

**24 НОЯБРЯ**

## **СЕКЦИОННЫЕ ЗАСЕДАНИЯ**

17.00 Секция 1. «Коммуникация и лидерство в организации» (профессор Т.Ю. Базаров, профессор В.А. Штроо)

1. *Булгаков Илья, аспирант НИУ ВШЭ*

**Концепция "лица" в структуре профессиональной идентичности сотрудников организаций и феномен выгорания: проблема и перспектива исследования**

**Тезисы доклада:** В работе представлен теоретический обзор соотношения понятий концепции "лица" и профессиональной идентичности личности с феноменом выгорания на примере сотрудников различных организаций, представленного в современных исследованиях. Отмечается неоднозначная структура профессиональной идентичности как ключевого элемента социальной идентичности личности. Выявлена потенциально значимая роль профессиональной идентичности человека в определении его отношения как к профессиональной деятельности, так и к иным сферам жизни. Отдельно выдвинуты предположения о наличии инструментов предъявления профессиональной идентичности в процессе социального взаимодействия, одним из которых может являться концепция "лица", в частности, стратегии сохранения «лица». Обсуждается их возможная связь с феноменом выгорания. Определены перспективы дальнейших исследований.

2. *Лоухина Ангелина Алексеевна, НИУ ВШЭ Психология, 4 курс (специализация: организационное консультирование и развитие персонала)*

**Цифровая трансформация организационной коммуникации как предиктор синдрома выгорания**

**Тезисы доклада:** Сегодня цифровые технологии все шире и глубже интегрируются в профессиональную сферу бизнеса. Проанализировав психологические аспекты цифровой трансформации, мы предположили, что трансформация коммуникации в организации может спровоцировать развитие синдрома выгорания у сотрудников. Изучение связи между цифровой трансформацией организационной коммуникации и выгоранием сотрудников стало целью нашего эмпирического исследования.

Для сбора первичных данных были использовали опросник «Профессиональное выгорание» (Водопьянова, Старченкова, 2008) и модернизированный опросник «Уровень цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации» (М. Мовилян 2023). Количественный анализ данных проводился с использованием программы SPSS.

Выводы. Сотрудники, работающие дистанционно, чаще сталкиваются с определенными трудностями в работе, однако наличие таких трудностей незначимо связано с их выгоранием. Была обнаружена значимая, но несильная положительная корреляция ( $r = 0,261$ ) между выгоранием и использованием мобильных телефонов. При использовании компьютерной коммуникации такая связь не обнаружена. Это можно объяснить перегрузкой уведомлениями рабочих мессенджеров и отвлечением внимания от текущих рабочих задач. Вместе с тем не обнаружена статистически значимая связь между общим уровнем цифровой трансформации организационной коммуникации в компании и использованием сотрудниками мобильного телефона для общения.

Полученные результаты могут помочь организациям лучше понимать психологические последствия цифровой трансформации коммуникация и разработать стратегии для улучшения коммуникации в рабочей среде. Это может помочь предотвратить риск развития выгорания работников или снизить его интенсивность."

3. **Дайнеко Василиса Владимировна**, НИУ ВШЭ Аспирант, Аспирантская школа по психологии, 3 год обучения

**Тезисы доклада:** Мир сталкивается с серьезными проблемами: рекордной инфляцией, пандемиями, войнами и такими тенденциями в сфере труда, как рекордные темпы увольнения сотрудников. Позитивная психология признает, что крайне важно поощрять факторы, которые позволяют людям, организациям и сообществам процветать. В исследовании, посвященном изучению взаимосвязи психологического капитала, смысложизненных ориентаций и позитивного организационного впервые была предпринята попытка рассмотреть факторы, которые могут иметь большое значение для позитивного организационного повеления и психологического благополучия сотрудников.

