Person-Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling in 1997. This association, which brings together person-centred and experiential therapists from over 200 national organisation and training centres, has been closely involved in the organisation of triennial (now biennial) International Conferences on Client-Centered and Experiential Psychotherapy and Counselling (the next of which will be held in Norwich, 2008). These have acted as key fora for the development and dissemination of new ideas and practices. Most importantly, perhaps, the World Association is responsible for the publication of a quarterly journal, Person-Centred and Experiential Psychotherapies, which 'seeks

to create a dialogue among different parts of the person-centered and experiential tradition, to support, inform, and challenge each other and to stimulate their creativity and impact in a broader professional, scientific and political context' (PCEP mission statement). With over 2,000 subscribers, PCEP is one of the most widely distributed journals in the counselling and psychotherapy field, and forms essential reading for person-centred therapists who want to stay abreast of current developments, debates and controversies.

The 'tribes' of person-centred therapy

As the PCEP mission statement indicates, within the person-centred field, it is becoming increasingly appropriate to talk of different 'parts' or 'tribes' of this nation, rather than a single, unified approach. This diversification reaches back to the early 1960s when Eugene Gendlin, one of Carl Rogers' key progeny, hypothesised that clients who were more in touch with their internal experiences got more out of therapy. This led him to develop a philosophy and a practice known as 'focusing', which encourages clients to focus in on their immediately lived felt-senses. Building on this work, person-centred psychotherapists in north America such as Les Greenberg and Robert Elliott went on to develop a 'process-experiential' approach to psychotherapy (also known as 'emotionfocused' therapy [EFT]), which outlined a range of therapeutic tasks (such as 'two-chair dialogue') that can be used to help clients resolve their intrapersonal conflicts.

Today, across much of Europe, focusing and process-experiential practices (sometimes collectively referred to as 'experiential' therapies) are fully integrated into the work of person-centred practitioners: hence the unified term 'person-centred and experiential psychotherapy'. Within the UK, too, experiential approaches are gaining ground, with the establishment of postgraduate trainings and courses at the University of East Anglia and the University of Strathclyde.

To a great extent, EFT can be seen as an attempt to build on Rogerian, relational practices by integrating skills and techniques from the field of Gestalt Therapy; and recent years have seen several other attempts to incorporate ideas and practices from other orientations into a person-centred, relational base. In Belgium, for instance, Germain Lietaer and colleagues have been integrating psychodynamic-interpersonal practices into their person-centred/ experiential work ; cognitive-behavioural forms of PCT have begun to evolve; and attempts have also been made to integrate existential and phenomenological ways of working into a person-centred stance.

Not all therapists within the person-centred field, however, are interested in, or even sympathetic to, these developments. For many person-centred practitioners, the essence of the approach is that the therapist refrains from directing his or her clients in any way, such that the integration of more directive practices from other orientations may be considered a betrayal of the very foundations of person-centred therapy. Today, person-centred therapists who see the non-directive principle as the touchstone of their therapeutic work tend to be referred to as 'classical client-centred' therapists, but it would be wrong to assume that this way of working, in itself, is not also growing and developing. A recent collection of chapters entitled *Embracing NonDirectivity*, for instance, critically examined a range of issues concerning non-directivity, and challenged readers to take forward this 'revolutionary', antiauthoritarian stance towards therapy and psychological growth.

In addition, recent years have seen several attempts to extend a more classical form of person-centred practice to a range of therapeutic modalities. Charlie O'Leary, for instance, has outlined a person-centred approach to couples and family work;

Natalie Rogers has established a 'personcentred expressive arts therapy;' and Peter Schmid has written extensively on the development of person-centred group work. In addition, there have been several attempts to outline and develop person-centred ways of working with particular client groups, such as children and young people and people in crisis.

Possibly the most innovative, exciting and important development in this area, however, has been the emergence of a person-centred approach to working with severely-impaired individuals, such as people with psychosis and/or special needs, termed 'PreTherapy'. Pre-Therapy was developed in the 1970s by the Gendlin-trained therapist Garry Prouty, and uses a range of very concrete, sometimes even word-for-word reflections (for instance, 'You said that you were feeling hungry', 'You are

touching the wall') to help contact-impaired clients re-connect with their affective, physical and social world. Case study research suggests that Pre-Therapy can be highly effective, and it is increasingly being used in clinical settings with a range of client groups, such as people with dementia, geriatric populations and those on the autistic spectrum.

New theory

Alongside these advances in practice has come an emergence of new person-centred thinking, much of it drawing on contemporary philosophical and psychological developments, such as holism, constructivism, process philosophy, postmodernism and neuroscience. Where once person-centred thinking might have been considered simplistic, it is now achieving a depth and complexity of analysis that is not so dissimilar from some of its more philosophy-rich counterparts, such as psychoanalysis and existential psychotherapy. Furthermore, like both of these orientations, one particularly important source of new thinking for the person-centred field has been the relational ethics of the 20th century French philosopher, Emmanuel Levinas. Levinas asserts that human beings have an ethical duty to respond to the 'call of the Other', and person-centred writers, in particular Peter Schmid, have used this to re-conceptualise the philosophical foundation of person-centred practice in dialogical terms: as an openness to the Otherness of the Other.

Like many other 20th century philosophers, Levinas also emphasised the fundamentally relational nature of human being, and such 'intersubjective' thinking has been adopted by a number of contemporary person-centred authors as a means of counterbalancing the more individualistic elements of Rogers' thought. Eva-Maria Biermann-Ratjen from Germany, for instance, has argued that human beings need interpersonal engagement, positive regard and empathy from the first moments of life; and that a failure to experience such in-depth contact can lead to profound difficulties later on. Similarly, person-centred writers like Maureen O'Hara have argued that psychological maturity is not only characterised by a movement towards autonomy (as Rogers tended to emphasise), but also by the development of a 'relational self.'

For some theorists, this move from a 'one-personcentred therapy' to a 'twoperson-centred therapy' has important implications for the practice of person-centred therapy. In particular, if clients have a fundamental need to relate to others, and if this capacity to relate is a key element of psychological wellbeing, then it is important that the therapist brings him or herself into the therapeutic encounter as an active, dynamic, really real human being: someone who can meet his or her clients at a level of 'relational depth'. Advocates of such a 'dialogical' form of person-centred therapy, like Dave Mearns and myself, argue that this is a subtle but significant shift away from a more classical, non-directive standpoint; with a greater emphasis on the therapist being transparent in the relationship, above and beyond those times when he or she may find it difficult to empathise with, or accept, his or her clients.

A second area of theoretical development within the person-centred field has also challenged Rogers' tendency to conceptualise human beings in singular, unitary terms. In this case, however, it is from the entirely opposite direction. Here, several person-centered and experiential writers have argued that a focus on the individual not only overlooks the multiplicity of which the individual is a part, but also the multiplicity by which the individual is constituted. In other words, what these authors have suggested is that human beings are made up of multiple elements: 'configurations of self', 'modes of being', 'inner persons', 'selves' or 'voices'.

Within the psychological and psychotherapeutic fields, such a hypothesis is by no means new. The person-centred roots of these writings, however, do mean that they have a unique contribution to make to the wider field of self-pluralistic thought and practice. Drawing on Rogers' concept of conditional positive regard, for instance, several person-centred authors have argued that individuals develop multiple self-concepts as a means of accruing positive regard - and hence positive self-regard - in a variety of different social contexts. Rogers' distinction between an individual's self-concept and their actual experiencing has also been used to explain how and why multiple selves may evolve: individuals whose experiences simply do not fit in with how they see themselves (for instance, they see themselves as placid but experience rage) may temporarily develop an 'alternate

self-concept' ('meas-furious') as a means of maintaining some consistency between 'self' and experiences. Person-centred thinking can also help to elucidate some of the practical implications of a self-pluralistic perspective: in particular, the potential importance of empathising with, and positively regarding, all the different voices within an individual's lived-world: a 'multidirectional partiality.'

'Difficult' processes

Closely related to these theoretical developments, recent years have seen a number of attempts within PCT to develop understandings of, and ways of working with, 'psychopathological functioning'. Here, one of the traditional stumbling blocks for person-centred practitioners has been a reluctance to see clients through a deindividualising, diagnostic lens; and also to define any one way of being as any more 'pathological', 'abnormal' or 'ill' than any other. For this reason, an enormously influential contribution to the contemporary person-centred world has been the work of the American person-centred psychologist Margaret Warner, who has re-conceptualised 'psychopathology' in terms of 'difficult client processes': ways of processing one's experiences that are experienced as difficult for the client, the therapist, or both (but are not 'wrong' or inherently pathological).

Warner suggests a range of difficult processes that individuals may experience; and is particularly known for outlining a 'fragile' processing style, in which individuals are not fully able to 'hold' their own experiences in attention and consequently may easily feel violated, threatened and misunderstood by others. Building on this work, other person-centred theorists have gone on to suggest additional 'difficult processes', such as 'ego-syntonic' processing, in which individuals strive to protect themselves from intimacy through detachment and attempts to control others.

Current research

It is ironic that, for an orientation that is so founded on empirical observation, the person-centred approach has developed something of a reputation for being research-averse. This is not entirely unfounded: person-centred therapists can be wary of 'imposing' evaluation tools on their clients, and of categorising them according to pre-defined diagnostic indicators. A brief scan through the NICE guidelines for mental health and behavioural conditions also indicates the scarcity of controlled research on person-centred and experiential therapies. Nevertheless, things are beginning to change, and leading international psychotherapy researchers like Robert Elliott and Jeanne Watson have been extremely active in compiling, publicising and conducting research demonstrating the efficacy of person-centred and experiential approaches. They have shown, for instance, that person-centred and experiential therapy is, overall, just as effective as other therapeutic modalities (including CBT); and that it can help clients with a wide range of psychological difficulties, including anxiety, depression and health-related problems. Indeed, it is interesting to note that 'experiential psychotherapies' are one of just three 'major approaches to psychotherapy' reviewed in the bible of psychotherapy and counselling research, Bergin and Garfield's *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*.

Conclusion

This article reviews some of the major developments in the contemporary person-centred field. There are, of course, many other developments that could have been mentioned - for instance, Brian Thorne and colleagues' writings on spirituality, the development of person-centred political perspectives, and person-centred work with clients from black and ethnic minority backgrounds - but, in this article, I hope to have conveyed something of the vibrancy at the growing edges of this field. August 2007 sees the publication of the first *Handbook of Person-Centred Psychotherapy and Counselling* (co-edited by Maureen O'Hara, Peter Schmid, Gill Wyatt and myself) and, in this book, we hope to have captured something of this spirit of passionate, critical inquiry. As the preface to the *Handbook* summarises: 'These are exciting times for the field of person-centred counselling and psychotherapy. Over the last few years, we have witnessed major developments in our approach: an

increasing in-depth exploration of its foundations and its underlying philosophy, a rapid diversification - with the emergence of such forms as 'classical', 'dialogical', and 'Pre-Therapy' - and crossfertilisation with related orientations like existential and experiential therapies. We are witnessing a growing intensity of international collaboration and networking through the establishment of the World Association of Person-Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling (WAPCEPC) and its journal, Person-Centered and Experiential Psychotherapies. Moreover, where once the focus of person-centred writings was primarily on therapeutic practice, we are seeing a rapidly expanding interest in such fields as anthropology and epistemology, developmental psychology, organisational transformation, peace studies, political theory and psychotherapeutic research, with person-centred writers and therapists at the forefront of many of these fields. The person-centred approach to psychotherapy and counselling, increasingly one of the best empirically supported approaches in the realm of therapy, today has a depth and enjoys a variety of theoretical explanatory models that would make it the envy of many other therapeutic disciplines.'

3. Прочтите представленный ниже транскрипт психотерапевтической сессии. В формате небольшого эссе, используя знания в области основ психологического консультирования, охарактеризуйте специфику консультативного процесса в данном случае.

Карл: Сейчас я готов к нашему разговору. Я не знаю, о чем мы будем с Вами говорить, мы ведь пока успели только поздороваться друг с другом. Но что бы Вы ни сказали, я готов Вас выслушать. (Пауза.)

Джен: У меня две проблемы. Первая – это страх перед браком и рождением детей. Вторая – это старение. Мне трудно заглядывать в будущее, оно очень пугает меня.

Карл: Получается, что у Вас две главные проблемы. Я не знаю, какую же из них Вы выберете первой.

Джен: Думаю, что сейчас я хотела бы обсудить проблему старения. С нее я скорее и начну. Если Вы сможете помочь мне в этом, я буду Вам очень благодарна.

Карл: Не могли бы Вы рассказать мне немного больше о Вашем страхе перед старением? Когда Вы становитесь старше, что происходит?

Джен: Я чувствую, что близка к панике. Мне 35 лет, и мне осталось всего пять лет до сорока. Это трудно объяснить. Я хожу вокруг да около, а мне хочется убежать от всего этого.

Карл: Достаточно страха, чтобы Вы действительно... он действительно вызывает в вас панику.

Джен: Да, и он подрывает мою уверенность в себе как человеку. (Карл: Мм-гм.) Это началось только в последние 18 месяцев, может, два года, когда я вдруг осознала: черт, все наваливается на меня. Почему я чувствую себя так?

Карл: И раньше Вы всего этого особенно не чувствовали, до этих, возможно, полутора лет тому назад. (Пауза.) Произошло ли в то время что-то особенное, что могло вызвать это?

Джен: На самом деле я не могу ничего такого вспомнить. Ну, моя мама умерла в пятьдесят три (Карл: Мм-гм.), и она была очень молодой и яркой во всех отношениях женщиной. Может быть, мои проблемы все-таки как-то связаны с этим. Я не знаю.

Карл: Возможно, Вы чувствуете, что, если Ваша мать умерла так рано, то это может случиться и с Вами. (Пауза). И время начинает казаться летящим слишком быстро.

Джен: Да!

Карл: То есть остается что-то в роде дурного предчувствия. Часть Вашего страха можно сформулировать так: «Вот что случилось с моей матерью, и не следую ли я теперь по этому же пути (Джен: Да, верно.) и не буду ли я, возможно, чувствовать такую же ненужность и бесполезность?»

Джен: (Длинная пауза.): Вы хотите задать мне побольше вопросов, потому что, как я понимаю, это поможет вам вытянуть из меня больше информации? Но я просто не могу – все как смерть (Карл: Мм-гм.) крутится вокруг.

Карл: Все в Вас просто так быстро ходит кругами, что Вы на самом деле не знаете, где (Джен: Где начать.) остановиться. Я не знаю, хотите ли Вы еще поговорить о Вашем отношении к жизни матери, о Вашем страхе в связи с этим, или о чем?

Джен: Чем старше я становлюсь, тем острее я чувствую ситуацию брака. Теперь я не знаю, связаны ли эти две проблемы. То есть когда люди просто встречаются... Я не знаю... Но когда я думаю о том, чтобы выйду замуж, и у меня будут определенные обязательства и дети, - все это мне кажется очень, очень страшным. И этот страх растет с годами....

Карл: Это страх обязательств и страх иметь детей? И все это кажется нарастающим страхом, все эти страхи кажутся усиливающимися.

Джен: Да. Я не боюсь обязательства. К примеру, когда оно оказывается частью моей работы, дружеских отношений, каких-то определенных дел. Но брак для меня очень...

Карл: То есть Вы не безответственный человек или что-нибудь в этом роде... (Джен: Нет, совсем нет.). У Вас есть обязательства на работе, в отношениях с друзьями. И лишь вступление в брак – это ужасно как ад.

Джен: (После длинной паузы.) Вы хотите, чтобы я говорила?

Карл: Я бы хотел помочь Вам найти точку опоры во всех этих вещах, которые крутятся в Вашей голове.

Джен: Мм-м, (Пауза.) Я не думала, что окажусь здесь сегодня. В противном случае я приготовила бы целый список! (Пауза.) Может быть, моя проблема - это любовь к искусству, да? Я очень много занимаюсь музыкой и танцами. Мне хотелось бы просто бросить все и посвятить мою жизнь этому. Но, к сожалению, современное общество, в котором мы живем, вынуждает работать и жить согласно определенным социальным стандартам. Я вовсе не сожалею об этом. Есть нечто, чего мне не хватает, что мне на самом деле хочется делать. Но как же я буду все это делать? И вообще, можно ли с этим что-нибудь сделать - я имею в виду, я становлюсь все старше, а при этом топчусь на месте или же бегу назад.

Карл: То есть Вы говорите мне, что у Вас на самом деле есть цель в жизни, у Вас на самом деле есть нечто, что Вы действительно хотите делать... (Джен: О, да). Посвятить себя музыке, искусству, но Вы чувствуете, что общество мешает Вам в этом. То, что Вы хотели бы сделать, так это бросить все прочее и просто сконцентрироваться на Вашей любви к музыке.

Джен: Да.

Джен: В последние восемнадцать месяцев - может быть это странно, но... Ситуация становится жизненно важной. Раньше я верила, что люди, становясь старше, становятся терпимее, спокойнее. Я ни о чем не беспокоилась в этом мире. И только сейчас у меня появилась реальная проблема, и я не знаю, как справиться с ней....

Карл: Я думаю, в последние восемнадцать месяцев Вам все казалось очень важным - каждый момент, каждая черточка Вашего существования (Джен: Да) воспринимается как жизненно значимая. И вопрос теперь стоит глубже: “Что мне делать?”

Джен: (Пауза.) Доктор Карл, а Вы можете ответить мне на вопрос? Моя боязнь выйти замуж и страх старения – Вы видите здесь связь или нет?

Карл: Да. Я думаю, они связаны для Вас, когда Вы о них говорите, и оба эти страха увеличились за последние несколько месяцев. То есть и боязнь брака, и проблемы старения и ответственности – это своего рода пакет, единое целое. И Вы говорите – «я знаю, чему хочу себя посвятить – я только не знаю, как».

Джен: Ммм. Не совсем... Это не проблема - чему себя посвятить. Просто страх быть пойманной. Как сейчас я поймана собственным возрастом.

Карл: Вы чувствуете себя пойманной - пойманной Вашим возрастом, старением, необходимостью создавать семью. (Пауза.) То есть жизнь выглядит пугающей.

Джен: Да. (Пауза.) Я стараюсь не показывать этого (Карл: Мм-гмм.) и держу все свои страхи глубоко внутри. (Пауза.) Конечно, я не прихожу в свой офис и не говорю “Помогите, пожалуйста, мне 35. Что мне делать?” Нет, не так. Еще, если я захочу, то могу надеть шорты и заплести себе косички, но все это не то. Это ... страх быть пойманной.

Карл: И эти страхи, которые Вы испытываете, они не мешают вам функционировать в мире. Все что происходит вовне нормально, но, тем не менее, глубоко внутри гнездятся страхи, и самый главный из них – страх быть пойманной, неважно, каким способом.

Джен: Люди говорят мне: «Джен, у тебя все замечательно. У тебя все есть». Они плохо представляют, что я на самом деле испытываю.

Карл: Верно. Итак, для постороннего наблюдателя у тебя все замечательно. Но Джен внутри не такая. Внутренняя Джен сильно другая.

Джен: (Длинная пауза — шепчет.) Вы хотите сказать мне еще что-нибудь? (Смех Карла и зрителей) Я просто ужасно нервничаю здесь!

Карл: Можете занять все время, если хотите, потому что я чувствую, что знакомлюсь с испуганной маленькой Джен внутри.

Джен: Чем больше я говорю, тем больше Вы меня понимаете?

Карл: Тем больше Вы прорываетесь ко мне.

Джен: Это возможно как-то взаимосвязано и может помочь Вам: возможно все это связано с небольшим актерством, которое я раньше частенько использовала, я не знаю, но мне нравится изображать маленькую непослушную девочку.

Карл: Эту часть себя Вы хорошо знаете. (Джен смеется.) Вы ее столько раз изображали. (Джен: И это хорошо действует!) Да, это действует, непослушная маленькая девочка умеет выходить из разных ситуаций. И еще Вы сказали, что пытаетесь помочь мне. Я надеюсь то, что мы сейчас делаем поможет Вам. (Джен: Спасибо.) (Пауза.) Потому что я чувствую, когда Вы рассказываете, то это не для меня. Я надеюсь, Вы сможете лучше узнать себя в ходе нашей беседы.

Джен: Я обсуждала эту проблему с другим человеком, который пережил подобное. Она знает, как сильно травмируют подобные чувства. Она испытала те же самые чувства. И она сказала: «Ты знаешь, это странно, но я смогла пережить это с помощью нескольких людей». Я думаю, важно (Пауза.) иметь человека, которому ты доверяешь и сообщаешь свои тайны, человека, который может пережить это время с тобой. Но такого человека очень трудно найти.

Карл: Вам хотелось бы найти человека, которому бы Вы доверяли, и чтобы он помог Вам пережить этот трудный период.

Джен: Ммм, пойманности. (Смеется.) Я просто не знаю, как справиться с этим. Я действительно не знаю.

Карл: Чувствую, что это очень тяжело Вам.

Джен: Ну, это часть моей повседневной жизни с утра до вечера. Ясно, что я не обсуждаю это со всеми. Я думаю из-за боязни их реакции. Важно приложить усилие и найти человека, который был бы в той же лодке, который понимает то, что ты переживаешь.

Карл: Вы действительно ищете человека, в котором бы Вы нуждались и которому могли бы доверять.

Джен: Да, я пытаюсь справиться сама, но это нелегко. (Карл: Верно) Знаете, хочется найти человека, который бы подстегивал меня и говорил: «Я знаю, ты можешь это сделать, ты можешь это сделать, ты сделаешь это», и это бы...

Карл: Это бы действительно помогло.

Джен: Просто человек, который бы поверил в меня.

Карл: Человеку, который верит в тебя достаточно сказать: «Ты сможешь сделать это. Ты все преодолеешь!» Но ты не можешь сама себе говорить эти слова.

Джен: Да, хотя я стараюсь быть позитивной и смеяться над собой. Но я просто очень напугана. Я собираюсь отступить. Я не собираюсь идти вперед (Долгая пауза.) Я пыталась подходить с разных сторон, забыть об этом. Я пыталась остановить себя, когда думаю об этом. Но даже это больше не помогает. (Пауза.) Говоря метафорически, я как бы блуждаю в темноте. Я выхожу из света и попадаю в темноту. (Карл: Ааа.) Понимаете, что я имею в виду. (Карл: Да, конечно, понимаю.) Потому, что я опять боюсь...

Карл: Это так рискованно выходить из освещенного места в темноту, в неизвестное. (Джейн: Верно.) Дается шанс, и это пугает.

Джен: (Пауза.) Я не могу придумать, что еще сказать, кроме вопроса как выйти из этой ситуации. (Пауза.) Я чувствую сейчас, что это очень личная проблема — я уверена, что многие прошли через это. А некоторые нет. И они, возможно, думают, «Черт, в чем же проблема?» Временами я даже посмеиваюсь над этим и говорю: «Я думаю, я помешу рекламу в газете — никогда (смеется) не знаешь, какой ответ получишь!» (Пауза.) Вы понимаете, я стремлюсь все свети к шутке.

Карл: Но Вы так хотите, чтобы с Вами был человек, которому Вы могли бы доверять и который помог бы Вам пережить это тяжелое время.

Джен: Да, потому что, хотя я молюсь — у меня собственное видение религии — я верю в духовное развитие. Может быть это моя карма, не знаю. Еще одна мысль постоянно в голове: это этап моего развития, каким бы он ни был. Но я чувствую, что чего-то недостает. У меня должен быть физический контакт. (Пауза.) Человек, с которым я была бы связана...

Карл: Человек, с которым Вы могли бы иметь отношения. Я догадываюсь, хотя эта мысль может показаться глупой, но я хочу, чтобы одним из друзей могла бы стать та непослушная маленькая девочка. Я не знаю, имеет ли это смысл для Вас или нет, но если та живая непослушная маленькая девочка, которая живет внутри, смогла бы проводить Вас из света в темноту... Как я сказал, это может не иметь для Вас смысла.

Джен: (Озадаченным голосом.) Вы можете немного развить эту мысль для меня?

Карл: Просто это может быть один из Ваших лучших друзей, который прячется внутри, пугливая маленькая девочка, непослушная маленькая девочка, настоящая Вы, которая редко проявляется.

Джен: (Пауза.) И я должна признать то, что Вы сказали, если оглянуться в прошлое можно сказать, что я потеряла большую часть непослушной маленькой девочки. В действительности, за последние восемнадцать месяцев, та непослушная маленькая девочка исчезла.

Карл: Исчезла. Угу-угу. (Смеется.) Тогда я был не так уж далек от истины. Возможно Вам следует ее поискать! (Смех.)

Джен: Вы хотели бы номер ее телефона. (Смех.)

Карл: Я хотел бы! (Смех.) Я думаю, она была бы забавной и, я думаю, она не была бы такой напуганной.

Джен: (Сомневаясь.) Так я все еще могу быть непослушной маленькой девочкой, даже несмотря на то, что становлюсь старше?

Карл: Ну, не знаю — мне только восемьдесят, но я все еще могу быть непослушным маленьким мальчиком. (Много смеха и аплодисменты.)

Джен: (Смеется.) Мне нечего сказать! (Пауза.) Изменит ли это мои чувства относительно брака?

Карл: Думаю, что этот вопрос, который Вы себе задаете, очень важен. Если бы Вы были лучшим другом для маленькой девочки внутри себя, стала бы Вы меньше бояться рисковать в браке? Я действительно чувствую, как сильно Вам ее не хватало последние восемнадцать месяцев.

Джен: (Пауза.) Да, Вы правы. Вы попали в самую точку.

Карл: Извините, но через несколько минут мы заканчиваем.

Джен: Хорошо. Часы спешат на пятнадцать минут, так как я всегда опаздываю (Смеется.)

Карл: На пятнадцать минут старше? (Много смеха.)

Джен: (Смеется.) Давайте посмотрим, без 10 минут...

Карл: Да, тогда мы закончим. Хорошо?