4. **Елена Сокич** выпускник МГУ им. Ломоносов, международный медиатор  
**Влияние внешней деловой среды на психологию и навыки исключительного лидера, коучинг как инструмент внедрения видения лидера в повседневном бизнесе**

5. **Вафин Артур Мансурович**, Финансовый университет при Правительстве РФ  
Доцент-практик

**Юнгианская концепция Тени в контексте бизнеса и политики**

**Тезисы доклада:** Карл Поппер критиковал марксизм, а заодно и фрейдизм, за ненаучность, за невозможность проверить и опровергнуть самые базовые постулаты. Действительно, проблема проверки существуют как для фрейдистской классики концепции «бессознательного», так и для ее поздней вариации Юнга, которую он обозначил как Тень. Тем не менее, для практической деятельности метафора Тени – просто незаменимый источник эвристичности.

Как отмечает А.Б. Орлов, Тень – это «личное бессознательное (в отличие от коллективного бессознательного), она представляет собой «совокупность тех психических процессов и содержаний, которые сами по себе могут достичь сознания, по большей части уже и достигли его, но из-за своей несовместимости с ним подверглись вытеснению, после чего упорно удерживаются ниже порога сознания» [1]. При этом, бизнесмен или политик просто обязаны взаимодействовать с коллективами, с их сознательным и бессознательным. И когда Тень руководителя непроработана – это может вредить как кормчему, так и ведомым.

6. **Хорошева Юлия Сергеевна**, НИУ ВШЭ, Психология в бизнесе

**Чувство гордости как точка профессиональной опоры.**

**Тезисы доклада:** Исторические истоки понятия. План исследования и работы в разрезе психологии. Упражнение для участников.

7. **Сарач Татьяна Сергеевна** выпускница НИУ ВШЭ Психология в бизнесе  
**Особенности well-being программ в современных организациях**

**Тезисы доклада:** Сущность многогранна, нет единого понимания

Существуют различные факторы (психологические и организационные)

Особенности при создании well-being программы в организации, важность таких программ

Виды well-being программ

Особенности реализации well-being программ"

**8. Карпов Алексей Борисович, НоваМедика Глава подразделения по управлению персоналом и административной поддержке**

**Мотивация сотрудников современных бизнес-организаций**

**Тезисы доклада:** На основе масштабного исследования трудовой мотивации сотрудников современных организаций сформирована модель. В докладе подробно разбираются элементы модели - мотивы работников, удовлетворяя которые организация способствует наилучшей результативности сотрудников, повышает свою привлекательность, как работодатель."

**9. Фролова Наталья Львовна, Руководитель центра "Лаборатория сознания".  
Психологические аспекты развития организаций**

**Тезисы доклада:** Человек и организации (как человеческие макросистемы) в своем развитии проходят созависимую, противозависимую, независимую и взаимозависимую стадии.

Противостояние моделей доминирования и партнёрства в организациях является одним из основных конфликтов современного ведения бизнеса.

Преимущества и особенности партнерских взаимоотношений способствуют взаимовыгодному ведению бизнеса.

Выявление и решение проблем раннего этапа развития как основа успешного развития организации."

**10. Комарица Оксана Валентиновна, Подольский Дмитрий Андреевич ВШЭ  
докторант / доцент**

**Смысл работы, в работе и на работе.**

**Тезисы доклада:** Концепция смысла в рабочих и организационных контекстах становится все более популярной. Однако в литературе обнаруживаются противоречия и неясности в использовании терминов, связанных со смыслом. Когда важные семантические различия остаются незамеченными или игнорируются, путаница в терминологии приводит к путанице в выводах. В конечном счете, бесконечно рекурсивная концепция, кажется, всегда опережает исследователей, которые ее изучают, заставляя их попадать в собственные ловушки. Цель этой работы – внести большую ясность, проводя различия между «смыслом работы», «смыслом в работе» и «смыслом на работе». Для достижения этой цели мы заново рассматриваем модель смысла «носитель-источник», смыслы предлогов в лингвистике, а также смысл слова «работа». Мы строим нашу аргументацию на том, что язык, который мы используем, когда говорим о смысле, уже отражает некоторые существующие различия, относящиеся к этому смыслу. В заключение мы предлагаем дополнять используемые в литературе термины «работа, полная смысла» и «наполненность смыслом работы/в работе/на работе» конкретным «типом» (или «типами») лежащих в основе смыслов. Мы также приводим направления для дальнейших исследований и практическую значимость. Эта работа вносит вклад в теорию смысла и позитивную организационную психологию.