Джен: Да. Вы мне очень помогли, и мне в самом деле хотелось бы Вас очень поблагодарить.

Блок 2. «Психология в бизнесе»

1. Прочитайте статью и сделайте ее критический анализ на русском языке, ответив на следующие вопросы:

1. В чем состоит проблема исследования?
2. Оцените преимущества и недостатки предложенной процедуры исследования.
3. Предложите альтернативную схему исследования, направленную на решение поставленной проблемы.
4. Как можно применить полученные результаты в работе Российских организаций?

MANAGING EXPECTATIONS OF ACQUIRE EMPLOYEES IN A POST-MERGER SCENARIO

Deepali Surkund
Dr. Pooja Purang
Dr. Meenakshi Gupta

INTRODUCTION

Mergers and acquisitions are being increasingly employed by firms to protect and fortify their market position. Many organizations see them as a relatively fast and efficient way to further strategic purposes and achieve a global presence. Success in the first area, meeting a strategic objective, depends on mutual synergy- the buyer and seller have to transfer technology and know-how across company lines. This means carefully knitting operations together and keeping talented people loyal and motivated.

In spite of Mergers and acquisitions (M&A) being extensive, their rate of failure varies between 50% and 80% (Lubatkin, 1983; Marks & Mirvis, 1985; Officer, 2003; Pekar & Allio, 1994). There have been various studies citing reasons for this - paying the wrong price, buying for the wrong reason, selecting the wrong partner, or not integrating technology in time (e.g. Armenakis & Bedeian, 1999; Haleblan & Finkelstein, 1999). However, other researchers insist that the underestimation of the pervasiveness and depth of the problems related to human factors condemns these mergers and acquisitions to failure.

The most common and adverse negative consequence of such ventures is employee intention to leave the organization (Cartwright & Cooper, 1989; Fabrizio, 1999; Iverson & Pullman, 2000; Mishra & Spreitzer, 1998; De Meuse & Tornow, 1990). Among the other negative consequences recognized are decreased job satisfaction, organizational commitment, loyalty and productivity and increased number of defective products, mistakes and withdrawal behaviors (Grossman, 1999; Latack, 1986; McHugh, 1997).

Consequently, more attention should be given to employees' needs (Bijlsma-Frankema, 2001; De Cock & Rickards, 1996; Seibert, 1995) and wants. This requires companies to manage their employment relationships or psychological contracts with their employees well. Psychological contracts are a sum of mutual expectations between the employee and the employer (Levison et al., 1962). It is defined as 'a series of mutual expectations of which the parties to a relationship may not themselves be dimly aware but which nonetheless govern their relationship to each other.

Especially in merger scenarios the wants of key employees from the acquired organization (beyond their requirements) take on increased importance. It is therefore imperative for the management of the acquiring organization to determine these wants or expectations. These could include characteristics that are of value to the employee but not of corresponding value to the employer - except in attracting and retaining desired employees (Roehling et al., 2000). In order to be able to fulfill these wants or expectations according to the perception of the acquired employees, the management of the acquiring organization would need to manage them.

MANAGING EXPECTATIONS

There has been extensive research which suggests that the management of 'human factors' in the post – acquisition implementation is important and, where it is badly managed, helps to explain why up to half of acquisitions are not deemed to be successful. A central factor in this process is the management of employee expectations. That is, the way in which the acquiring company management seeks to shape and then meet expectations of employees in the firm acquired could be one important aspect of the acquisition process which renders the project to a greater chance of success (Hubbard & Purcell, 2001).

According to their study, employees in acquired organizations have concerns that transform into expectations concerning both themselves and their work group. These expectations are with respect to immediate job and employment worries to longer term status, and behavioral and cultural concerns in the 'new' organization. These expectations vary over time and have different facets depending upon the seniority of the employee, the degree of integrations sought by the acquirer and the extent to which expectations formed are proven to be realistic and realizable.

The assumption following the shaping and reforming of expectations is that if employee expectations are properly managed during the implementation process there would be less uncertainty and ambiguity among the employees and less damage to levels of organizational commitment. However, if there is a mismatch in expectations, the outcome could be expected to be undesirable for both the individual as well as the merged entity by way of higher intention to leave the organization and a loss of qualified and competent employees.

RETENTION

The reason for retention of key employees being the main focus of our study was multifold: First, particularly when knowledge based organizations are acquired, the premium paid for the company above the value of its tangible assets is primarily for the top management team or key employees who are considered to be contributing value beyond the balance sheet of the company (Kiesling & Harvey, 2006).

Second, the target firm's employees are the primary repositories of tacit non transferable knowledge (Wright et al., 2001). They are also important channels to the collection and dissemination of this knowledge throughout the firm. Especially on merger, one important source of value in acquisitions is the potential to transfer valuable intangible assets such as know-how between the combining organizations (Caves, 1982). The high performance of a target firm is probably not only due to their knowledge of the external marketplace (customers, competitors, industry, etc.) but also due to the internal workings of the firm (employees, strategy, corporate culture, deployment of human resources, etc.). This knowledge about customers, competitors and the creation of new products or services (e.g. Grant, 1996; Hansen, 1999; Hedlund, 1994; Liebeskind, 1996; Nonaka, 1991; Sveiby, 1998; Szulanski, 1996), makes it imperative that the post acquisition success can be determined only by the retention of these employees and by the ability to continue to harvest their expertise and knowledge (Hitt, et al., 2001; Huselid, 1995; King & Zeithaml, 2001).

The loss of the strategic tacit knowledge that these key employees possess (e.g., experience, guidance) could endanger the performance of the acquired organization and that their departure may escalate the level of disruption and uncertainty in the firm immediately post acquisition (Cannella & Hambrick, 1993; Hambrick & Cannella, 1993; Krishnan et al., 1997; Singh & Zollo, 1998).

But one cannot extract such knowledge unless these employees are willing to part with it voluntarily. For this, the management of the acquiring organization would need to know what is important to these target employees and fulfill their wants. The employees need to perceive that their expectations have been fulfilled, which in turn requires the shaping of their expectations. According to researchers, when employee expectations have been met, they are more likely to feel an obligation to contribute to the organization, which in turn will likely result in a higher level of commitment to the organization and a greater propensity to stay with the organization (Flood, et al., 2001).

SHAPING EXPECTATIONS

Organizations target to shape employees' expectations through various mechanisms so that the employees' integration with the organization is better and they do not seek to leave the organization.

Research has revealed how managements attempt to colonize employee values and expectations by controlling information (Griener, 1988; Grugulis et al., 2000; Kunda, 1992). For instance, in a case study of management practices in a consultancy firm, managerial strategies created a system of normative control by seeking to regulate employee consciousness. Management paid close attention to selecting suitable employees, developing desirable qualities, devising organizational-specific training and attributing praise and blame. Employee responses were expected to be in line with management's preferred corporate culture and, as noted by the authors, most employees responded in ways which extended managerial control over a

substantial part of employees' lives, including non-work and social activities (Grugulis et al., 2000).

In another study, seven factors were identified as influent in shaping employees expectations in acquisitions. They were: quality of communication, believability of information, trust in management action, credibility of leadership, fairness of action, consistency of action and communication and logic of management action or behavior (Hubbard & Purcell, 2001). Having recognized the factors which have so far been known to shape expectations, we also need to identify expectations which need to be shaped.

EXPECTATIONS WHICH NEED TO BE SHAPED

In her study, Jill Kickul (2001) investigated the types of promises communicated by small businesses in order to attract and retain their employees. Some of these promises included benefits, opportunities for promotion and advancement, increased responsibilities, opportunities for personal growth, opportunity to develop new skills, and pay and bonuses tied to performance. Her results also demonstrated that perceived unfulfilled promises could have a considerable negative impact on workplace attitudes, commitment and intentions to leave the organization.

In a content analysis carried out by Roehling, Cavanaugh, Moynihan and Boswell (2000), there appeared almost universal agreement about the nature of the employment relationship undergoing fundamental changes, with potentially enormous implications for attracting, motivating and retaining talent. Consensus among magazines, trade journals and scholarly published articles indicated that new employment relationships were characterized by the employer providing training, education and skill development opportunities, the involvement or empowerment of employees in the decision making process, open and honest two-way communication, assistance with career management (mentoring, coaching and career management workshops or materials), performance based compensation, challenging or meaningful work, work/ non work life balance, and "new job security" through developing and maintaining skills.

Rousseau (1990), in his study investigated employer obligations and the perceptions of new hires. The types of obligations indicated by the new recruits towards their employer, and vice versa, reflected the kind of categories used here: promotion, high pay, pay based on current level of performance, training, long term job security, career development, and support with personal problems.

However, all these studies were conducted in non-merger situations. Determining if these factors were crucial in merger scenarios or if there were others that applied and knowing how these would impact commitment and retention levels of acquired employees was seen as a study which could aid the success of a merger.

RESEARCH QUESTIONS

Given this rationale, the following questions were proposed for this study.

What factors shape expectations?

The purpose of this question was to determine if the factors already recognized in literature were applicable to the Indian context and secondly, if there were any other factors in addition to the ones already identified.

Which expectations need to be shaped?

This question refers to expectations in the mergers and acquisitions scenario and in the Indian context.

Which expectations are of more importance to the acquired employees?

These expectations if perceived to be fulfilled would result in higher commitment and lower intention to leave.

METHODOLOGY

Sample:

Two sets of merged organizations, approximately equal in size from the private banking industry in India were chosen for the study. All the four organizations that comprised these two sets were of Indian origin with more than ninety percent of the staff and operations located within the country. In both cases, mergers had taken place around the same time within the preceding two years of the period of the study. A total of thirty five respondents with nineteen male and sixteen female employees who were all considered important were chosen from various departments and levels of the acquired organizations. In addition, eight human resources managers, four from each of the two acquiring organizations were also interviewed to verify applicability of the study. Care was taken to see that all respondents were permanent employees with minimum employment tenures of two years in their respective organizations prior to the merger. The average age of the respondents was thirty-four years and the minimum educational qualification was a three-year college degree.

Procedure:

For factors which could go into shaping of expectations, a questionnaire was constructed based on the seven factors identified in Hubbard & Purcell's (2001) study and this included open as well as close ended questions. Thirty five in-depth, face-to-face interviews were conducted based on this questionnaire to check for applicability of these factors in the Indian context and identify new ones which could potentially shape expectations. Each interview lasted about sixty minutes. Based on these interviews, a content analysis was carried out which focussed on the respondents' answers, anecdotes, feelings, emotions and reactions.

To determine expectations that needed to be shaped, the list of expectations identified by an earlier study by Jill Kickul (2001) was used as the template. Thirty five face-to-face interviews were conducted to determine if these items were applicable to the M&A scenario as well as to the Indian context and to identify if there were any new ones.

To determine which of these expectations were more important and could help in retaining and motivating acquired employees, the above instrument (Jill Kickul, 2001) was modified to suit the Indian context. Each interviewee was then asked to assign importance to each of the items listed through a Likert scale (from 1= "not at all important" to 5= "Most important"), which if perceived to be fulfilled would result in positively affecting organizational outcomes by way of increasing the organizational commitment and lowering the intention to leave on the part of these employees. These items were then rank ordered based on the mean of each item in order to identify the five most important factors that were of importance to the employees in the post-merger scenario.

SUMMARY OF FINDINGS

The following results encapsulate a synopsis of the results of the study.

Factors which could go into shaping of expectations: The seven factors identified in the previous study (Hubbard & Purcell, 2001), did seem to apply even in the Indian context. While quality of communication seemed to form the crux of shaping expectations, consistency of action and communication, and logic of management action or behaviour played a pivotal role in bringing about a change in perceptions of acquired employees over importance assigned to expectations. Trust, believability, credibility and fairness seemed to be factors which were based on both inference as well as observation of past practices of the acquiring organizations. Content analysis of the transcripts indicated that perceived cultural differences between the merging organizations played a vital role in influencing the importance assigned to expectations. Moreover, the closer the acquired employees' perceptions of pre-post acquisition organizational cultures, the higher seemed to be their perception of fulfilment of expectations. Thus, 'perceived pre-post acquisition cultural closeness' proved to be an additional factor which influenced the importance assigned to expectations.

Expectations which need to be shaped: Other than the ones identified through Jill Kickul's (2001) study, four other expectations prevalent in the Indian context and in the M&A scenario were captured through the interviews. These included relationship with the immediate superior, proximity of the workplace to residence, reasonable working hours and ample leisure time off the job. Given the long commuting times in Indian cities, employees had a strong preference for work locations which were closer to their residences. Moreover, in the retail banking industry where most participants were seen as having multiple branch locations within a city, this expectation seemed realistic. In the private sector in India, employees are expected to complete their work and leave for the day. This sometimes resulted in employees having to stay back at the workplace beyond the normal working hours of the firm. Reluctance on this front seemed to be costing the employee in terms of advancement within the organization. Therefore employees felt the need for fixed or reasonable working hours. Ample leisure time off the job was also a factor which seemed to spring from the reasons mentioned above which reduced the amount of personal time they could afford to spend with their families. After including these new factors in the template and modifying the already existing ones to the Indian context, the comprehensive list of expectations included thirty nine distinctive items.

Expectations which were of higher importance and could help in motivating and retaining employees: Across the entire research set, the following five expectations were found to be more important - long term job security, competitive compensation, opportunities for promotion and advancement, proximity of work location to place of residence and safe working environment. Here, it was seen that the factor safe working environment was being referred to security in the event of fraud committed on the organization by its customers without the knowledge of the employees.

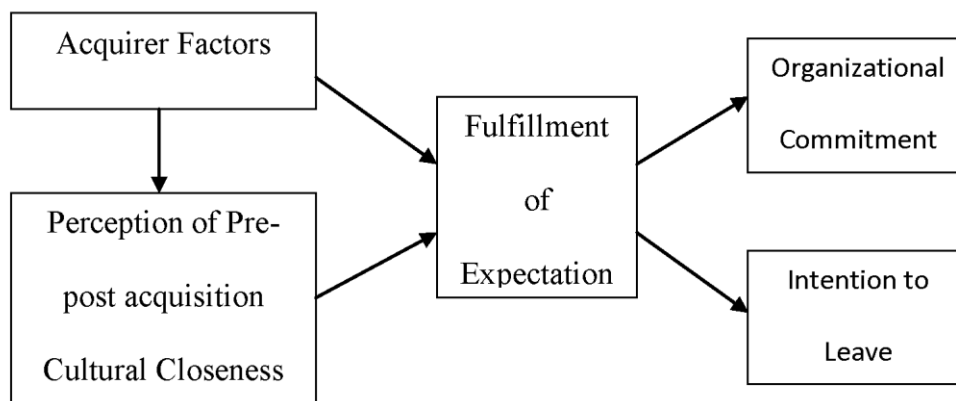
There were also other expectations which ranked higher due to the perceptions of pre-post acquisition cultural differences between the two merged organizations in each of these sets. In the first set, these differences were reported to be low and as a result, there were only three other expectations which ranked higher other than these five on the scale of importance. These included manageable workload, recognition for accomplishments and relationship with superiors. On reporting these expectations to the management of the acquiring organization, it seemed that these expectations were realistic and realizable and therefore on shaping to the realizable extent, carried a higher probability of being perceived as fulfilled. In the second set, the cultural differences between the two merged entities post merger were perceived to be high

S

and as a result, there were five other expectations which ranked higher on the scale of importance. These included two-way open communication, trust and respect, fixed and reasonable working hours, informal co-worker relations, and ample leisure time off the job. According to the acquired employees, these needs were fulfilled by their pre-merged organization and were not made available to them now. On enquiring with the management of the acquiring organization about the fulfillment of these expectations, it was found that the fifth expectation mentioned here was not considered to be realizable while the third and fourth ones required to be managed to the extent possible. This indicated that the expectations of these employees required further shaping so that their expectations became more realistic, suited to the new merged setting and thus realizable subsequently. However, the content analysis indicated that the perception of fulfillment of these important expectations would positively help in increasing commitment and retention levels of acquired employees.

Thus, the model that emerged from the study (as shown in *Figure 1*) represents the factors which lead to managing of expectations of acquired employees and its effects on organizations. In this model, the seven factors already identified in Hubbard & Purcell's (2001) study are termed as 'Acquirer Factors' and include quality of communication, believability of information, trust in management action, credibility of leadership, fairness of action, consistency of action and communication and logic of management action or behavior. These acquirer factors as well as the factor based on perception of pre-post acquisition cultural closeness demonstrate a causal direction towards perceptions of fulfillment of expectations, which in turn demonstrates a causal direction towards the two organizational outcomes: organizational commitment and intention to leave.

Figure 1. Factors and outcomes of managing expectations of acquired employees



DISCUSSION

The purpose of this study was three-fold: First, to examine the psychological contract post-merger by identifying factors which could shape expectations and thus re-form this psychological contract. Second, to examine the factors (expectations) involved in a

psychological contract in a post merger scenario as well as in the Indian context and third, to determine which of these factors were more important to the acquired employees and which, if perceived to be fulfilled, would help organizations retain key employees thereby helping increase the chances of success in a merger.

Implications for Merging Organizations: In an era where organizations of varying sizes and capabilities are realizing that they must manage, renegotiate and in some cases violate the employment relationship or psychological contract which they had so far established (Rousseau, 1995; Rousseau & McLean Parks, 1993) in order to attract, motivate and retain individuals, this is a study on organizations in merger situations where employment relationships play a critical role.

There has been substantial evidence that many businesses lose key people after an acquisition and that the departure of these employees imposes a significant cost to the firm in terms of time, support resources and capital to identify equally competent and qualified individuals. Therefore, this research strives to assist merging organizations in retaining these key individuals and helps organizations create and shape employment relationships that are more in tune with the needs and wants of these employees.

Limitations of the study: All these interviews were conducted just before the onset of the global economic slowdown. The study and the findings reported herein reflect a period of robust economic growth and prosperity in India when attractive employment opportunities were available in abundance. Once the economic slowdown strengthened, fear of retrenchment and punitive reactions by organizations made collecting candid feedback from employees an uphill task.

The study had a cross-sectional format due to the identification of time period of two years from merger as a defining factor. Therefore, occasionally, the feelings, emotions and reactions expressed by respondents were based on a retrospective analysis. A longitudinal study would probably have been more help in examining the effect of the differences in cultures on the shaping of expectations.

2. Прочитайте и решите кейс.

В связи с проведением кадровых изменений в крупной компании, руководитель отдела продаж был переведён на более высокую должность. На его место вопреки ожиданиям сотрудников отдела, которые видели на этой должности своего неформального лидера, был приглашён со стороны опытный специалист, работавший в данной сфере на руководящих постах. В результате кадровых изменений резко снизились показатели продаж в компании. В компанию был приглашён психолог, специалист по организационному консультированию для решения данной проблемы.

1. Определите психологические механизмы возникновения и развития данной ситуации.
2. Предложите программу работы данного специалиста для повышения эффективности деятельности отдела продаж в сложившейся ситуации

Блок 3. «Персонология и экзистенциальная психотерапия»

1. Прочитайте представленный фрагмент статьи, осуществите сравнительный анализ гедонистической и эвдемонической концепции благополучия. Выберите концепцию, которая, с Вашей точки зрения, полнее раскрывает природу человеческого счастья, и обоснуйте Вашу авторскую позицию, используя материалы статьи, а также релевантные психологические, философские тексты. Рассмотрите проблему благополучия в пространствах культуры, психологической теории и психологической практики.

INTRODUCTION

The concept of well-being refers to optimal psychological functioning and experience. It is the focus not only of everyday interpersonal inquiries (e.g. “How are you?”) but also of intense scientific scrutiny. Although the question, “How are you?” may seem simple enough, theorists have found the issue of well-being to be complex and controversial. Indeed, from the beginnings of intellectual history, there has been considerable debate about what defines optimal experience and what constitutes “the good life.” Obviously, this debate has enormous theoretical and practical implications. How we define well-being influences our practices of government, teaching, therapy, parenting, and preaching, as all such endeavors aim to change humans for the better, and thus require some vision of what “the better” is.

...

First and foremost, the field has witnessed the formation of two relatively distinct, yet overlapping, perspectives and paradigms for empirical inquiry into well-being that revolve around two distinct philosophies. The first of these can be broadly labeled hedonism (Kahneman et al 1999) and reflects the view that wellbeing consists of pleasure or happiness. The second view, both as ancient and as current as the hedonic view, is that well-being consists of more than just happiness. It lies instead in the actualization of human potentials. This view has been called

eudaimonism (Waterman 1993), conveying the belief that well-being consists of fulfilling or realizing one’s daimon or true nature. The two traditions—hedonism and eudaimonism—are founded on distinct views of human nature and of what constitutes a good society. Accordingly, they ask different questions concerning how developmental and social processes relate to well-being, and they implicitly or explicitly prescribe different approaches to the enterprise of living. As we shall see, the findings from the two intersect, but they also diverge at critical junctures.

Second, methodological and theoretical advances have enabled researchers to ask more sophisticated questions about well-being. The advent of multilevel modeling [e.g. hierarchical linear modeling (HLM)] has allowed researchers to go beyond the between-person or individual-difference focus that dominated the field.

Instead of merely asking why person A has higher well-being than person B, researchers can now also examine the largely independent question of why person A is better off today than he or she was yesterday (Gable & Reis 1999). Complementing this advance, expansion of research methods to include ideographic assessments of goals, values, and aspirations has allowed an examination of how people’s experiences of well-being are shaped by attributes of their personal goals and their motives for pursuing them (Emmons 1986, Little 1989, Sheldon&Kasser 1995). Similarly, new statistical methods for examining the cross-cultural equivalence of psychological constructs (Little 1997) have allowed more exacting research on the relation of culture to well-being. This is especially crucial because formulations from evolutionary psychology have challenged the “standard social science model” of humans as infinitely malleable (Tooby&Cosmides 1992), lending relevance to the search for the invariant as well as variant features of human functioning. Together, such advances have made well-being research a field in transition.

In this chapter, we begin by reviewing the two principal approaches to defining well-being, namely, the hedonic and eudaimonic approaches, considering their meta-theoretical, theoretical, and methodological aspects. We then proceed to a topical review of the literature, taking note, when appropriate, of the relation of the topics to the two general perspectives.

TWO TRADITIONS IN THE STUDY OF WELL-BEING

The Hedonic View

Equating well-being with hedonic pleasure or happiness has a long history. Aristippus, a Greek philosopher from the fourth century B.C., taught that the goal of life is to experience the maximum amount of pleasure, and that happiness is the totality of one's hedonic moments. His early philosophical hedonism has been followed by many others. Hobbes argued that happiness lies in the successful pursuit of our human appetites, and DeSade believed that pursuit of sensation and pleasure is the ultimate goal of life. Utilitarian philosophers such as Bentham argued that it is through individuals' attempting to maximize pleasure and self-interest that the good society is built. Hedonism, as a view of well-being, has thus been expressed in many forms and has varied from a relatively narrow focus on bodily pleasures to a broad focus on appetites and self-interests.

Psychologists who have adopted the hedonic view have tended to focus on a broad conception of hedonism that includes the preferences and pleasures of the mind as well as the body (Kubovy 1999). Indeed, the predominant view among hedonic psychologists is that well-being consists of subjective happiness and concerns the experience of pleasure versus displeasure broadly construed to include all judgments about the good/bad elements of life. Happiness is thus not reducible to physical hedonism, for it can be derived from attainment of goals or valued outcomes in varied realms (Diener et al 1998).

In a volume that announced "the existence of a new field of psychology," Kahneman et al (1999) defined hedonic psychology as the study of "what makes experiences and life pleasant and unpleasant" (p. ix). Its title, *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*, clearly suggests that, within this paradigm, the terms well-being and hedonism are essentially equivalent. By defining wellbeing in terms of pleasure versus pain, hedonic psychology poses for itself a clear and unambiguous target of research and intervention, namely maximizing human happiness. Accordingly, the volume is replete with evidence about how people calculate utilities, maximize the density of reward, and optimize inputs associated with pleasure versus displeasure.

Although there are many ways to evaluate the pleasure/pain continuum in human experience, most research within the new hedonic psychology has used assessment of subjective well-being (SWB) (Diener & Lucas 1999). SWB consists of three components: life satisfaction, the presence of positive mood, and the absence of negative mood, together often summarized as happiness.

Just as there have been philosophical arguments about equating hedonic pleasure with well-being, there has been considerable debate about the degree to which measures of SWB adequately define psychological wellness (e.g. Ryff & Singer 1998). Accordingly, there are two important issues concerning the hedonic position in research on well-being. One concerns the validity of SWB and related measures as operational definitions of (a) hedonism and/or (b) well-being. The other concerns the types of social activities, goals, and attainments theorized to promote well-being, however it is assessed. As such, there are three defensible positions that could result from a consideration of these questions. First, one could accept both the hedonic view and SWB as its indicator. Second, one could accept the use of SWB as an operational definition of well-being but endorse a eudaimonic view of what fosters SWB. And third, one could both reject the measure of SWB as an indicator of well-being and argue against hedonic principles as the vehicle to produce well-being. Regardless of what is said about this debate, SWB has reigned as the primary index of well-being during the past decade and a half, and much of the research reviewed herein employs SWB as a major outcome variable.

Although there are various theoretical perspectives associated with hedonic psychology, some of its most prominent proponents have eschewed theory, arguing for a bottom-up empirical approach. Specifically, some have argued that we need to know more "elementary facts before a large theory is created" (Diener et al 1998, p. 35). Nevertheless, one can characterize the dominant work in hedonic psychology in theoretical terms, even if they remain implicit. Overall, the theories, whether implicit or explicit, tend to fit within what Tooby & Cosmides (1992) refer to as the standard social science model, which is built on the assumption of an enormous amount of malleability to human nature. With this meta-theoretical starting point, much of the work fits with the expectancy-value

approach (e.g. Oishi et al 1999), which in its simplest form suggests that well-being is a function of expecting to attain (and ultimately attaining) the outcomes one values, whatever those might be. The focus of hedonic psychology on pleasure versus pain also readily links it with behavioral theories of reward and punishment (e.g. Shizgal 1999) and theories focused on cognitive expectations about such outcomes (e.g. Peterson 1999).