**1. Кротова Инна Владимировна, Казанский федеральный университет, Институт психологии и образования**

**Личностные детерминанты потребителя в условиях информационного воздействия: слушаюсь и повинуюсь ...?**

**Тезисы доклада:** Контекст наших исследовательских интересов - психологические ресурсы личности (самодетерминация), отвечающие одновременно за внутреннее состояние и внешние действия личности в условиях информационного воздействия. Факторы и параметры, которые определяют жизненную перспективу и позицию и устойчивость внешнему воздействию. В рамках исследования заложены перспективы- выявления типов потребителей в инфосреде: а) для разработки рекомендаций личностного роста и саморазвития в инфосреде, б) для разработки рекомендаций в медиа-пространстве и формирования адресно-позитивной информационной повестки, повышающей отклик аудитории.

Таким образом, мы предлагаем ознакомиться с теми личностными показателями, которые отличают группы «устойчивых» до группы «неустойчивых» к информационному воздействию. В исследовании принимало участие 2000 человек (главный критерий - платежеспособность), анализировались 109 показателей (14 тестов-опросников) (SPSS).

Всего было выделено 6 групп по шкале «устойчивость-неустойчивость информационному воздействию» и психологическими ресурсами в условиях информационной среды в целом были определены такие показатели, как: «активная жизнь», «красота природы и искусства», «счастье других», «самоценность», «самопринятие», «самопривязанность», «конфронтация», «нетерпимость к дискомфортному состоянию», «смелость».

Выводы нашего исследования содержат общие и частные рекомендации, а перечень вышеуказанных показателей - это шаги в развитии и достижении информационной устойчивости личности и подсказки в процессах формирования бизнес-стратегий, направленных на долговременное сотрудничество и диалог со своей целевой аудиторией."

**2. Соколова Екатерина Сергеевна, Санкт-Петербургский государственный университет Студент факультета психологии, 4 курс**

**"Сохранение идентичности эксперта-блогера как способ регулирования устойчивого поведения потребителей в условиях информационного бизнеса.**

**Тезисы доклада:** В течение 2-х летней работы в отделе продаж и маркетинга у экспертов различных направлений (психолог, дизайнер, маркетолог, тренер) я выявила определенные закономерности, которые позволяли прогнозировать и повышать уровень продаж.

Устойчивые реакции подписчиков и потенциальных клиентов были постепенно сформированы контентом каждого эксперта. В качестве базы научного исследования представлена модель КПТ-терапии «АВС» - активирующее событие (триггер), установки (мысли, происходящие в ответ на активирующее событие) и последствия (поведение человека).

Интеграция психологического подхода позволила повысить конверсию продаж и сделать бизнес более стабильным."

**3. Волконская Анастасия Александровна, НИУ ВШЭ Психолог; Психология в бизнесе**  
**Выстраивание невербальной коммуникации с потребителем через позиционирование новой продуктовой линейки на основе теории архетипов."**

**Тезисы доклада:** Психолог в производственном бизнесе: Сопровождение вывода на рынок новой продукции российской косметической компании.

**4. Матвеева (Жданова) Татьяна Николаевна, Высшая школа экономики**  
**Психология в бизнесе**

**Особенности восприятия контента в век информационного шума. Основные трудности при создании экспертного контента.**

**5. Патоша Ольга Ивановна., доцент департамента психологии**  
**Современные тенденции исследования потребительского поведения**

**6. Фатыхова Ралина Айдаровна, аспирант НИУ ВШЭ**  
**Психологические факторы принятия потребительских финансовых решений**

**7. Шония Тамрико Вахтанговна, выпускник НИУ ВШЭ**  
**Психологические границы у мужчин и женщин с разным типом изменения потребительского поведения в современных условиях**

17.00 Секция 3. «Инструменты психологической поддержки бизнеса» (доцент Н.В. Антонова)