Furthermore, the claim of hedonic psychologists and expectancy-value theorists that the goals through which well-being is enhanced can be highly idiosyncratic and culturally specific would also seem to fit well within a relativistic, postmodern view. Thus, although explicit theory is often not endorsed by hedonic researchers, implicit theoretical themes are identifiable.

The Eudaimonic View

Despite the currency of the hedonic view, many philosophers, religious masters, and visionaries, from both the East and West, have denigrated happiness per se as a principal criterion of well-being. Aristotle, for example, considered hedonic happiness to be a vulgar ideal, making humans slavish followers of desires. He posited, instead, that true happiness is found in the expression of virtue—that is, in doing what is worth doing. Fromm (1981), drawing on this Aristotelian view, argued that optimal well-being (*vivere bene*) requires distinguishing

between those needs (desires) that are only subjectively felt and whose satisfaction leads to momentary pleasure, and those needs that are rooted in human nature and whose realization is conducive to human growth and produces eudaimonia, i.e. “well-being.” In other words... the distinction between purely subjectively felt needs and objectively valid needs—part of the former being harmful to human growth and the latter being in accordance with the requirements of human nature (p. xxvi).

The term eudaimonia is valuable because it refers to well-being as distinct from happiness per se. Eudaimonic theories maintain that not all desires—not all outcomes that a person might value—would yield well-being when achieved. Even though they are pleasure producing, some outcomes are not good for people and would not promote wellness. Thus, from the eudaimonic perspective, subjective happiness cannot be equated with well-being. Waterman (1993) stated that, whereas happiness is hedonically defined, the eudaimonic conception of well-being calls upon people to live in accordance with their daimon, or true self. He suggested that eudaimonia occurs when people’s life activities are most congruent or meshing with deeply held values and are holistically or fully engaged. Under such circumstances people would feel intensely alive and authentic, existing as who they really are—a state Waterman labeled personal expressiveness (PE). Empirically, Waterman showed that measures of hedonic enjoyment and PE were strongly correlated, but were nonetheless indicative of distinct types of experience. For example, whereas both PE and hedonic measures were associated with drive fulfillments, PE was more strongly related to activities that afforded personal growth and development. Furthermore, PE was more associated with being challenged and exerting effort, whereas hedonic enjoyment was more related to being relaxed, away from problems, and happy.

Ryff & Singer (1998, 2000) have explored the question of well-being in the context of developing a lifespan theory of human flourishing. Also drawing from Aristotle, they describe well-being not simply as the attaining of pleasure, but as “the striving for perfection that represents the realization of one’s true potential” (Ryff 1995, p. 100). Ryff & Keyes (1995) thus spoke of psychological well-being (PWB) as distinct from SWB and presented a multidimensional approach to the measurement of PWB that taps six distinct aspects of human actualization: autonomy, personal growth, self-acceptance, life purpose, mastery, and positive relatedness.

These six constructs define PWB both theoretically and operationally and they specify what promotes emotional and physical health (Ryff & Singer 1998). They have presented evidence, for example, that eudaimonic living, as represented by PWB, can influence specific physiological systems relating to immunological functioning and health promotion.

In an engaging and instructive debate, Ryff & Singer (1998) challenged SWB models of well-being as being of limited scope where positive functioning is concerned, and specifically that SWB is often a fallible indicator of healthy living. In turn, Diener et al (1998) retorted that Ryff & Singer’s

eudaimonic criteria lets experts define well-being, whereas SWB research allows people to tell researchers what makes their life good. What is most clear from this clash of paradigms is that these differing definitions of wellness have led to quite different types of inquiry concerning the causes, consequences, and dynamics of well-being.

Self-determination theory (SDT) (Ryan & Deci 2000) is another perspective that has both embraced the concept of eudaimonia, or self-realization, as a central definitional aspect of well-being and attempted to specify both what it means to actualize the self and how that can be accomplished. Specifically, SDT posits three basic psychological needs—autonomy, competence, and relatedness—and theorizes that fulfillment of these needs is essential for psychological growth (e.g. intrinsic motivation), integrity (e.g. internalization and assimilation of cultural practices), and well-being (e.g. life satisfaction and psychological health), as well as the experiences of vitality (Ryan & Frederick 1997) and self-congruence (Sheldon & Elliot 1999). Need fulfillment is thus viewed as a natural aim of human life that delineates many of the meanings and purposes underlying human actions (Deci & Ryan 2000).

Specification of basic needs defines not only the minimum requirements of psychological health but also delineates prescriptively the nutrients that the social environment must supply for people to thrive and grow psychologically. Thus, SDT describes the conditions that facilitate versus undermine well-being within varied developmental periods and specific social contexts such as schools, workplaces, and friendships. SDT does not, however, suggest that the basic needs are equally valued in all families, social groups, or cultures, but it does maintain that thwarting of these needs will result in negative psychological consequences in all social or cultural contexts. As such, contextual and cultural, as well as developmental, factors continually influence the modes of expression, the means of satisfaction, and the ambient supports for these needs, and it is because of their effects on need satisfaction that they, in turn, influence growth, integrity, and well-being at both between-person and within-person levels of analysis.

SDT has both important similarities and differences with Ryff & Singer's (1998) eudaimonic approach. We wholly concur that well-being consists in what Rogers (1963) referred to as being fully functioning, rather than as simply attaining desires. We also are largely in agreement concerning the content of being eudaimonic—e.g. being autonomous, competent, and related. However, our approach theorizes that these contents are the principal factors that foster well-being, whereas Ryff and Singer's approach uses them to define well-being.

SDT posits that satisfaction of the basic psychological needs typically fosters SWB as well as eudaimonic well-being. This results from our belief that being satisfied with one's life and feeling both relatively more positive affect and less negative affect (the typical measures of SWB) do frequently point to psychological wellness, for, as Rogers (1963) suggested, emotional states are indicative of organismic valuation processes. That is, the assessment of positive and negative affect is useful insofar as emotions are, in part, appraisals of the relevance and valence of events and conditions of life with respect to the self. Thus, in SDT research, we have typically used SWB as one of several indicators of well-being. However, we have at the same time maintained that there are different types of positive experience and that some conditions that foster SWB do not promote eudaimonic well-being.

For example, research by Nix et al (1999) showed that succeeding at an activity while feeling pressured to do so resulted in happiness (a positive affect closely linked to SWB), but it did not result in vitality (a positive affect more closely aligned with eudaimonic well-being). On the other hand, as predicted by SDT, succeeding at an activity while feeling autonomous resulted in both happiness and vitality. Thus, because conditions that promote SWB may not necessarily yield eudaimonic well-being, SDT research has typically supplemented SWB measures with assessments of self-actualization, vitality, and mental health in an effort to assess well-being conceived of as healthy, congruent, and vital functioning.

(Ryan M.R., Deci E.L. ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being // *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52 p. 142–147).

2. Дайте развернутый ответ.

Опираясь на знания по общей психологии и психологии личности, обоснуйте роль работы с переживаниями в процессе психологического консультирования и психотерапии.

3. На основе приведенного фрагмента психотерапевтической беседы эксплицируйте динамику отношения Клаудии к своей подруге и к себе, разворачивающуюся в процессе диалога с психотерапевтом. Покажите различные варианты соотнесения Я-Другой, возникающие в процессе разговора.

После того как Клаудиа изложила свою проблему в целом, ей был задан вопрос о конкретной ситуации, в которой она чувствовала себя «изнасилованной благодаря своему дружелюбию». Ей было несложно рассказать о конкретном случае, который произошел с ней за последние дни, потому что ее мысли постоянно были заняты этим.

Клаудиа: Даже не знаю, сколько раз я слышала в автоответчике ее голос: «Это Эльфи. Мне просто захотелось поговорить с тобой». Эльфи — моя подруга, с которой я разговариваю по телефону почти каждый день. Когда я перезваниваю ей, она рассказывает мне массу всякой всячины, а за это время у меня копится все больше и больше работы, которую я не успеваю сделать. Это здорово действует мне на нервы, но у меня не хватает смелости прервать ее.

Терапевт: А что вам на самом деле хотелось бы ей сказать? Вы можете произнести это спонтанно, не раздумывая?

К: «Я понимаю тебя, Эльфи, но у меня сейчас нет времени разговаривать».

Т: Что произойдет, если вы ей это скажете? Как вы думаете, что она почувствует?

К: Она воспримет это как что-то вроде того, что я ее отвергаю. (После некоторых размышлений) Может быть, я должна была сказать: «У меня нет времени сейчас, однако не могли бы мы поговорить позже, скажем, часов в 11 вечера?»

Т: И как это для нее прозвучит?

К: Не слишком оскорбительно.

Т: А что бы вы сами почувствовали, если бы вы кому-нибудь позвонили, а этот человек сказал бы вам: «Не могли бы мы поговорить об этом не сейчас, а вечером?»

К: Я перезвонила бы вечером. Но если бы этот человек говорил мне такое каждый день подряд в течение трех недель, я бы очень сильно обиделась.

Т: Вы бы восприняли как отвержение, если бы вам сказали: «Давай обсудим это не сейчас, а вечером?»

К: В общем да.

(Нам следует сфокусировать внимание на страхе Клаудии быть отвергнутой — страхе, который управляет ее поведением. В ее жизни проблема «отвержения» всегда была и остается до сих пор очень серьезной. Однако в этой части беседы нас больше интересует понимание ее поведения в конкретной ситуации и нахождение способа справиться с этой ситуацией, а не работа с биографией. Это оправданно, поскольку проблема «отвержения» присутствует также и в рассматриваемой ситуации. Она проявляется в том, что ее собственный базальный страх быть отвергнутой удерживает ее от такого поведения, которое, как ей кажется, может быть воспринято другими людьми как отвергающее).

Т: Что касается телефонных звонков, то здесь я пока кое-что не совсем понимаю. Например, зачем вы вообще перезваниваете Эльфи после того, как она вам позвонила, или почему вы все-таки не скажете ей о том, что вы чувствуете?

К: Я тоже не совсем понимаю.

Т: Тогда давайте снова посмотрим на эту ситуацию. Итак, вы перезваниваете Эльфи: вот вы набрали ее номер, услышали ее голос. Что именно вы хотите сказать ей в этот момент?

К: Дорогая Эльфи. Извини, но сейчас я совершенно не расположена тебя слушать. Не сердись, но сегодня у меня на это просто нет сил!

Т: Представьте, что кто-нибудь сказал вам: «Дорогая Клаудиа. Извини, но сейчас я совершенно не расположен тебя слушать. Не сердись, но сегодня у меня на это просто нет сил!» Как бы вы это восприняли?

К: (саркастически усмехаясь) «Дорогая Клаудиа... — это сокрушительный удар». (Небольшая пауза) У меня было бы ощущение, что я действую этому человеку на нервы, что я ему неинтересна и что вообще я ему надоела.

Т: Насколько я вас знаю, могу предположить, что вы бы прореагировали гораздо более сильно. Вероятно, вы бы содрогнулись, и вам стало бы очень обидно. Мы уже видели вашу реакцию, когда кто-либо вел себя по отношению к вам подобным образом. Вы думали: «Ну и ладно. Ну и катись. Больше я тебя вообще никогда ни о чем не попрошу».

К: Да, верно. Я бы начала дрожать.

Т: Насколько вы знаете Эльфи, как вы думаете, стала бы она реагировать так же, как и вы?

К: Да, я в этом уверена. Потому что она всегда рассказывает мне, как переживает, если ее отвергают... (Небольшая пауза) А вот с моим отцом было бы все по-другому: он стал бы орать, я это знаю. Т: Вы ведь понимаете, почему ваш отец так реагирует? Я имею в виду, что в случае с Эльфи вы понимаете, почему она так реагирует, не так ли?

К: Он страдает от ужасного комплекса неполноценности, не осознавая этого. Если бы кто-нибудь дал понять отцу, что он ничего собой не представляет, то это ранило бы его очень сильно. (Небольшая пауза) Самое ужасное во всем этом то, что мне кажется, что почти все реагируют так же...

Т: Послушайте теперь, как это произнесу я: «Дорогая Эльфи. Извини, но сейчас я совершенно не расположена тебя слушать. Не сердись, но сегодня у меня на это просто нет сил!» Как это прозвучало для вас?

К: Вполне понятно. Я понимаю, что человек не всегда может быть в состоянии выслушивать чепуху и банальности, которые произошли с другим человеком за день. То, как это произнесли вы, звучит вполне дружелюбно. Проблема в том, что, когда то же самое говорила я, оно звучало гораздо более обидно.

Т: Для меня в этой фразе все равно содержится что-то обидное, даже если я произнесу ее таким мягким тоном, как только что это сделал. Слова «совершенно не...» как-то не оставляют шансов, они такие же резкие и нетерпимые, как: «Все, на сегодня мы закрыты. Приходите завтра». (Небольшая пауза) Они звучат так же, как: «Ну говори, чего тебе?»

Словно вы хотите сказать: «Опять придется заставлять себя слушать эту ерунду». И я начинаю чувствовать, что вы не ожидаете от меня ничего, кроме пустых банальностей.

К: Да, для меня эти слова означают: «Ну вот, опять придется ее выслушивать».

Т: А могут ли эти слова означать что-нибудь вроде: «Мне это неинтересно»? Это звучит почти как: «Я не хочу тебя слушать...» Как будто кто-то постоянно жалуется мне на что-то и перегружает меня проблемами, к которым я не имею совершенно никакого отношения. Мне кажется, что «я не имею к этому никакого отношения» тоже содержится в этих словах.

К: Это ужасно, но как раз именно это я и чувствую! Я не могу больше справляться с этим. Потому что я всегда слишком долго жду, прежде чем сказать ей об этом, и в результате так и не говорю. А потом на следующий день я опять ее слушаю и через день тоже...

Т: Мы как раз об этом и говорим: «Почему же я поступаю так, как поступаю?» Знаете ли вы теперь ответ на этот вопрос? Или, может быть, у вас есть какие-либо предположения по этому поводу? (Пауза) Мне ответ на этот вопрос еще не понятен.

К: Мне тоже. Т. е., кроме того, о чем я вам уже говорила,— что не хочу, чтобы она почувствовала себя отвергнутой.

Т: Я думаю, что если бы мне кто-то сказал все то, что вы на самом деле хотите сказать Эльфи, то я бы почувствовал себя отвергнутым.

К: Конечно. Ведь на самом деле я хочу сказать ей: «Отстань от меня!»

Т: Это действительно то, чего вы хотите? Чтобы она отстала от вас?

К: В этот момент да.

Т: Только в этот момент?

К: (кивая) Да. Но я бы не хотела, чтобы она отстала от меня насовсем.

Т: По-видимому, вы все-таки не хотите положить конец этим отношениям...

К: Правильно.

Т: Чувствуете ли вы, что в той ситуации, которую мы рассматриваем, вы действительно хотели бы сказать Эльфи нечто такое, что обидело бы ее? Чувствуете ли вы себя в этой ситуации самой собой, когда вы в таком сильном гневе?

К: Да, я в страшном гневе. Я бы попыталась сказать ей мягко, но в то же время так, чтобы она почувствовала мой гнев.

Т: А что будет, если вы мило и дружелюбно кого-нибудь пошлете? К: Человек просто этого не поймет. Он будет звонить опять. Даже моя мама, которая знает меня очень хорошо, совершенно не замечает, когда я очень сильно разгневана.

Т: Получается, что из-за того, что выговорите всегда так мило и дружелюбно, никто и не замечает того, что вы на самом деле чувствуете?

К: Правильно. И я от этого очень страдаю.

Т: Мне кажется, что то определение, которое вы дали вначале, — «изнасилованная ладонями своему дружелюбию» — может быть понято еще и следующим образом: фактически вы насилуете сами себя, когда вот так дружелюбны с другими.

К: Круто. Однако вы правы.

Т: И я вижу еще вот что. По-видимому, вам так трудно сформулировать то, что вы хотите сказать, потому что вы боитесь обидеть другого человека и тем самым поставить под удар ваши с ним отношения. Это объяснило бы, почему вы ведете себя так мило и дружелюбно:

просто потому, что не хотите, чтобы ваши отношения закончились.

(Подготовка к поиску подходящей формы самовыражения: подвергать себя оценке и выносить суждение о самом себе).

Т: Что вам нужно было бы сказать Эльфи, чтобы все поняли, что именно вы хотите ей сказать, и чтобы при этом ваше желание сохранить отношения также было бы выражено? Как вы сможете сформулировать это в приемлемом виде, не используя таких обидных фраз, как «совершенно не...» и «Ну говори, чего тебе?»? Но в то же время объясните мне, как вам удастся избежать подобных фраз, когда, по сути дела, именно это вы и хотите ей сказать?

К: Я бы хотела видеться с ней один раз в полгода. Этого было бы вполне достаточно. <...>

Т: Почему для вас это только: «Ну говори, чего тебе?» Почему для вас это только неинтересная и обременительная обязанность?

К: Это тоже проблема.

Т: Вам это действительно неинтересно?

К: Вначале я так и думала. Но теперь я больше в этом не уверена. (Долгая пауза, затем немного растерянно) Я больше не уверена. <...> Может быть, это слишком односторонний взгляд... На самом деле я не уверена в том, действительно ли я хочу слушать все то, что она мне рассказывает, или же я просто хочу быть с ней милой. (Пауза) Это серьезная проблема. Мне самой очень хотелось бы это знать.

Т: (в поисках более глубокого понимания) О чем бы вы хотели поговорить с Эльфи? Было бы лучше, если бы она перестала говорить о своих личных проблемах?

К: Да нет. Бывало, по вечерам мы вели очень глубокие разговоры.

Т: Ваши разговоры сейчас остались такими же глубокими, какими были раньше?

К: Нет. Потому что ничего существенного не происходит. Она просто болтает. Иногда, конечно, интересно узнать, что может расстроить такого человека, как Эльфи, и что вообще ее занимает. Потому что иногда она может увидеть то, чего бы я сама даже и не заметила.

Т: (занимая позицию) У меня сложилось впечатление, что в ваших отношениях чего-то не хватает. Что вы об этом думаете?

К: Я с вами согласна. Мне следовало бы относиться к ней более серьезно.

Т: Чего это потребует от вас? Вы думаете, вам это будет легко?

К: Это вопрос. Возможно, я не должна всегда быть такой уж милой и дружелюбной и выслушивать все то, что она мне рассказывает, а (смеется) открыто говорить ей, если, по моему мнению, она несет чушь или если ее рассказы нагоняют на меня скуку. Мне также следует рассказывать ей о себе, пускай даже поначалу это ее и ошеломит. Но я должна поверить, что она в состоянии справиться с этим. А сейчас я отношусь к ней просто как к идиотке. (Пауза) На самом деле быть вот такой дружелюбной означает принижать другого человека до уровня идиота.

(Поиск адекватного способа поведения и самовыражения)

Т: Я думаю, что сейчас нам не хватает детальной проработки того, как вы теперь будете вести себя в этой ситуации. Например, знаете ли вы, какую внутреннюю позицию займете, когда она позвонит вам и вы станете ей перезванивать? Если нет, мы можем попробовать найти эту позицию вместе.

К: Ну, я должна сказать ей правду. Я просто должна сказать: «Эльфи...» (смеется). Это не так_то просто. (Пауза) Я просто пытаюсь найти что-нибудь не слишком грубое, что-то достаточно сдержанное, что-то, что оставило бы ей возможность, но также оставило бы возможность и мне тоже. Я хочу узнать, чего же она хочет. На самом деле это важный момент: выяснить, в чем состоит ее проблема. И, с другой стороны, я также хочу сказать: «Извини, но у меня сейчас так много работы, что я совсем не могу уделить тебе время». (Затем четким голосом, живо) Если бы она стала рассказывать о чем-то действительно важном, то я внимательно стала бы ее слушать. Но я не хочу слушать о том, что масло растаяло, пока она ходила по магазинам.

Т: (смеясь) Да, это действительно не самое интересное. Как вы думаете, что вы будете чувствовать, когда будете говорить ей все это? Я заметил, что в том, что вы хотели бы сказать Эльфи, не хватает того, как конкретно вы к ней обратитесь. Не хотите ли попробовать еще раз?

К: Это сложнее, если я должна сказать все так максимально реалистично.

Но теперь, я думаю, что я поняла. И, мне кажется, внутри себя я пришла к согласию относительно того, как мне нужно это сказать. Ну, попробую: «Привет, Эльфи! Прошло так мало времени после Эльфи! Прошло так мало времени после выходных, а ты уже звонишь. Как это приятно! Но у меня сейчас куча работы и поэтому очень мало времени. У тебя что-нибудь важное?»

Т: И как это звучит?

К: Неплохо.

Т: Это может обидеть?

К: Не должно. Потому что это не звучит как отказ разговаривать вообще. Я думаю, это звучит хорошо. Я пытаюсь выразить, что мне действительно интересно знать, как у нее дела. И, возможно, она ответит: «Все в порядке. Ничего особенно серьезного. Просто хотела поболтать».

Т: Мне тоже нравится, как это звучит. Одновременно вы также устанавливаете границы, так что после этого разговор уже не будет бесконечным.

К: Да, я тоже это чувствую.

Т: Хорошо. Эту же модель поведения можно использовать для многих похожих ситуаций, не правда ли?

(Лэнгле А. Терапевтический случай нахождения собственного я. Применение метода Персонального экзистенциального анализа) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2005. Т.2. № 2. С. 85-96).

Блок 4. «Прикладная социальная психология»

1. Прочитайте статью и выполните ниже представленные задания.

Marilynn B. Brewer

The Social Self: On Being the Same and Different at the Same time

Our social identity helps to define who we are and how we relate to others. It includes our self-concept as well as the various groups of people with whom we identify. Much historical research in social psychology focused on the self, with less emphasis on the social aspects of identity. Recent studies, including that of Marilynn B. Brewer, have balanced personal and social factors.

Brewer (b. 1942) earned her Ph.D. in social psychology from Northwestern University in 1968. After teaching at the University of California at Los Angeles, she began her current position at Ohio State University. Brewer served as president of Society for Personality and Social Psychology in 1990 and the president of the American Psychological Society in 1994.

This section, “The Social Self: On Being the Same and Different at the Same time,” was published in *Personality and Social Psychology Bulletin* in 1991. In it, Brewer describes her model of optimal distinctiveness, in which social identity is seen as a balance between the need for similarity to others and a need for uniqueness and individuation. This approach reflects the current view in social psychology that social identity is a multidimensional concept including both self-concept and group membership. As you read this article, think about the groups you identify with and how they help form your own self-concept. How important is group identity versus individual uniqueness in developing a social identity?

Key concept: optimal distinctiveness model of social identity

Most of social psychology's theories of the self fail to take into account the significance of social identification in the definition of self. Social identities are social definitions that are more inclusive than the individuated self-concept of most American psychology. A model of optimal distinctiveness is proposed in which social identity is viewed as a conciliation of opposing need for assimilation and differentiation from others. According to this model, individuals avoid self-construals that are either personalized or too inclusive and instead define themselves in terms of distinction category memberships. Social identity and group loyalty are hypothesized to be strongest to those self-categorizations that simultaneously provide for a sense of belonging and a sense of distinctiveness....

In recent years, social psychologists have become increasingly “self”-centered. The subject index of typical introductory social psychology text contains a lengthy list of terms such as *self-schema, self-complexity, self-verification, self-focusing, self-referencing, self-monitoring, and self-affirmation*, all suggesting something of a preoccupation with theories of the structure and function of self. The concept of self provides an important point of contact between theories of personality and theories of social behavior. Yet there is something peculiarly unsocial about the construal of self in American social psychology.

The *self*-terms listed above are representative of a highly individuated conceptualization of the self. For the most part, our theories focus on interior structure and differentiation of the self-concept rather than connections to the external world. Particularly lacking as attention to the critical importance of group membership to individual functioning, both cognitive and emotional. The human species is highly adapted to group living and not well equipped to survive outside group context. Yet our theories of self show little regard for this aspect of our evolutionary history. As a consequence, most of our theories are inadequate to account for much human action in the form of collective behavior. The self-interested, egocentric view of human nature does not explain why individuals risk or sacrifice personal comfort, safety, or social position to promote group benefit (Caporael, Dawes, Orbell, & van de Kragt, 1989).

Even a causal awareness of world events reveals the power of group identity in human behavior. Names such as Azerbaijan, Serbia, Lithuania, Latvia, Estonia, Tamil, Eritrea, Basques, Kurds, Welsh, and Quebec are currently familiar because they represent ethnic and national identities capable of arousing intense emotional commitment and self-sacrifice on the part of individuals. Furthermore, they all involve some form of separatist action – attempts to establish or preserve distinctive group identities against unwanted political or cultural merger within a larger collective entity. People die for the sake of group distinctions, and social psychologists have little to say by way of explanation for such “irrationality” at the individual level.