1. **Венгржновская Талина Маратовна, PhD, Научно-исследовательский центр ФПКиН**  
Руководитель

**Результаты исследования профессионального рынка коучинга 2023**

2. **Милетич Маина Павловна, Международная лаборатория позитивной психологии личности и мотивации НИУ ВШЭ; аспирантская школа по психологии стажер-исследователь, аспирант**

**Русскоязычная версия инструмента оценки выгорания «Burnout Assessment Tool» (BAT): результаты апробации в бизнес-среде**

**Тезисы доклада:** Оценка уровня выгорания сотрудников является важной задачей для российских организаций. Существует ряд русскоязычных инструментов оценки выгорания, но «золотым стандартом» оценки выгорания как в России, так и в мире является опросник «Maslach Burnout Inventory» (МБИ). Однако, будучи разработанным почти 40 лет назад, этот опросник не отражает в полной мере современные представления о феномене выгорания, а также имеет ряд недостатков технического (статистического) характера. Для устранения выявленных недостатков и с целью создания более современного инструмента оценки выгорания В.Шауфели и коллегами была предложена уточненная модель выгорания, а на ее основе разработан опросник «Burnout Assessment Tool» (BAT). Мы использовали русскоязычную версию BAT для оценки уровня выгорания 287 сотрудников российского производственного предприятия. Посредством конфирматорного факторного анализа была проведена оценка моделей измерения выгорания: модели с четырьмя взаимосвязанными факторами первого уровня и модели с общим фактором второго уровня. Обе модели показали хорошее соответствие данным. Все утверждения опросника имеют достаточно высокие значимые факторные нагрузки. Опросник демонстрирует высокий уровень внутренней согласованности (надежности). Также была подтверждена ожидаемая отрицательная взаимосвязь между общим фактором выгорания и увлеченностью работой. Результаты подтверждают, что русскоязычная версия опросника BAT является надежной и валидной и может быть использована для оценки уровня выгорания сотрудников коммерческих организаций."

3. **Гречнева Елизавета Александровна, ООО «МТС Диджитал»/НИУ ВШЭ, Командный коуч/психолог/ Коучинг в организации**

**Эффективность психологического консультирования и коучинга для профилактики эмоционального выгорания в работе с командами**

**Тезисы доклада:** статистика по выгоранию за 2022-2023, роль психообразования, практические рекомендации, обратная связь от команд.

4. **Антонова Наталья Викторовна, доцент департамента психологии НИУ ВШЭ**  
**Когнитивно-поведенческий коучинг как инструмент формирования психологической готовности сотрудников к цифровой трансформации организации**

**5. Кочаровская Марина Леонидовна,** сеть клиник "Доктор Арбитайло"+ Самозанятость, КПТ-терапевт, психолог, коуч

**Когнитивно-поведенческий коучинг экспертов (самозанятые, ИП в ""мягких"" нишах) в контексте опоры на кросс-компетенции, преодоления ограничений, в том числе, синдрома самозванца.**

**Тезисы доклада:** В настоящее время идет активное развитие бизнеса экспертов в ""мягких"" нишах - самозанятых или ИП, оказывающих консультативные услуги. Поскольку эта сфера мало регламентирована, предприниматели и те, кто хочет ими стать, сталкиваются со следующими вопросами:

Имею ли я право консультировать и оказывать услуги в своей нише (вопрос образования, опыта, статуса, синдром самозванца)?

Какую специализацию выбрать, чтобы с одной стороны, быть наиболее компетентным и уверенным, с другой отстроиться от конкурентов. Каковы мои компетенции?

Как заявлять о себе в этом бизнесе? Вопросы маркетинга и психологические аспекты.

Когнитивно-поведенческий коучинг является действенным инструментом на границе психологического консультирования по решению внутренних вопросов реализации и аспектов развития бизнеса. В докладе я отвечу на вопрос, как коуч может помочь эксперту в создании и росте."