SOCIAL IDENTITY AND PERSONAL IDENTITY

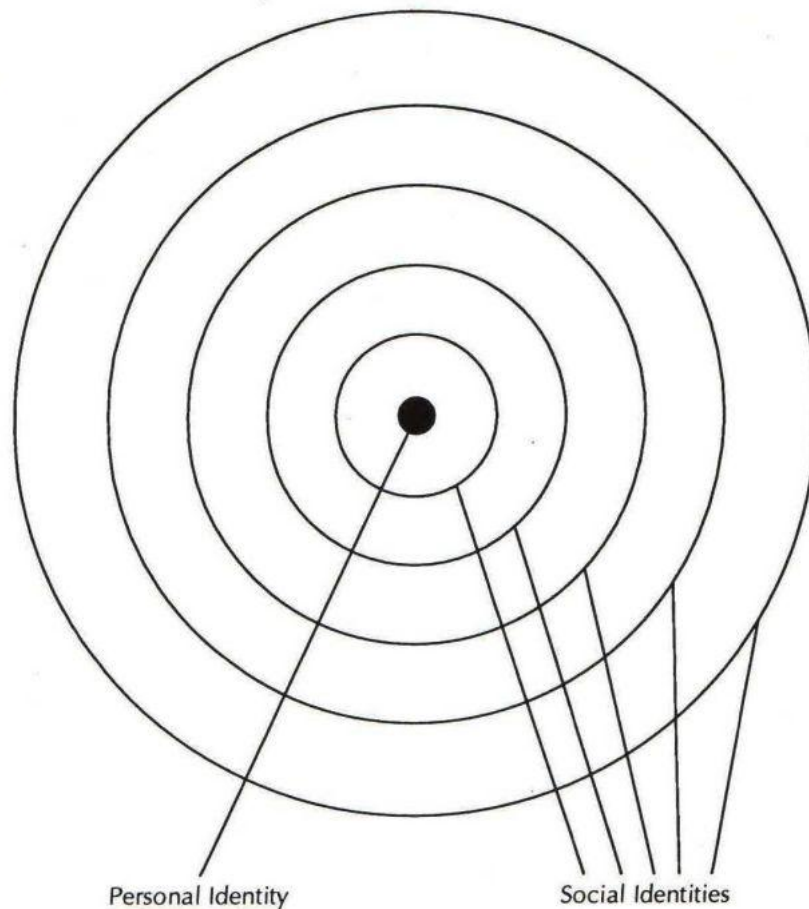
It is in the context that I have been interested in the concept of social identity as developed by European social psychologists, particularly Henri Tajfel and John Turner and their colleagues from the University of Bristol (e.g., Tajfel & Turner, 1986; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987). Although social identity theory has been introduced to U.S. social psychology, as a theory of self it is often misinterpreted. Americans tend to think about social identities as aspects of individual self-concept – part of internal differentiation. But the European conceptualization is one involving extension of the beyond the level of the individual identity.

A schematic representation of social identity theory is presented in Figure 1. The concentric circles represent definitions of the self at different levels of inclusiveness within some particular domain. Personal identity is the individuated self – those characteristics that differentiate one individual from others within a given social context. Social identities are categorizations of the self into more inclusive social units that depersonalize the self-concept, where *I* becomes *we*. Social identity entails “a shift towards the perception of self as an interchangeable exemplar of some social category and away from the perception of self as a unique person” (Turner et al., 1987, p.50).

The concentric circles in Figure 1 also illustrate the contextual nature of social identity. At each point in the figure, the next circle outward provides the frame of reference for differentiation and social comparison. To take a concrete example, consider my own identity within the social occupation domain. At the level of personal identity is me as an individual researcher and a teacher of social psychology. For this conceptualization of myself, the most immediate frame of reference for social comparison is my social psychology colleagues at UCLA. The most salient features of my self-concept in this context are those research interests, ideas, and accomplishments that distinguish me from the other social psychologists on my faculty.

My social identities, by contrast, include the interests and accomplishments of my colleagues. The first level of social identity is me as member of the social area within the department of psychology at UCLA. Here, the department provides the relevant frame of reference, and social comparison is with other areas of psychology. At this level the most salient features of my self-concept are those which I have in common with other members of the social area and which distinguish us from cognitive, clinical, and developmental psychology. At this level of self-definition my social colleague and I are interchangeable parts of a common group identity – my self-worth is tied to the reputation and outcomes of the group as a whole.

FIGURE 1 *Personal and Social Identities*



A yet higher level of social identity is the Department of Psychology within UCLA. At this level, the campus becomes the frame of reference and other departments the basis of comparison. The next level of identification is represented by UCLA as institution, with other universities providing the relevant comparison points. And, finally, there is my identification with academia as a whole, as compared with nonacademic institutions in the United States of the world.

The point to be made with this illustration is that the self-concept is expandable and contractable across different levels of social identity with associated transformations in the definition of self and the basis for self-valuation. When the definition of self changes, the meaning of self-interest and self-serving motivation also changes, the meaning of self-interest and self-serving motivation also changes accordingly...

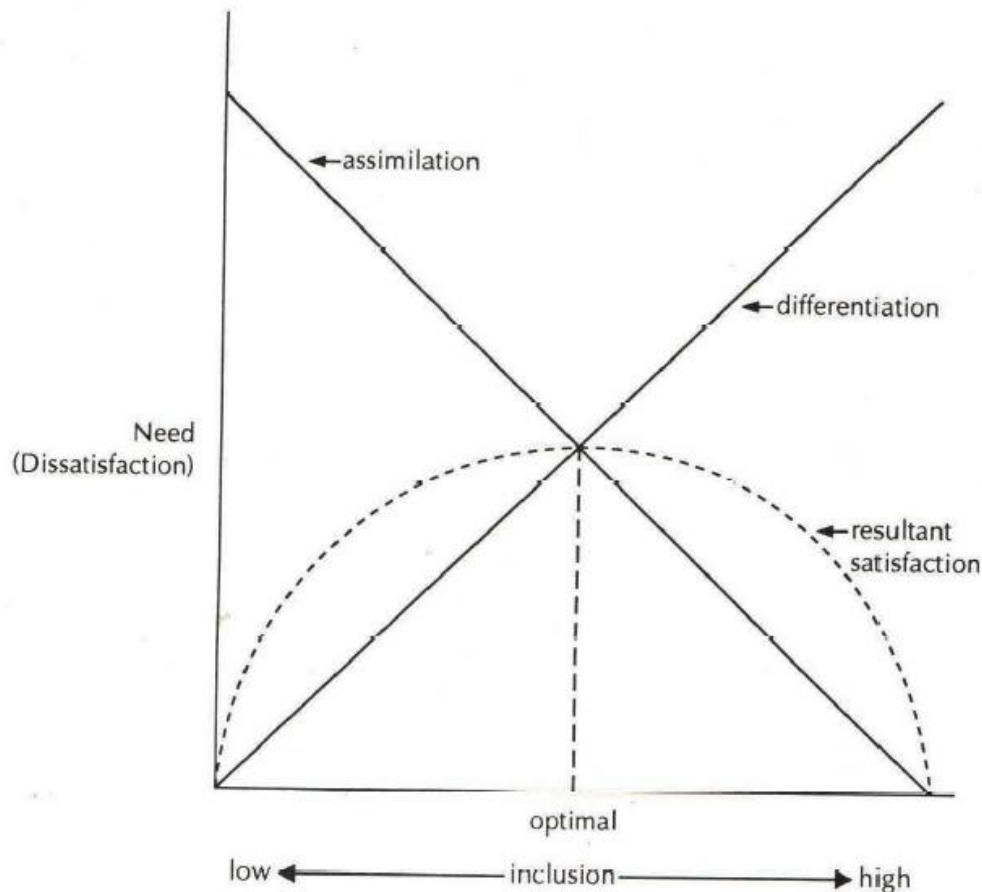
OPTIMAL DISTINCTIVENESS THEORY

My position is that social identity derives from a fundamental tension between human needs for validation and similarity to others (on the one hand) and a countervailing need for uniqueness and individuation (on the other). The idea that individuals need a certain level of both similarity to and differentiation from others is not novel. It is the basis of uniqueness theory, proposed by Snyder and Fromkin (1980), as well as a number of other models of individuation (e.g. Codol, 1984; Lemaine, 1974; Maslach, 1974; Ziller, 1964). In general, these models assume that individuals met these needs by maintaining some intermediate degree of similarity between the self and relevant others.

The theory of social identity provides another perspective on how these conflicting drives are reconciled. Social identity can be viewed as a compromise between assimilation and differentiation

from others, where the need for deindividuation is satisfied within in-groups, while the need for distinctiveness is met through inter-group comparisons. Adolescent peer groups provide a prototypical case. Each cohort develops styles of appearance and behavior that allow individual teenagers to blend in with their age mates while “sticking out like a sore thumb” to their parents. Group identities allow us to be the same and different at the same time.

FIGURE 2 *The Optimal Distinctiveness Model*



The model underlying this view of the function of social identity is a variant of opposing process models, which have proved useful in theories of emotion and acquired motivation (Solomon, 1980). Instead of a bipolar continuum of similarity-dissimilarity, needs for assimilation and differentiation are represented as opposing forces, as depicted in Figure 2.

As represented along the abscissa of the figure, it is assumed that within a given social context, or frame of reference, an individual can be categorized (by self or others) along a dimension of social distinctiveness – inclusiveness that ranges from uniqueness at one extreme (i.e., features that distinguish the individual from any other persons in the social context) to total submersion in the social context (deindividuation) at the other. The higher the level of inclusiveness at which self-categorization is made, the more depersonalized the self-concept becomes.

Each point along the inclusiveness dimension is associated with a particular level of activation of the competing needs for assimilation and individuation. Arousal of the drive toward social assimilation is inversely related to level of inclusiveness. As self-categorization becomes more individuated or personalized, the need for collective identity becomes more intense. By contrast, arousal of self-differentiation needs is directly related to level of inclusiveness. As self-categorization becomes more depersonalized, the need for individual identity is intensified.

At either extreme along the inclusiveness dimension, the person’s sense of security and self-worth is threatened. Being highly leaves one vulnerable to isolation stigmatization (even excelling

on positively valued dimensions creates social distance and potential rejections). However, total deindividuation provides no basis for comparative appraisal of self-definition. As a consequence, we are uncomfortable in social contexts in which we are either too distinctive (Frable, Blackstone, & Scherbaum, 1990; Lord & Saenz, 1985) or too undistinctive (Fromkin, 1970, 1972).

In this model, equilibrium, or optional distinctiveness is achieved through identification with categories at that level of inclusiveness where the degrees of activation of the need for differentiation and of the need for assimilation are exactly equal. Association with groups that are too large or inclusive should leave residual motivation for greater differentiation of the self from that group identity, whereas too much personal distinctiveness should leave the individual seeking inclusion in a larger collective. Deviations from optimal distinctiveness in either direction – too much or too little personalization – should drive the individual to the same equilibrium, at which social identification and group loyalties most intense...

DISTINCTIVENESS AND LEVEL OF IDENTIFICATION

The primary implication of this model of social identity is that distinctiveness per se is an extremely important characteristic of groups, independent of the status or evaluation attached to group memberships. To secure loyalty, groups must not only satisfy members' needs for affiliation and belonging within the group, they must also maintain clear boundaries that differentiate them from other groups. In other words, groups must maintain distinctiveness in order to survive – effective groups can not be too large or too heterogeneous. Groups that become overly inclusive or ill-defined lose the loyalty of their membership or break up into factions or splinter groups.

To return to the concentric circle schematic of Figure 1, the optimal distinctiveness model implies that there is one level of social identity that is dominant, as the primary self-concept within the domain. In contrast to theories that emphasize the prepotency of the individuated self, this model holds that in most circumstances personal identity will not provide the optimal level of self-definition. Instead, the prepotent self will be a collective identity at some intermediate level of inclusiveness, one that provides both shared identity with an in-group and differentiation from distinct out-groups.

Вопросы к тексту:

1. Опишите точку зрения автора на формирование личностной идентичности.
2. Какие социальные группы, с которыми вы идентифицируете, помогли Вам в формировании Вашей личной Я-концепции?
3. Какие еще теории социальной идентичности Вы знаете?

Задание к тексту.

Поясните, каким образом разрешается в статье конфликт между стремлением человека быть уникальным и в то же время принадлежать группе. Почему это происходит именно так?

2. Прочитайте и решите кейс.

В середине учебного года в одну из московских школ была принята девочка-цыганка. Классный руководитель с первых дней невзлюбил новую ученицу, часто делая ей замечания относительно ее внешнего вида и поведения. Через 2 месяца девочка отказалась посещать школу.

Чтобы вы посоветовали, будучи школьным психологом, для разрешения данной ситуации? Используйте социально-психологические теории для анализа ситуации и подготовки рекомендаций.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Общая система оценки работ участников олимпиады

Оценка олимпиадных работ осуществляется коллегиальным жюри из профессорско-преподавательского состава факультета психологии. Оценивание работ участников олимпиады осуществляется по стобалльной шкале.

Профиль «Исследование, консультирование и психотерапия личности»

Для успешного выполнения олимпиадных заданий вам потребуются знания их сферы общей психологии, особенно по психологии деятельности, общения, эмоций, мотивационно-потребностной сферы, и конечно, психологии личности. Кроме того, актуализируйте свои знания и представления о психологической помощи, консультативной психологии, психологическом консультировании и психотерапии.

Одно из заданий будет на английском языке.

Ниже приведены более подробные рекомендации по теориям личности и психологическому консультированию и психотерапии с рекомендательным списком литературы.

Теории личности. Определения и подходы к личности в контексте разных теорий. Общие категории теорий личности. Критерии сравнения, синтеза и научной оценки теорий личности. Парадигмы и идеальные модели личности в разных теориях. Теории личности как основания консультативной и психотерапевтической практики.