**6. Ирина Скворцова,** Билайн, Руководитель обслуживания клиентов массового рынка, корпоративный бизнес-коуч

**Групповой коучинг в работе с талантами/ ИПР/ с кадровым резервом. Про ценность формата. На примере личных кейсов.**

**7. Пиотровская Милла Андреевна,** Независимый эксперт Кандидат психологических наук

**Коучинговый подход в управлении изменениями. Разбор случаев.**

**Тезисы доклада:** Гибкие методы коммуникации и коучинговый подход (индивидуальный и групповой формат) помогают эффективно снижать сопротивление нововведениям, сокращают коммуникативную дистанцию между командой изменений и вовлеченными в новые процессы сотрудниками. Также базовые навыки гибкой коммуникации могут освоены управленческой командой. При длительном применении подобный подход интегрируется в регулярную практику управления, способствуя созданию продуктивной и вовлеченной атмосферы. В рамках доклада основные идеи, методики будут рассмотрены на примере работы с медицинской организацией и производственным предприятием."

**8. Шахидова Захидат,** НИУ ВШЭ / работаю на себя 2 курс магистратуры "Психология в бизнесе"

**Executive подход: подготовка преемника в компании**

**Тезисы доклада:** Значение подготовки преемников:

- Подготовка преемников является стратегически важным процессом для долгосрочной устойчивости компании.

- Квалифицированные и готовые к работе преемники могут обеспечить плавный переход в руководящие позиции.

Преимущества для компании:

- Уменьшение риска потери ключевых компетенций при смене руководства.
- Создание кадрового резерва, способного поддерживать рост компании.

Определение потребностей компании:

- Анализ компетенций и навыков, необходимых для руководящих ролей в компании.
- Оценка текущего состояния кадрового резерва и идентификация потенциальных кандидатов.

Разработка плана подготовки:

- Определение ключевых компетенций и задач, которые преемники должны освоить.
- Создание индивидуальных планов развития для преемников.

Обучение и развитие:

- Предоставление обучения, менторинга и практического опыта преемникам.
- Использование внутренних и внешних ресурсов для повышения квалификации.

Оценка и отслеживание:

- Регулярная оценка прогресса преемников и корректировка планов развития при необходимости.
- Установление ключевых показателей эффективности для оценки успехов в подготовке преемников.

Гибкий подход:

- Учет изменений в бизнес-среде и стратегии компании при подготовке преемников.
- Готовность к быстрой адаптации планов развития в зависимости от ситуации.

Культура наставничества:

- Стимулирование культуры наставничества и знаний передачи опыта внутри компании.
- Поощрение активного взаимодействия между текущими лидерами и преемниками.

В докладе упоминаю инструменты и кейсы, где и как можно использовать.

9. **Тягнибеда Юлия Ростиславовна**, ВШЭ и ИП *Бизнес-тренер, бизнес психология магистратура*

**Системный подход в бизнесе, как найти ключик к логикам-предпринимателям**

10. **Татьяна Шамонина**, частопрактикующий психолог с опытом работы более 10 лет *канд. психол. наук*

**Сопровождение старт-апов и открытия малого бизнеса: ключевые психологические проблемы и их решение (на основе идей и методов экзистенциально-аналитической терапии)**

**Тезисы доклада:** В ходе доклада будут обсуждаться основные ""боли"" тех, кто начинает свой бизнес, запускает старт-ап: тревога, сложность принятия решений, неуверенность в себе,



внутреннее сопротивление, злость и другие сильные переживания, выстраивание отношений с командой. Будут предложены решения, исходя из идей экзистенциально-аналитической терапии, основанные на практическом опыте работы с клиентами с подобными запросами.

Сопровождение руководителей: ключевые психологические проблемы и их решение (на основе идей и методов экзистенциально-аналитической терапии)

В ходе доклада будут обсуждаться основные ""боли"" руководителей: отсутствие внутреннего согласия с курсом/политикой компании, неустойчивая собственная мотивация в связи с отсутствием позитивной обратной связи, столкновение с ограничениями в мотивации сотрудников, сложности в выстраивании коммуникации в команде. Будут предложены решения, исходя из идей экзистенциально-аналитической терапии, основанные на практическом опыте работы с клиентами с подобными запросами.