Специфика отечественных теорий личности в мировой персонологии. Основные категории теории С.Л. Рубинштейна: мир личности; сущность личности; внутренний мир личности; качества личности; сознание и рефлексия личности; деятельность и поступки личности; субъект деятельности; жизненные отношения личности; самодетерминация; жизненный путь личности. Основные понятия и особенности теории А.Н. Леонтьева: развитие личности; общество и личность; деятельность личности; мотивация личности; сознание личности; жизненные смыслы личности; иерархическая структура личности. Теория отношений личности В.Н. Мясищева. Типологический подход А.Ф. Лазурского. Концепция личности как субъекта жизни (К.А. Абульханова). Концепция мира внутренней жизни (В.Д. Шадриков).

Основные направления западной психологии личности. Классический психоанализ З. Фрейда: основные понятия, идеи, принципы психотерапии. Теоретические положения и практические установки индивидуальной психологии А. Адлера. Гуманистический психоанализ Э. Фромма. Аналитическая психология К.Г. Юнга: развитие теории З. Фрейда, акценты на коллективное бессознательное, структуру душевной жизни, типы личности, становление сознания и индивидуацию. Понятия экзистенциальной психологии: бытие, одиночество, смысл существования, свобода, выбор, ответственность. Основные концептуальные положения логотерапии В. Франкла. Развитие экзистенциальной психологии в подходах Л. Бинсвангера, И. Ялома, Дж. Бьюджентала. Персональный экзистенциальный анализ А. Лэнгле. Особенности гуманистического понимания личности. Понятия потенциала, мотивации, самоактуализации, ценностей жизни в теории личности А. Маслоу. Становление личности, полноценно функционирующая личность, гуманистическая модель межличностных отношений, клиент – центрированная терапия как проблемы концепции К. Роджерса.

Основная литература

1. Асмолов А.Г. Психология личности. М., 2001.
2. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. М.: ЧеРо, 2002.
3. Психология личности: Сборник статей / Сост. А.Б. Орлов. 2-е изд., доп: ООО "Вопросы психологии", 2003.
4. Фрейджер Р. Фейдимен Д. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Пер. с англ. СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Основные положения, исследование и применение. СПб., 2000.

Психологическое консультирование и психотерапия. Психологическое консультирование и практика консультирования. Психологическое консультирование и психологическая наука. Исходные определения психологического консультирования. Плюрализм видов психологического консультирования. Основания классификации видов психологического консультирования. Социальные и психологические факторы развития психологического консультирования. Психологическое консультирование и психотерапия: элементы тождества и различия.

Предпосылки становления психологического консультирования в психоанализе, аналитической, индивидуальной и экзистенциальной психологии и психотерапии. Специфика фрейдистской, юнгианской, адлеровской и феноменологической ориентации в психологическом консультировании.

Возникновение психологического консультирования. Эволюция психологического консультирования в гуманистической психологии. Инновационный характер теории, техники и практики в клиентоцентрированном консультировании. Необходимые и достаточные условия позитивных личностных изменений. Основные тенденции в развитии психологического консультирования.

Основные стадии процесса консультирования. Этапы первичного приема. Формы эволюции психологического консультирования. Коррекционная и трансформационная стратегии психологического консультирования. Тактика психологического консультирования. Уровни психологического контакта. Динамика уровней психологического контакта. Типичные проявления клиента и психолога-консультанта на разных уровнях контактирования. Техника консультативной беседы. Зоны работы психолога-консультанта и ее эффективность. Дистантные виды психологического консультирования.

Основная литература

1. Айви А.Е., Айви М.Б., Саймэн-Даунинг Л. Психологическое консультирование и психотерапия. М.: Психотерапевтический колледж, 2000.
2. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М., 1999.
3. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. М.: Класс, 1994.
4. Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия. Становление личности. Искусство консультирования и терапии. М., 2002.
5. Соколова Е.Т. Психотерапия: теория и практика. М.: Академия, 2002.

Методические материалы (ссылки на интернет-ресурсы):

http://psy.hse.ru/research_person/

<http://hpsy.ru/>

<http://www.trialog.ru/>

<http://www.voppsy.ru/>

<http://www.centerfortheperson.org/default.aspx>

Профиль «Психология в бизнесе»

Участникам олимпиады по профилю магистерской программы «Психология в бизнесе» предлагается выполнить два творческих задания.

Первое задание представляет собой научную статью на английском языке по профилю магистерской программы с вопросами для размышления. В ходе выполнения данного творческого задания участник олимпиады должен прочитать предложенную научную статью и на основании сформулированных к статье вопросов для размышления выполнить ее критический анализ, дать свое обоснованное и аргументированное оценочное суждение в письменном виде на русском языке. При этом следует как можно более полно ответить на предложенные вопросы и выполнить задания. Ответ (критический анализ научной статьи) должен быть хорошо структурированным, логически последовательным и аргументированным.

Второе творческое задание представляет собой описание кейса (случая из практики) с последующими вопросами для анализа. В ходе выполнения данного творческого задания

участник олимпиады должен прочитать кейс и дать психологических анализ предложенной ситуации.

При выполнении творческих заданий участники олимпиады должны продемонстрировать не только понимание текста статьи и проблемной ситуации, но также широту и глубину знаний соответствующих понятий, теорий, концепций, практических подходов, методов и технологий; умение грамотно оперировать ими, анализировать их взаимосвязь, а также логически связано и аргументировано излагать свою точку зрения, делать выводы, давать критическую оценку. Важными характеристиками «отличного» ответа на творческие задания должны являться умение излагать свои мысли в стилистике научных работ, а также владение методами научной аргументации. Приветствуются ссылки на монографии, профессиональные источники и литературу, их цитирование.

Выполнение творческих заданий предполагает использование понятий, теорий и концепций, входящих в Программу вступительного экзамена по психологии для поступающих в магистратуру факультета психологии НИУ-ВШЭ по профилю «Психология в бизнесе» (см. <http://ma.hse.ru/vstupi>).

При подготовке к олимпиаде особое внимание следует уделить изучению дисциплин, соответствующих профилю выбранной участником олимпиады магистерской программы: социальная психология, организационная психология, психология труда. Однако не менее важным является знание общей психологии, особенно следующих разделов: психология деятельности, психология мотивов и эмоций, психология личности, психология познавательных процессов.

Во время выполнения олимпиадных заданий участникам разрешается пользоваться англо-русским словарем (но только печатным изданием, а не электронным).

Основная литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 2005.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М., 2002.
3. Иванова Н.Л., Михайлова Е.В., Штроо В.А. Введение в психологию бизнеса: Учеб. пособие. М., 2007.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М., 2004.

Дополнительная литература

5. Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, О. В. Соловьевой. М., 1996.
6. Гудвин Дж. Исследование в психологии: методы и планирование / СПб.: Питер, 2004.
7. Ньустром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
8. Организационная психология. Хрестоматия / Сост. и общ. ред. Винокурова Л.В., Скрипюка И.И. СПб., 2000.
9. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 2007.
10. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб., 2003.

Словари

11. Никошкова Е.В. Англо-русский словарь по психологии. М.: АBBYU Press, 2008.
12. Лучков В.В. Рокитянский В.Р. Англо-русский словарь-минимум психологических терминов. М.: Путь. 1993.

Профиль «Персонология и экзистенциальная психотерапия»

Предварительные критерии оценивания.

1. Полнота освещения проблемы.
2. Оригинальность и нетривиальность подхода к разработке проблемы.
3. Опора на релевантные психологические, философские и культурные тексты в разработке проблемы, ссылки на соответствующих авторов теорий и концепций.
4. Академичность текста, логичность и последовательность изложения идей.
5. Наличие авторской позиции.

Перечень и содержание тем олимпиадных состязаний:

Общая характеристика, критерии сравнительного анализа, исследовательское и практическое значение теорий личности. Теория личности С.Л. Рубинштейна. Понятие личности как субъекта жизни. Определение личности в категории жизненных отношений. Понятия внутреннего и внешнего мира личности. Категория бессознательного в психоанализе. Процессы и содержания бессознательного. Индивидуальная психология А. Адлера. Развитие психоанализа в теориях Э. Фромма и К. Хорни. Типологии личности Э. Фромма. Основные категории и идеи аналитической психологии личности К.Г. Юнга. Понятия архетипа и основы гуманистической теории личности К. Роджерса. Источники, условия, закономерности становления личности. Иерархия мотивационной сферы человека, по А. Маслоу. Понятие самоактуализирующейся личности. Основные положения транзактного анализа Э. Берна. Понятия «эго-состояний», транзакций, сценариев личности. Тенденции развития теорий личности в современной психологии.

Теоретико-методологический фундамент психологического консультирования и немедицинской психотерапии. Предмет, цели, задачи психотерапии. Процесс и результаты психотерапии. Психологическое консультирование и психотерапия: сходство и различия. Нравственные, моральные и юридические аспекты регуляции психотерапевтической деятельности. Основные школы психологического консультирования и психотерапии. Психоаналитическое, клиентоцентрированное, когнитивное, экзистенциальное направления – специфика, взаимовлияние, синтез.

Философские основания экзистенциальной психологии и психотерапии. Философско-психологические понятия, определяющие экзистенцию: бытие-в-мире, «ничто», одиночество, смысл существования, поиск смысла, жизненный проект, субъект, свобода, выбор, ответственность, Встреча, любовь. Основные положения экзистенциального анализа и логотерапии В. Франкла. Понятие «воля к смыслу». Развитие экзистенциальной психологии и психотерапии в подходах Р. Мэя, И. Ялома. Концепция фундаментальных экзистенциальных мотиваций и Персональный экзистенциальный анализ А. Лэнгле.

Литература:

1. Лэнгле А. Person. Экзистенциально-аналитическая теория личности. М.: Генезис, 2005.
2. Предмет и метод психологии. Антология / Сост. и отв. редактор Е.Б. Старовойтенко. М.: Академический проект. 2005.
3. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб.: Питер, 2012.
4. Старовойтенко Е.Б. Психология личности в парадигме жизненных отношений. М., 2004.
5. Старовойтенко Е.Б. Культурная психология личности. М.: Академия, 2007.
6. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
7. Холл К., Линдсей Г. Теории личности. М.: Психотерапия, 2008.
8. Шумский В.Б. Экзистенциальная психология и психотерапия: теория, методология, практика. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2010.
9. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Независимая фирма «Класс», 2004.
10. Никошкова Е.Н. Англо-русский словарь по психологии. М.: РУССО, 2006.

Профиль «Прикладная социальная психология»

Социальная психология

Социальная установка (определение, структура, связь с поведением). Я-концепция. Социализация (определение и этапы). Коммуникация (структура коммуникативной ситуации, вербальная и невербальная коммуникация, убеждающая коммуникация, коммуникативные барьеры). Интеракция (структура и типы взаимодействия, причины и способы разрешения конфликта). Социальное познание: основные механизмы формирования образа партнера по общению (атрибуция, идентификация, эмпатия, рефлексия), феномен аттракции. Малая группа: классификации, структура, развитие, эффекты социального влияния, лидерство и руководство, групповые решения, групповая сплоченность. Психология межгрупповых отно-

шений (причины и способы разрешения межгрупповых конфликтов). Социальная идентичность, теории социальной идентичности, виды социальной идентичности.

Литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект-пресс, 2008.
2. Аронсон Э. Общественное животное: введение в социальную психологию. М.: Прайм-Еврознак, 2006.
3. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Психологические законы поведения человека в социуме. СПб-М.: Нева, Олма-Пресс, 2002.
4. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. М.: Аспект-пресс, 2001.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2005
6. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, (любой год издания).

Этническая и кросс-культурная психология

Культурные синдромы и психологические измерения культур. Кросс-культурные различия в познавательных процессах (восприятии, мышлении). «Базовая» и модальная личность, национальный характер. Межкультурные различия в вербальном и невербальном общении. Межэтнические конфликты. Этническая толерантность. Формирование этнической толерантности.

Литература:

1. Берри Д., Пуртинга И., Сегалл М., Дасен П. Кросс-культурная психология. Исследования Применение. Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
2. Лебедева Н.М. Этническая и кросс-культурная психология. М., Изд-во Макс-Пресс, 2011.
3. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Питер, 2002.
4. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М.: Аспект Пресс, 2003.
5. Триандис Г.К. Культура и социальное поведение. М.: Форум, 2007.

Предварительные критерии оценивания к выполненным заданиям:

- 1) наличие четкой и логичной структуры текста;
- 2) наличие в ответе авторской позиции по рассматриваемой проблематике;
- 3) обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора;
- 4) знание социально-психологической проблематики и терминологии;
- 5) умение применять социально-психологические инструменты;
- 6) логичность, конкретность, доказательность ответа;
- 7) умение анализировать научные тексты на английском языке, извлекая суть проблемы;
- 8) умение применять социально-психологические теории к анализу реальных явлений;
- 9) способность применять и сопоставлять разные социально-психологические теории к анализируемым проблемам;
- 10) видение прикладных аспектов социально-психологических теорий;
- 11) отсутствие в ответе элементов обыденного психологического знания и журнализмов;
- 12) упоминание фамилий специалистов при анализе и ссылках на теории;
- 13) отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок.