Министерство
образования и науки России

Российский Союз ректоров

Совет ректоров вузов
Дальневосточного федерального округа

Министерство
транспорта России

ГОУ ВПО
«Дальневосточный
государственный университет
путей сообщения»

СОЦИАЛЬНЫЕ
И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ
НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Научно-теоретический журнал
издается с января 2004 года
выходит один раз в три месяца

№ 4 (24) 2009

Хабаровск, 2009

Ministry of Education and Science
of the Russian Federation

Ministry of Transportation
of the Russian Federation

The Russian Rectors' Union

Council of Rectors of Higher Educational
Institutions in the Far Eastern
Federal District

State Educational Institution of Higher
Professional Education
«Far Eastern State Transportation
University»

THE HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES IN THE FAR EAST

A research-theoretical journal
published since January 2004
issued quarterly

№ 4 (24) 2009

Khabarovsk, 2009

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Ю.М. Сердюков

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

К.И. Воробьева, Н.И. Дубинина, Л.П. Лазарева, Р.Л. Лившиц, Н.Е. Мерецкий, С.В. Пишун, З.Г. Прошина, Е.Н. Спасский (заместитель главного редактора), О.А. Любицкая (ответственный секретарь)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Ларри Смит (США), Нобуюки Хонна (Япония), Чжан Байчун (Китай), Кальво-Мартинез Томас Мариано (Испания), Кэрол Джой Макрае (Австралия)

РЕДАКТОРЫ ВЫПУСКА

К.И. Воробъева, Л.Г. Дикая, О.А. Любицкая

СОТРУДНИКИ РЕДАКЦИИ

А.С. Волков (web-мастер), Е.В. Листопадова (технический секретарь), Е.А. Яшкина (переводчик)

Журнал включен в «Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук» Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки РФ

Печатается по решению Совета ректоров вузов Дальневосточного Федерального округа № СР/ДФО-54а от 9 октября 2002 г.

УЧРЕДИТЕЛЬ

ГОУ ВПО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»
(680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 47).
Свидетельство о регистрации средства массовой информации:
ПИ №77-16283 от 29 августа 2003 г.
Адрес редакции: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 47, оф. 262,
тел./факс: (4212) 40-71-93, E-mail:journal@festu.khv.ru

Web-site: www.eastjournal.ru

EDITOR-IN-CHIEF

Y.M. Serdyukov

EDITORIAL BOARD

C.I. Vorobyova, N.I. Dubinina, L.P. Lazareva, R.L. Livshits, N.E. Meretsky,
S.V. Pishun, Z.G. Proshina, E.N. Spassky (deputy editor),
O.A. Lyubitskaya (executive secretary)

INTERNATIONAL EDITORS

Larry E. Smith (USA), Nobuyuki Honna (Japan), Zhang Baichun (China)
Calvo-Martinez Tomas Mariano (Spain), C. Joy McRae (Australia)

MANAGING EDITORS

C.I. Vorobyova, L.G. Dikaya, O.A. Lyubitskaya

EDITORIAL STAFF

A.S. Volkov (web-design), E.V. Listopadova (technical secretary),
E.A. Yashkina (translator)

Research-theoretical journal is published on the decision
of the Council of Rectors of Higher Educational Institutions
in the Far Eastern Federal District № CR/FEFD-54a of October 19, 2002

FOUNDER

State Educational Institution of Higher Professional Education
«Far Eastern State Transportation University»
47, office 3235, Seryshev Str., Khabarovsk, 680021
Media Registration Certificate PE №77-16283 of August 29, 2003
Editorial office address: 47, office 262, Seryshev Str., Khabarovsk, 680021
Phone/fax: (4212) 40-71-93
E-mail: journal@festu.khv.ru

Web-site: www.eastjournal.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Воробьева К.И. Предисловие 9

СТАТЬИ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стрелков Ю.К. Время в структуре профессионального опыта 10
Ермолаева Е.П. Социальная реализация профессионала как феномен действительности и научная категория 17
Калита В.В. Экологичность сознания профессионала: операционализация концепта 26
Яссман В.П. Уровневый подход к исследованию глубины понимания человеком предмета деятельности 31
Костин А.Н., Голиков Ю.А. Методы психологического анализа субъективной сложности в профессиональной деятельности 36
Соболева Т.Н. Мотивационно-рефлексивные стратегии субъективной сложности труда машиниста локомотива 43
Махова И.Ю. Профессиональная компетентность в феноменологическом исследовании (по рассказам М.А. Булгакова «Записки юного врача») 50
Пахно И.В. Психологическая помощь в развитии субъектной активности безработных 59
Опарина Н.М. Современные подходы к определению профессионально важных качеств специалиста в системе профессионального отбора 68

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дикая Л.Г., Курапова И.А. Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов 73
Марьясова Н.В. Профессиональная деятельность человека как объективная духовная реальность 83
Сокольская М.В., Васева Н.М. Личные и профессиональные смыслы в структуре ценностно-мотивационной сферы машиниста локомотива 89
Любицкая О.А. Психологическое содержание профессионального достоинства личности 96
Леженина А.А. Роль психологической культуры в профессиональной деятельности преподавателя вуза 104
Василенко А.Ю. Осмысленность жизни как фактор профилактики эмоционального выгорания в профессиях типа «человек – человек» 109
*Данченко С.*А. Структурные компоненты отношения к труду у работников таможенной службы 114

ЛИЧНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Мунхчулуун М., Герасимов В.М. Акмеологическое изучение выдающейся личности в контексте организационной культуры 119
Невструева Т.Х., Ефрюшкина О.В. Я-концепция личности как субъекта труда в контексте организационной культуры 124
Примаченко Я.В. Модель образа эффективного руководителя в системе железнодорожного транспорта 131
Алексеева М.Г. Профессиональная карьера руководителей железнодорожной отрасли: организационный и личностный аспекты 137

Воробьева К.И., Шамиева В.А. Ассертивность в структуре личности субъекта адаптации 142
Павленкович О.Б. Развитие профессиональных качеств будущего художника-педагога в учебном процессе вуза 150

РЕЦЕНЗИИ

Каширина Л.В. Рецензия на коллективную монографию под научной редакцией Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой «Личность и профессиональная деятельность».....155
Вязникова Л.Ф. Рецензия на монографию М.В. Сокольской «Личностное здоровье профессионала».....156

СВЕДЕНИЯ О ДИССЕРТАЦИЯХ

Воробьева К.И., Леженина А.А. Проблемы психологии труда в диссертациях, защищенных в объединенном диссертационном совете ДМ 218.003.04. 158

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ 170

К СВЕДЕНИЮ ПОДПИСЧИКОВ 171

УКАЗАТЕЛЬ СТАТЕЙ, ПОМЕЩЕННЫХ В ЖУРНАЛЕ «СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ» ЗА 2009 ГОД.....301

CONTENTS

Vorobyeva C.I. Editorial 9

THEORETICAL-METHODOLOGICAL APPROACHES TO RESEARCH INTO PROFESSIONAL ACTIVITIES

Strelkov. Y.K. Time in the Structure of Professional Experience.....172
Ermolaeva E.P. Social Realization of the Professional as a Phenomenon of the Reality and Scientific Category 178
Kalita V.V. Ecological Compatibility of the Consciousness of Professionals: Concept Operationalization 185
Yassman V.P. Level-Oriented Approach to the Research of a Person's Profound Understanding of the Object of Activity 190
Kostin A.N., Golikov Y.Y. Methods of Psychological Analysis of the Subjective Complexity of Professional Performance.....195
Soboleva T.N. Motivational-Reflective Strategies of an Engine Driver's Subjective Labour Complexity.....201
Makhova I.Y. Professional Competence in Phenomenological Research (based on Material from the Selection of Short-Stories of M. Bulgakov «The Young Country Doctor's Notes») 208
Pakhno I.V. Psychological Assistance in Developing Subjective Activity of the Unemployed.....218
Oparina N.M. Modern Approaches to the Definition of the Professionally Important Qualities of a Specialist in a System of Professional Selection 226

VALUE ANS MEANING ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES

Dikaya L.G. Kurapova I.A. The Role of Spiritual-Moral Values in Regulating the Emotional Burn out of the Teachers 230
Maryasova N.V. Personal Professional Activity as an Objective Spiritual Reality 238
Sokolskaya M.V., Vaseva N.M. Personal and Professional Meanings in the Structure of the Value Motivational Sphere of an Engine Driver 243
Lyubitskaya O.A. Psychological Content of Person's Professional Dignity 249
Lezhenina A.A. The Role of Psychological Culture in a University Teacher's Professional Activity....256
*Vasilenko A.*Y. Comprehension of Life as a Factor of Prevention of Emotional Burn out in «Human to Human» Professions 260
Danchenko S.A. Structural Components of the Attitude to Labor of Customs Officers 265

PERSONALITY WITHIN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Munhchuluun M., Gerasimov V.M. Acmeological Study of an Outstanding Personality within the Context Of Organizational Culture.....269
Nevstrueva T.H., Ephrushkina O.V. Self-Conception of the Personality as Work Subject in Organizational Culture 274
Primachenko Y.V. Model of the Potential Manager Image in the System of Railway Transport.....280
Alekseeva M.G. The Professional Career of Railway Managers: Organizational and Personal Aspects 285
Vorobjeva C.I., Shamieva V.A. Assertiveness in the Structure of Personality of Adaptation Subject ..290
Pavlenkovich O.B. The Development of Vocational Traits in University Training 297

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемый читатель!

Вашему вниманию представлен очередной тематический номер журнала. Он посвящен сравнительно новой области современных психологических исследований – социальной психологии труда. Выбор этого тематического направления не случаен. Современные социально-экономические преобразования, процессы глобализации и тотального внедрения информационных технологий, происходящие в мире, привели к существенному изменению в мире профессий, что вызывает настоятельную необходимость осмысления психологических феноменов, связанных с «выходом субъекта профессиональной деятельности из системы "человек-профессия" в систему "человек-мир"» (Е.П. Ермолаева). Несмотря на то, что в российской психологии труда накоплен значительный научный материал в области профессионального отбора и профессиональной пригодности, формирования и развития профессиональных операций и навыков, психологического анализа различных видов профессионального труда, за пределом внимания исследователей оставались проблемы взаимосвязи и взаимовлияния социальных условий и субъекта профессиональной деятельности.

На страницах нашего выпуска читатель найдет как методологический анализ научных категорий социальной психологии труда (профессиональный опыт, социальная реализация профессионала, экологичность его сознания, субъективная сложность труда и т. д.), так и теоретические и эмпирические исследования конкретных социально-личностных детерминант профессионального поведения, профессиональной успешности субъекта профессиональной деятельности (субъектная активность, ассертивность, духовно-нравственные ценности, профессиональные смыслы, профессиональное достоинство, психологическая культура педагога и т. д.).

Представленный в нашем выпуске материал, при всей разноплановости исследуемых аспектов социальной психологии труда, объединяет общая для всех авторов теоретико-методологическая позиция – изучение субъекта профессиональной деятельности во взаимосвязи с конкретными социально-психологическими и морально-нравственными аспектами труда в условиях быстрых социально-экономических изменений в обществе.

Как справедливо отмечает Ю.К. Стрелков, в психологии труда «…в последнее время появляется все больше работ, в которых авторы указывают на необходимость гуманитарного подхода, где центральным пунктом является отношение Я к значимому другому». Большинство исследований, представленных в нашем выпуске, выполнено в гуманитарной парадигме, что позволяет не только расширить арсенал исследовательских методов, но и приблизить наблюдаемый объект, сделать его более доступным для глубокого психологического анализа.

В данном номере приняли участие как отечественные, так и зарубежные авторы. Многие из представленных в нашем выпуске статей являются результатом или фрагментом продолжающихся исследований, по которым можно составить представление об основных направлениях в изучении проблем социальной психологии труда. Надеемся, что публикуемые в данном номере статьи вызовут интерес, найдут свое продолжение в дальнейших теоретических работах, а также окажутся полезными в деятельности практических психологов, работающих в сфере психологии труда, организационной и социальной психологии.

Проф. К.И. Воробьева

EDITORIAL

Dear readers!

We are pleased to introduce to you the current issue of our journal. This issue is devoted to a relatively new field of modern psychological research – the social psychology of labor. The choice of this subject area is not accidental. The current social and economic changes, globalization, and the infusion of information technology that are taking place in today's world, have led to a significant change in the world of professions. As a result there is an urgent need for understanding of the psychological phenomena connected with «the subject of professional activity out of the "person-profession" system into the system "person-world"» (E.P. Ermolaeva).

Despite the fact that Russian psychology of laborhas significant scientific materials in the field of professional selection and suitability, formation and development of professional operations and skills, the psychological analysis of various types of professional work, the problems of the relationship and mutual influence between social conditions and the subject of professional activity have not been the focus of most researchers.

On the pages of this issue, you will find a methodical analysis of the social psychology of labor (professional experience, the social realization of a professional, environmental consciousness of a professional, the subjective complexity of labor, etc.), as well as theoretical and empirical studies of specific social and personality determinants of professional behaviour, professional success as the subject of professional activity (subjective activity, assertiveness, spiritual and moral values, sense of professionalism, professional dignity and the psychological culture of the teacher, etc.).

The study of the subject of professional activity in relation to the specific social, psychological and moral aspects of laborin the context of rapid socio-economic changes in society is the main theoretical and methodological position for all the authors of the articles presented in this issue.

According to Y.K. Strelkov in the psychology of labor «…there have been a lot of works in recent years in which the authors point to the need for a humanitarian approach, where the central point is the attitude of one to the significant other». Most of the studies presented in this issue are made in the humanitarian paradigm that allows us to not only expand the arsenal of research methods, but also to make the observed object more accessible for deep psychological analysis.

Both domestic and foreign authors are published in this issue. Many of the articles in this issue are the result of ongoing research or fragmented ideas that will illustrate to the reader the various directions in the study of the social psychology of labour. We hope you will enjoy this issue and believe that you will find many items of interest to you for your work and research endeavors. Each of these articles will be continued in further theoretical studies and are hoped to prove useful in the practices of psychologists working in the field of psychology of laborand organizational and social psychology.

Prof. C. Vorovjeva

СТАТЬИ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ВРЕМЯ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА

Ю.К. Стрелков

Стрелков Юрий Константинович – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии труда и инженерной психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

Контактный адрес: strelkov_@mail.ru

Деятельность субъекта необходимо рассматривать среди множества процессов в окружающем мире, которые должны быть представлены в гибких и подвижных структурах опыта. Профессиональный опыт – подвижная структура, ориентированная на настоящее, будущее выполнение – достижение цели, накопление опыта, сохранение профессионализма. Структурам опыта соответствуют не только память и внимание, но и ожидание, антиципации, прогноз; на основе следов решения задач возможны синхронизация, удержание длительности, воспроизведение последовательности и ритма. Структуры опыта обладают временной связностью – общностью текущего их функционирования с прошлыми и предстоящими исполнениями, слитностью переходов между удачными и ошибочными действиями.

Ключевые слова: длительность, последовательность, синхронизация, настоящее, прошедшее, предстоящее, форма, процесс, труд, антиципация, память, действие, инженерная психология, гуманитарный подход.

Время позволяет психологу говорить о процессах внутри ситуации и вне ее, видеть их внутри психики и те механизмы, которые обеспечивают возможность субъекту встроиться со своей деятельностью в процессы окружающего мира, исследовать как структуры профессионального опыта обеспечивают антиципацию и внимание, и шире – как в них представлено будущее и настоящее. Психология должна «не тащиться в хвосте» за реальностью, воспроизводя структуры того, что уже произошло, а описывать текущие процессы в мире, движении, изменении, течении. В предыдущих работах мы стремились понять, как может удерживаться в структурах профессионального опыта длительность и как они могут обеспечить синхронизацию. В этой работе мы попытаемся шире определить значение времени.

Опыт

Есть два смысла понятия «опыт»: 1) опыт – осадочный продукт, след прошлых переживаний или деятельностей, того, что соединяет их друг с другом; 2) живой, текущий, функционирующий опыт – это процесс, полный впечатлений и эмоциональных переживаний. Эти определения дополняют друг друга: одно понятие позволяет прояснить накопление, а другое – функционирование и передачу опыта. Опыт нужно искать в действии субъекта, где есть эмоции и движения. Для нас опыт – живой, подвижный. Он создается, возникает и разрушается, функционирует и требует усилий со стороны субъекта и ближайших людей.

Опыт – это поток переживаний, впечатлений, движений и устойчивая структура, возникающая и сохраняющаяся, обеспечивающая повторение, воспроизведение исполненного, обеспечивающая успех деятельности.

Время заставляет бросить особый взгляд на место субъекта в структуре опыта. Согласно А. Бергсону, субъект должен «просто жить», оставаясь в потоке и, вместе с тем, поднимаясь над ним. Хотя войти в поток не просто, субъект должен слиться с ним, составив единое целое; положение в нем должно быть свободным, состояние легким. Субъект способен оценить качество ис-

* Работа выполнена при поддержке ГРАНТа РГНФ, проект № 09-06-00848а.

полнения и стараться поднять уровень своего мастерства.

В структуре опыта важно пространство – знание границ, районов и мест расположения объектов, схемы путей и т. п. Важна энергия (для машиниста поезда – ее запас и изменения по ходу движения, на подъемах и спусках). Велика роль языка в формировании и функционировании оперативных единиц опыта.

Время

Его специфика – временная, а не пространственная – обозначается термином «длительность» (А. Бергсон) – слитное движение, а не просто ряд событий или моментов; это поток, общность и взаимоорганизация, а не жесткая неподвижная структура. Время дает возможность изучать длительность как слитность действий, перекрывающих друг друга и переходящих одно в другое, не забывая о динамичной целостности контекста деятельности (процессы в окружающем мире и жизнедеятельность субъекта). Необходимо выявить уровни интеграции, взаимоорганизации, общности, слитности.

Время – форма процесса. Субъект способен освоить эту подвижную динамичную форму и отслеживать ее в трудовом процессе на основе маркеров, содержащихся в самом процессе и во множестве других, развертывающихся в окружающем мире. Его задача в том, чтобы обеспечить синхронизацию управляемого, подвластного ему процесса с процессами в окружающем мире.

Форма предполагает устойчивость: либо в самой форме, либо в процессе есть какие-то механизмы, которые обеспечивают устойчивость формы. Временная форма – изменчивая, поэтому она не может не меняться. Но что тогда означает ее устойчивость – это всего лишь ее инерция, краткое сохранение, затяжка существования, за которой следует исчезновение? Устойчивое существование – это продолжение прошлого в настоящем и будущем. Это своеобразный синтез, который показывает особенность временной формы: настоящее уходит, прошлое ушло, но продолжается в будущем. Форма устойчива благодаря особой работе субъекта. Она известна заранее, субъект старается удержать ее своей четкой и сосредоточенной работой.

Процесс

Процесс предполагает повторение. Мы говорим метод, технология, процесс, но подразумеваем повторение того, что уже было [24]. Человек поддерживает форму с помощью памяти и сознательного усилия. Но процесс – это движение, изменение, следовательно, он предполагает новизну, неожиданность, встречу с неизвестным. Новизна заключается не только в том, что с каждым моментом мы все ближе к концу очередного цикла и завершению всего процесса. На новом витке разворот процесса может оказаться опасным: человек не сможет удержать форму, процесс разрушится, а человек погибнет. Неожиданность оборачивается отсутствием готовности к новому, если оно окажется неизвестным, несводимым к старому. С самого начала следует допускать возможность непоправимого развертывания процесса. Это обратная сторона свободы, которую предполагает длительность (Ж. Делез).

Для изучения временной формы процесса необходимо рассматривать не только нормальные, но и экстремальные ситуации. Синтез их временной формы является предметом особой деятельности человека и значимого Другого. При этом мы стоим перед вопросами: как может профессионал выполнять свою деятельность после тяжелой психической травмы? Как охарактеризовать функционирование структур профессионального опыта после такой травмы, когда эмоциональный тонус снижен, нет задора, много печали, мало радости, мало энергии на преодоление трудностей, нет дерзости для риска в сложных ситуациях?

В неблагоприятном функциональном состоянии человек может не справиться с трудностями и не сумеет удержать временную форму процесса – она распадется. Процесс образован не только физическими движениями, природными или технологическими изменениями, но и изменениями самого человека, субъекта деятельности.

Временная форма

Временная форма процесса – не просто его объективная характеристика. Синтез временной формы требует постоянной работы субъекта (память, сознание, внимание, мышление, эмоции, психика), которая ведется сразу на многих уровнях, одни видны отчетливо, другие – скрыты. Эта работа тем сложнее, чем сложнее комплекс процессов, охватываемых временной формой. Через изучение временной формы лежит путь к исследованию профессионального мастерства.

Человек создал средства контроля временной формы (инструмент, аппарат, автомат), но все они имеют временные характеристики, которые тоже требуют внимания и усложняют временную форму контролируемого процесса.

Время выражается через структуры: сроки, ритмы, последовательности ключевых моментов действия. Это означает, что время процесса может быть представлено, подобно пространству, когнитивной картой. Но в структурах опыта есть еще и чисто временное. Оно не выразимо пространственно, но для него легко подобрать нужную вербальную форму. Есть такие термины, как изменчивость, длительность, тягучесть, поток, ожидание, сопротивление, инерция, опознание, восприятие, память (сохранение, воспроизведение), движение, «настоящее, которое приходит», «прошлое, которое уходит», синхронизация, «затягивание» (намеренная задержка), переход. Временное в процессе можно выделить, отыскав особую вербальную форму, которая позволяет выразить движение, изменение, процесс.

Время – это особая логика синтеза изменений, движений, процессов, основанная на восприятии, переживании, действии. Временная форма изменчива, подвижна, как и сам процесс. Она многомерна: в ней есть глубина, пространность и многоярусность, но ее объем, конфигурация, габариты меняются по ходу процесса. Синтез позволяет понять устройство и движение временной формы. Время позволяет изучать опыт в движении, в деятельности человека.

Контекст деятельности мы рассматриваем как множество процессов, препятствующих исполнению деятельности, либо пересекающихся с ней в определенные моменты. Субъект должен синхронизовать свою деятельность с процессами в окружающем мире (остановить поезд у запрещающего сигнала и пр.).

Представления о движении, процессах важны не только в труде машиниста или водителя, но и человека, управляющего людьми, чье рабочее место не в движущемся транспортном средстве, а в кабинете? Диспетчер управляет движением посредством связи, он отслеживает движение и участвует в нем, организует синхронизацию и обеспечивает гармоничную целостность многих процессов. Действия управляющего более высокого ранга, руководителя, на разных уровнях тоже можно раскрыть с помощью движения, поскольку у многих людей, работающих на железной дороге, единая цель – обеспечение бесперебойного процесса перевозок людей и грузов. Движение объединяет повторяющееся и различное, дискретное и слитное. В самом абстрактном виде образами движения являются круг и спираль. Время позволяет рассмотреть опыт профессионала в процессе движения.

Известны работы, в которых рассматривается опыт [4, 6, 8, 14]. Они содержат много ценных положений, но не позволяют решить всех проблем, связанных с работой человека в сложной транспортной системе. Здесь требуется новый язык, позволяющий схватить и описать движение поезда, энергию и инерцию, труд человека на транспорте.

Значение категории времени

Использование категории времени при изучении труда лица, управляющего движением (машинист или диспетчер), дает возможность: 1) рассмотреть реальный процесс в управляемом транспортном средстве, привязав его к временной шкале – это придает точность построениям; 2) раскрыть временную форму процесса в единстве с жизненными процессами субъекта и процессами, протекающими за пределами транспортного средства; 3) продемонстрировать встроенность рассматриваемого процесса во множество процессов в ближайшем и отдаленном окружении субъекта, учитывая качественные особенности каждого из процессов, с которыми должна быть произведена синхронизация; 4) вывести рассмотрение за пределы психологии и строить предмет исследования, исходя из транспортных процессов (управление поездом, управление движением, транспортные перевозки и т. д.); 5) исследовать переходы (длительность, синхронизация, событие) между различными процессами, людьми, предметами.

Значение времени для теоретической психологии иное: 1) обнажить временную базу важнейших психологических понятий: структуры опыта, личностный потенциал, деятельность, сознание, человек и др.; 2) показать связь между сознанием субъекта и временными синтезами настоящего, прошлого и будущего; 3) предпринять экзистенциально-психологическую реконструкцию жизни и деятельности человека с опорой на понятия: переживание, выбор, смысл, ценность, проект, значимый другой человек и пр.

Структура опыта

Опыт выступает в действии, когда наблюдающий не упустит ошибки исполнителя. Структура опыта – это конструкт, который стоит за действием и позволяет объяснить его временную связность. В структуре опыта представлена форма процесса. Это понятие, которое выходит за пределы действия одиночного субъекта. Оно заставляет рассматривать целый комплекс объек-

тов – транспортное средство, поезд, окружающие предметы и т. д.

Важен вопрос о соотношении понятий: структура опыта, временная форма и форма процесса. Временная форма содержит информацию о множестве процессов, а структура опыта – о возможности выполнения задач среди множества процессов (а не только о том, как происходило реальное исполнение). Временная форма не совпадает со структурой опыта: одна – на стороне процесса, другая – на стороне субъекта, внутри действия.

Форма процесса динамична, подвижна, она требует восприятия и удержания (в поле внимания, памяти), но это не действие субъекта и не структура его профессионального опыта. Форма процесса указывает на ход движения самого транспортного средства, его характеристики (пространственные, энергетические и др.). Язык ее описания должен выходить за пределы психологии опыта или физиологии движений. Конечно, в структуре опыта хорошего специалиста отражен процесс движения транспортного средства, но есть многое другое – следы ошибок и удачных исполнений, взаимодействий, отношений, коммуникаций между людьми и пр. Субъект исполняет деятельность, управляя процессом движения. Форма процесса – настоящее, слитое с прошлым и будущим. Она дана субъекту в восприятии, но поскольку речь идет о структурах профессионального опыта, следует говорить о том, что такая форма – продукт интеграции с памятью, продукт интеллектуальной работы над впечатлениями. Это динамичный гештальт настоящего, отнесенный к объекту – движению транспортного средства. Время поднимает нас на уровень видения многих процессов, связанных с движением транспортного средства.

Можно ли говорить о структуре опытного действия, позволительно ли выделять из этого совершенного, гармоничного, законченного целого какую-то, пусть даже системную часть – структуру? Можно ли проследить действие в исполнении и развитии: вспомнить о его становлении и наблюдать его разрушение. Разделяя действие на операции, выделяя в нем отдельные стороны и фрагменты (задачи), мы увидим, что не все шло гладко в процессе формирования опыта: одно давалось легче, другое – труднее, третье не давалось совсем. Что-то было усвоено незаметно, а над чем-то пришлось основательно потрудиться, прежде чем оно вошло в структуры опыта. Это может проявиться при использовании опыта, так же как, впрочем, могут возникнуть новые, еще более сложные задачи.

Изменчивость учтена в жестких структурах опыта и это их темпоральная, процессуальная характеристика. В них должен быть представлен поток процессов и жизни субъекта, настоящее, прошлое и будущее в синтезе, посредством рефлексии. Длительность указывает на множество разнообразных процессов, в которые включено само действие субъекта, на сложное устройство действия и многоплановость его осуществления.

В ходе нашего исследования вопроса: «Как успеть вовремя в быстро меняющемся мире?» – мы хотим найти показатели изменчивости, намеки на нее, на каждом из трех уровней: двигательные автоматизмы, когнитивные структуры (вербальные и невербальные), схемы решения задач.

Важно рассмотреть соотношение между структурами опыта, оперативными единицами действия и языком. Социально-психологические разработки в прикладной психологии выдвигают на первое место рассмотрение команды вместо одиночного оператора. Взаимодействие, коммуникации, доверие, власть – важные темы, которые должны стать в центре внимания психологов. Но нельзя отвергать приоритет процессов в системе, которым подчинены интересы отдельных людей, групп и даже организации в целом (бесперебойные железнодорожные перевозки, движение по расписанию).

Время указывает на слитность процесса и заставляет увидеть механизм, содержащий совместно функционирующие компоненты: восприятие – память – сознание – антиципация – локомоторика – здесь внутренняя организация, целостность доходят до самых высоких уровней [11]. Время позволяет увидеть процесс как смену содержаний сознания в ходе исполнения трудовой деятельности. Между тем поток разнообразных впечатлений может идти в разрез или поперек этой последовательности.

Время означает, что движение, изменение должно быть схвачено, воспринято непосредственно. Но здесь речь уже идет не об одиночном субъекте труда, а о двоих (по крайней мере) – один исполняет деятельность, а другой – участвует на вторых ролях или просто наблюдает за исполнением. Время позволяет рассматривать опыт в настоящем как живое движение, схваченное исполнителем, с одной стороны, и наблюдателем – с другой.

Гуманитарный подход

Психология труда в своем развитии прошла не один сложный этап. На каждом этапе в центре внимания была то одна, то другая сторона чело-

века: движения, профессионально-важные качества, переработка информации и т. д. Только методологи инженерной психологии (В.Я. Дубровский, А.А. Пископпель, Л.П. Щедровицкий) обозначили четыре важных этапа: системотехнический, информационно-процессуальный, деятельностный и организационный. В последнее время появляется все больше работ, в которых авторы указывают на необходимость гуманитарного подхода [5, 6, 12], где центральным пунктом является отношение Я к значимому другому. Оно должно быть позитивным в самой глубине. Проблемы наставничества, оценки эффективности труда исходя из благополучия и пользы того человека, на которого он направлен, уже поставлены и исследуются (Е.В. Чарина, Ю.Е. Якунина). Феноменологическая философия дает возможность обосновать гуманитарный подход в прикладной психологии. Значительным подспорьем явились издания, в которых разрабатывается понятие свободы действия, решения [3] и качественный метод в психологии [25].

Опыт может быть развернут в четырех координатах (пространство – время – энергия – язык), неотрывно от сознания и бытия человека исходя из ключевой позиции, которую занимает значимый другой человек [7]. Другой человек раскрывает субъекту смысл временной и пространственной форм: открывает смысл длительности, срока и события и раздвигает пространство, создавая просвет или зазор для действия. Другой – направляет и упорядочивает энергию, снимает напряжение или разделяет страдание. Его отношение воплощается в эмпатической формуле: сопереживание – сочувствие – содействие (Л.П. Стрелкова).

Гуманитарный подход обращается к проективным методам, использует субъективные шкалы, анкеты и интервью. Проводится анализ наблюдений, записей в дневниках, устных и письменных рассказов, бесед с обсуждением случаев. Пространственные и временные показатели остаются важными средствами анализа и синтеза. Не исключается моделирование как метод научной и проектировочной работы.

Синтез сознания и времени необходим, поскольку возвращает к практике, к жизни внутри и за пределами деятельности, позволяет рассматривать процессы, которые контролирует субъект, в которые он включен, которые его касаются, от которых он зависит, так же как и те, на которые он не может повлиять.

Каким образом профессиональный опыт может обеспечить синхронное действие субъекта? Как он может способствовать антиципации, вниманию? Посредством какого механизма? Через память прошлых удачных и неудачных исполнений? Да, если опыт понимать только в связи с прошлыми действиями. Но если исходить из будущего или настоящего? Тогда нужно ставить вопрос: для чего опыт? и далее отвечать в соответствии с принципом целесообразности: для успешного исполнения. Нужно рассматривать связи в будущее (а не из прошлого) и сделать ударение на антиципации, ожидании и прогнозе как внутри, так и за пределами действия. Задачи синхронизации и выдерживания длительности именно таковы – они направлены на будущее, держатся на ожидании и прогнозе. Интенциональность означает протенцию и ретенцию. Время – сеть интенциональностей [10]. Опыт устремлен в будущее, потому что само действие, внутри которого осуществляется опыт, устремлено в будущее: цель, ожидание, антиципации, акцептор действия, модель потребного будущего. Восприятие, внимание, движения и т. д. обеспечивают контроль происходящего. Ожидание переходит из действия, исполненного в исполняемое через сохранение, поскольку оно тоже потребуется в новом действии. Знание того, что потребуется ожидать и того, сколько нужно будет ожидать (долго или нет), необходимо для выполнения предстоящего действия. Поэтому такое знание надо сохранить. Время требует, чтобы мы исходили из настоящего – текущего действия, потока, ведь внутри него функционирует опыт.

Какое значение имеет идея контекста, множества процессов, развертывающихся вокруг исполняемого действия? Оно необходимо для осуществления синхронизации. Это базовое предположение: деятельность субъекта – процесс и происходящее вокруг – процессы.

Заключение

Перевозки грузов и людей на железнодорожном транспорте, движение поезда, труд локомотивной бригады – все эти процессы требуют обратиться к теме времени. Специфика психологического изучения процессов состоит в том, что время рассматривается не только как мера процесса, но и как временная форма, которую «удерживает субъект своим сознательным усилием». Временные задачи, такие как синхронизация, выдерживание длительности в профессиональной деятельности человек может выполнить, только накопив достаточно большой профессиональный опыт. Структуры профессионального опыта: простран-

ственно известные (когнитивные карты, схемы, схемы процессов), временные (график движения); показателями являются скорость, ускорение, замедление хода, торможение, точность остановки, задержки, опоздания.

Несмотря на то, что наша теоретическая позиция определена как гуманитарный подход – социальная психология труда, внимание к процессам в мире – заставляет принять приоритет больших технических систем над отдельным человеком или группой людей при анализе катастроф, обучении, оценке профессионального мастерства и строить новую инженерную психологию, предмет которой можно обозначить как социальная инженерная психология или инженерная психология социотехнических систем.

Опыт – подвижная структура, в которой не только фиксированы следы прошлых деятельностей. Эта структура ориентирована на настоящее, текущее выполнение и на будущее (достижение цели, накопление опыта, сохранение профессионализма). Структурам опыта соответствуют не только память и внимание, но и ожидание, антиципации, прогноз. В структурах опыта осели следы решения прошлых временных задач: удержание длительности, воспроизведение последовательности и ритма, синхронизации и т. п. Деятельность субъекта необходимо рассматривать среди множества процессов в окружающем мире, которые должны быть представлены в гибких и подвижных структурах опыта.

Главный вопрос: какое место занимает время в структуре профессионального опыта? Временная последовательность – длительность характеризуется слитностью, единством и внутренней организацией составляющих ее подструктур. Временная связность в структурах опыта – общность текущего их функционирования с прошлыми и предстоящими исполнениями, слитность переходов между удачными и ошибочными исполнениями. Внимание к времени ставит вопрос о внутренней организации переходов между уровнями интеграции (контекстами опыта). Временной синтез настоящего предстает как возможность выполнения действий при наличном потоке впечатлений (потоке информации) и переживаний (эмоциональных, функциональных состояний и др.), а синтез прошлого и настоящего выводит к рассмотрению синтеза восприятия и памяти. Третий элемент синтеза – будущее требует включения в систему опыта механизмов антиципации. При позитивной характеристике слитности структур не следует исключать из рассмотрения и негативную: разрывы в потоке, внутреннюю организацию структур опыта. Смысловые дифференциации в структурах опыта определяются эмоциональной окраской процессов, моментов их синхронизации, периодов и событий. В структуре опыта остаются следы пережитой экстремальной ситуации: пережитый страх и тревога ожидания неудачи, провала, опасности при подготовке к предстоящему исполнению. Безразличие, печаль, недостаток дерзости – настоящее уцелевшего после катастрофы.

В структурах профессионального опыта отражается время коммуникативного процесса при выполнении деятельности. Способность, возможность обсуждать качество выполнения в ходе быстро развертывающегося (даже сложного) процесса («запараллеливание» исполнения и обсуждения) может быть использована в качестве показателя профессионального мастерства машиниста.

Тема статьи способствует решению практических задач: обучение новичков, тренировки лиц со стажем, разбор происшествий, анализ профессиональной деятельности, построение методов оценки профессионального мастерства, разработка методов профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бергсон, А. Опыт о непосредственных данных сознания. Материя и память / А. Бергсон. Собр. соч. В 4 т. Т. 1. – М.: Моск. клуб, 1992. – 325 с.

2. Бергсон, А. Творческая эволюция : пер. с франц. / А. Бергсон. – М.: «КА-НОН-пресс», «Кучково поле», 1998. – 384 с.

3. Геберт, Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фон Розенштиль. – Харьков: Гуманитарный центр, 2006. – 598 с.

4. Исмагилова, Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда / Ф.С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. – 208 с.

5. Климов, Е.А. Пути в профессионализм / Е.А. Климов. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.

6. Лактионов, А.Н. Координаты индивидуального опыта / А.Н. Лактионов. – Харьков: Бизнес-информ, 1998. – 492 с.

7. Левинас, Э. Время и Другой. Гуманизм другого человека / Э. Левинас. – СПб.: Высшая религиозно-философская школа, 1998. – 265с.

8. Ляудис, В.Я. Память в процессе развития / В.Я. Ляудис. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1976. – 253 с.

9. Мамардашвили, М.К. Кантианские вариации / М.К. Мамардашвили. – М.: Аграф, 1997. – 309 с.

10. Мерло-Понти, М. Феноменология восприятия / М. Мерло–Понти. – СПб.: «Наука», 1999. – 605 с.

11. Ошанин, Д.А. Предметное действие и оперативный образ: избран. психолог. тр. / Д.А. Ошанин – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 512 с. – (Психологи Отечества).

12. Пономаренко, В.А. Авиация. Человек. Дух / В.А. Пономаренко. – М.: ИП РАН, 1998. – 320 с.

13. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.К. Сергиенко [и др.]; под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Академия-Пресс, 2003. – 416 с.

14. Середа, Г.К. Что такое память? / Г.К. Середа // Психологический журнал, 1985. – № 6. – С. 41–48.

15. Стрелков, Ю.К. Время и субъект в транспортном труде / Ю.К. Стрелков // Материалы XIII научной конференции «Космическая биология и авиакосмическая медицина». – М., 2006. – С. 300–302.

16. Стрелков, Ю.К. Время принятия решения / Ю.К. Стрелков // Тенденции развития современной психологической науки : тезисы юбилейной научной конференции (Москва, 31 января – 1 февраля 2007 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – Ч. II. – С. 278–280.

17. Стрелков, Ю.К. Психологический смысл длительности / Ю.К. Стрелков // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Гуманитарные проблемы современной психологии». – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – № 7 (51). – С. 43–47.

18. Стрелков, Ю.К. Структуры профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Д.А. Ошанин и современная психология: к 100-летию со дня рождения Д.А. Ошанина / под общ. ред. В.И. Панова, Н.Л. Мориной. – М.: Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2008. – С. 187–210.

19. Стрелков, Ю.К. Феномен времени в исследованиях транспортного труда / Ю.К. Стрелков // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008 (Труды Института психологии РАН). – С. 200–221.

20. Стрелков, Ю.К. Гуманитарный подход в психологии труда / Ю.К. Стрелков, Л.П. Стрелкова // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы конференции. – М.: Изд-во РПО, 2005. – С. 383–384.

21. Стрелков, Ю.К. Временные структуры профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт Психологии РАН», 2004. – С. 97–113.

22. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. для вузов / Ю.К. Стрелков. – М.: Академия, 2001. – 360 с.

23. Стрелков, Ю.К. Основные заботы инженерной психологии / Ю.К. Стрелков // Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18–21 сентября 2007 г. В 3 т. Т. 3. – Москва – Ростов-на-Дону: Издательство «КРЕДО», 2007. – С. 191.

24. Фукин, А.И. Психология конвейерного труда / А.И. Фукин. – М.: «ПЕР СЭ», 2003. – 240 с.

25. Willig, C. Introducing qualitative research in psychology / C. Willig. – London: McGraw Hill, 2008. – 508 p.

СОЦИАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛА КАК ФЕНОМЕН ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ И НАУЧНАЯ КАТЕГОРИЯ

Е.П. Ермолаева

Ермолаева Елена Павловна – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН (Москва).

Контактный адрес: lerm@psyhol.ras.ru

В статье рассматриваются проблемы реализации профессионалов в условиях современных социально-экономических преобразований с позиции идентификационных отношений профессионала в системе «человек–профессия–общество».

Ключевые слова: социальная реализация профессионала, профессиональная идентичность, профессиональный маргинализм, профессиональная эпоха.

В современных условиях профессиональная деятельность является ведущей сферой и средством социальной реализации личности. До недавнего времени российская психология труда, занимаясь проблемами профессионального отбора и пригодности, формированием трудовых навыков и операций, и даже обеспечением мотивационно-личностной базы деятельности, – не связывала все эти аспекты с макросоциальными отношениями, которые оставались практически неизменными, что и давало исследователям право ими пренебрегать. Поэтому главной областью исследования оставалась психология *становления* профессионала. К тому же формируемые в условиях преобладания индустриальных технологий профессиональные операции и навыки действительно требовали повышенного внимания, в силу своей узкой специфичности для каждой профессии, сложности обучения и требуемого высокого мастерства исполнения. При этом предполагалось, что все, что хорошо сформировано, будет успешно и реализовано. Социальные условия, если и учитывались, то как факторы одностороннего влияния на качество выполнения сугубо профессиональных функций.

Большинство российских фундаментальных исследований психологии профессионала, ориентированных в основном на выявление факторов личных достижений в разных видах профессионального труда, недостаточно отражали связи индивидуальной успешности с социальным эффектом труда и проблемы социальной адекватности профессионала. Исследователи, которые непосредственно затрагивали идентификационные, социальные и морально-нравственные аспекты труда, представляли их в отдельных, интересующих их аспектах (Н.С. Пряжников, В.А. Пономаренко, В.П. Поваренков, Л.Б. Шнейдер), ограничиваясь трактовкой профессиональной идентичности как Я-концепции. И только Д.Н. Завалишина провела системный анализ профессиональной идентичности как многопараметрического интегрального *личностного* образования и связала идентичность с выходом субъекта профессиональной деятельности из системы «человек–профессия» в систему «человек–мир». Однако все эти и другие исследования не позволяют до конца ответить на главный для нас вопрос о структуре и сущности профессиональной идентичности и роли ее социального компонента в реализационных и адаптационных процессах в условиях быстрых и непредсказуемых макросоциальных изменений.

Современные социально-экономические преобразования в России вызвали существенную перестройку профессиональной сферы, приведя к психологической девальвации многих профессий, бывших ранее престижными и массовыми, и к размыванию соответствующих профессиональных слоев населения. Эти изменения совпали с широким внедрением в профессиональную сферу информационных технологий, которые унифицировали обучение и упростили технику исполнения профессиональных функций, ставших сходными для разных профессий. В совокупности эти изменения кардинально сдвинули приоритеты в проблематике исследования профессионалов. Более актуальным стало не формирование высшего уровня профессионального мастерства в одной профессии, а гибкий и психологически безболезненный переход из одной сферы труда в другую, что сделало насущной эффективную *реализацию* уже имеющегося профессионального потенциала без утраты качества в быстро меняющихся условиях. Однако практическому достижению этой теоретически правильной цели препятствует возрастающий дефицит общественного признания квалифицирован-

ного профессионального труда. При этом все более очевидной становится обратная зависимость качества выполнения профессиональных обязанностей от состояния общества и его отношения к профессионалу. В условиях перемен, сдвигающих критериальные ориентиры оценки профессионализма, появился массовый слой профессионалов, не отвечающих социальному назначению своей профессии. Поэтому проблема реализации профессионала в настоящее время по сути стала проблемой его *социальной* реализации, которая (в отличие от формирования и функционирования субъекта) рассматривается не как самореализация, происходящая внутри субъекта и в интересах субъекта, оцениваемая субъектом же, с позиции того, насколько *ему* подходит эта профессия, а как реализация, обращенная вовне, осуществляемая в форме социальных профессиональных поступков, через которые *уже социум* оценивает, насколько *ему подходит* этот профессионал, в какой степени он соответствует его интересам и запросам.

В данной работе предпринята попытка системно представить аспекты социальной реализации профессионала как субъекта, включенного в структуру отношений «человек–профессия–общество», в континууме различных степеней и уровней их взаимного соответствия как компонентов единой системы: от высшей формы – профессиональной идентичности, через различные степени неидентичных форм соответствия, – до профессионального маргинализма, выражающегося в теневых функциях должностной роли и социально значимых профессиональных ошибках, выступающих конечным звеном распада взаимосвязей в системе «человек–профессия–общество» и индикатором степени их рассогласованности.

Перечисленные аспекты социальной реализации профессионала отражены в конкретных феноменах действительности. В то же время они могут быть описаны как единое научное понятие в системе психологических категорий. Первоначально с феноменом побочного влияния социальных условий и корпоративных отношений на качество выполнения профессиональных функций и на безопасность принимаемых решений мы столкнулись при анализе психологических факторов решения задач по мнемосхеме у диспетчеров энергосистем. Последующий период, который оказался эпохой технологических и профессиональных катастроф, подтвердил их актуальность. Это привело к пониманию необходимости рассмотрения человека-оператора как социального субъекта, действующего по-разному в разных типах оперативных сред. Затем этот подход был распространен на других профессионалов, которые рассматривались уже как разные психологические типы, действующие в различных профессиональных средах: массовых и элитарных, корпоративных, открытых и закрытых, – одним из дифференцировочных признаков которых была степень и характер социальной ответственности за конкретные профессиональные действия. В дальнейшем тема социальной реализации была продолжена в контексте исследования идентификационных отношений профессионала как человека, представителя профессии и члена общества. Это позволило исследовать: проблемы сохранения и преобразования идентичности профессионала в условиях социально-экономических реформ; соотношение и роль реализующей и преобразующей деятельностей в процессе профессиогенеза; принятие профессионалом опасных и социально неадекватных решений; выявить феномены профессионального маргинализма как массовидного социально опасного явления; описать механизмы преодоления психологических барьеров по отношению к новым видам массовых профессий на примере малого предпринимательства; определить принципы социальной адаптации профессионалов в эпоху глобализации. В ходе сбора и накопления данных о феноменах социально неадекватного поведения в разных сферах труда, с одной стороны, и фактах самоотверженных и бескорыстных профессиональных поступков – с другой, сформировалась эмпирическая база для построения концепции социальной реализации профессионала в контексте его идентификационных отношений в системе «человек–профессия–общество».

Теоретико-методологическим основанием концепции социальной реализации профессионала явился комплекс теоретических представлений и методологических положений, относящихся к основополагающим понятиям из выбранной области исследования. Это – идентичность, соответствие, самореализация и самоактуализация, маргинальность, психологическая система, адаптация, историчность, глобализация.

Понятие *профессиональной идентичности как научной категории* логически дополняет представления ряда авторов, которые в условиях социально-экономических перемен рассматривают многие философские, социологические, культурологические проблемы с позиции идентичности (Г. Хофстед, Н.М. Лебедева и др.). В условиях размывания граней между объектами, предметами и целями основных наук о труде

профессиональная идентичность становится связующим звеном разных аспектов профессионализации. До недавнего времени понятие идентичности традиционно занимало подчиненное место в ряду других, более объемных понятий, определяющих концептуальные основы поведения и позиции человека: субъектность, социальная адаптация, индивидуальность (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев); мировоззрение, ментальность (Р. Мандру, Л. Леви-Брюль, А. Дюпон, Л. Февр, М. Блок и др.); самотождественность, психосоциальная идентичность, Я-концепция, самость (Э. Эриксон, Р. Бернс, К.Г. Юнг, К. Роджерс). Идентичность так или иначе соотносилась и с различными механизмами самореализации, самоактуализация (К. Роджерс, А. Маслоу), самодетерминация (С.Л. Рубинштейн).

В психологических теориях понятие идентичности, наряду с самотождеством и Я-концепцией, связывалось также с проблематикой разрешения противоречий между личностью и окружающей социальной средой. Э. Эриксон определяет идентичность, в том числе и профессиональную, как важнейший механизм социализации. С идеей социальной реализации профессионала согласуются следующие теоретические положения: приведение в соответствие возможностей личности с требованиями социума (К.А. Абульханова-Славская), продуктивная творческая активность, согласование тенденций и потенций (А.Г. Ананьев), самоосуществление через экстериоризацию (Ш. Бюлер), преобразование стереотипов, противоборство типичного и индивидуального (А.Г. Асмолов), несение жизненной миссии (В. Франкл), и, наконец, «прорыв свободы» (К.Г. Юнг), «бегство от свободы» (Э. Фромм) и «стремление к свободе» (З. Фрейд). Более широко профессиональная идентичность понимается в русле культурного (К.Г. Юнг) или исторического самоопределения: как обретение сознания своей причастности как профессионала к определенной культуре или эпохе, компонентом которой является профессия. Аспект *историчности* в проблематике реализации профессионала вытекает из позиции Б.Г. Ананьева, который считал, что подобно тому, как не существует внесоциальной личности, так нет и внеисторической личности, не относящейся к определенной эпохе, формации, классу и его определенному слою, национальности и т. д. [1]. Наибольшего развития эта идея достигла в трудах Е.Ю. Бобровой, но не была специально разработана по отношению к профессионалу.

Не отрицая традиционных и современных представлений о «профессиональной идентичности как компоненте личностной идентичности» (Holland, Bergmann) и механизме социальной адаптации, мы расширяем это понятие до масштабов системных идентификационных *взаимосвязей* человека с профессией и социальной средой, поскольку специфика профессиональной ситуации в современной России, ставя под угрозу уже сформированную идентичность, тем самым придает ей еще бóльший удельный вес в иерархии ценностных ориентаций. Наше понимание профессиональной идентичности как комплексной характеристики психологического соответствия всех компонентов профессиональной структуры отражает ее новый статус самостоятельной ценности. В отличие от профессионализма как характеристики уровня или профессионализации как характеристики процесса, профессиональная идентичность выступает, прежде всего, как характеристика внутреннего соответствия трех компонентов: субъекта, выполняемой им деятельности, и той социально-профессиональной среды, в которой она осуществляется и которой адресована.

Различные аспекты соответствия характеристик человека и трудовой деятельности нашли выражение в ряде психологических концепций, построенных по диадному принципу: в системе «человек–машина» рассматриваются отношения между человеком и средствами труда (А.А. Пископпель и др.), в системе «человек–профессия» (В.А. Бодров, Е.А. Климов) – преобразование личности профессионала в аспекте профессиональной подготовки и пригодности, а в системе «человек–общество» (В.С. Мерлин) – иерархические взаимодействия человека и социума. Однако социальная реализация профессионала не отражена ни в одной из этих концепций, для нее требуется система представлений, связывающая воедино все три компонента: «человек–профессия–общество», как проекция реальных многокачественных связей между ними в форме идентификационных отношений. Такой подход согласуется с современными взглядами на психологическую систему, понимаемую как «упорядоченная и логическая конструкция, служащая для целостного и согласованного рассмотрения данных и теорий, касающихся предмета изучения» (Н. Смит), – что по сути означает статус психологической системы, прежде всего, как *исследовательской модели*.

Систематизация ведущих психологических теорий, позволила выявить сходство представле-

ний Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, А.В. Брушлинского, Б.Ф. Ломова, А.Л. Журавлева о *реальном поведении личности*, которое всегда протекает в психосоциальном контексте, и о *поступке* как единице такого поведения. Э. Эриксон определяет идентичность, в том числе и профессиональную как важнейший механизм социализации. С нашим понятием идентичного профессионала соотносится положение Б.Г. Ананьева о *социальном статусе профессионала* и определение С.Л. Рубинштейном *идеального человека, как человека, в котором реализованы все его потенции.* Были выявлены и другие теоретические аналогии, сопоставимые с нашими понятиями маргинализма, теневых функций, массового субъекта, исторической эпохи, и позволившие сделать главный вывод: реальные проблемы профессионала в новых социально-экономических условиях выводят его исследование за рамки проблематики субъекта деятельности в сферу психологии человеческого бытия. Термин «*социально-адекватная реализация*» обозначает поступки профессионала, не противоречащие социальным запросам. Предложенный нами термин «*социально-профессиональная среда*» подчеркивает бóльшую степень зависимости существования профессии от социальных факторов, чем термин «*профессиональная среда*», а термин «*социальное устройство института данной профессии*» включает аспекты формально-юридического статуса профессии в данном обществе.

Обращение к социальным аспектам профессиональных отношений предполагает закономерный переход от традиционных моделей исследования деятельности к описанию поведения профессионала в *системе «человек–профессия–общество»*, где в качестве единицы *поведения* и основного предмета исследования выступает *профессиональный поступок.* Эту систему мы, вслед за А.В. Брушлинским, рассматриваем как приложение основной методологической триады «субъект–деятельность–социум» к современным особенностям бытия профессионала: когда «человек включается во все более сложную систему отношений с другими людьми, когда моральное содержание таких отношений приобретает ведущее значение, деятельность выступает в новом качестве – как поведение (в нравственном, а не бихевиористском смысле слова)... тогда "единицей" поведения является поступок» [2]. В этом контексте связка «идентичность–маргинализм» выступает у нас в качестве психологического инструмента исследования и «языка» для описания неоднозначных тенденций динамики профессионализма в условиях перемен и повышения удельного веса новых профессий, несущих в себе не только бóльшую социальную значимость, но и социальную опасность. Наша трактовка системы «человек–профессия–общество» опиралась также на системный подход Б.Ф. Ломова, резюмируя положения которого мы сделали вывод, что реальное поведение профессионала не ограничено рамками одной системы, выходит за пределы действия законов психологической науки и существует в контексте развития общества, т. е. соотносится с макросистемой.

Если говорить о профессиональной идентичности не только как о психологической категории, но и как о свойстве личности, характеризующем высший уровень соответствия профессионала самому себе, профессиональным функциям и социальным запросам, то нельзя обойти вниманием другой полюс на шкале идентификации, для которого характерен маргинальный статус профессионала в силу негативной или несформированной идентичности, либо отказа от прежней идентичности (Р. Парк, Durkheim, Kerckhoff, McCormick). Но если традиционное понятие «маргинальность» рассматривалось лишь как свойство индивидуальности, то наш термин «*профессиональный маргинализм*» – описывает массовый продукт общества. Само появление этого феномена обусловлено преимущественно внешними социальными и экономическими причинам, а не внутренними (психологическими, этическими) колебаниями личности, и не ее особым (маргинальным, например, этническим) статусом. Особенностью профессионального маргинализма в России является то, что он *действующий*, причем не только на периферии профессионального поля, а повсеместно; сопоставление терминов «профессиональный маргинализм» и «маргинальный человек» показывает, что имеет место конвергенция понятий, а не тождество самих явлений. Профессиональный маргинализм – это не «развитие» концепции маргинального человека и не умозрительная конструкция, идущая от него; это определение нового реального психосоциального явления и новой области исследования.

При определении нашей позиции о *механизмах реализации* профессионала сошлемся на мнение П. Педерсена, что люди, пережившие любые радикальные изменения в своей жизни, проходят через процессы *адаптации* или аккомодации, типичные для культурного шока. Влияние глобализации на профессионала и вы-

званные ею психологические проблемы можно назвать «глобализационным шоком» по аналогии с «культурным шоком» (Oberg, Farnham, Bochner). Шоковое состояние служит профессионалу стимулом для переоценки ценностей и смены идентичности и принуждает к выбору направления либо в сторону от мирового сообщества, либо к интеграции с ним через соответствующие механизмы социальной адаптации и совладания. Наша позиция ближе к когнитивному пониманию совладания, который Р. Лазарус определил как усилия человека справиться с требованиями, истощающими или превышающими его наличные ресурсы.

В результате обобщения эмпирических данных и вышеизложенных теоретико-методологических представлений нами разработана идентификационная концепция социальной реализации профессионала, в основу которой заложен *триадный принцип*: выделение трех функций, трех моделей профессии и соответственно трех компонентов профессиональной идентичности: *индивидуального* (профессиональная самоидентификация, или Я-концепция)*, инструментального* (профессиональные знания, умения, навыки) *и социального* (соответствие социальному заказу).

В этом контексте *профессиональная идентичность* выступает как *сущностная психосоциальная структура*, в которой сфокусированы основные отношения профессионала в меняющейся системе «человек–профессия–общество». Смысл расширения содержания понятия профессиональной идентичности *за счет социального компонента* обусловлен тем, что идентификация только с собственным образом «хорошего профессионала» без подкрепления его социальным признанием неустойчива и лишена адаптационного резерва. Кроме того, социальная идентичность более подвержена деформации в условиях экономической нестабильности, в силу чего служит главным индикатором динамики профессиональной пригодности к переменам.

Профессиональная идентичность рассматривается как *центральное звено* реализации профессионала: ее наличие, уровень сформированности и адекватность являются *условием* реализации; она выступает *индикатором* и *регулятором* во взаимоотношениях профессионала с его профессией, обществом и самим собой; ее преобразование становится необходимым *механизмом адаптации* профессионала к изменениям социально-профессионального пространства и *совладания* с неблагоприятными обстоятельствами; она выступает как *посредник* в других механизмах реализации человека и регуляции профессиональных отношений; ее парадоксальные формы, такие как *действующий профессиональный маргинализм*, становятся особой *стратегией* реализации профессионалов в ситуациях, неподдающихся механизмам адаптации и совладания.

Триадный принцип открывает новый подход к исследованию стратегий реализации профессионала через анализ нарушения связей каждой пары в системе: нарушение связей «*человек–профессия*» провоцирует снижение социально-приемлемого уровня профессионализма; нарушение связей *«человек–общество»* приводит к нарастанию противоречия между значением и смыслом профессии в современном мире; при нарушении связей *«профессия–общество»* снижается порог моральных запретов. Анализ нарушений на общесистемном уровне добавляет к этому еще две характеристики: в результате нарушения *координирующей функции профессионала* как «ядра» системы «человек–профессия–общество» снижается эффективность оценки социальных последствий принимаемых решений, а системный дисбаланс усиливает неадекватные внутрипрофессиональные представления о взаимосвязях профессионала и общества, – что в совокупности дает новые качественные возможности для изучения стратегий реализации профессионала по сравнению с известными диадными исследовательскими моделями: субъект–объект, система «человек–машина», «человек–человек», «человек–общество».

На базе триадного принципа показано, что социально-профессиональные системы разного уровня и типа имеют сходную конфигурацию взаимосвязей «человек–профессия–общество», но разную содержательную наполненность этих связей для каждой из *профессиональных эпох* – социально-исторических периодов, характеризующихся качественным своеобразием идентификационных отношений: внутрисистемных – между профессионалом, статусом профессии и социальными процессами в данном обществе, и межсистемных – по отношению к достигнутому на соответствующий исторический период общецивилизационному уровню. Специфика профессиональной эпохи и идентификационный тип профессионала обусловливают стратегии и психологические механизмы его социальной реализации. Успешность реализации профессионала в каждой из профессиональных эпох может быть оценена по близости его стратегии к реализационному эталону эпохи. Это позволяет выработать

не только механизмы определения реализационного потенциала конкретной эпохи, но и психологические критерии перехода от одной эпохи к другой. А на этой основе выявлять тенденции изменения профессиональных отношений и своевременно вырабатывать превентивные стратегии социальной адаптации профессионалов к грядущим переменам.

В рамках концепции термин *«профессиональный маргинализм»* определяется как «социально-пограничное» состояние, поведенческий и концептуальный антагонист профессиональной идентичности и особая стратегия социальной реализации субъекта при рассогласовании компонентов системы «человек–профессия–общество». «Ядерную» структуру свойств профессионального маргинализма составляют: псевдопрофессиональный менталитет, имитация морали и деятельности, «потребление профессии», «краевой эффект». Действующая разновидность профессионального маргинализма является особой стратегией реализации профессионалов в условиях, не поддающихся механизмам адаптации и совладания.

Приложение нашей концепции к исследованию конкретных проявлений профессионального маргинализма как особой стратегии социальной реализации профессионалов в затрудненных для самоутверждения условиях позволило представить феномен профессионального маргинализма в качестве концептуального и поведенческого антагониста профессиональной идентичности, атрибута «массового профессионального субъекта» и социально-психологического индикатора нестабильных обществ. Профессиональный маргинализм – это следствие потери (или необретения) позитивной идентификации с профессией как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения, сущностный психологический признак которого ментально-личностная непричастность субъекта к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда. Превалирование профессионального маргинализма в общественном сознании может выступать как *фактор социальной опасности*, разрушающий социально значимые профессиональные структуры и отношения. Социально значимые профессии определены как наиболее подверженные влиянию негативных тенденций «точки роста» профессионального маргинализма и соответственно как основной полигон для психологического исследования этого феномена.

На основе анализа феноменов неадекватного поведения профессионалов в разных сферах труда проведена типология профессиональных маргиналов: действующие и отверженные (по критерию включенности в трудовой процесс); ригидные, нестабильные и агрессивные (по критерию профессиональной динамики); функциональные и ментальные (по мотивационно-реализационному критерию). Выявлена специфика профессионального маргинализма в России как массового психосоциального явления: профессиональный маргинализм носит не локальный, как в стабильных обществах, а тотальный характер; психология маргинала в социально-значимых профессиях проявляется не только на уровне межличностных и внутренних конфликтов, но и в сфере общественного сознания и социально-правовых отношений. Показано, что феномены профессионального маргинализма связаны в структуру целостного явления через свои общие и специфические признаки: информационная, экономическая и ментальная несвобода выбора; персональные модели идентификации по типу «казаться, а не быть»; амбивалентность качеств «пограничного» профессионально-психологического типа личности.

Построена обобщенная *концептуальная модель профессиональной идентчности–маргинализма,* позволяющая проводить оценку профессионала на континуальной шкале идентичность / маргинализм по трем критериям: *номинально-профессиональному*, по которому человек и социум опознают профессию, а сам профессионал идентифицирует себя с ней, *социально-приемлемому*, по которому оценивается уровень соответствия профессионала запросам той социальной среды, в которой он реализуется, и *внешнему (общецивилизационному)* критерию, отражающему уровень соответствия профессионала мировым стандартам на данный момент, в контексте которого профессия выступает как общечеловеческая ценность.

Уровень зрелости общества в этом контексте отражает *массовый профессиональный субъект,* – вновь введенный термин, который определяется как преобладающий на данном этапе социально-приемлемый ментально-нравственный тип профессионала.

Деградация социального назначения профессии проявляется в *теневой функции профессиональной роли*, которая впервые рассматривается как сущностный признак и прерогатива «действующих» маргиналов, оставшихся формально включенными в трудовой процесс, но утративших внутреннюю принадлежность к профессиональным ценностям и этике. Сущность теневой функции должностной роли – подмена декларируемого

назначения профессии скрытым личным или корпоративным интересом.

Социально неадекватные профессиональные действия (ошибки) служат системным выражением теневой функции, рассматриваются в контексте рассогласования компонентов системы «человек–профессия–общество» и деструкции взаимосвязей между индивидуальной, социальной и инструментальной моделями профессии как индикаторы и регуляторы.

Реализационные стратегии профессионала рассматриваются в системе двух координат: *социально-личностная стратегия* связана с принципиальными различиями в ценностно-нравственных ориентациях; *социально-субъектная* – характеризует ведущую тенденцию реагирования субъекта на неблагоприятную ситуацию. Положение конкретных стратегий в этой системе координат обусловливает специфику социальной реализации профессионалов разных идентификационных типов: конформиста, прагматика, маргинала, действующего маргинала, ортодокса, трудоголика и идентичного профессионала.

У личности в профессиональной сфере может преобладать одна или несколько позитивных или негативных *доминантных миссий.* В реализации конкретных «миссий личности» задействованы различные модели преобразования профессиональной идентичности. Они определены нами как *преобразующая, персонализированная, адаптивная и деструктивная*. В социальной реализации профессионала участвуют каждый из этих компонентов, роль, функции и соотношение которых различны в стабильных и меняющихся условиях. В условиях системного кризиса, когда требуется выход за пределы привычной ситуации, баланс стабилизирующих и преобразующих компонентов нарушается в сторону повышения роли персонализированных стратегий, а иногда и деструктивных, причем оптимальный уровень их соотношения свой для каждой профессии. В затрудненных условиях реализации изменения отношений между профессионалом и профессией приобретают ту или иную направленность (перетекание, удержание, отторжение, отталкивание, притяжение) и разную динамику, в зависимости от уровня и структуры профессиональной идентичности.

Конкретные формы *реализационной готовности* и *безопасность* профессиональных решений обусловлены спецификой *профессиональной среды* и уровнем *субъектности* профессионала. Социально-экономические реформы вносят в процесс реализации профессионала характерную особенность, которая связана с действующим субъектом и состоит в том, что ломка старых профессиональных стереотипов выступает как совладающее поведение и преодоление *психологических барьеров*.

Реализация профессионала вплетена в контекст профессиогенеза как закономерной циклической смены социально-исторических периодов, характеризующихся своеобразием отношений профессионала с самим собой, обществом, предметом и средствами труда. Динамику реализации профессионала в обществе обеспечивают оптимальное соотношение преобразующего, стабилизирующего и исполнительского компонентов профессиональной идентичности и циклический переход роли ведущего компонента от одного к другому. Профессиональная идентичность складывается на достаточно высоких уровнях профессиогенеза и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса. На материале теоретического обобщения эмпирических фактов и других источников показано, что противоречие между достижением высшего уровня профессиональной идентичности как цели, как условия и как сущности профессиогенеза и возникшей потребностью общества в частой переквалификации, не разрешается однозначно.

С трудностью разрешения этого противоречия связаны депрессия депрофессионализированных слоев общества и их агрессия, а также основные психологические феномены профессиональной дезадаптации: отставание смены ментальности от смены реальности; снижение субъективной значимости профессиональных ценностей, сужение информационно-психологической базы профессионального мастерства; недостаточную концептуализацию профессионального самосознания. В меняющихся условиях бóльшим реализационным потенциалом обладает идентичность широкая и гибкая, которая относится к целому профессиональному классу, а не к отдельной специальности. Эта закономерность наблюдается и при адаптации профессионала в иной социокультурной среде, и при попытке сохранения качества профессиональной деятельности в условиях общественно-экономических и информационно-технологических перемен, а также в различных экстремальных ситуациях.

Соотнесение уровней субъектности и профессиональной идентичности в динамике микро- и макросоциальных профессиональных отношений, позволило вывести понятие профессиональной идентичности за пределы индивидуальной Я-концепции и дифференцировать его по степе-

ни и характеру социального соответствия запросам общества.

Проведен анализ стратегий реализации профессионалов разных идентификационных типов при полном и частичном нарушениях связей в системе «человек–профессия–общество». Мы исходили из того, что рассогласование между индивидуальной, социальной и инструментальной моделями профессии может принимать вид расхождения смыслообразующих целей профессии или различной трактовки профессиональных функций и иерархии их значимости индивидом, обществом и профессиональным сообществом. Формы реагирования профессионала на ситуацию дисбаланса различны и выступают в виде развития, социальной защиты, активного сопротивления, подавления личности, либо деградации профессионала, – в зависимости от социального масштаба и степени субъектности принимаемых им решений, адаптационного потенциала профессии и индивидуально-психологической готовности к переменам. Стратегии реагирования профессионала на негативные воздействия расположены в системе двух координат. Первая – социально-личностная, связана с принципиальными различиями в ценностно-нравственных ориентациях. Вторая – социально-субъектная, характеризует ведущую тенденцию реагирования на ситуацию: уход, защита, адаптация, сопротивление, деформация, преобразование. В этой системе координат на основе выделения сходных признаков в поступках и решениях профессионалов в разных сферах труда выделено семь типичных стратегий. В различных сочетаниях с ведущим принципом реагирования указанные стратегии рассматриваются как оптимизирующая основа для формирования специфических путей выхода из кризиса у профессионалов разных идентификационных типов.

Различные аспекты концепции социальной реализации нашли применение в исследованиях поведения профессионалов в разных средах оперативного типа. Понятие «профессиональная среда оперативного типа» использовано для общего обозначения сред, характерных для деятельности управленческого типа: это среда, имеющая тенденцию дестабилизации и выхода из-под контроля человека и требующая от профессионала вмешательства для своей стабилизации. Проведена дифференциации типов оперативных сред по комплексному показателю, включающему три индекса: информативности среды, оперативности требуемого вмешательства и зависимости исхода от субъектности профессионала. На основе сравнительного анализа и обобщения профессионального поведения операторов, диспетчеров, предпринимателей, управленцев, операционисток банка, космонавтов показано, что преобразование оперативной среды в ходе управления представляет собой переход от потенциального информационного пространства субъективизированных *значений* в актуальное психологическое пространство *смыслов*, осуществляемый в результате включения профессионалом механизмов селекции, структуризации и локализации.

По отношению к профессиональной *идентичности* психологическая готовность выступает как механизм ее реализации в условиях быстрого реагирования. Формирование адекватной психологической готовности к эффективной деятельности в системе – цель подсистемы «человек», достигаемая не в системе «человек–машина», а в системе «человек–профессия–общество»; сформированная психологическая готовность – конечное звено адаптации человека в такой системе и показатель его профессиональной идентичности.

Проведенный нами сравнительный анализ аварийных случаев в разных системах с требуемой повышенной социальной ответственностью профессионалов позволил выявить феномен блокировки психологической готовности у опытных профессионалов. После «пика безопасности» наступает не усталость, не депрофессионализация, а происходит перестройка психологических оснований деятельности и *смена идентичности* за счет снижения субъективной значимости ее нормативного (инструментального) компонента на фоне роста доли креативного (индивидуального) компонента, при недостаточной общей развитости социального (ценностно-нравственного) компонента: профессиональной чести, долга, нравственной позиции, чувства ответственности за свои поступки и за других людей.

Актуальным современным аспектом социальной реализации профессионалов в изменяющейся России и перспективным направлением исследования является ее связь с реформами и глобализацией, с появлением новых массовых профессий в сфере малого и корпоративного бизнеса, с нравственными проблемами реализации профессионалов в науке и социальной практике, где личная позиция является определяющей. Основной психологический конфликт этого этапа связан с наличием одновременно существующих разнонаправленных тенденций в профессиональной сфере. В субъективном плане

этот конфликт переживается как кризис профессиональной идентичности, а в поведенческом выступает в форме психологического сопротивления изменениям в форме различного типа «уходов» от проблем и деструктивных реакций. Негативные психологические последствия разнонаправленных глобализационных воздействий на профессионала имеют признаки «культурного шока» и «социального стресса». Самоощущение многочисленных групп профессионалов как жертв реорганизационного произвола, приводит к утрате профессиональной идентичности и к появлению «вынужденных» профессиональных маргиналов.

В заключение следует отметить, что идентификационная концепция социальной реализации профессионала психологически адекватна, поскольку в ней реализовано два важнейших методологических принципа: принцип единства субъекта, деятельности и социума и принцип соответствия. Концепция позволяет описать в рамках единых понятий разные уровни отношений: профессионала в данном социуме и с другими социумами, а также – с метасистемой, элементами которой на общецивилизационном уровне выступают метапрофессинал, метапрофессия, метаобщество; использовать соотношение и связи системы и метасистемы для определения характерных признаков разных профессиональных эпох; представить в единой понятийной связке профессиональные функции, модели профессии и аспекты профессиональной идентичности; описать феномен профессионального маргинализма, идентификационные уровни и типы профессионалов; по-новому осветить проблемы типологии профессий и критериев выделения социально значимых профессий в особую категорию, адаптации профессионала при смене профессиональных эпох.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л.: ЛГУ, 1968. – 340 с.

2. Психология и этика: опыт построения дискуссии. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ – М», 1999. – 128 с.

ЭКОЛОГИЧНОСТЬ СОЗНАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛА: ОПЕРАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПТА

В.В. Калита

Калита Виталий Владимирович – кандидат психологических наук, профессор кафедры психофизиологии и психологии труда в особых условиях Гуманитарного института Морского государственного университета им. адмирала Г.И. Невельского (Владивосток).

Контактный адрес: v_kalita@yahoo.com

В статье представлено описание процедуры операционализации концепта «экологичность» как одного из ключевых понятий в области экологической психологии. Обосновывается целесообразность применения для различных проективных методик и техник оценивания отношения человека к природной среде в качестве стимульного понятия «дом» и «мой идеальный дом».

Ключевые слова: экологическая психология, экологичность, экологическая ситуация, экологически благоприятная ситуация.

В процессе трудовой деятельности человек изменяет мир, преобразовывая свое жизненное пространство. Как отмечает С.Л. Рубинштейн: «Человек включен в бытие своими действиями, преобразующими наличное бытие» [4: с. 338]. Преобразование мира естественной природы в антропогенный мир требует особой рефлексии субъекта труда, понимания и учета интересов живой природной среды, разрушения иллюзии, суть которой отражена в метком тезисе С.Л. Рубинштейна: «…то, что дано первично, естественно в мире вокруг человека и в нем самом, все превращается в нечто «сделанное», сфабрикованное, как будто мир действительно является продуктом производства...» [4: с. 339].

В связи с этим на современном этапе развития технологий становится еще более актуальной проблема экологичности профессионала как субъекта труда: его деятельности, отдельных действий, поступков, решений. А это, в свою очередь, заставляет формулировать задачи по разработке специализированных диагностических инструментов, направленных на изучение особой предметности: «экологического сознания» и «экологического поведения».

В настоящей статье предпринята попытка рассмотрения проблем операционализации концепта «экологичность», как ключевого понятия не только для профильной области – экологической психологи, но и для «смежных» областей: психологии труда, организационной психологии и эргономики.

Первый этап операционализации: понятие экологичность

Рассматривая экологическое сознание как «…совокупность экологических представлений, существующее отношение к природе с соответствующими стратегиями и технологией взаимодействия с ней» [1: с. 12], мы ввели понятие «экологичность» – как свойство, проявляющееся в деятельности субъекта (профессиональной, просветительской, образовательной, политической, иной общественной) [2: с. 42].

Экологичность мы определили как способ взаимодействия человека с окружающим миром, при котором живые взаимодействующие компоненты экосистем находятся в устойчивом во времени качественном (многообразие) и количественном (численность) состоянии.

Экологичность же, как черта (свойство личности), теоретически позволяет охарактеризовать степень учета человеком (например, как субъект трудовой деятельности) интересов живой природной среды.

Отношение человека к миру (в широком смысле) и, в частности к окружающей среде, определяются субъективными эталонами: своеобразной внутренней нормой, системой идеалов (*идеальных представлений*, например, о том, как должно быть, как правильно поступать в данном случае).

Для нас является принципиальным изучение структуры и содержания этих субъективных эталонов, в соответствии с которыми человек строит свой антропогенный мир.

Актуальность такого рода исследований обусловливается и тем, что «дефект субъективных эталонов» способен к социальному воспроизводству. Соотносясь со своими субъективными нормами, субъект транслирует их на уровне действий, решений, поступков, высказываний, демонстрируя другим на уровне поведения «как надо».

Зная субъективную норму, систему субъективных представлений, психолог и социальный технолог могут прогнозировать поведение чело-

века (например, в производственной ситуации), предсказывать вероятностный исход в ситуации принятия решения, когда на карту поставлены, помимо прочего, и вопросы экологической безопасности.

Экологичность как качество проявляется во взаимодействии человека с миром, поэтому диагностика экологичности предполагает рассмотрение человека в ситуации взаимодействия со средой его окружения.

Фиксация, контроль и перестройка своего жизненного пространства характерна как для животных, так и для человека; но только человек создает свое пространство принципиально иным, жестко противопоставляя естественной среде. Это является своеобразной точкой конфликта. Именно при моделировании, реконструкции, рефлексии или оценке своего жизненного пространства, субъект демонстрирует экологичность (неэкологичность) сознания.

Другими словами, введение различных ситуаций взаимодействия человека с элементами среды (как модельных), побуждение респондента к оценке элементов этой среды и своих поступков по отношению к природе, позволяет, на наш взгляд, описать разные аспекты экологичности сознания (поведения).

Концепт «экологичность»: процедурные проблемы, возникающие при разработке диагностической шкалы

При построении инструмента, ориентированного на диагностику экологичности через экспликацию экологических представлений, возникают *две основные* методические *проблемы*.

Первая – необходимость обеспечения сбалансированности разрабатываемой тестовой шкалы концепта «экологичность» относительно фактора социальной желательности. Как отмечает А.Г. Шмелев и соавторы, «семантика имплицитной теории личности в обыденном сознании не знает принципа "золотой середины"»: практически всем житейским оппозициям свойственна оценочная однозначность – один полюс воспринимается как «плохой» (дезадаптивный для носителя черты), другой – как «хороший» (адаптивный) [5: с. 24].

Здесь следует отметить, что «экологичность», безусловно, адаптивная черта, требующая при составлении диагностирующей шкалы привлечения компенсирующих оппозиций. Ранее А.Г. Шмелев и В.И. Похилько описали один из возможных механизмов балансировки составляемой диагностической шкалы, требующий обязательного включения в создаваемую диагностическую шкалу четырех категорий: прямой и обратной исходной и прямой и обратной компенсирующей оппозиций. Авторы отмечают, что такое четырехполюсное описание черты «…облегчает выявление имплицитного фактора среды (физической или социальной), подразумеваемого в каждой оппозиции…».

«Наличие потенциальных компенсаторных оппозиций позволяет балансировать фактор социальной желательности: если эмпирические индикаторы равномерно составляются для всех четырех квадрантов четырехполюсной схемы, то фактор социальной желательности оказывается уравновешенным, устраняется систематическое сцепление объективного и оценочного факторов» [5: с. 26].

Вторая проблема, возникающая при попытке операционализации и разработки шкалы экологичности как психодиагностического концепта – его узкая специфичность, так как представление об экологичности (неэкологичности) присутствует в «житейском сознании», то сам термин «экологичность» не относится к частотным – широко используемым в повседневной речи. «Экологичность» требует своего уточнения: определения (выделения существенных признаков) как самостоятельный термин и смысловой конкретизации как «житейское» понятие.

Ранее (1996) нами была предпринята попытка экспликации списка понятий-стимулов – своеобразных маркеров «экологичности». Эти понятия были необходимы как потенциальные стимулы для оценки экологичности с помощью техники семантического дифференциала.

Процедура экспликации признаков проходила в формате экспертного проектирования; были привлечены 2 «крайние» по отношению к природной среде группы экспертов (биологи и экономисты). Экспертным группам было предложено задание с помощью метода свободных ассоциаций написать 15 существительных, характеризующих экологическую (неэкологическую) ситуацию или экологичного (неэкологичного) человека. В результате были сформированы предварительные списки существительных: а) ассоциативно связанных с понятием «экологичность»; б) соответствующих понятию «неэкологичность». Близкие по смыслу понятия были объединены в общие смысловые категории. Например, понятия: «животное», «зверьки», «грызуны», «дельфин», «лошадь», «медведь» – объединены в группу «животные». Выбрав понятия с максимальной частотой встречаемости, был

сформирован список групп экологических и неэкологических понятий для дальнейшего использования в качестве стимулов в экспериментальных блоках по реконструкции семантических пространств с помощью вербального и невербального семантического дифференциала. В качестве экологических понятий применялись понятия: «животное», «лес», «природа», «солнце», неэкологических: «машина», «техника», «завод», «отбросы». Дополнительно был введен блок «нейтральных» понятий: «дом», «я», «человек». Последняя группа понятий (условно) представлена как эталонная, т. е. по отношению к ней следовало рассматривать данные, полученные при оценивании групп экологических и неэкологических понятий.

Таким образом, на первом этапе для экспликации смыслового содержания термина «экологичность» (реконструкция континуума «экологичный – неэкологичный») нами был использован прием привязки действующего субъекта к конкретным («экологическим» или «неэкологическим») ситуациям и объектам, что позволило осуществить переход на уровень действий и в определенной степени операционализировать изучаемый концепт.

Дальнейшая разработка концепта «экологичность» была продолжена через использование понятий: «экологическая ситуация» и «экологически благоприятная ситуация».

Экологическая ситуация и представление об экологически благоприятной ситуации

Рассматривая экологические представления вообще, и представления об экологической ситуации в частности, нам не удастся обойти сложный термин «экологическая ситуация».

Экологическая ситуация представляет собой предмет – систему (сумму) характеристик внешнего мира, который преломляясь в индивидуальном сознании субъекта, формирует собственно «представление об экологической ситуации», как «сегмент» общей системы представлений, относящихся к внутреннему субъективному миру человека.

Множество факторов и условий, объективно составляющих (входящих) экологическую ситуацию выборочно присутствуют в представлении об экологической ситуации, отражая систему ценностей и приоритетность элементов этой системы у конкретного человека. Я могу не замечать какой-либо объективно значимый элемент системы в силу его субъективной незначимости для меня (например, паркуя машину у дома на газоне, я могу не обращать внимание на смятую траву под колесами моего авто). Или, наоборот, переоценивать значимость какого-либо фактора, объективная значимость которого не столь велика.

Использование понятий: «экологическая ситуация» и «экологически благоприятная ситуация» как стимульных для оценки экологичности является продолжением ранее проводимых исследований (1996–1997). Однако, на наш взгляд, понятие – стимул «экологически благоприятная ситуация» является принципиально отличным, и позволяет подойти к реконструкции и описанию несколько другой предметности.

Возвращаясь к анализу предшествующих попыток изучения экологичности, можно отметить, что по существу, не совсем понятное (не удобное) для испытуемых понятие-свойство «экологичность» подменялось более легкими для понимания «аналогами». Для того чтобы охарактеризовать экологичность субъекта с помощью техник семантического дифференциала, ему предлагались к оценке «экологические» (животное, лес, природа, солнце) и «неэкологические» (машина, техника, завод, отбросы) понятия. Для школьников давались задания (нарисовать, написать сочинение или перечислить ассоциации), где в качестве стимулов фигурировали темы: «экологическая (неэкологическая) ситуация», «экологичный (неэкологичный) человек», «экологичное (неэкологичное) поведение» (табл. 1).

То есть понятия «экологический», «экологичный» и, собственно, стимул «экологическая ситуация» применялись и ранее. Однако, рассматривая последний стимул как более удачный (в сравнении с абстрактной и не совсем понятной «экологичностью»), необходимо отметить, что понятие «экологическая ситуация» также полисемантично. Предлагая его как стимул, остается не совсем понятным, что на самом деле оценивают респонденты. Возможно, видя стимул «экологическая ситуация», респондент представляет себе и соответственно оценивает какую-либо ситуацию со «знаком плюс» (в противоположность «неэкологической ситуации» – со знаком минус). Здесь уместно вспомнить один из вариантов житейского употребления термина «экология»; например, чистое, неподверженное антропогенному загрязнению место обитания обыватель может охарактеризовать эпитетом: «хорошая экология». Предлагая же оценить экологическую ситуацию без противопоставления «неэкологической», мы вполне можем получить оценку представлений о какой-либо ситуации

вообще, без привязки к положительному полюсу континуума «экологическая – неэкологическая».

Таблица 1

Первый этап операционализации понятия «экологичность»

№	ХАРАКТЕРИСТИКА	СТАТУС
1	Экологичность	Диагностируемый концепт
2	Экологический Экологичный	Производные прилагательные
3	Экологическая (неэкологическая) ситуация»; «экологичный (неэкологичный) человек»; «экологичное (неэкологичное) поведение».	Модельные ситуации
4	А) экологические понятия: **животное, лес, природа, солнце;** Б) неэкологические понятия: **машина, техника, завод, отбросы;** В) нейтральные понятия: **дом, я, человек.**	Понятия-стимулы, маркеры конкретной модельной ситуации

Понятие-стимул «экологическая ситуация» требовал конкретизации так же, как и изначальный термин «экологичность».

Еще одна причина, заставившая ввести новый стимул, это постановка такой исследовательской задачи, как реконструкция и описание субъективных представлений, так называемых «субъективных экологических эталонов». Дело в том, что стимул «экологическая ситуация» позволяет скорее реконструировать и описать «экологичность» в ее базовом (биологическом) понимании с отягощением по шкале социальной желательности, т. е. «экологичность, как соответствие природным требованиям». Ранее мы определяли образ экологической ситуации как «представление о позитивном равновесном взаимодействии человека и среды окружения, в результате которого факторы среды не подвергаются деструктивному антропогенному воздействию» [2: с. 86].

Интересующая же нас субъективная норма (субъективные экологические эталоны), может и не соответствовать «природным эталонам» прекраснодушной утопии равновесного общежития человека и живых существ.

Второй этап операционализации концепта «экологичность»

На втором этапе операционализации концепта «экологичность» нами была предпринята попытка модификации стимульного ряда производного от изначальной «экологичности».

Первый шаг модификации – формулирование нового стимула: «экологически благоприятная ситуация», исключающего двучтение прежнего термина «экологическая ситуация». Стимул «экологически благоприятная ситуация» изначально ориентирует респондента на положительный полюс шкалы «экологичность – неэкологичность», побуждает респондента представить идеальную, субъективную и «сдвинутую на положительный полюс» картину.

Задача переключения оценки респондента с объективных биологических критериев экологичности на субъективные экологические эталоны может быть решена через введение еще одного уровня конкретизации, а именно через введение конкретных (знакомых для респондентов) экологически благоприятных ситуаций (табл. 2).

Таблица 2

Второй этап операционализации понятия «экологичность»

№	ХАРАКТЕРИСТИКА	СТАТУС
1	Экологичность	Диагностируемый концепт
2	*Экологическая ситуация* (контент возможных экологических ситуаций)	Модельная ситуация
3	Экологически благоприятная ситуация	Первый уровень конкретизации: Введение полюса оценки
4	*Мой идеальный дом* («дом, в котором мне бы хотелось жить»)	Второй уровень конкретизации: Введение конкретного стимула

Второй шаг модификации – описание контента возможных экологических ситуаций. Если говорить о возможных экологических ситуациях вообще, то основными типичными ситуациями взаимодействия человека как субъекта и элементов (факторов) окружающего его мира являются ситуации: а) производственной (трудовой) деятельности и б) ситуации отдыха (времяпрепровождение, целью которого является достижение

работоспособного состояния организма) (http://ru.wikipedia.org).

Обобщенный топос ситуации трудовой деятельности может быть определен как *трудовой пост* (под которым, вслед за Е.А. Климовым, мы понимаем «ограниченную вследствие разделения труда и тем или иным способом зафиксированную в обществе область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества») или как *рабочее место* (подсистему трудового поста) [3: с. 39].

Ситуация отдыха при попытке конкретизации распадается на два топоса: а) место отдыха связанное с домом (дом – как место отдыха субъекта труда); и б) отдых за пределами дома (вне жилища) – *рекреация*. Термин «рекреация» включает в себя практически весь комплекс оздоровительных мероприятий, направленных на восстановление нормального самочувствия и работоспособности субъекта труда вне дома (жилище) (табл. 3).

Таким образом, в предельно обобщенном виде контент возможных «экологических ситуаций» распадается на четыре группы:

Таблица 3

Контент возможных экологических ситуаций

Трудовая деятельность		Отдых	
Трудовой пост (1)	Рабочее место (2)	Дом (жилище) (3)	Рекреация (вне жилища) (4)

В соответствии с задачами исследования и спецификой привлеченных к исследованию групп испытуемых можно в качестве модельной выбирать любую их четырех обозначенных ситуаций.

Однако, используя в качестве стимула ситуацию «трудовой деятельности», мы должны помнить об ограничении: данный стимул является годным лишь для группы профессионалов (испытуемых, имеющих опыт трудовой деятельности); ситуация же «отдыха» в этом смысле более универсальна, и может быть рекомендована к применению в качестве стимула без выше обозначенных ограничений.

В качестве наиболее удобного воплощения «ситуации отдыха» был отобран стимул – дом (жилище). Мы считаем, что дом – удачный базовый объект – понятие, которое известно и весьма значимо практически для каждого человека; дом как метафора позволяет респонденту легко абстрагироваться, и во многих проективных методиках стимул «дом» является привычным для запуска ассоциативных реакций или экспликации внутреннего мира респондента через рисунок.

В качестве конкретизированного стимула экологически благоприятной ситуации предлагалось оценить понятие «Мой идеальный дом (дом, в котором мне бы хотелось жить)».

Таким образом, логика операционализации концепта экологичность (при решении задачи экспликации и описания субъективных эталонов – представлений о благоприятной экологической ситуации) может быть представлена следующими ступенями:

Экологичность (диагностируемый концепт):

- экологическая ситуация (модельная ситуация);
- экологически благоприятная ситуация (первый уровень конкретизации);
- «мой идеальный дом – дом, в котором мне бы хотелось жить» (второй уровень конкретизации – собственно стимул).

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что, по нашему мнению, использование стимула «дом» и конкретизированного стимула «мой идеальный дом» является весьма перспективным. Использование стимула «дом» уместно при изучении разнотипных отношений человека к окружающей его среде, так как само понятие «дом» является символическим отражением конструируемого человеком антропогенного мира, опосредующего взаимодействие человека и мира естественной природы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дерябо, С.Д. Методологические проблемы становления и развития экологической психологии / С.Д. Дерябо, В.А. Ясвин // Психологический журнал. – М., 1996. – Т. 17. – № 6. – С. 4–18.

2. Калита, В.В. Экологичность сознания профессионала: дис. ... на соиск. уч. степ. канд. психол. наук / В.В. Калита. – М., 1996. – 186 с.

3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: МГУ, 1988. – 199 с.

4. Рубинштейн, С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн // Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. – 415 с.

5. Шмелев, А.Г. Практикум по экспериментальной психосемантике. Тезаурус личностных черт / А.Г. Шмелев, В.И. Похилько, А.Ю. Козловская–Тельнова. – М.: МГУ, 1988. – 208 с.

УРОВНЕВЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ГЛУБИНЫ ПОНИМАНИЯ ЧЕЛОВЕКОМ ПРЕДМЕТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.П. Яссман

Яссман Виктор Павлович – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: yassman@yandex.ru

В статье теоретически обосновывается подход к исследованию глубины понимания предмета деятельности как концептуальной основы (условия) профессионализма и профессиональной компетентности.

Ключевые слова: предметность, предмет деятельности, смысловая сущность предмета, глубина концептуального понимания, сущность предмета, профессионализм, профессиональная компетентность, ассоциативный эксперимент.

Предметность как основная характеристика деятельности. Постановка проблемы

Согласно А.Н. Леонтьеву, основной характеристикой деятельности является предметность. Иными словами, в самом понятии деятельности уже имплицитно содержится понятие её предмета, а выражение «беспредметная деятельность», с точки зрения учёного, лишено всякого смысла. В собственном значении слова, предмет деятельности – это то, чему деятельность посвящена, вокруг чего она выстраивается. Вместе с тем предмет деятельности выступает формой фиксации общественно-исторического опыта человечества. Выступая носителем такого опыта, предмет воплощает в себе определённый аспект общественно-человеческой практики и познанные в процессе деятельности связи и отношения.

Научное исследование профессиональной деятельности с необходимостью требует выявления специфики ее предмета [5]. Без детального освещения принципа предметности и раскрытия феномена предметности как узлового пункта деятельностного подхода понять смысл и пафос этой конкретно-научной методологии изучения человека в психологии невозможно. А.Г. Асмолов подчеркивает, что принцип предметности составляет ядро методологии деятельностного подхода к изучению личности. Предметность выступает точкой соотношения деятельности, психики и проблемы образа. А.П. Стеценко отмечает, что принцип предметности позволяет изучать психику (сознание) объективно – не через анализ процессов, происходящих во «внутреннем мире субъекта», а через анализ реальной предметной деятельности, т. е. процессов духовно-практического освоения человеком окружающего мира [10]. Психика при этом рассматривается как своеобразная форма трансформации предметно-практической деятельности, достигшей определённого уровня своего развития. Таким образом, предметно-практическая деятельность (деятельность «внешняя») и деятельность психическая («внутренняя») представляют собой единство одной реальности. В результате такого «раздвоения» возникают разные формы единого процесса духовно-практической деятельности человека.

Как правило, при психологическом анализе конкретной деятельности руководствуются теоретически обобщённой идеальной моделью, которая позволяет свести разнообразные виды и формы профессиональной деятельности к определенному теоретическому конструкту, в котором отражены общие для любой деятельности компоненты и их связи [13: с. 10–11]. Причём в качестве такой теоретической модели, по мнению В.Д. Шадрикова, выступает функциональная система деятельности, компонентами которой являются: мотив, цель, программа, информационная основа деятельности, принятие решений, подсистема деятельностно важных качеств. Все компоненты (функциональные блоки) психологической системы деятельности функционируют как единое целое и в совокупности описывают её качественную системную специфику [13: с. 12].

Структурный анализ деятельности проводился многими исследователями (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.П. Зинченко и В.М. Мунипов, В.В. Давыдов, Г.П. Щедровицкий, О.А. Конопкин, В.Д. Шадриков и др.). В зависимости от целей исследования, рассматриваются разные аспекты анализа деятельности, используются различные типы и наборы основных, структурных компонентов. В рамках инженерной психологии изучение предмета деятельности, как правило, строится путем описания содержания деятельности. Например, в исследова-

нии психологических особенностей трудовой деятельности бортпроводника, проведенном Т.В. Филипьевой под руководством Ю.К. Стрелкова, выделяются два ведущих аспекта, две профессиональные роли: обслуживание и безопасность авиапассажиров. Психологическое содержание труда бортпроводника раскрывается на теоретической концепции, в основе которой лежит базовая четырехкомпонентная структура «субъект–действие–объект–окружающий мир» [11: с. 35].

Анализ деятельности и содержания сознания субъекта с позиций данной структуры позволяет устанавливать единую связь между действиями, образом, смысловыми структурами профессионального опыта, потребностями, эмоциями и мотивами бортпроводника и отношениями между членами летного и кабинного экипажа. В трудовой деятельности и трудовых отношениях бортпроводников возникают пространственные и временные структуры профессионального опыта. В них объединены операциональные, когнитивные и эмоциональные следы прошлой жизни и деятельности носителя профессии вместе с целями, потребностями, установками и ожиданиями будущего. Смысловым характером структур профессионального опыта бортпроводника выступают эмоциональные и смысловые дифференциации в перцептивном мире субъекта труда и особенности его исполнительных действий. По своему масштабу, устройству и способу функционирования пространственные и временные структуры профессионального опыта субъекта делятся на глобальные и локальные. Их совместное функционирование осуществляется через системы отсчета, которые содержатся в пространственных и временных структурах опыта. В структуру профессионального опыта субъекта в качестве фундаментальных образующих входят переживания движения, скорости и длительности процесса. Вместе с когнитивными картами пространства и времени они обеспечивают точную пространственную и временную организацию трудового процесса как в стандартных, так и в экстремальных условиях полета. Благодаря пространственно-временным структурам опыта бортпроводник выполняет действия синхронно с управляемым процессом, при этом действия соответствуют процессу по месту и времени.

Сложные профессиональные задачи, выполняемые в ходе трудовой деятельности (анализ обстановки, построение образа ситуации, выбор варианта действия, определение характера поломки самолетного оборудования и т. п.), включают мыслительную деятельность, осуществляемую посредством знаковых преобразований в различных пространствах, определяемых различными системами отсчета. Успешность выполнения трудовых задач определяется уровнем профессиональной подготовки специалиста, профессиональной специализацией, личностными свойствами (когнитивный стиль, профессиональная устойчивость, профессиональная мотивация). Исследование трудовой деятельности традиционно осуществляется в рамках психологического анализа профессий. При этом сам термин «профессия» многозначен. Под профессией могут понимать, например, общность людей, занятых определенным видом деятельности. Профессией также часто называют и то, что присуще работнику, например, опыт, знания, умения, мастерство. Е.А. Климовым профессия определяется как необходимая для общества и сложившаяся в нем ограниченная (вследствие разделения труда) область осуществления человеком трудовых функций, позволяющая ему получить взамен приложенного им труда средства существования и развития [4: с. 102–108]. Необходимо подчеркнуть, что сами трудовые функции детерминированы предметом труда. Вместе с тем понятие «труд» не ограничивается только рамками профессии, а распространяется на самые различные виды и формы приложения труда в самых различных областях жизнедеятельности. Например, родительские функции называть профессией не принято, но именно уход матери за ребёнком совместно с функцией воспитания и т. п. становится предметом труда тех людей, которые эти функции осуществляют, и прежде всего это касается матери и отца. Таким образом, ребёнок выступает носителем тех предметных свойств, которые предъявляют требования к личности, профессионализму, образу жизни родителей (педагогов и т. д.). А.Н. Леонтьев специально отмечал, что предмет есть не сам по себе существующий объект природы, а всегда предмет интенции, «…то, на что направлен акт… то есть, как нечто, к чему относится живое существо, как предмет его деятельности» [6: с. 39].

Специфические особенности «предметных» интенциональных действий убедительно были описаны создателем теории «построения движения» и «физиологии активности» Н.А. Бернштейном, который писал, «…что движения в предметном уровне ведёт не пространственный, а смысловой образ….. и двигательные компоненты цепей уровня действий диктуются и подбираются по смысловой сущности предмета и того,

что должно быть проделано с ним. Например, процедура открывания крышки шкатулки путем прижатия её книзу или поворот лодки против часовой стрелки путём поворота руля по часовой стрелке иллюстрируют движения «не туда», в которых вещь фигурирует в первую очередь не как «материальная точка в пространстве», не как стимул, вызывающий реакции, а как предмет – носитель общественно-исторического опыта, определяющий специфику предметного интенционального действия человеческой личности [1: с. 126]. Когда в школе учитель превращает обучение в тренинг, при этом не учитывая индивидуальных особенностей ребёнка, не понимая истинных причин, лежащих в основе испытываемых учащимся трудностей, подменяя познавательную деятельность механическим запоминанием материала – это такое же движение «не туда». Таким образом, предметные действия, совершаемые человеком с объектами окружающего мира и по отношению к ним, должны быть сообразны их смысловой сущности. Вместе с тем феномен предметности мгновенно исчезает, стоит лишь изъять объект из той или иной деятельности, из той или иной культуры. «Ни на каком объекте, взятом самом по себе, не написано, что он является мотивом деятельности личности, и, в то же время, любой объект может превратиться в мотив деятельности (предмет потребности), наделяться таким сверхчувственным системным качеством как "характер требования", когда он попадает в определённую систему деятельностей человека» [1: с. 126]. Такой «характер требования» обусловлен свойствами предмета. Предметный мир, окружающая действительность при этом понимаются не как кантовская «вещь в себе», в которой законсервированы существующие безотносительно к общественной человеческой практике признаки и качества, а как «очеловеченный мир», как культурно-историческое бытие человека [15: с. 18].

Восприятие и осознание человеком мира оказывается, таким образом, производным от культурно-исторического бытия человека. В той или иной общественно значимой деятельности субъекта или общества как совокупного субъекта раскрываются, распредмечиваются предметные свойства, формируется образ и значение предмета. Согласно С.Л. Рубинштейну «…деятельность, в процессе которой выступает чувственный образ предмета, – это не единый акт сотворения образа, отделяющегося от чужеродных ему материальных физиологических процессов, а координированный ряд чувственных деятельностей – чувственного анализа и дифференцировки различных свойств предмета и чувственного синтеза, связывающего отдельные чувственные качества в цельный образ предмета. Образ связан с отражательной деятельностью не только по происхождению, но и по существу» [9: с. 71]. Поскольку в значении фиксируются свойства объекта, существенные с точки зрения общественной практики, его можно рассматривать как превращенную форму деятельности М.К. Мамардашвили, А.А. Леонтьева, где в качестве признаков значения содержатся виртуальные свойства объекта. Человек в процессе деятельности «вычерпывает» предметные свойства.

Исходным в нашем исследовании является следующее положение. Мы считаем, что «характер требования» проявляет себя в способности предмета оказывать «воздействие» на человека. Однако такое воздействие всегда преломляется через внутренний мир человека, через образ мира, через предуготованность человека к видению предмета, постижению его сущности. Понимание сущности предмета задает специфику субъектно-объектных отношений в деятельности, позволяет выстроить во внутреннем мире человека особое субъективное (ментальное) пространство деятельности, которое представляет собой многостороннюю систему семантических отношений. Вместе с тем глубина этого видения (постижения, понимания) может быть различной: от формального и поверхностного понимания предмета до постижения его «ядра». С нашей точки зрения, глубина видения предмета обусловливает включённость субъекта в деятельность, его захваченность предметом. В.Ф. Петренко считает, что понятие «видеть» предусматривает определённую степень сознания, представленности тех или иных качеств, признаков объекта в их значениях. При этом структуры значения опосредующие восприятие, непосредственно вплетены в ткань образа; субъект видит не схему образа, воспринимает не значения, а означенный образ. Вместе с тем «…сознание не просто дублирует с помощью знаковых средств отражаемую реальность, а выделяет их в идеальные обобщённые модели действительности» [7: с. 17].

Наиболее ярко глубина постижения сущности предмета проявляется на примере творчества. Проводя аналогию между уровнем интеллектуальной активности и «глубиной видения художника», Д.Б. Богоявленская выделяет свойство выходить в своей деятельности за пределы заданного, т. е. за рамки заданных требований [2: с. 128]. «Видение», по мнению Д.Б. Богоявленской, это

не только то, что формально изображено на картине, но нечто гораздо более широкое, сливающееся с мировоззрением. «Видение» выступает как результат активного творческого целеполагания, углубленного познания мира. Оно характеризуется активным присвоением как уже имеющихся форм осмысления и освоения действительности, так и новых, открываемых художником. Процесс видения истолковывается как поиск и одновременно выражение собственной концепции мира, как индивидуальный строй мышления и мироощущения, формирующийся в результате познания действительности и определяющий способность художника видеть, воспринимать мир так, а не иначе.

Высшим проявлением творчества, согласно Д.Б. Богоявленской, является креативный уровень интеллектуальной активности, так как этот мыслительный процесс протекает «…как последовательное восхождение от единичности к всеобщности…но форма всеобщности есть форма внутренней завершённости». Таким образом, каждый уровень интеллектуальной активности есть ступень процесса восхождения от единичного к всеобщности. На стимульно-продуктивном уровне задачи анализируются испытуемыми во всем многообразии их индивидуальных особенностей, но как частные, без соотнесения с другими задачами. Такой тип анализа соответствует ступени познания единичного. При переходе на эвристический уровень интеллектуальной активности происходит сопоставление ряда задач, в результате чего открываются новые закономерности, общие для системы задач, т. е. решение происходит на уровне особенного. На креативном уровне, на котором подвергаются доказательству найденные закономерности посредством их исходного генетического основания, мысль достигает всеобщего характера. Д.Б. Богоявленская показывает, что особенности творческого процесса художников, качество и значимость продуктов их творчества зависят от уровня их интеллектуальной активности, что обусловливает не только возможность проникновения художника в глубинные структуры содержания исполняемой им деятельности, но и его способность учитывать диалектику взаимоотношений формы и содержания художественного произведения. Игнорирование содержательной стороны в творчестве в пользу формотворчества обесценивает саму эту форму, какой бы внешне привлекательной она не была. «Содержательная форма» становится «выразительной» не только для самого автора, но и для других людей, посредством отличия ее из множества других содержательных форм как актуально значимой для человеческой субъективности. Как считает Д.Б. Богоявленская, высший уровень творческой активности – креативный – предполагает нравственность и ответственность художника за смысл совершаемой им деятельности, поскольку здесь объективно необходимое выступает как требование, обращенное непосредственно к автору как к субъекту происходящего – носителю способности действовать в соответствии с представлением о должном, невзирая на частные особенности ситуации творческого процесса. Например, пейзажная живопись, казалось бы, не только склонна к копированию, но и предполагает таковое, следовательно, не требует «выхода за пределы заданного». Однако вся история пейзажной живописи свидетельствует об обратном: трудно, просто невозможно назвать шедевр, который не был бы освещен особой способностью художника-пейзажиста. Это отлично понимали все крупнейшие специалисты-искусствоведы.

Принципиально те же закономерности проявляются в других сферах и областях деятельности. Так, применительно к лётной профессии высшим проявлением творчества является сохранность жизни человека в небе. Поэтому творчество синонимично профессионализму, поскольку именно профессионализм является «гарантом летной и человеческой надежности, ... гарантом безопасности полета» [8: с. 41]. В.А. Пономаренко такое расширительное толкование понятия «профессионализм» раскрывает через базовое фундаментальное свойство авиатора как личности. Введение в понятие профессионализма «моральной стороны» является уже само по себе новаторством. «Моральная сторона» вводится не из контекста теории, а как результат требовательного осмысления труда летчика. При этом В.А. Пономаренко исходит из, казалось бы, очевидных истин: «…в каждой профессии есть работники, специалисты и профессионалы». Да, к сожалению, много людей «работает» в разных областях, формально относясь к делу. Но авиация: «…Без профессионализма … становится транспортом» [18: с. 193]. Если в обыденном представлении понятия «специалист» и «профессионал» синонимичны, то В.А. Пономаренко их разводит по признаку активности субъекта труда, вернее ее истоков: «Если понятие "профессионализм" свести к понятию "специалист", то ведущим (системообразующим) качеством выступает заданность, т. е. нормированность действий, ...исполнительность, высокий уровень мастерст-

ва, позволяющий исполнять задание с требуемым качеством». Но такое понимание «ущербно», если стоит вопрос о безопасности жизни [18: с. 43]. С его точки зрения, профессиональные знания, умения и навыки не есть центральное звено личности, а лишь средство развития своих общечеловеческих возможностей и сущностных сил [18: с. 43]. «Знания, умения и навыки – это "прививаемые" рефлексы к способностям, а духовность – изнутри имманентно присущее, которой он сам насыщает профессию» [8: с. 258].

Таким образом, профессионала от специалиста отличает системное свойство – «духовное пространство», и это не метафора – подчеркивает автор, – а взаимоотношения со своей совестью. «Духовное пространство» – это внутренний мир, формируемый любовью к полету, потребностью в духовной свободе, и потому исключающий духовную глухоту. Именно благодаря тому, что Пономаренко схватывает на примере анализа единичной формы труда, ее особенные и всеобщие формы, он с необходимостью (и это показатель глубины анализа) выходит на выявление родовой сущности человека, сущностной характеристики его деятельности, а именно – творчества.

Возможность исследования глубины понимания предмета деятельности

Нами предложен подход к исследованию глубины понимания (постижения, видения) предмета деятельности (область жизнедеятельности) и глубины отношения человека к ней. Мы считаем, что глубина понимания деятельности обусловлена следующими устремленностями: 1) установкой на саморазвитие своего внутреннего мира в деятельности (активность в деятельности); 2) склонностью рассматривать предмет деятельности не в рамках заданного, требуемого и поощряемого, а в системе широких, выходящих за непосредственные концептуальные рамки деятельности связей и отношений, возможно, в системе трансперсональных связей; 3) тенденцией рассматривать деятельность не как источник выживания, а как условие личностного и духовного саморазвития; 4) ориентацией рассматривать предмет деятельности в контексте общечеловеческих ценностей, что обусловлено выбором таких целей деятельности и способов (путей) их реализации, которые отвечают этим общечеловеческим ценностям (цели и способы деятельности включены в семантическую структуру деятельности).

Таким образом, глубина понимания предмета деятельности выступает концептуальной основой (условием) профессионализма и профессиональной компетентности. Согласно Б.М. Величковскому, «понимание» в широком смысле этого слова прямо определяется имеющимися у человека концептуальными структурами. Поясняя эту мысль в контексте процесса обучения, Б.М. Величковский пишет: «Если обучение, несмотря на усилия учащихся и преподавателей, не приводит к пониманию предмета, то причиной этого может быть отсутствие понятийной базы или же неправильная категоризация» [3: с. 47]. Выделенная закономерность, с нашей точки зрения, принципиально распространима на все области жизнедеятельности человека, поскольку у каждой из них имеется свой предмет, а концептуальное видение этого предмета, отношение к нему предопределяет и поведение человека в той или иной области жизнедеятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.

2. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д.Б. Богоявленская. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 320 с.

3. Величковский, Б.М. Когнитивная наука: основы психологии познания. В 2 т. Т.1. / Б.М. Величковский. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2006. – 432 с.

4. Климов, Е. А. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 102–108.

5. Леонтьев, А.Н. Деятельность сознание личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Мир, 1979. – 163 с.

6. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н.Леонтьев. – М., 1972. – 220 с.

7. Петренко, В.Ф. Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. – СПб.: Питер, 2005. – 480 с.

8. Пономаренко В.А. Страна авиация – черное и белое / В.А. Пономаренко. – М.: Наука, 1995. – 288 с.

9. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

10. Стеценко, А.П. Рождение сознания: становление значения на ранних этапах жизни / А.П. Стеценко. – М.: ЧеРо, 2005. – 256 с.

11. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю.К. Стрелков. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия, 2005. – 360 с.

12. Филипьева, Т.В. Психологическое содержание труда бортпроводника воздушного судна гражданской авиации: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Филипьева. – М, 2006. – 186 с.

13. Шадриков, В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М.: Корпорация «Логос», 1994. – 320 с.

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА СУБЪЕКТИВНОЙ СЛОЖНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.Н. Костин

Ю.Я. Голиков

Костин Анатолий Николаевич – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН (Москва).

Контактный адрес: a.kostin@psychol.ras.ru

Голиков Юрий Яковлевич – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН (Москва).

Контактный адрес: golikov@psychol.ras.ru

В статье рассматриваются методы оценки субъективной сложности профессиональной деятельности, построенные на основе концепции проблемностей. Теоретические представления данной концепции раскрывают неоднородный характер динамики деятельности, ее психологическое содержание, сложность и многоуровневость психических процессов. Предлагаемые методы анализа проблемностей и таксономии межсаккадических интервалов движений глаз являются инструментом психологического анализа разных видов операторской деятельности по выполнению как простых, исполнительных профессиональных функций, так и гораздо более сложных, продуктивных функций.

Ключевые слова: психическая регуляция, уровни психической регуляции, субъективная сложность деятельности, проблемность, цикл регуляции, межсаккадические интервалы движений глаз.

Существенное усложнение технических объектов и повышение уровня их автоматизации привело к принципиальному изменению профессиональных функций и характера деятельности операторов. Соответственно психологический инструментарий анализа деятельности должен учитывать эти изменения как в своих теоретических основаниях, так и в их методической реализации.

В связи с тем, что основные режимы управления техническими объектами имеют высокую степень автоматизации, а при возникновении отказов и аварийных ситуаций должны реализовываться резервные режимы с низкой степенью автоматизации, в том числе и ручные, деятельность операторов является существенно *нестационарной*: в ней происходит чередование или последовательная смена временных интервалов с *различной субъективной сложностью*, например, относительно простых, исполнительных и стереотипных, и гораздо более сложных, творческих процессов мышления, в которых доминируют психические процессы разного уровня.

Поэтому психологические методы анализа такой деятельности должны основываться на теоретических представлениях, которые адекватно раскрывали бы неоднородный характер динамики деятельности, ее психологическое содержание, сложность и многоуровневость психических процессов. В качестве такого теоретического представления нами разработана концепция проблемностей [3, 4].

Концепция проблемностей для анализа сложной профессиональной деятельности

Источником психической регуляции в данной концепции считаются постоянно возникающие изменения как окружающего мира объективной действительности, так и внутреннего, субъективного мира, которые имеют для человека форму определенных событий. Для того чтобы жить и действовать в этих условиях, человеку *необходимо оценить и понять происходящие изменения*. Но из-за бесконечного многообразия происходящих изменений или событий, человек может выделить только некоторые из них. Указанное выделение осуществляется субъектом посредством избирательного отношения к окружающему миру и к самому себе. Основой избирательности является оценка *субъективной значимости происходящих событий*.

В силу сменяемости или новизны событий они неизбежно представляют определенную *субъективную сложность* для человека, так как содержат некоторую степень непознанности, незнания, неизвестности, неопределенности, неоднозначности, противоречия, обладают нечеткостями, неясностями, являются размытыми, неясными, сопровождаются затруднениями при рас-

крытии вызывающих их причин, содержания, последствий. Поэтому оценка и понимание субъектом значимых для него событий заключается в преодолении перечисленных *аспектов проявления их субъективной сложности*, т. е. в разрешении неясности, неопределенности, затруднений, узнавании нового, необычного. В результате он принимает определенное решение, вырабатывает планы своего поведения и деятельности, прогнозирует последствия своих действий, реализует эти действия, меняет свое отношение и представление об объекте, явлении, ситуации. Таким образом, эти процессы определяют направленность активности и содержание процессов регуляции деятельности и поведения человека.

Многообразие аспектов субъективной сложности событий – изменений объективной и субъективной реальностей – условно разделено на три вида: неопределенность (включающую неизвестность, новизну, неполноту знаний), неоднозначность (отражающую многосвязность, множественность, двусмысленность, противоречие) и затруднение (например, нечеткость, неясность, неразличимость, неточность).

Все перечисленные аспекты субъективной сложности событий объединены одним общим понятием – «проблемность». При этом *проблемность – это один из аспектов субъективной сложности возникающего события – изменения объективной и субъективной реальности.* Тогда сущность психической регуляции деятельности и состоит в возникновении и преодолении различных проблемностей.

Для раскрытия качественного своеобразия и многоуровневости психических процессов все проблемности по своей сложности разделяются на три класса: *проблемные моменты* (несущественные, невыраженные, мало осознаваемые проблемности при реагировании на события с незначительной субъективной сложностью), *проблемные ситуации* (достаточно существенные, выраженные проблемности по осмыслению некоторых ситуаций при значительной субъективной сложности событий) и *проблемы* (очень серьезные проблемности по пониманию сущности событий с высокой субъективной сложностью).

Каждому классу соответствует некоторый диапазон сложности проблемностей. Эти классы вместе составят шкалу сложности проблемностей. В силу определенной условности разделения психических процессов регуляции границы между соседними классами проблемностей не резкие, а размытые, нечеткие, то есть их диапазоны сложности имеют некоторую общность или перекрываются.

Рассмотрим далее для иллюстрации введенных выше понятий примеры возможных видов проблемностей в каждом классе для деятельности операторов сложных технических объектов. Характерная особенность данной деятельности заключается в контроле оператором многочисленных сигнализаторов, выдаче команд или переключении тумблеров при выполнении режимов управления с разной степенью автоматизации.

В этой операторской деятельности возникают проблемные моменты таких видов, как, например, проблемности в различении и опознании состояний или месторасположения сигнализаторов, различении и перекодировке команды управления, определении усилия, длительности или очередности нажатия клавиш в команде управления.

Среди проблемных ситуаций можно отметить проблемности в анализе и оценке отдельной фазы процесса управления, в понимании его общих особенностей и закономерностей, формировании целей и программы управления.

К проблемам можно отнести проблемности в формировании, трансформации и изменении профессиональных и межличностных норм поведения и деятельности, выработанных личностью, а в наиболее сложных условиях также в корректировке элементов системы профессиональных знаний.

Преодоление проблемностей разных классов происходит на различных уровнях психической регуляции. По критерию направленности, назначения регуляции выделены следующие пять уровней (от низшего к высшему): непосредственного взаимодействия, опосредованной координации, программно-целевой организации, личностно-нормативных изменений и мировоззренческих коррекций. Психологическое содержание процессов регуляции на первом уровне заключается в организации непосредственного чувственно-практического контакта с действительностью; на втором уровне – в пространственно-временной ориентации и логической координации деятельности; на третьем уровне осуществляется анализ общих особенностей и закономерностей деятельности, поиск и формирование ее целей и программ; на четвертом уровне происходит формирование и изменение профессиональных, социальных, морально-этических и нравственных норм поведения и деятельности, выработанных и принятых личностью; на пятом уровне – дополнение и коррекция системы знаний, убеждений и идеалов о природе, технике, человеке и обществе. При этом для пре-

одоления проблемных моментов необходим уровень непосредственного взаимодействия, проблемные ситуации требуют включенности уровней опосредованной координации или программно-целевой организации, а проблемы – уровней личностно-нормативных изменений или мировоззренческих коррекций. Таким образом, введенные классы проблемностей и уровни регуляции образуют *неоднородную шкалу сложности* психических процессов в деятельности. Соответствие между классами проблемностей и уровнями регуляции показано в табл. 1.

Таблица 1

Соответствие между классами проблемностей и уровнями регуляции

Класс проблемностей	Содержание процессов психической регуляции	Уровень психической регуляции
Проблемные моменты	Организация непосредственного чувственно-практического контакта с действительностью	Непосредственного взаимодействия
Проблемные ситуации	Пространственно-временная ориентация и логическая координация деятельности	Опосредованной координации
	Анализ общих особенностей и закономерностей деятельности, поиск и формирование ее целей и программ	Программно-целевой организации
Проблемы	Формирование и изменение профессиональных, социальных, морально-этических и нравственных норм поведения и деятельности, выработанных и принятых личностью	Личностно-нормативных изменений
	Дополнение и коррекция системы знаний, убеждений и идеалов о природе, технике, человеке и обществе	Мировоззренческих коррекций

Исходя из этих концептуальных построений деятельность в динамике представляется в виде последовательности проблемностей разных классов, возникающих вследствие происходящих событий, и актуализации соответствующих уровней регуляции. При этом в качестве интегрального критерия деятельности используется ее *субъективная сложность*. Данный критерий оценивает степень включенности различных уровней регуляции, которая определяется *относительным временем включенности этих уровней*. В связи с тем, что сложность психических процессов регуляции (отражающаяся в разной сложности проблемностей) возрастает от низших уровней к высшим, субъективная сложность деятельности также будет расти по мере увеличения степени включенности высших уровней регуляции.

В индивидуальной деятельности проблемности образуют некоторые последовательности, которые называются *алгоритмами их разрешения*. *Класс алгоритма* разрешения проблемностей, определяемый проблемностью максимального уровня, характеризует ведущий уровень регуляции.

Процесс организации психической активности по реализации алгоритма разрешения проблемностей определяется как *цикл регуляции*. При этом сущность доминирующих психических процессов в каждом цикле характеризуется ведущим уровнем регуляции или проблемностями максимального уровня в алгоритме. Соответственно ими будет определяться и субъективная сложность деятельности.

Возрастание сложности проблемностей должно приводить к увеличению длительности циклов регуляции при росте уровней. В силу стохастической природы регуляционных процессов длительность циклов регуляции на каждом уровне составит некоторый диапазон с размытыми границами. При этом размеры этих диапазонов увеличиваются от уровня к уровню.

В итоге деятельность операторов в динамике представляется, с одной стороны, в виде последовательной смены алгоритмов разрешения проблемностей и, с другой – как последовательность разноуровневых дискретных циклов регуляции. На основе представленного описания разработаны авторские методы оценки субъективной сложности деятельности: таксономии межсаккадических интервалов (МСИ) движений глаз и анализа проблемностей [3, 4, 8, 14–16].

Метод анализа проблемностей

Данный метод является качественным методом, предназначенным для содержательной оценки вида и причин, возникающих в деятельности проблемностей. Как известно, методы качественного, содержательного анализа деятельности ис-

пользуются для исследования таких психических процессов, как мышление, мотивация, принятие решений, целеобразование, планирование и прогнозирование, формирование образов и концептуальных моделей [1, 5–7, 9–12]. В то же время с помощью этих методов можно раскрывать содержание указанных психических процессов, но, главным образом, в стационарной деятельности, когда оператор реализует некоторые однородные профессиональные функции.

В предлагаемом методе, направленном на исследование многоуровневых процессов регуляции, используются методики наблюдения, опроса, репортажа и анализа результативных характеристик деятельности, которые позволяют достаточно адекватно регистрировать наиболее *характерные признаки проблемностей*. Этими признаками могут быть некоторые внешние особенности деятельности и поведения, форма и содержание речевых сообщений операторов, их объяснение происходящих событий и своих действий и решений, которые косвенно позволяют судить о характере и причинах возникающих в деятельности неопределенностей, неоднозначностей и затруднений.

Из выделенных проблемностей формируются *алгоритмы их разрешения*. Для этого в деятельности по имеющимся данным определяются субъективно значимые события, которые являются первичными для некоторой последовательности взаимообусловленных проблемностей. Затем в алгоритме выделяется проблемность максимального уровня и тем самым устанавливается его *классность*. Временные границы алгоритма оцениваются по временам возникновения первой и окончания последней проблемностей. В итоге определяются классы алгоритмов разрешения проблемностей (АРП) на разных временных интервалах и строится *циклограмма* этих классов, отражающая динамику деятельности в виде переходов между ведущими уровнями регуляции и позволяющая оценить субъективную сложность деятельности. Пример построенной таким образом циклограммы показан на рис. 1.

В этой циклограмме по горизонтали откладывается время деятельности (в секундах), а по вертикали – номер класса АРП. И, таким образом, циклограмма классов АРП представляет собой последовательность столбцов разной ширины и высоты: ширина столбца определяется величиной временного интервала существования алгоритма, а высота – номером его класса. Размытость при определении классов АРП, т. е. невозможность однозначного отнесения АРП к одному из двух соседних классов, отражалась фрагментом столбца более светлого цвета.

Метод таксономии межсаккадических интервалов движений глаз

Данный метод является психофизиологическим методом анализа деятельности. В отличие от традиционного подхода к анализу движений глаз в этом методе анализируется не направление взора человека и зрительные маршруты, а длительность интервалов между быстрыми, скачкообразными движениями глаз – саккадами.

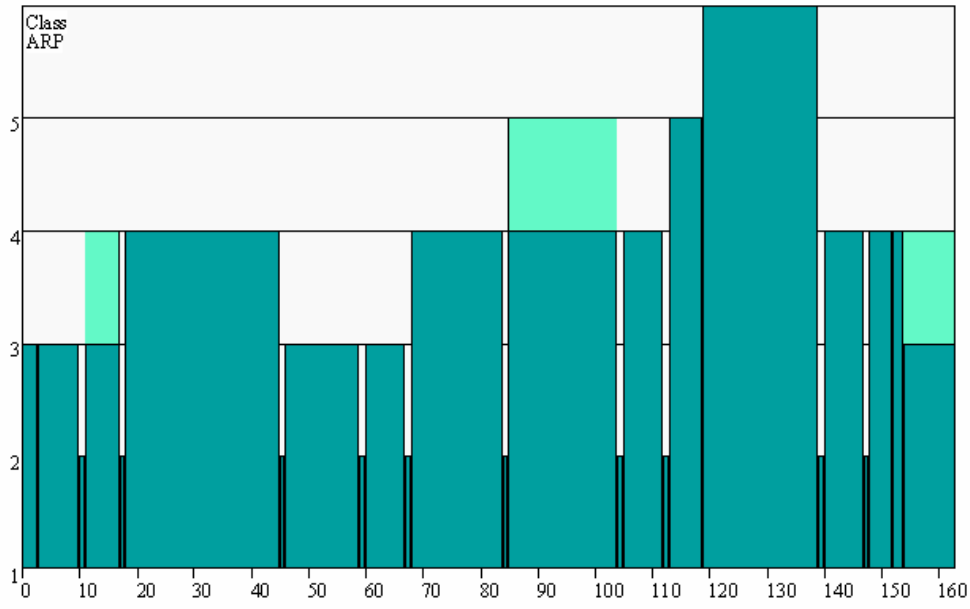


Рис. 1. Пример циклограммы классов алгоритмов разрешения проблемностей

Предпосылками разработки метода послужили результаты отечественных исследователей, в частности Ю.Б. Гиппенрейтер и ее сотрудников, показавших особую роль саккад в цикличности переработки и дискретизации поступления зрительной информации, самого процесса видения [2]. Ими было выдвинуто предположение, что саккады ограничивают любой «квант» процессов регуляции, даже если последний *не использует зрительную информацию* [2: с. 238].

Аналогичную позицию занимает другой наш исследователь В.А. Филин, которым разработана концепция автоматии саккад [13]. Согласно этой концепции саккады возникают *не в ответ на стимул, а генерируются в определенном ритме* в основном через 0,2–0,6 с подобно автоматии (ритмике) сердца и дыхания. Это подтверждается и тем, что саккады существуют при закрытых глазах и у слепых, когда *зрительные процессы отсутствуют*. Но в случае *умственной работы* саккады следуют гораздо реже, т. е. интервалы между ними *резко увеличиваются*.

Во многих работах также показано, что при усложнении деятельности происходит увеличение интервалов между саккадами или межсаккадических интервалов как произвольного, так и непроизвольного характера. При этом диапазон длительности указанных интервалов составляет значительную величину от 0,03 до 30 с и более.

Результаты проведенных нами многолетних исследований разных видов профессиональной деятельности показали, что саккады можно использовать как индикатор, а длительность МСИ – как параметр циклов регуляции, отражающий сложность процессов регуляции на разных уровнях [3, 4]. Иначе говоря, саккады являются индикатором не только *перцептивных процессов*, основанных на использовании зрительной информации, но и психических процессов *более высоких уровней*, связанных с *мышлением*. При этом в связи усложнением психических процессов при возрастании уровней регуляции происходит увеличение длительности МСИ, а их изменение на каждом уровне составляет некоторый диапазон. В силу стохастической природы регуляционных процессов границы каждого диапазона нечеткие, размытые.

Регистрация саккад в движениях глаз нами осуществляется методом электроокулографии (ЭОГ). В связи с тем, что длительность циклов регуляции на каждом уровне образует некоторый диапазон с размытыми границами, в методе разработана вычислительная процедура разделения области изменения МСИ на пять таксонов, соответствующих количеству уровней регуляции в концепции проблемностей (табл. 2).

Размытость таксонов выражается в том, что они перекрываются, т. е. нижняя граница каждого следующего таксона меньше, чем верхняя граница предыдущего. Тем самым МСИ, попадающие в диапазоны перекрытия, нельзя однозначно соотнести с конкретным уровнем регуляции. Размытость границ между соседними таксонами увеличивается при возрастании уровней регуляции.

Таблица 2

Параметры таксонов МСИ для модели психической регуляции операторской деятельности

Уровень психической регуляции	Таксоны МСИ, с
1. Непосредственного взаимодействия	0,03–1,0
2. Опосредованной координации	0,9–2,0
3. Программно-целевой организации	1,9–5,0
4. Личностно-нормативных изменений	4,6–11,5
5. Мировоззренческих коррекций	более 10,7

Для количественной оценки деятельности в процессе экспериментальных исследований параметры таксонов МСИ были введены в программу обработки сигналов ЭОГ. Эта оценка осуществлялась посредством отнесения каждого из регистрируемых МСИ к определенному таксону с помощью его сравнения со значениями верхних границ таксонов. При этом наличие таксонов переводит количественную оценку МСИ (по номерам таксонов) в качественную (по уровням регуляции). Программа позволяет получать в реальном масштабе времени графическое представление динамики деятельности в виде циклограммы длительностей МСИ (рис. 2).

В этой циклограмме по горизонтальной оси откладывается время деятельности (в секундах), на правой вертикальной оси – величины длительности МСИ (также в секундах), на левой – границы таксонов, обозначенные на графиках в виде серых полос разной ширины, которая зависит от величины их размытости. Соответственно каждый МСИ на циклограмме представляет собой столбец определенной высоты, попадающей в тот или иной таксон. В случае, если МСИ попадает в область размытости границ между соседними таксонами (т. е. в одну из серых полос), то такой межсаккадический интервал может относиться как к одному, так другому таксону.

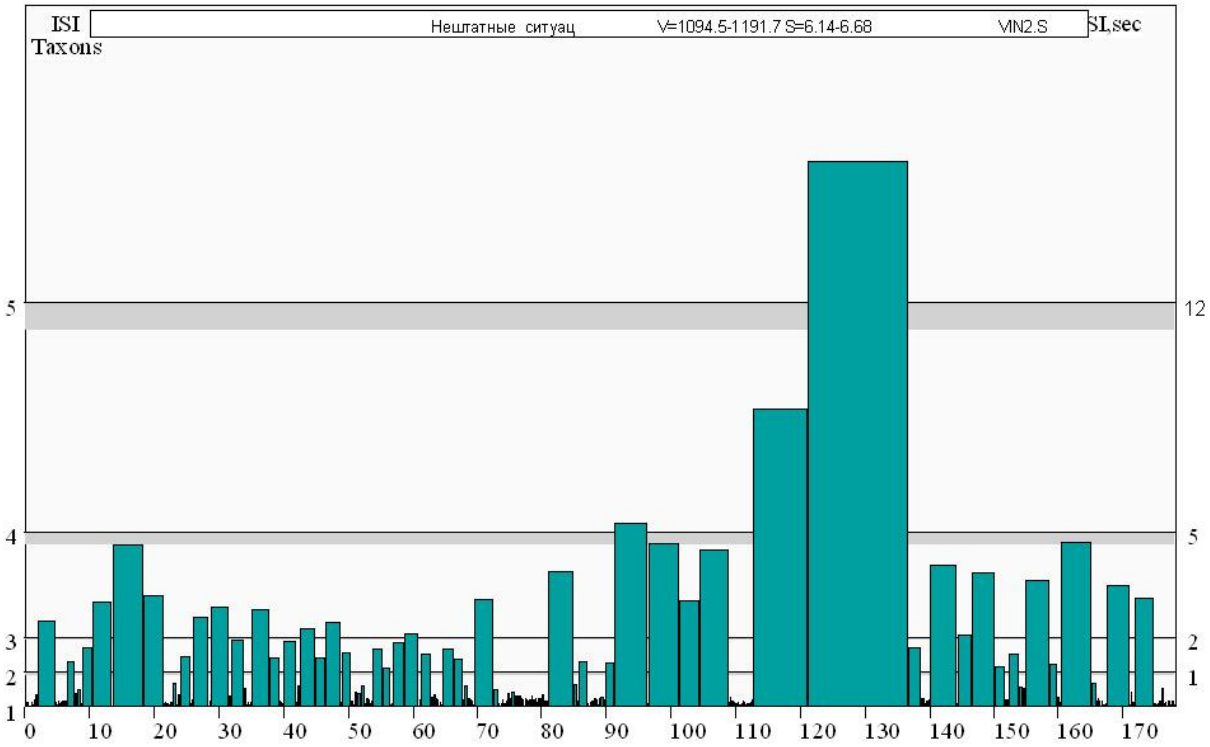


Рис. 2. Пример циклограммы длительностей МСИ

На рис. 1 и 2 представлены результаты анализа деятельности по управлению бортовыми системами космического корабля «Союз-Т» в нештатных ситуациях на тренажере одним и тем же оператором. Так, видно, что наиболее существенная субъективная сложность деятельности наблюдалась на интервале от 80 до 140, когда возникали алгоритмы проблемностей 3-го, 4-го и 5-го классов и МСИ соответствующих таксонов. Высокая субъективная сложность деятельности была обусловлена тем, что оператор не смог разобраться в анализе изменившегося состояния систем и не понимал, как ему поступить дальше, что потребовало помощи инструктора. В то же время на интервале от 0 до 80 субъективная сложность деятельности была значительно ниже, что отражается в доминировании алгоритмов разрешения проблемностей 2-го и 3-го классов и МСИ аналогичных таксонов, так как оператор в основном понимал логику происходящих событий.

Предлагаемые методы анализа проблемностей и таксономии МСИ движений глаз позволяют оценивать и раскрывать содержание процессов психической регуляции на разных уровнях в большом диапазоне – от наиболее простого, непосредственного взаимодействия, до наиболее сложных, личностно-нормативных изменений и мировоззренческих коррекций. *Таким образом, данные методы являются инструментом психологического анализа разных видов операторской деятельности по выполнению как простых, исполнительных профессиональных функций, так и гораздо более сложных, продуктивных функций, предъявляющих повышенные требования к социальной и творческой активности человека.* Разработанные методы были применены нами в ряде научно-исследовательских работ по заказу предприятий космической и авиационной промышленности по анализу особенностей разных видов операторской деятельности. Поэтому методы могут быть использованы в широком классе психологических и эргономических исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брушлинский, А.В. Субъект: мышление, учение, воображение / А.В. Брушлинский. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1996.

2. Гиппенрейтер, Ю.Б. Движения человеческого глаза / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: Изд-во МГУ, 1978.

3. Голиков, Ю.Я. Психология автоматизации управления техникой / Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин. – М.: Институт психологии РАН, 1996.

4. Голиков, Ю.Я. Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности / Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Институт психологии РАН. – 1999. – С. 6–79.

5. Завалишина, Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития / Д.Н. Завалишина. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.

6. Завалишина, Д.Н. Уровни и этапы принятия решения / Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения. – М.: Наука, 1976. – С. 16–32.

7. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М.: Наука, 1986.

8. Костин, А.Н. Требования к психологическим методам анализа сложной профессиональной деятельности / А.Н. Костин, Ю.Я. Голиков // Современные проблемы инженерной психологии / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 536–552.

9. Ломов, Б.Ф. Антиципация в структуре деятельности / Б.Ф. Ломов, Е.Н. Сурков. – М.: Наука, 1980.

10. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984.

11. Ошанин, Д.А. Концепция оперативности отражения в общей и инженерной психологии / Д.А. Ошанин // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. – М.: Наука, 1977. – С. 134–149.

12. Рубахин, В.Ф. Психологические основы обработки первичной информации / В.Ф. Рубахин. – Л.: Наука, 1974.

13. Филин, В.А. Автоматия саккад / В.А. Филин. – М.: МЦ «Видеоэкология», изд-во Московского университета, 2001.

14. Golikov, Yu.Ya. Assessment of psychic regulation of operator's performance by means of problemacities' analysis / Yu.Ya. Golikov, A.N. Kostin // Abstracts of III European Congress of Psychology. – Tampere, Finland, 1993. – P. 327.

15. Kostin, A.N. Duration of intersaccadic intervals as indicator of regulation cycles in operator's performance / A.N. Kostin, Yu.Ya. Golikov // Abstracts of III European Congress of Psychology. – Tampere, Finland, 1993. – P. 328.

16. Kostin, A.N. The experimental investigations of mutual reservation of man and machine / A.N. Kostin, Yu.Ya. Golikov // Human-automation interaction: research and practice. – Lawrence Erlbaum Ass., Publishers, Mahwah, NJ, 1997. – P. 100–108.

МОТИВАЦИОННО-РЕФЛЕКСИВНЫЕ СТРАТЕГИИ СУБЪЕКТИВНОЙ СЛОЖНОСТИ ТРУДА МАШИНИСТА ЛОКОМОТИВА

Т.Н. Соболева

Соболева Татьяна Николаевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: sobol-gestalt@mail.ru

В статье рассматриваются мотивационно-рефлексивные процессы в контексте профессиональной деятельности оператора, семантики индивидуального восприятия трудовых событий. Обосновывается модель мотивационно-рефлексивных стратегий субъективной сложности труда оператора. Обосновывается и раскрывается методика исследования. Описаны типы мотивационно-рефлексивных стратегий субъективной сложности труда машиниста локомотива.

Ключевые слова: сложность труда, трудовые события, субъективная сложность, мотивационно-рефлексивные стратегии: осознание безграничности ресурсов, осознание ограниченности ресурсов.

Методологические аспекты

1. Субъективный подход исследует человека труда с позиции его активности, именно он инициирует, организует, осуществляет и контролирует свою деятельность. Понятие субъекта предполагает рассмотрение целостного взаимодействия человека с жизнью, которая определенным образом структурируется, моделируется и регулируется. Подлинное качество субъекта жизни проявляется в способности организовать свой жизненный путь как целое, ориентируясь на свои истинные желания, цели, мысли, ценности (С.Л. Рубинштейн, 1998; К.А. Абульханова, 1999; А.К. Осницкий, 2008). Психосемантические, проективные методы исследования личности реализуют субъективный подход к пониманию индивидуальности. Содержательная интерпретация выделяемых систем значений требует увидеть мир «глазами испытуемого», почувствовать его способы осмысления мира (В.Ф. Петренко, 1997).

2. Положение, сформулированное С.Л. Рубинштейном, о том, что все внешние воздействия преломляются внутренними условиями. Таким образом, на первый план выступают внутренние условия (а не внешние) как детерминанты поведения. Исследование внутренних условий позволяет раскрыть конструктивные и деструктивные изменения субъекта деятельности.

Актуальность исследования

Трудовая жизнь машиниста насыщена сложными событиями, создающими, задающими, определяющими процесс управления подвижным составом в совершенно различных по временным, пространственным, динамическим характеристикам режимах действия: от монотонного до аварийного, экстремального. Становятся актуально востребованными такие профессиональные качества машиниста, как предвидение возможного разворота событий, «вчувствование» в ситуацию, и принятие неординарных решений, социальной ответственности, зрелое осознанное понимание собственного результата труда для общества. Подлинная реализация таких качеств в условиях крайней сложности, определяется возможностями личности как субъекта, во-первых, принимать профессиональные цели, задачи как субъективно значимые; во-вторых, оценивать, регулировать, контролировать объективно существующие трудовые обстоятельства; в-третьих, осознанно выбирать конструктивные способы активности для решения трудовых задач и изменения собственных процессов, поведения в отношении изменившейся ситуации. В целом речь идет о мотивационно-рефлексивных процессах субъекта труда, которые системообразуют все уровни деятельности. Кроме того, мотивационно-рефлексивные процессы обеспечивают оператору значимость очередных событий, позволяют их анализировать, моделировать и их изменения, и изменения в самом себе.

Таким образом, объективная сложность трудового процесса определяет субъективную сложность оператора. Активно-конструктивное преодоление ситуации субъективной сложности дает возможность оператору раскрыть новые ресурсы в самом себе для успешного решения поставленных задач, профессионального и личностного роста. В этом и проявляется подлинность субъекта труда, его способность организовать свой трудовой процесс как целое.

Теоретические аспекты

1. Мотивация и рефлексия в контексте профессиональной деятельности оператора.

Мотивация выполняет оценочную, компенсирующую, а рефлексия – регулирующую функ-

цию в трудовой активности человека-оператора. Мотивация побуждает субъекта к совершению тех или иных действий, а рефлексия управляет процессом реализации желаний, мыслей, действий, способствует преодолению препятствий и ограничений.

Содержание операторской деятельности, ее структура определяют содержание и структуру мотивационных, рефлексивных процессов. На формирование мотивов, рефлексивных процессов влияет степень освоения деятельности оператором. Чем выше уровень профессионализма оператора, тем выше уровень мотивационного и рефлексивного обеспечения функциональной, профессиональной надежности. Чем сложнее содержание деятельности, тем сложнее мотивационное содержание, и тем сложнее рефлексивное управление психическими процессами, поведением в целом (В.Д. Шадриков, 1982, 2003). Развитие субъекта деятельности, достижение им профессионализма, определенного уровня продуктивности осуществляется через развитие потенциалов человека (Б.Г. Ананьев, 1996).

Сложность труда оператора можно рассмотреть, с одной стороны, через внешнюю сторону деятельности, с другой – внутреннюю психическую сторону.

Проведенное автором исследование дает возможность констатировать наличие системы сложных событий в трудовом процессе машиниста локомотива, характеризующих внешнюю сторону деятельности. Выделены высокого уровня сложности события в подсистеме «управление техникой»: обрыв автосцепки, плохая управляемость автотормозами, неисправность и/или рассогласованная работа автоматических устройств контроля безопасности движения локомотива. В подсистеме «условия труда»: плохие погодные условия (порывистый ветер, снег, дождь, обледенение рельс), работа в ночное время суток, обрыв контактной сети, излом рельс, – происходящих в окружающей среде. События, связанные с эргономическими характеристиками рабочего места: постоянная вибрация, шум в кабине, неудобное расположение приборов безопасности; события, связанные с режимом труда и отдыха: нарушение графика выходных дней и отпуска, «переотдыхи» в пункте оборота, сверхурочные более 24 часов в месяц. Выделены высокого уровня сложности события в подсистеме «социальные взаимоотношения»: наезд на человека (группу людей), присутствие в кабине машиниста руководящего состава и др. [5, 6]. Высокий уровень сложности и его многообразие направляют деятельность оператора по вектору неопределенности. Внешняя непредсказуемость деятельности оказывает сильное влияние, сопротивление, создает препятствия, порой представляет значительную опасность для машиниста и в целом безопасности движения.

Сложность, интенсивность работы оператора влияет на изменение его мотивационных и рефлексивных процессов как компонентов внутренней психической стороны деятельности. Исследования, посвященные феномену профессионального выгорания (Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел и др.) подчеркивают деструктивные изменения личностных качеств, эмоционального поведения, деформации нравственных критериев в субъекте. И, прежде всего, эти изменения происходят в мотивации и рефлексии: появляются негативные переживания о потере контроля над ситуацией, о навязанном извне долженствовании, проявляется неуверенный взгляд на происходящее, мысли, больше ориентированные на состояние, чем на действия в трудных, аварийных ситуациях, мысли о смирении с ситуацией. Кроме того, у субъекта снижаются критерии самооценки собственной деятельности, появляются агрессивность, манипулятивность и асоциальность по отношению к другим субъектам [4, 7, 8]. Происходит изменение нравственных критериев, по которым субъект оценивает свое профессиональное поведение [7].

Таким образом, в условиях высокого уровня объективной сложности возрастает и уровень субъективной сложности оператора в трудовом процессе. Под влиянием требований деятельности у субъекта имеется возможность преодолеть субъективную сложность и профессионально развиваться, с одной стороны, с другой – под влиянием условий деятельности субъект не способен преодолеть субъективную сложность и регрессирует.

Качественная интерпретация психологических явлений возможна, если исследователь обращается к внутреннему миру человека. Внутренние условия – внутренняя жизнь личности – выступают в качестве детерминант поведения человека [7].

2. Мотивация и рефлексия в контексте семантики индивидуального восприятия трудовых событий.

2.1. *Событие как объект индивидуального восприятия.*

Событие как объект восприятия можно рассматривать как интегральное образование, которое включает, с одной стороны, индивидуальность субъекта, с другой – средовые условия трудовой жизни. Осуществляя восприятие си-

туации, субъект конструирует свое бытие, одновременно подчиняясь ему. Соответственно объект восприятия оказывается и детерминантой, и результатом активности субъекта [1]. Событие представляет определенные возможности субъекту, и в то же время накладывает на его активность определенные ограничения. Полезность или опасность ситуации, степень развертки возможных событий, самоэффективность и многое другое запускают или преобразуют мотивационно-рефлексивный процесс машиниста, направляя его восприятие по пути преодолимости или непреодолимости. Ведущая роль мотивации и рефлексии субъекта заключается в определении типа и степени сложности ситуации, ее возможной динамики, значимости информативного содержания, стратегии активности.

В ситуации субъективной сложности мотивация, рефлексия и эмоциональные переживания машиниста направлены на преодоление ограничения. В трудной ситуации машинист, осознавая и переживая свою ограниченность (или субъективную затрудненность), осуществляет поиск смысла, решения. Возможно два варианта стратегии активности по преодолению ограниченности: 1) человек переживает трудную ситуацию, чувствует свою ограниченность, осуществляет поиск смысла, решения, но не находит в силу восприятия ситуации как непреодолимой, в результате чего происходит смирение с ситуацией; 2) человек переживает трудную ситуацию, чувствует свою ограниченность, осуществляет поиск смысла, решения, находит личный смысл, решения, что позволяет изменить восприятие, отношение к ситуации и к себе, в результате ситуация переживается как преодолимая и преодолевается [2: с. 336]. Тот или иной вариант активности прежде всего связан со значимостью события для воспринимающего, а также силой заложенных в событие поощрений и наказаний (В.А. Барабанщиков, 2004). Событие для субъекта всегда имеет ярко эмоционально окрашенный смысл. С одной стороны, эмоциональное отношение к сложной ситуации оказывает побудительное влияние и реализует адаптивную функцию активности человека-оператора. С другой –эмоциональные переживания – раздражение, страх, гнев – в затруднительной (экстремальной) ситуации изменяют физиологическое, гормональное, психологическое состояния машиниста, что существенно определяет выбор деструктивной стратегии решения, а не конструктивной, разворота негативного события, а не его свертывание.

2.2. *Семантика событий как индикатор психологического содержания мотивации, рефлексии и эмоциональных переживаний субъекта труда*

Исследования Е.Ю. Артемьевой, В.Ф. Петренко, А.Г. Шмелева посвящены реконструкции индивидуальной системы значений, через которую можно познать восприятие субъектом мира, других людей, самого себя, а также изучению генезиса, строения и функционирования (В.А. Барабанщиков, 2004). При этом ученые представляют разные теоретические позиции, которые объединяются в два направления: экспериментальной психосемантики и субъективной семантики. В данной статье используемый метод исследования мотивационно-рефлексивной модели можно отнести к направлению субъективной семантики.

Е.Ю. Артемьева (1999), разработав модель субъективного опыта (субъективной семантики), считает, что одной из форм существования следа деятельности является субъективное отношение к объектам, явлениям и ситуациям, связанным с предметом деятельности. Это отношение может быть описано или вербализовано. Смысл предмета по Е.Ю. Артемьевой, это след деятельностной предыстории, зафиксированный в отношении к предмету, в его бытии для субъекта. Кроме того, при свободном описании изображений чаще всего используются людьми эмоционально-оценочные свойства объекта. Степень использования эмоционально-оценочных свойств в свободных описаниях изображений является дифференцирующим признаком при построении личностных и профессиональных типологий.

Опираясь на идеи представителей семантического направления, отметим, что вербализацию событий или поступка субъектом профессиональной деятельности возможно использовать в качестве индикаторов мотивации, рефлексии, эмоциональных переживаний.

Итак, в построении модели мотивационно-рефлексивных стратегий субъективной сложности труда оператора целесообразно учитывать внешний характер деятельности, во-первых, содержание деятельности, которое представляется субъекту в виде трудовых событий разной степени сложности; во-вторых, неопределенность, непредсказуемость разворота событий деятельности. При учете внутренней стороны деятельности следует выделить, во-первых, эмоционально-оценочное отношение к субъективно значимым событиям, которое имеет ограниченный или безграничный характер; во-вторых, общее стремление и усилия, которые субъект затрачивает на преодоление неопределенности, в третьих, саморегуляцию, произвольный контроль деятельности.

Субъективная сложность понимается как индивидуально испытываемая трудность, проявляющаяся в мотивационных, рефлексивных компонентах субъекта деятельности, и регулирующая активность оператора на осознание безграничности ресурсов, т. е. преодолимости или осознания ограниченности ресурсов, т. е. непреодолимости трудовых событий, соответственно задавая вектор деятельности по пути определенности или неопределенности. В целом способы активности представляют подлинное качество субъекта труда, способность организовать свой трудовой процесс как целое.

Методика исследования

С целью анализа мотивационно-рефлексивной модели субъективной сложности труда оператора весьма продуктивным и полезным оказался проективный метод незаконченные предложения. Использование проективного метода дает возможность участникам исследования быть самим собой, проявить самостоятельную точку зрения, что создает наибольшую вероятность получения неординарных мнений, возможность получения более подробной информации. Кроме того, суждения испытуемых поддаются надежной категоризации, что значительно повышает валидность.

Процедура построения методики незаконченных предложений «Глазами машиниста» включала два этапа.

Этап 1. Осуществлялся сбор содержательного материала для формулировки незаконченных предложений, отражающих суть процесса рабочей смены машиниста методом включенного наблюдения (поездка в кабине локомотива). В результате анализа были выделены четыре этапа рабочей смены машиниста, в соответствии с каждым этапом ряд выполняемых производственных операций [6]. Этапы рабочей смены – это есть последовательная череда событий следующих один за другим. События-этапы послужили содержательной основой формулировки 18 незаконченных предложений. Рабочие этапы раскрывают содержательную сторону труда, это придает незаконченным предложениям профессиональный смысл, который понятен машинисту, и является стимулом к их завершению. В подтверждение последнего аргумента в пользу использования событий-этапов трудового процесса обратимся к исследованиям В.А. Ядова. Ученым было установлено, что ведущим специфическим фактором, определяющим отношение рабочего к труду как потребности личности или как к средству существования, является содержание труда.

Этап 2. Осуществлялся подбор катализаторов категорий «мотивация в трудовом процессе», «рефлексия в трудовом процессе» и разработка на их основе словосочетаний [3; 8]:

1) общее желание, стремление к цели («я желаю ...», «я очень хотел бы ...»);

2) усилия по достижению цели («я все-таки смогу ...», «я стараюсь ...»);

3) переживания в процессе достижения цели («я чувствую ...», «я волнуюсь ...», «я опасаюсь ...»);

4) спонтанные и/или целенаправленные мысли («я снова и снова ловлю себя на мысли ...», «я думаю ...», «я понимаю ...»).

Таким образом, к содержательной основе незаконченных предложений встраивались словосочетания-катализаторы. Например, «Когда жду в оборотном депо команду в рейс, я очень хотел бы ...», «Проходя медкомиссию, техинструктаж я волнуюсь ...», «Поднявшись в кабину локомотива, я стараюсь ...», «Каждый раз принимая локомотив, я снова и снова ловлю себя на мысли ...», «Когда проверяю тормозную и питательную магистраль, у меня возникают мысли ...» и т. п.

Предложения предъявлялись на бланках для каждого испытуемого, прочитав начало предложения, испытуемый должен письменно завершить его, затем перейти к следующему предложению на бланке. Инструкцией предусматривалось записывать то продолжение, которое первым приходит в голову, однако с тем условием, что оно действительно выражает намерения, эмоции, мысли испытуемого. После завершения работы исследователь уточняет непонятные или неоднозначные места, если таковые имеются [8: с. 132–158].

Контент-анализ проводился по следующей схеме:

1. Выделение категорий анализа, т. е. категории выделялись заранее на основе теоретического анализа.

2. Выделение смысловых единиц и компоновка по принципу однообразности. В качестве смысловых единиц выступали лексические единицы (слова, словосочетания, предложения).

3. Выделение подкатегорий типа Б на основе объединения смысловых единиц в группы:

1) объединение смысловых единиц в группы осуществлялось по следующим принципам:

- близости смысла (слова, словосочетания, предложения);
- однотипности смысловых единиц (слова, словосочетания, предложения).

2) обозначение подкатегории типа Б происходило приемами:

- выбор в качестве подкатегории смысловой единицы (или нескольких смысловых единиц),

имеющей высокую частоту встречаемости в группе;

• выбор в качестве подкатегории такой смысловой единицы, которая в силу семантического содержания представляет (презентирует) другие смысловые единицы группы;

• выбор в качестве подкатегории такой смысловой единицы, которая имела более высокую степень обобщения, чем другие смысловые единицы в группе, т. е. включала в себя другие смысловые единицы.

4. Объединение подкатегорий типа Б по принципу общего смысла, или направленности с последующим обозначением этого объединения как подкатегория типа А и ее вариантов, несущих смысловую нагрузку, соответствующую выделенным категориям.

Аналогом построения категорий явились выделенные категории в работе С.А. Шапкина [8].

Теоретически выделенные категории:

1. Мотивация в трудовом процессе (М): (а) потребность в успехе, ожидание успеха, ориентация на внутреннюю систему принципов, безграничная активность, особенно в затруднительных ситуациях; желания, цели соответствуют реальным возможностям, в результате чего испытывается чувство уверенности, внутреннего благополучия; (б) ожидание и/или опасение неуспеха, ограниченная активность, направленная на избегание последствий негативного исхода ситуации; желания, цели не соответствуют реальным возможностям, в результате чего происходит нарушение чувства благополучия, которое сопровождается негативными эмоциональными переживаниями.

2. Рефлексия в трудовом процессе (Р): (а) мысли и переживания о полноте контроля за ситуацией, об ответственно воспринятом долженствовании, вербализация уверенной позиции по поводу происходящего, мысли о способах преодоления возникших трудностей, мысли о преодолении ситуации, обнаружение иного смысла; (б) мысли и переживания о потере контроля за ситуацией, о навязанном извне долженствовании, вербализация неуверенного взгляда на происходящее, мысли ориентированные больше на состояние, чем на действия в трудной ситуации, мысли о смирении с ситуацией.

3. Иррелевантные содержания (И): внешние содержания по отношению к экспериментальной ситуации.

4. Юмор (Ю).

5. Не классифицируемые завершения (Н).

В исследовании приняли участие 50 машинистов 1-го, 2-го классов, средний диапазон возраста от 30 до 50 лет, средний диапазон стажа работы от 5 до 25 лет. Выборка состояла из 43 испытуемых, 7 испытуемых не смогли завершить несколько предложений.

Интерпретация полученных данных

В качестве основных принципов анализа выделяем: во-первых, мотивы и рефлексивные способы, присущие субъекту: проявляются через тип смыслового отношения к объекту (событию), т. е. конкретные события и личностные особенности во взаимодействии определяют мотивы и рефлексивные способы субъекта. Во-вторых, завершенные предложения, в которых субъект проявляет свои истинные желания, чувства; мысли интерпретируются как выражение подлинного качества субъекта труда, выражение способности организовать свой трудовой процесс как целое.

По мотивационно-рефлексивным категориям выделяем два типа стратегии активности оператора в ситуации субъективной сложности: осознание безграничности ресурсов и осознание ограниченности ресурсов. Безграничность и ограниченность ресурсов реализуются на двух уровнях: действия (трудовые операции, задачи); состояния (эмоциональные переживания, чувства). Кроме того, стратегия осознания безграничности ресурсов идентифицирована с мотивацией достижения, а стратегия ограничения ресурсов идентифицирована с мотивом избегания неудачи (табл. 1).

Выделяются четыре типа мотивационно-рефлексивных стратегий в ситуации субъективной сложности труда машиниста локомотива. *Первый тип* – безграничность ресурсов на уровне действий. Характерным для машинистов, придерживающихся этого типа стратегии, является, прежде всего, принятие рабочей ситуации. Машинист понимает, что локомотив и подвижной состав изношены, и несмотря на это надо успешно выполнять профессиональные задачи: «... сейчас приборы работают нормально», «тяга собирается ...», «...идем по графику», «просчитываю трудные участки профиля...». Происходит концентрация на целях и профессиональных задачах, в связи с которыми и возникает субъективная затруднительность. Увеличение Р-завершений (по сравнению с М-завершениями почти в два раза) свидетельствует о том, что ситуация субъективной сложности успешно преодолевается путем осознанной переработки трудового содержания, поиском необходимого алгоритма действий и его реализации. Но склонность к большей рефлексивности в трудовом процессе

может затормозить процесс реализации действий (умственных, моторных и т. п.). Увеличение И-завершений в сравнении с М-завершениями свидетельствует о полном представлении собственной жизнедеятельности: мысли о боге, семье, детях. Данные представления скорее выполняют функцию, поддерживающую в момент субъективной затруднительности, так же, как Ю-завершения, но есть обратная сторона: увеличение И-содержаний, снижает концентрацию над профессиональными действиями и их реализацию. В целом оператор осознает, что профессиональные цели и задачи соответствуют его реальным возможностям и он испытывает чувство уверенности, внутреннего благополучия (таблица).

Таблица

Модель мотивационно-рефлексивных стратегий субъективной сложности труда машиниста локомотива

Мотивационно-рефлексивные категории	Стратегии преодоления ситуации субъективной сложности (по количеству смысловых подкатегорий типа А)			
	Безграничность ресурсов		Ограниченность ресурсов	
	на уровне действия	на уровне состояния	на уровне действия	на уровне состояния
Мотивация в трудовом процессе (М)	32 И 33 Ю1	90 И 47	119	39 Н 18
Рефлексия в трудовом процессе (Р)	75 И 18 Ю 5	129	63	20 Н 5
Итог	107 И 51 Ю 6	219 И 47	182	59 Н 23

Обозначения: И – иррелевантные содержания, Ю – юмор, Н – не классифицируемые содержания

Второй тип стратегии: безграничность ресурсов на уровне состояний. Характерным для машинистов, придерживающихся этого типа стратегии, является высокая концентрация на профессиональных целях достаточно широкого диапазона, т. е. тех целях, которые в данный момент не составляют предмет субъективной затруднительности. Удерживание на сознательном уровне достаточно большого объема информации (настоящих и возможных событий) увеличивает вероятность эмоционального срыва машиниста. И-завершения здесь скорее выполняют роль разрядки, кратковременного сброса части профессиональных содержаний и подмена их И-содержаниями (приятными образами). Но, к сожалению, такое переключение не дает ощутимого эффекта, и машинист испытывает высокий уровень напряжения, переходящий границу мобилизационной активности. Благодаря колоссальным волевым усилиям машинист сосредотачивается на достижении успешного выполнения деятельности. Большое количество Р-завершений, по сравнению с М-завершениями, свидетельствует о том, что положительные и отрицательные состояния перерабатываются преимущественно на сознательном уровне, а не неосознаваемом. Это сильно снижает осознание безграничности ресурсов, и есть вероятность перехода на стратегию ограничения ресурсов. В целом оператор осознает, что профессиональные стремления соответствуют его реальным возможностям, но чувство внутреннего благополучия постепенно смещается в сторону неблагополучия (таблица).

Третий тип – ограничение своих действий (самоограничение). Максимально увеличенное количество М-завершений по сравнению с Р-завершениями свидетельствует о невероятно широком диапазоне желаний, опасений, стремлений, которые «перебирает» на сознательном уровне машинист: «... дай бог, чтобы достался технически исправный локомотив», «... сильно опасаюсь за безопасность пассажиров и движения», «... опасаюсь за помощника машиниста, его уровень знаний», «... надеюсь, и молюсь, что состояние пути в порядке, нет препятствий, людей», «... очень надеюсь, что не произойдет сход колесных пар», «... опасаюсь, что не найду, или не смогу устранить неисправность», «... побыстрей бы уехать домой». Весь диапазон желаний, опасений в целом можно свести к основной трудовой потребности машиниста: довезти поезд из пункта А в пункт Б. Реализация основной потребности создает внутреннюю напряженность опасения, сомнения осуществить какие-либо действия; по мере нарастания напряженности возрастает сознательный контроль, сигнализирующий о рассогласовании реальных субъективных возможностей и объективно профессиональной задачи, что приводит к осознанию невозможности действовать в сложившейся ситуации, смирению с ситуацией. Стратегия, реализуемая машинистом, – это избегание последствий негативного исхода ситуации, при которой происходит сознательный поиск недостатков в трудовом содержании, с целью выявления внешних по отношению к субъекту источников неудач. В результате деятельность воспринимается

как угроза разрушения собственной целостности, что снижает ресурсный потенциал, ухудшает психическое состояние. Но имеется меньшее количество Р-завершений, которые позволяют машинисту достаточно поверхностно относиться к источникам неудач, т. е. не анализировать их глубоко, что ограничивает ресурсный потенциал больше в ущерб деятельности, чем в ущерб личности. Субъективная сложность, таким образом, выполняет деструктивную функцию в отношении выполняемой деятельности. В целом оператор осознает, что профессиональные цели не соответствуют его реальным возможностям, и чувство внутреннего благополучия нарушается (таблица).

Четвертая стратегия: ограничение ресурсов на уровне состояний. М-завершения преобладают над Р-завершениями почти в два раза, это свидетельствует о достаточно полном диапазоне рабочих и личных целей, которые переживаются больше на неосознаваемом уровне, и сдерживаются субъектом до минимальных проявлений. Наличие Н-завершений, которые связаны с отрицанием чувств, мыслей, проблем, говорит о проявлении закрытости, шаблонности мышления, поведения, вызванных субъективной сложностью процесса реализации себя в труде на весьма ограниченном уровне. В целом профессиональные цели принимаются машинистом этого типа частично в связи с несоответствием его реальным рефлексивным возможностям. Поэтому закономерна стратегия избегания последствий негативного исхода ситуации, проявление которой отличается от третьего типа тем, что весь трудовой процесс рассматривается как угроза разрушения собственной целостности как в ущерб самой личности так и в ущерб деятельности. Чувство внутреннего благополучия практически не актуализируется (таблица).

Общая тенденция мотивационно-рефлексивных стратегий оператора следующая: в случае реализации стратегии безграничности ресурсов на уровне действий и состояний доминирует рефлексия над мотивацией, что свидетельствует о необходимости рефлексивного потенциала для осознания субъектом безграничности собственных ресурсов в ситуации субъективной сложности – это дает возможность найти иной личный смысл, другое решение, изменить восприятие, отношение к ситуации и к себе. В случае реализации стратегии ограничения на уровне действий и состояний доминирует мотивация над рефлексией, что свидетельствует о сниженном уровне осознания (доминируют неосознаваемые механизмы) собственных ресурсов в ситуации субъективной сложности, о восприятии ситуации как непреодолимой, об ограниченности субъекта.

Взаимодействие стратегий. В целом для выборки машинистов характерным является взаимодействие мотивационно-рефлексивных стратегий: осознание безграничности ресурсов на уровне состояний с рефлексивной доминантой, осознание ограниченности ресурсов на уровне действий с мотивационной доминантой, имеющее компенсаторный характер. Усиление субъективной сложности вызывает тесное переплетение стратегий.

Заключение

Объективная сложность труда оператора предъявляет высокие требования к его профессионализму, способности управлять собственными процессами: мыслями, чувствами, действиями, поведением в целом. К сожалению, оператор-машинист локомотива владеет мотивационно-рефлексивными стратегиями в условиях субъективной сложности как в ущерб собственной личности, психическому состоянию, так и в ущерб деятельности. Поэтому феномены профессионального выгорания, регрессии субъекта труда пока являются детерминантами, нарушающими подлинность субъекта, дезорганизующими трудовой процесс в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщиков, В.А. Системность. Восприятие. Общение / В.А. Барабанщиков, В.Н. Носуленко. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 480 с.

2. Кузьмина, Е.И. Психология свободы: теория и практика / Е.И. Кузьмина. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

3. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.

4. Соболева, Т.Н. Психологический анализ моделей преодолевающего поведения машиниста локомотива / Т.Н. Соболева // Актуальные проблемы психологии личности: материалы Всерос. науч.-прак. конф. – Краснодар: КубГУ, 2008. – С. 297–301.

5. Соболева, Т.Н. Организационно-психологический анализ метасистемы трудных ситуаций в работе машиниста локомотива / Т.Н. Соболева // Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография. В 2 т. Т. 1. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. – С. 189–201.

6. Соболева, Т.Н. Психологический анализ трудового процесса локомотивной бригады (авторские впечатления) / Т.Н. Соболева // Материалы 4-й международной науч.-практ. конф. «Научное пространство Европы». – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2008. – Т. 18. Психология и социология. – С. 77–83.

7. Шадриков, В.Д. Мир внутренней жизни человека / В.Д. Шадриков. – М.: Универ. Книга; Логос, 2006. – 392 с.

8. Шапкин, С.А. Методика изучения стратегий адаптации человека к стрессогенным условиям профессиональной деятельности / С.А. Шапкин // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М.: Институт психологии РАН, 1999. – С. 132–158.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ (ПО РАССКАЗАМ М.А. БУЛГАКОВА «ЗАПИСКИ ЮНОГО ВРАЧА»)

И.Ю. Махова

Махова Ирина Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: miu60@mail.ru

В статье рассматриваются различные интерпретации понятия «компетентность», определяющего уровень профессионального функционирования субъекта, подчеркивается отличие нормативного и гуманистического подходов к определению данного концепта. Осуществляется феноменологическое исследование компетентности посредством анализа цикла рассказов М.А. Булгакова «Записки юного врача», позволяющее определить ее феноменологический статус.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, гуманитарная парадигма, феноменологический подход, регулятивная функция, диагностическая функция, диверсификация высшего профессионального образования.

Категория «компетентность», выступающая критерием оценки профессионального уровня субъекта и результативной стороной высшего профессионального образования, стала центральной обсуждаемой проблемой в контексте его диверсификации, осуществляемой под эгидой Болонского соглашения. Несомненно, в ней заключен эвристический смысл преобразований: компетентность, на наш взгляд, содержит в себе признаки соответствия гуманитарной парадигме, в рамках которой осуществляются изменения. Эвристический смысл данной теоретической конструкции заключается в акцентировании внимания на «внутренних причинах» в детерминации человеческого поведения.

Компетентностный подход в отечественной психологии представлен работами Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодрова, Ю.В. Варданяна, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Е.А. Климова, В.А. Козырева, И.А. Колесниковой, Н.В. Кузьминой, В. Ландшеер, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.Н. Обозова, Н.Ф. Радионовой, Н.Ф. Талызиной, А.П. Тряпицыной, М.А. Холодной, М.А. Чошанова, Р.К. Шакурова, А.И. Щербакова, Б.Д. Эльконина, И.С. Якиманской и др. Большинство авторов рассматривают понятия «компетентность» и «компетенции» в контексте *личностной ориентации образовательного процесса*.

Требование методологической непротиворечивости является существенным условием реализуемости создаваемых моделей и проектов. Выступая результативной стороной образования, компетентность является системной потребностью или целью функционирования системы образования, и согласно теории функциональных систем П.К. Анохина может рассматриваться ее системообразующим основанием. В этой связи компетентность как уровневая характеристика результата играет регулятивную и диагностическую роль во взаимодействии субъектов в системе образования, так как является «акцептором действия, формируемом до реального представления результата и содержащем его прогнозируемые параметры» [2].

Таким образом, в понятии «компетентность» отражены парадигмальные признаки. Нормативный образовательный подход подразумевает систему внешних критериев соответствия прогнозируемым достижениям при определенных педагогических условиях. Естественно-научный исследовательский подход рассматривает компетентность как уровень достижения субъектом соответствия средовым требованиям, при котором закономерен успех профессиональной деятельности субъекта. Компетентность в данном парадигмальном контексте приобретает объективный характер и представляется системой внешних критериев оценки свойств субъекта деятельности, обеспечивающих ее объективную (закономерную) эффективность. Таким образом, нормативная интерпретация исследовательских и образовательных установок проецирует компетентность как систему внешних критериев качества образования, которые вполне могут быть определены как знания, умения и навыки.

Ценностно-смысловые ориентации гуманитарной исследовательской парадигмы связаны с поиском субъективной «истины». Реализация целей гуманитарного исследования компетентности обеспечивается обнаружением личностного и субъектного смысла полученного образования, внутреннего определения достижений. Гу-

манитарная образовательная парадигма определяет в качестве цели образования достижение субъектом состояния удовлетворения полученным образовательным уровнем, подразумевающее внутреннюю систему субъективно значимых критериев соответствия. *Регулятивный смысл* данных критериев определяет актуальность непрерывного образования вообще, и *самообразования* в частности, составляющих основные теоретические установки современных педагогических концепций. Именно в гуманитарных проекциях актуализировано понятие компетентности, не сводимое к совокупности знаний, умений и навыков.

Обобщая подходы к определению компетентности в отечественной психологии, можно отметить последовательно и неизменно внешний характер локализации оценки результата образования в анализируемых версиях. Кроме того, можно отметить тенденцию *увеличения* критериального списка качеств, включаемых в структуру профессиональной компетентности [5, 7, 9].

Громоздкие концепты компетентности как внешнекритериальной системы вновь возвращают нас в идеологическое прошлое с центральной категорией «нового человека, сочетающего в себе духовное богатство, нравственную чистоту, физического совершенство…», обозначая границы феномена, которого, по словам В.П. Зинченко, в природе нет.

Вместе с тем очевидно, что всякий раз пытаясь ограничить список внешне оцениваемых характеристик профессионала, мы будем сталкиваться с актуальной ценностью возникающих в различных ситуациях новых свойств субъекта, определяющих успех их реализации. Пределы увеличения списка качеств в этой ситуации может положить лишь попытка применения разработанных систем оценок в структуре компетентности к самим авторам, иными словами, использование классического грибоедовского приема рефлексивного обращения к разрабатываемым системам оценок: «А судьи кто?», отвечающего принципу феноменологического подхода признания обоюдности перспектив и оценок в отношении исследователя и испытуемого. На актуальность применения данного приема при исследовании самоактуализации указывает А. Маслоу: «…Чаще всего употребление этого понятия [самоактуализация] больше говорило мне о человеке, который им пользуется, чем о самой реальности, стоящей за этим понятием…» [8: с. 108]. Применение данного приема наглядно демонстрирует отсутствие функциональности большинства внешнекритериальных конструктов компетентности. Таким образом, очевидна необходимость экспликации интрапсихических регулятивных механизмов (оснований) самообразования, составляющих сущность компетентности как системы внутренних критериев, адекватных гуманитарной образовательной парадигме.

Слово «компетентный» происходит от латинского «competens (competentis)» *надлежащий*, способный, т. е. знающий, сведущий в определенной области, *имеющий право* по своим *знаниям* или *полномочиям* делать и решать что-либо, судить о чем-либо [3: с. 94–95]. «Компетенция» в переводе с латинского (competentio) означает *согласованность частей*, *соразмерность*, *симметрия*, что интерпретируется в официально-деловой сфере как круг полномочий учреждения или лица, то, что подлежит их ведению [3: с. 95]. В обоих случаях этимологической интерпретации присутствует акцент на признаке соответствия, согласования. В обосновании нами психологического смысла данной категории это замечание имеет принципиальное значение.

В качестве рабочего определения компетентности мы сформулируем следующее: под компетентностью будем понимать переживание субъектом *своего соответствия* требованиям профессиональной ситуации. Содержание переживаний, на наш взгляд, обнаруживается в значимых элементах ситуации, предметах удовлетворенности, содержании последствий предпринятых или не предпринятых действий, в степени идентичности или конгруэнтности субъекта и способах реализации вызванного неконгруэнтностью напряжения.

Развернутый концепт компетентности как системы внутриличностных критериев результативной стороны образования требует проверки на реализуемость. Наиболее эффективен в этом случае феноменологический способ исследования создаваемых теоретических конструктов, поскольку обеспечивает «…осмысление социального мира в его сугубо человеческом бытии – с позиций практически действующих, конституирующих себя и себя-в-мире индивидов» [1: с. 750].

В. Дильтей, подчеркивая специфику и значение феноменологического исследования, отмечал: «На произведениях гениальных людей мы можем изучить энергетическое действие определенных форм умственной деятельности. В языке, в мифах, в религиозных обычаях, нравах, праве и внешней организации выявляются такие результаты работы духа, в которых человеческое сознание, выражаясь языком Гегеля, объективиро-

валось и таким образом может быть подвергнут расчленению. Что такое человек, можно узнать не путем размышлений над самим собой, и даже не посредством психологических экспериментов, а только лишь из истории… Все историческое изучение возникновения форм и действий душевной связи в человеке и покоится именно на соединении обоих указанных методов…» [6: с. 71].

Феноменологическим исследованием внутренних регулятивных механизмов самосовершенствования можно считать наблюдения А. Маслоу, с целью понимания двух его учителей – Рут Бенедикт и Макса Вертгеймера, «…которыми [он] восхищался, которых любил, обожал и которые были совершенно прекрасными людьми» [8: с. 109]. Это были феноменологические исследования самоактуализации. Принципиальное сходство феноменов компетентности и самоактуализации обнаруживается в регулятивной роли, которую они играют в саморазвитии человека. А. Маслоу отмечает, что феноменологическое исследование позволяет «рассмотреть некоторые аспекты природы самоактуализации не на абстрактном уровне, а в терминах, имеющих операциональное значение. Что означает самоактуализация в данный конкретный момент? Что она означает во вторник, в четыре часа?» [8: с. 109].

Форма феноменологического исследования позволяет провести феноменологическую редукцию концепта компетентности, т. е. обнаружить исходное значимое для всякого субъекта, разделяемое им и одновременно независимое от него (объективное в своей всеобщности); зафиксировать естественную установку («незатемненную» наработанными абстракциями) непосредственного отношения к миру, которая возможна только в мире повседневности. Требованию повседневности, включенности в контекст, отвечает позиция художника, писателя, позиция отсутствия «алиби в бытии» (М.М. Бахтин).

Использование традиционных психологических методов исследования феномена (событийных интервью, опросников, тестов) в данном случае является неэффективным, так как они актуализируют содержание, априори реконструирующее концепты исследователя. Литературный текст, может служить доказательством правомерности выделения теоретической модели при условии конституирования гипотетических конструктов (моделей).

Анализу были подвергнуты рассказы М.А. Булгакова под общим названием «Записки юного врача» [4]. Данное произведение представляет собой развернутое переживание ситуации профессионального становления в форме герменевтического текста. Особенностью данных рассказов является отражение хронологии событий, связанных с работой прототипа автора в качестве практикующего врача сразу же после окончания университета.

Данный текст обеспечивает возможность дильтеевского понимания как идентификации смысла, так как сохраняет в себе историческую реконструкцию ситуации возникновения данного текста.

Категориями анализа выступили основания оценки компетентности как результативной стороны образования, определенные нами в концептуальной модели компетентности на основе исследований Дж. Равенна [10, 11]:

- значимость для субъекта различных характеристик ситуации и окружения (мотивационная (предметная) конкретизация деятельности);
- удовлетворенность каждой из определенных характеристик среды и собственными проявлениями (смысл, извлекаемый из событий);
- предвидение результатов своих действий и оценка ожидаемых последствий;
- переживание собственного соответствия требованиям ситуации (идентичность или конгруэнтность) и направление снятия напряжения, названное нами «вектор самосовершенствования».

Последовательность рассказов, отражающих хронологию профессионального становления прототипа, следующая: «Полотенце с петухом», «Крещение поворотом», «Стальное горло», «Вьюга», «Тьма египетская», «Пропавший глаз», «Звездная сыпь», «Морфий».

Динамика компонентов компетентности как системы внутриличностных критериев оценки образованности и профессионального соответствия главного героя «Записок» доктора Бомгарда представлена в таблице. Анализ мотивов молодого врача, д-ра Бомгарда, от рассказа к рассказу позволяет обнаружить их динамику. Для главного персонажа рассказа *«Полотенце с петухом»* наиболее значимыми являются внешние признаки его соответствия образу опытного доктора. Состояние пациентки, ее здоровье и жизнь второстепенны по сравнению с последствиями для Я-образа и мнением референтных лиц:

«Направляясь в Мурьинскую глушь, я, помнится, еще в Москве давал себе слово держать себя солидно. Мой юный вид отравлял мне существование на первых шагах. Каждому приходилось представляться:

– Доктор такой-то.

И каждый обязательно поднимал брови и спрашивал:

– Неужели? А я-то думал, что вы еще студент.

– Нет, я кончил, – хмуро отвечал я и думал: «Очки мне нужно завести, вот, что» (С. 9)[1].

«Умирай. Умирай скорее, – подумал я,– умирай. А то что же я буду делать с тобой?.. «Неужели же не умрет, – отчаянно подумал я, – Неужели придется… Все светлело в мозгу, и вдруг рез всяких учебников, без советов, без помощи я сообразил – уверенность, что сообразил, была железной, – что сейчас мне придется в первый раз в жизни на угасающем человеке делать ампутацию. И человек этот *умрет под ножом. Ах, под ножом умрет…*» (С.15).

«Ах, почему она не умирает? Что скажет мне безумный отец?» (С. 16).

Кроме того, в психологическом анализе содержания рассказов обнаруживается высокий объяснительный потенциал деятельностного подхода к интерпретации развития в онтогенезе. «Главнейшие отношения с миром», складывающиеся у главного героя рассказа «Полотенце с петухом» и обусловливающие особенности его восприятия характеристик ситуации и человеческого окружения, определяются системой отношений, именуемой Д.Б. Элькониным «человек – общественный предмет» [12]. Этот тип отношений обусловлен потребностями в освоении человеческой культуры, общественно-выработанных способов действий с предметами. Значимость другого человека в системе потребностей индивида, функционирующего на этом уровне, сохраняет значимость носителя образца или эталона предметных действий (операционно-технической стороны деятельности), составляющего для носителя этих потребностей диагноз собственной умелости и состоятельности (или неумелости, несостоятельности):

«Я успел обойти больницу и с совершеннейшей ясностью убедился в том, что инструментарий в ней богатейший. При этом с тою же ясностью я вынужден был признать (про себя, конечно), что очень многих блестящих девственно инструментов назначение мне вовсе неизвестно. Я не только не держал их в руках, но даже, откровенно признаюсь, и не видел.

– Гм, – очень многозначительно промычал я, – однако инструментарий у вас прелестный. Гм…да

– Как же-с, сладко заметил Демьян Лукич, – это все стараниями вашего предшественника, Леопольда Леопольдовича. Он ведь с утра до вечера оперировал.

Тут я облился прохладным потом и тоскливо поглядел на зеркальные сияющие шкафики» (С.10).

Обращает на себя внимание фактическая несостоятельность внешних оценок профессионального поведения главного героя другими участниками событий. Очевидно, что внешняя ситуативная успешность в выполнении профессиональных действий не связана с реальной компетентностью молодого эскулапа, переживающего собственное несоответствие профессиональным требованиям ситуации, несмотря на успешный результат профессионального поведения:

«– Вы, доктор, вероятно, много делали ампутаций? – вдруг спросила Анна Николаевна.— Очень, очень хорошо… Не хуже Леопольда…

В ее устах слово «Леопольд» неизменно звучало, как «Дуайен».

Я исподлобья взглянул на лица. И у всех – и у Демьяна Лукича, и у Пелагеи Ивановны – заметил в глазах уважение и удивление.

– Кхм…я… Я только два раза делал, видите ли… Зачем я солгал? Теперь мне не понятно» (С.17).

Специфика отношений типа «человек–предмет» определяет центрацию восприятия ситуации главным героем на собственном внешнем виде, демонстрирующем, по его мнению, его профессиональную состоятельность или несостоятельность. Удовлетворенность и предвидение последствий юным врачом указывают на «вектор самосовершенствования», который определяется внешним соответствием образу врача-профессионала. Ответственность за ситуацию имеет внешнюю локализацию:

«Я ни в чем не виноват, – думал я упорно и мучительно, – у меня есть диплом, я имею пятнадцать пятерок. Я же предупреждал еще в том большом городе, что хочу идти вторым врачом. Нет. Они улыбались и говорили: «Освоитесь». Вот тебе и освоитесь. А если грыжу привезут? Объясните, как я с нею освоюсь? И в особенности каково будет чувствовать себя больной с грыжей у меня под руками? Освоится он на том свете (тут у меня холод по позвоночнику)» (С. 11).

«Я взял нож, стараясь подражать (раз в жизни, в университете я видел ампутацию) кому-то…Я умолял теперь судьбу, чтобы уж в ближайшие полчаса она не померла… «Пусть умрет в палате, когда я закончу операцию…» (С. 15).

«За меня работал только мой здравый смысл, подхлестнутый необычайностью обстановки. Я кругообразно и ловко, как опытный мясник, острейшим ножом полоснул бедро, и кожа разошлась, не дав ни одной росинки крови. «Сосуды начнут кровить, что я буду делать?» – думал я, и как волк, косился на груду торзионных пинцетов. Я срезал громадный кус женского мяса и один из сосудов – он был в виде беловатой трубочки, – но ни капли крови не выступило из него. Я зажал его торзионным пинцетом и двинулся дальше. Я натыкал эти торзионные пинцеты всюду,

[1] Здесь и в дальнейшем цитаты из цикла рассказов «Записки юного врача» по книге: М.А. Булгаков. Избранные произведения. В 3 т. Т. 1. М.: Изд-во «Наташа», «Литература», «Алгоритм», 1996.

где предполагал сосуды… «Arteria …arteria… как, черт, ее?..» (С. 16).

«Бледное лицо отражалось в чернейшем стекле. «Нет, я не похож на Дмитрия Самозванца, *и я, видите ли, постарел как-то… Складка над переносицей… Сейчас постучат…Скажут: «Умерла…»*« (С.18).

В рассказе *«Крещение поворотом»* экстремальная врачебная ситуация, связанная с необходимостью операции родовспоможения при поперечном положении плода, воспринимается молодым врачом в иной диспозиции значимых характеристик ситуации: здесь на первом месте по значимости знания, умения и навыки, отодвигающие на вторую позицию стремление сохранить Я-образ, о чем свидетельствует акцент при описании ситуации на ощущении одиночества, отсутствии компетентного окружения. При этом возникает новый значимый объект – пациентка, которая имеет лишь «объектные» черты для молодого доктора:

«Что там такое у этой женщины с неблагополучными родами? Гм… неправильное положение… узкий таз… Или, может быть еще что-нибудь хуже. Чего доброго, щипцы придется накладывать. Отослать ее разве прямо в город? Да немыслимо это! Хорошенький доктор, нечего сказать, скажут все! Да и права не имею так сделать. Нет, уж нужно делать самому. А что делать? Черт его знает. Беда будет, если потеряюсь; перед акушерками срам…» (С.20).

«…Здесь же я – один-одинешенек, под руками у меня мучающаяся женщина; за нее я отвечаю. Но как ей нужно помогать, я не знаю, потому, что вблизи роды видел только два раза в своей жизни в клинике, и те были совершенно нормальны. Сейчас же я делаю исследование, но от этого не легче ни мне, ни роженице; я ровно ничего не понимаю и не могу прощупать там у нее внутри. А пора уже на что-нибудь решиться.

– Поперечное положение… раз поперечное положение, значит, нужно… нужно делать…

– Поворот на ножку, – не утерпела и словно про себя заметила Анна Николаевна.

Старый, опытный врач покосился бы на нее за то, что она суется вперед со своими заключениями… Я же человек необидчивый…» (С. 22).

Очевидно, что значимые аспекты ситуации в рассказе «Крещение поворотом» для главного героя включают уже не только стремление сохранить Я-образ в восприятии других действующих лиц, но и обнаруживают актуализацию собственных профессиональных знаний, от которых зависит состояние пациентки, ее жизнь и здоровье, а также здоровье новорожденного ребенка. Мы видим, как жадно впитывает рекомендации и советы опытных акушерок молодой врач, сохраняя при этом заботу о собственном образе в глазах участников событий:

«…к печальным последствиям». Немного неопределенные, но какие внушительные слова! А что если муж дульцевской женщины останется вдовцом? Я вытер испарину со лба, собрался с силой и, минуя все эти страшные места, постарался запомнить только самое существенное: что, собственно, я должен делать, как и куда вводить руку…» (С. 24).

«Из кранов с шумом потекла вода, и мы с Анной Николаевной стали чистить и мыть обнаженные по локоть руки. Анна Николаевна под стон и вопли рассказывала мне, как мой предшественник – опытный хирург – делал повороты. Я жадно слушал ее, стараясь не проронить ни слова. И эти десять минут дали мне больше, чем все то, что я прочел по акушерству к государственным экзаменам, на которых именно по акушерству я получил «весьма». Из отрывочных слов, неоконченных фраз, мимоходом брошенных намеков я узнал самое необходимое, чего не бывает ни в каких книгах. И к тому времени, когда стерильной марлей я начал вытирать идеальной белизны и чистоты руки, решимость овладела мной и в голове у меня был совершенно определенный и твердый план…» (С. 25).

Соотношение актуальных для героя последствий в рассказе «Крещение поворотом» иное, чем в рассказе «Полотенце с петухом». Мы видим, что для молодого врача более важными являются персональные последствия, т. е. последствия для личностного роста, а также для пациента и его здоровья (именно в этой последовательности) при сохранении контекста последствий для Я-образа в глазах референтных лиц. Меняется и локализация ответственности. Ответственность становится интернальной:

«Большой опыт можно приобрести в деревне, – думал я, засыпая, – но только нужно читать, читать, побольше…читать…» (С. 27).

«Здесь же я – один-одинешенек, под руками у меня мучающаяся женщина; за *нее я отвечаю*. Но как ей нужно помогать, я не знаю, потому что вблизи роды видел только два раза в своей жизни в клинике, и те были совершенно нормальные. Сейчас я делаю исследование, но от этого не легче ни мне, ни роженице; я ровно ничего не понимаю и не могу прощупать там у нее внутри. А пора уже на что-нибудь решиться…» (С. 22).

Итак, представленный психологический анализ содержания двух последовательных рассказов позволяет обнаружить релевантность выделенных нами оснований, определяющих концепт компетентности как системы внутриличностных критериев соответствия субъекта требованиям профессиональной ситуации. При этом данная система критериев сохраняет регулятивную и диагностическую функции. Выводы о динамике мотивов д-ра Бомгарда, удовлетворенности, предвидения последствий и характеристик соответствия, как отмечалось, представ-

лены в таблице. Изменения мотивов и содержания удовлетворенности показывают превращение их в человек-ориентированные, т. е. соответствующие собственно профессиональной деятельности. Об этом же свидетельствует иерархия представляемых героем последствий его поведения в профессиональной ситуации и степень его конгруэнтности.

Рассматривая завершающий цикл «Записок юного врача» рассказ *«Морфий»,* подчеркнем регулятивный и диагностический смысл выделенных внутренних критериев, объединенных нами в концепт компетентности.

В данном рассказе представлены две принципиально различные линии профессионального развития личности: достижение профессиональной и личностной зрелости (доктор Бомгард) и вариант личностной и профессиональной дегенерации (доктор Сергей Поляков). При предметном сходстве мотивов, удовлетворенности, иерархии последствий и степени конгруэнтности на соотносимых этапах самостоятельной работы, различия составляют способы снятия напряжения неконгруэнтности, определяющие «векторы самосовершенствования». Для Сергея Полякова таким способом стало употребление наркотика. Анализ дневников доктора Полякова указывает на признаки изоляции как варианта неблагоприятного сценария развития кризиса идентичности (по Э. Эриксону).

«Других, впрочем, не хуже моего рассадили по земским участкам. Весь мой выпуск, не подлежащий призыву на войну (ратники ополчения 2-го разряда выпуска 1916 г.), разместили в земствах. Впрочем, это не интересно никому. Из приятелей узнал только об Иванове и Бомгарде. Иванов выбрал Архангельскую губернию (дело вкуса), а Бомгард, как говорила фельдшерица, сидит на глухом участке вроде моего за три уезда от меня, в Горелове. Хотел ему написать, но раздумал. Не желаю видеть и слышать людей» (С. 98).

«Все вьюги да вьюги... Заносит меня! Целыми вечерами я один, один. Зажигаю лампу и сижу. Днем-то я еще вижу людей. Но работаю механически. С работой я свыкся. Она не так страшна, как я думал раньше. Впрочем, много помог мне госпиталь на войне. Все-таки не вовсе неграмотным я приехал сюда. Сегодня в первый раз делал операцию поворота. Итак, три человека погребены здесь под снегом: я, Анна Кирилловна – фельдшерица-акушерка и фельдшер. Фельдшер женат. Они (фельдш. персонал) живут во флигеле. А я один…» (С. 98).

«Вчера ночью интересная вещь произошла. Я собирался ложиться спать, как вдруг у меня сделались боли в области желудка. Но какие! Холодный пот выступил у меня на лбу. Все-таки наша медицина – сомнительная наука, должен заметить. Отчего у человека, у которого нет абсолютно никакого заболевания желудка или кишечника (аппенд., напр.), у которого прекрасная печень и почки, у которого кишечник функционирует совершенно нормально, могут ночью сделаться такие боли, что он станет кататься по постели?

Со стоном добрался до кухни, где ночует кухарка с мужем своим, Власом. Власа отправил к Анне Кирилловне. Та ночью пришла ко мне и вынуждена была впрыснуть мне морфий. Говорит, что я был совершенно зеленый. Отчего?...

Не могу не воздать хвалу тому, кто первый извлек из маковых головок морфий. Истинный благодетель человечества. Боли прекратились через семь минут после укола. Интересно: боли шли полной волной, не давая никаких пауз, так что я положительно задыхался, словно раскаленный лом воткнули в живот и вращали. Минуты через четыре после укола я стал различать волнообразность боли…

Было бы очень хорошо, если б врач имел возможность на себе проверить многие лекарства. Совсем иное у него было бы понимание их действия. После укола впервые за последние месяцы спал глубоко и хорошо» (С. 99).

«Сумерки наступают рано. Я один в квартире. Вечером пришла боль, но не сильная, как тень вчерашней боли, где-то за грудною костью. Опасаясь возврата вчерашнего припадка, я сам себе впрыснул в бедро один сантиграмм.

Боль прекратилась мгновенно почти. Хорошо, что Анна Кирилловна оставила пузырек…» (С. 92).

«Прежние мои записки несколько истеричны. Ничего особенно страшного нет. На работоспособности моей это ничуть не отражается. Напротив, весь день я живу ночным впрыскиванием накануне. Я великолепно справляюсь с операциями, я безукоризненно внимателен к рецептуре и ручаюсь моим врачебным словом, что мой морфинизм вреда моим пациентам не причинил. Надеюсь, и не причинит. Но другое меня мучает. Мне все кажется, что кто-нибудь узнает о моем пороке. И мне тяжело на приеме чувствовать на своей спине тяжелый пытливый взгляд моего ассистента-фельдшера.

Вздор! Он не догадывается. Ничто не выдаст меня. Зрачки меня могут предать лишь вечером, а вечером я никогда не сталкиваюсь с ним» (С. 98).

«(Здесь страница вырвана.)

...вал эту страницу, чтоб никто не прочитал позорного описания того, как человек с дипломом бежал воровски и трусливо и крал свой собственный костюм.

Да что костюм!

Рубашку я захватил больничную. Не до того было. На другой день, сделав укол, ожил и вернулся к доктору N. Он встретил меня жалостливо, но сквозь эту жалость сквозило все-таки презрение. И это напрасно. Ведь он – психиатр и должен понимать, что я не всегда владею собой. Я болен…» (С. 100).

Значимость объектов в профессиональной ситуации, удовлетворенность, актуальность последствий определяются для доктора Бомгарда следующей предметной иерархией: персональные последствия для личностного роста определяют последствия для пациентов. Внешние признаки Я-образа не присутствуют в данной иерархии. Сопоставление отношения героя к инструментам и оснащению больницы в рассказах «Полотенце с петухом» (см. выше) и «Морфий» также демонстрирует изменение его мотивов:

«О больнице и говорить не приходится. В ней было хирургическое отделение, терапевтическое, заразное, акушерское. В больнице была операционная, в ней сиял автоклав, серебрились краны, столы раскрывали свои хитрые лапы, зубья, винты. В больнице был старший врач, три ординатора (кроме меня), фельдшера, акушерки, сиделки, аптека и лаборатория. Лаборатория, подумать только! с цейссовским микроскопом, прекрасным запасом красок» (С. 81).

Удовлетворенность доктора Бомгарда определяется на данном этапе слаженностью в функционировании профессионального «механизма», в который он включен, а также возможностью распределения ответственности, которую он брал на себя безраздельно в мурьинской больнице.

«Сиделки бегали, носились... Тяжкое бремя соскользнуло с моей души. Я больше не нес на себе роковой ответственности за все, что бы ни случилось на свете. Я не был виноват в ущемленной грыже и не вздрагивал, когда приезжали сани и привозили женщину с поперечным положением, меня не касались гнойные плевриты, требовавшие операции... Я почувствовал себя впервые человеком, объем ответственности которого ограничен какими-то рамками. Роды? Пожалуйста, вон – низенький корпус, вон – крайнее окно, завешенное белой марлей. Там врач-акушер, симпатичный и толстый, с рыженькими усиками и лысоватый. Это его дело. Сани, поворачивайте к окну с марлей! Осложненный перелом – главный врач-хирург. Воспаление легких? В терапевтическое отделение к Павлу Владимировичу» (С. 95).

«Вектор самосовершенствования», определяемый значимыми объектами ситуации, обеспечивает не только профессиональный, но и личностный рост доктора Бомгарда:

«О, величественная машина большой больницы на налаженном, точно смазанном, ходу! Как новый винт по заранее взятой мерке, и я вошел в аппарат и принял детское отделение. И дифтерит, и скарлатина поглотили меня, взяли мои дни. Но только дни. Я стал спать по ночам, потому что не слышалось более под моими окнами зловещего ночного стука, который мог поднять меня и увлечь в тьму на опасность и неизбежность. По вечерам я стал читать (про дифтерит и скарлатину, конечно, в первую голову и затем почему-то со странным интересом Фенимора Купера) и оценил вполне и лампу над столом, и седые угольки на подносе самовара, и стынущий чай, и сон, после бессонных полутора лет…

Так я был счастлив в 17-м году зимой, получив перевод в уездный город с глухого вьюжного участка» (С. 94).

Отношение Бомгарда к запискам коллеги – это не только отношение зрелого специалиста, но и зрелого человека. Герой подчеркивает значимость личностного роста для профессионального совершенствования специалиста.

Именно этим обосновывает он полезность знакомства людей с дневником несчастного коллеги, сохраняя при этом зрелую деликатность:

«Теперь, когда прошло 10 лет, жалость и страх, вызванные записями, конечно, ушли. Это, естественно, но, перечитав эти записки теперь, когда тело Полякова давно истлело, а память о нем совершенно исчезла, я сохранил к ним интерес. Может быть они нужны? Беру на себя смелость решить это утвердительно. Анна К. умерла в 1922 году от сыпного тифа и на том же участке, где работала. Амнерис – первая жена Полякова – за границей. И не вернется.

Могу ли я печатать записки, подаренные мне?

Могу. Печатаю. Доктор Бомгард» (С. 109–110).

Исследование профессионального и личностного развития героев, предпринятое посредством анализа рассказов М.А. Булгакова «Записки юного врача», позволяет утвердить феноменологический статус представленного концепта компетентности. На наш взгляд, данный концепт определяет регулятивный, диагностический и объяснительный функционал компетентности, сохраняя при этом парадигмальное соответствие ценностям, релевантным заявленному как «гуманизация и гуманитаризация» направлению диверсификации высшего профессионального образования.

Таблица

Динамика компонентов компетентности в процессе профессионального становления героя рассказов М.А. Булгакова «Записки юного врача» доктора Бомгарда

Название рассказа	Характеристика компонентов компетентности						Итоговая характеристика компетентности
	Значимость для субъекта характеристик ситуации (мотив)	Удовлетворенность в отношении этих характеристик (неудовлетворенность)	Предвидение последствий			Характеристика идентичности (конгруэнтности)	
			Для Я-образа и в отношении референтных лиц (внешние для личности)	Персональные последствия (внутриличностные последствия)	Для объекта профессиональных действий		
«Полотенце с петухом»	Внешние признаки соответствия образу опытного врача, сохранение Я-образа	Неудовлетворенность внешним несоответствием, удовлетворенность внешним соответствием	●	○	○	Неконгруэнтность по типу репрессии Внешний локус-контроль Личностная рефлексия	Внешнее соответствие образу врача
«Крещение поворотом»	Сохранения Я-образа, собственные знания и умения, обеспечивающие результат для пациента	Удовлетворенность достижением успеха в ситуации, ценностью приобретаемого профессионального опыта	○	●	○	Открытость опыту, внутренний локус-контроль, интеллектуальная рефлексия	Ситуативное соответствие достижений внешним требованиям
«Стальное горло»	Сохранения Я-образа, собственные знания и умения, обеспечивающие результат для пациента, ответственность за ситуацию, за жизнь пациента (впервые появляется имя пациента –Лидка)	Удовлетворенность профессиональными знаниями и опытом (правильный диагноз)	○	●	○	Открытость опыту, внутренний локус-контроль, личностная рефлексия, интеллектуальная рефлексия	Неудовлетворение случайным ситуативным соответствием достижений внешним требованиям
«Вьюга»	Собственные знания и умения, ответственность за ситуацию, за жизнь пациента	Удовлетворенность приобретаемым опытом, относительной умелостью (в сравнении с молодым коллегой)	○	●	○	Открытость опыту, внутренний локус-контроль, интеллектуальная рефлексия	Обобщение ситуативных соответствий достижений внешним требованиям профессии
«Тьма египетская»	Собственные знания и умения, ответственность за ситуацию, за жизнь пациента, за повышение медицинской культуры на участке	Неудовлетворенность невежеством пациентов, неэффективностью лечения			●	Открытость опыту, внутренний локус-контроль, интеллектуальная рефлексия	Обобщение профессиональной позиции соответствия требованиям профессии

Окончание таблицы

Название рассказа	Характеристика компонентов компетентности						Итоговая характеристика компетентности
	Значимость для субъекта характеристик ситуации (мотив)	Удовлетворенность в отношении этих характеристик (неудовлетворенность)	Предвидение последствий			Характеристика идентичности (конгруэнтности)	
			Для Я-образа и в отношении референтных лиц (внешние для личности)	Персональные последствия (внутриличностные последствия)	Для объекта профессиональных действий		
«Пропавший глаз»	Ответственность практикующего врача, собственное профессиональное соответствие	Удовлетворенность и неудовлетворенность профессиональным соответствием		●	○	Открытость опыту, внутренний локус-контроль, интеллектуальная рефлексия	Обобщение профессиональной позиции соответствия требованиям профессии
«Звездная сыпь	Профессиональная ответственность практикующего врача, собственное профессиональное соответствие, ответственность за медицинскую ситуацию на участке	Неудовлетворенность ситуацией на вверенном участке, удовлетворенность изменением ситуации на вверенном участке		○	●	Близость к людям, стремление служить людям	Интериоризация позиции соответствия требованиям профессии
«Морфий»	Человеческая ответственность практикующего врача	Удовлетворенность возможностью профессионального роста, совершенствования, неудовлетворенность бессилием в ситуации неизбежной смерти		○	●	Близость к людям, стремление служить людям	Внутренняя профессиональная позиция врача

● – наиболее актуальные последствия

○ – обозначаемые последствия, имеющие второстепенное значение

ЛИТЕРАТУРА

1. Абушенко, В.Л.Феноменологическая социология / В.Л. Абушенко // Новейший философский словарь. – Минск: Изд-во В.М. Скакун, 1999. – С.750.

2. Александров, Ю.И. Теория функциональных систем в психологии / Ю.И. Александров, В.Н. Дружинин // Психологический журнал, 1998.– Т.19. – №6. – С. 4–20.

3. Большой толковый словарь иностранных слов в трех томах / сост. М.А. Надель-Червинская, П.П. Червинский. – Т.2. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. – С. 94–95.

4. Булгаков, М.А. Избранные произведения. В 3 т. Т. 1 / М.А. Булгаков. – М.: Изд-во «Наташа», «Литература», «Алгоритм», 1996. – 688 с.

5. Варданян, Ю.В. Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (на материалах подготовки педагога и психолога): автореф. дис. … д-ра пед. наук / Ю.В. Варданян. – М., 1999. – 32 с.

6. Дильтей, В. Описательная психология / В. Дильтей. – СПб.: Изд-во «Алетейя», 1996. – 156 с.

7. Зимняя, И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня, 2005. – № 11. – С. 14–21.

8. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 108–117.

9. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

10. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.

11. Равен, Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы : пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.

12. Эльконин, Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д.Б. Эльконин // Психическое развитие в детских возрастах ; под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – С. 66–86.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В РАЗВИТИИ СУБЪЕКТНОЙ АКТИВНОСТИ БЕЗРАБОТНЫХ

И.В. Пахно

Пахно Ирина Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: ivp@list.ru

В статье рассматриваются аспекты психологической помощи в развитии субъектной активности безработных в условиях критической ситуации. Анализируется изменение пространственно-временных параметров жизни как основное нарушение программ поведения безработных. Описывается опыт работы по формированию субъектной активности безработных через саморазвитие, саморегуляцию, самосозидание.

Ключевые слова: субъектная активность, потеря работы, временное пространство, саморегуляция, саморазвитие, самосозидание.

В психологии труда придается особое значение исследованию *субъектной активности личности профессионала,* выявлению механизмов и детерминант, повышающих эту активность, развитию уровня их психологической и социальной рефлексии. Л.Г. Дикая отмечает, что именно осознание смысла и целей деятельности, формирование определенных мотивов и установок определяет направленность задач и действий субъекта по их выполнению. В концепции *субъектного подхода,* разработанной Е.А. Климовым, показывается, что субъектная активность личности обеспечивает, с одной стороны, познание скрытых, «незримых» индивидуальных динамических процессов психики, актуализируемых человеком в трудовой деятельности, которые в то же время обладают вполне объективными закономерностями, обеспечивая обдумывание, построение образа будущего продукта труда, результата, эффекта, способов его получения. С другой стороны, позволяет осознать особенности формирования тех когнитивных, личностных и эмоционально-волевых регуляторов, которые обеспечивают адекватную реализацию субъекта труда в деятельности.

Субъект такой системной активности постоянно *решает задачу совершенствования*. Поэтому в процессе разрешения противоречий субъект вырабатывает определенный способ организации, в том числе и своей деятельности, с помощью той *субъектной активности,* которая ему может быть присуща.

Таким образом, субъектная активность представляет собой индивидуализированный личностный уровень самоактуализации, способ и качество удовлетворения высших ценностных потребностей личности. Эту активность человек развивает как автор своих усилий, определяя для себя меру субъектной включенности и меру собственного творчества. При этом субъектная активность не только реализуется субъектом в результате его деятельности, но и преобразует человека; это творение человеком себя.

В результате потери работы меняется социальная ситуация развития личности, происходит смена ролей, которые человеку приходится играть, изменяется круг лиц, включенных во взаимодействие с ним, спектр решаемых проблем и возможностей принятия решения, образ жизни в целом. Результаты исследований большинства авторов свидетельствуют и о том, что кризисный характер ситуаций во многом обусловлен еще и другими изменениями, которые влечет за собой потеря работы: статуса, привычного круга общения, материального достатка и т. д. Очевиден вывод: чем больше компонентов жизненной ситуации подвергается угрозе деформаций вследствие потери работы и чем более личностно значимы они для конкретного человека, тем более кризисной будет восприниматься ситуация потери работы.

Потеряв работу, личность выбирает свои способы поведения и адаптации:

1. Защитное поведение. В одних случаях человек старается не замечать тех проблем, с которыми он столкнулся, уходит в воспоминания о том, как было хорошо на прежнем месте работы, не пытается реалистично посмотреть на ситуацию. В других случаях человек всячески избегает предложений и ситуаций, которые требуют от него усилий, настойчивости, нового взгляда. В третьих случаях реализуются пассивные рентные отношения с государством (смирение, отказ от поисков и ориентация на небольшое пособие как единственный доступный ресурс). Сознание людей, реализующих защитную форму поведе-

ния, жестко охвачено сложившимися обстоятельствами, будущее предстает для них перспективой, определяемой внешними силами; они не предпринимают попыток увидеть иных путей своего развития; нет уверенности в своей способности изменить ситуацию, более того, они полагают, что предпринимать какие-либо шаги бессмысленно. Зачастую имеющаяся профессия не рассматривается ни как сфера приложения своих усилий, ни как инструмент интеграции в социальную структуру.

2. Хаотический поиск – поведение без осмысливания вариантов и последствий принимаемых решений. Человек берется за все, что подворачивается под руку. На первый взгляд, такое поведение может приносить определенную пользу в кризисных условиях, но, как показывают наблюдения, если оно сопряжено с резким падением заработной платы на новом месте работы, понижением социального или профессионального статуса, у людей со временем возникают тяжелые психологические состояния. Их аккумуляция приводит к общей неудовлетворенности, подавленности или агрессивности.

3. Поиск в условиях недостаточной информированности. Решение профессионально-трудовых проблем в одних случаях сдерживается дефицитом информации о вакансиях, отсутствием нужных социальных связей, в других – нехваткой востребованных на рынке труда профессиональных навыков и знаний. По этим причинам люди чувствуют неуверенность в себе, но в целом готовы учиться, осваивать новые специальности и использовать появляющиеся шансы.

4. Продуктивное иждивенчество. Этот способ адаптации имеет две разновидности. В рамках первой безработные выстраивают активные рентные отношения с государством, рассматривая пособие по безработице и другие виды социальной помощи как естественное вознаграждение за многолетний труд, а отсутствие работы – как возможность отдохнуть и решить свои житейские проблемы. В рамках второй разновидности – человек делегирует ответственность за свою судьбу ближним и использует их ресурсы. Как правило, это объясняется естественной включенностью в родственные сети, с помощью которых и происходит решение жизненных проблем.

5. Активное и целенаправленное использование ресурсов своей межличностной сети. Реализуется в нескольких формах: планомерная «инвентаризация» связей, которыми обладают родственники, старые друзья, знакомые, и обращение к ним за помощью; внутрисемейная консолидация (семейные советы и взаимная поддержка членов семьи), которая является не только важным условием преодоления жизненных тягот и неудач, но порой единственным источником энергии, питающей действия человека в трудной ситуации; создание референтного круга общения, в котором культивируется взаимопомощь и разного рода обмены (материальные, информационные, эмоциональные); репутационная стратегия трудоустройства, основу которой составляет ответственное участие в профессиональной межличностной сети на прежних работах. В целом данный способ адаптации предполагает занятие позиции «умного» и активного участника межличностной сети.

6. Действенную конкретизацию образа самого себя, своих планов и оценок происходящего. Сюда входят следующие механизмы: осознание своих индивидуальных свойств, себя в целом в качестве источника и средства достижения нужного результата, сдвига ситуации в лучшую сторону; способность опредметить, конкретизировать свои планы и умения в той или иной области (человек может иметь достаточно богатый профессиональный опыт, но умение сфокусировать его на конкретной проблеме, ситуации, запросе является тем механизмом, который переводит опыт в эффективное поведение); накопление поискового опыта, позволяющее человеку нащупать свои слабые и сильные стороны, почувствовать ожидания и требования к себе и выработать в итоге продуктивную стратегию поведения на рынке труда.

7. Достраивание контекста текущей жизненной ситуации. В этом способе адаптации мы выделили два механизма: отношение к трудной ситуации как совокупности шансов и способность видеть несколько сфер приложения своих сил. В первом случае человек рассматривает сложившиеся и складывающиеся обстоятельства как источник новых или дополнительных возможностей. Он их сам открывает, осмысливая и переопределяя ситуацию с точки зрения потенциального, пока еще не существующего, но доступного. Например, предлагаемая работа рассматривается как возможность установить новые социальные связи, получить новую информацию и т. п., поэтому на первом этапе для таких безработных величина зарплаты бывает не так важна. Во втором случае адаптация обеспечивается переключением внимания и усилий на другие виды профессиональной деятельности или формы занятости. Это позволяет человеку легче пережить кризис, который не воспринимается как катастрофа, не возникает ощущения завершенного пути [1].

В зависимости от результата (выход – невыход из кризиса, качество и цена выхода и т. д.) перечисленные способы адаптации делятся на конструктивные, переходные и неконструктивные. Наблюдения свидетельствуют, что они динамичны, т. е. могут сменять друг друга, и образуют различные комбинации в индивидуальном поведении. Их анализ позволяет предложить психологическую модель преодоления кризиса трудовой занятости, которая включает механизмы самоорганизации личности в социально-сетевом, рефлексивном и мотивационном аспектах индивидуального бытия.

В связи с этим ***субъектная активность*** безработного может быть определена как сложное многокомпонентное психологическое личностное образование, характеризующее способ его самоактуализации, при котором достигается (или нет) личностное качество *целостного, автономного, саморазвивающегося субъекта, способного* создавать или преобразовывать условия сложившейся ситуации в соответствии со своей личностной позицией, ценностями и предъявляемыми требованиями.

Безработным, испытывающим серьезную ломку психологических стереотипов, необходима психологическая помощь и поддержка. Технологии социальной адаптации безработных, программы психологического воздействия рассматриваются в различных подходах, в том числе в рамках теории психологических систем, рассматриваемых В.Е. Клочко и О.М. Красно-рядцевой [3]. В ситуации, когда человеку оказывается психологическая помощь, он рассматривается как сложная самоорганизующаяся психологическая система, способная к самодвижению, самодетерминации.

Самореализацию и саморазвитие авторы теории психологических систем считают необходимым условием устойчивости: «Самореализация есть не что иное, как переход возможности в действительность, таким образом, самореализация есть форма, в которой человек обеспечивает собственное развитие» [3].

А.К. Осницкий и Т.С. Чуйкова провели исследование особенностей преодоления людьми кризисной ситуации потери работы. С точки зрения авторов возможна целенаправленная активизация личностного потенциала, ресурсами которого являются механизмы осознанной саморегуляции активности, с одной стороны, и накопленный человеком опыт субъективной активности – с другой. Выявлены три стратегии разрешения кризисной ситуации потери работы. Одна из этих стратегий ориентирована преимущественно на поиск работы; другая – на обнаружение возможности самореализации в обход профессионального самоопределения; безработные, следующие третьей стратегии, при первых же неудачах отказываются и от поиска работы и от поиска путей самореализации. Каждой стратегии соответствуют определенные показатели сформированности компонентов субъектного опыта [4].

Существенные ограничения на программы поведения оказывает доминантность пространственно-временной ориентации. Это выражается в том, какими способами люди моделируют пространства «прошлого», «настоящего» и «будущего». Взаимопревращения модусов психологического времени друг в друга возможны благодаря наличию у человека особых механизмов временной децентрации – способности взглянуть на свою жизнь с любой временной позиции, с любого хронологического момента своей жизни. Порой даже – с точки зрения момента, выходящего за границы собственной жизни. Такая децентрация предполагает возможность отделения личного временного центра от момента хронологического настоящего и перенос этого центра в любой иной момент хронологического прошлого или будущего. Актуальные по отношению к хронологическому настоящему связи могут переживаться реализованными, если человек «живет в будущем» или ненадолго мысленно ушел в него. Актуальные связи могут превращаться в потенциальные, если человек «живет в прошлом». В свою очередь реализованные связи могут актуализироваться за счет смещения временного центра в хронологическое прошлое или даже переживаться как потенциальные, если человек «остался в своем далеком прошлом». Индивидуальные варианты субъективной модели психологического времени бывают крайне разнообразны. Люди, ориентированные на настоящее, преимущественно выбирают эффективные виды стратегий совладания с материальными трудностями: личностную адаптацию, рациональную когнитивную и рациональную поведенческую стратегии. Незначительное влияние имеют традиции, нравы, обычаи и опыт прежних поколений и не предполагается формирование определенного будущего, связанного с настоящим и прошлым. Все ресурсы тратятся сразу, без учета предстоящих потребностей. Ориентация на будущее демонстрирует пренебрежение не только традициями и достижениями прошлого, но и игнорирует счастье и благополучие людей, живущих сегодня. Эта модель все подчиняет услугам бу-

дущего, жертвуя нынешним и прошлым. В личностном плане ориентация на будущее связана с мотивацией достижения и с чувством возможного в предстоящие периоды жизни. Личность, которая имеет положительную установку относительно своего будущего, способна добиться больших успехов в грядущей деятельности. Это связано с тем, что они имеют более длинную временную перспективу, позволяющую ставить более отдаленные цели и намечать пути их достижения.

Люди, ориентированные на прошлое выбирают неэффективные, пассивные формы стратегии. Временная ориентация исключительно на прошлое свидетельствует об обращенности к культуре, традициям, опыту и достижениям былых поколений, теплым взаимоотношениям. В подобном обществе предпочтение отдается сохранению сложившегося порядка, повторению или, по крайней мере, сходству с налаженным образом жизни.

В ситуации нестабильности человек поиному переживает время собственной жизни, переосмысливает прошлое, настоящее и будущее, иногда теряет ощущение времени, а значит, и цели собственного бытия, что служит одним из симптомов жизненного кризиса. Эта проблема затрагивается многими исследователями (Ш. Бюллер, В. Франкл, Л. Божович, Б. Зейгарник, К. Абульханова-Славская, К. Муздыбаев и др.).

Обобщая результаты исследований психологов, можно предположить, что время – один из важных, но крайне малоиспользуемых резервов психической организации личности, ее самореализации в социуме. Изменения пространственно-временных параметров жизни человека – это не только нарушения привычного ритма и темпа жизни, ее размеренности во времени, привычном пространстве, но и необходимость осознания, принятия и освоения новых временных механизмов кардинальных жизненных перемен. Это связано с изменениями временных циклов (последовательность смены событий, их длительность и скорость), а также с сужением временных перспектив, низкой продуктивностью принятия событийности в настоящем и прошлом опыте личности.

Подверженность параметров временной перспективы личности влиянию социальной ситуации жизни конкретного субъекта особенно обостряется в периоды социальных и экономических кризисов, переломных периодов в жизни человека. Более того, в подобную пору внезапно и принудительно могут быть изменены ценности и приоритеты в обществе, отменены одни виды деятельности людей и введены другие. Это состояние вызывает нарушение связанности или согласованности прошлого, настоящего, будущего и отсутствие будущей доминанты. Естественно, что в такие периоды у людей возникает, по словам А.Д. Тойнби, «болезненное чувство утраты жизненного порыва». Многим кажется, что они выпадают из необратимого жизненного потока, поскольку не могут приспособиться к новым и большей частью чрезмерным требованиям обстоятельств. Такого рода перемены в жизни серьезно влияют на переживание человеком времени, в особенности на временную перспективу и отношение к прошлому, настоящему и будущему. Изменение же временных параметров, в свою очередь, воздействует на мотивацию личности, ее активность и способность совладать с жизненными вызовами.

Временная перспектива связана с социогенными психическими нарушениями двояким образом: не только болезненные состояния накладывают свою печать на ее структуру, но и нарушения временной перспективы сами по себе провоцируют психические расстройства. Временная перспектива личности не только подвержена влиянию кризисных моментов жизни социума, но и способна активно противостоять их негативному воздействию, т. е. выступать как более или менее адекватная защитная стратегия. Впервые эта особенность временной перспективы личности была выделена в рамках психоаналитического подхода. Так, активное (хотя и фантастическое) планирование будущего выступает в качестве одного из защитных механизмов.

Возможность детерминироваться будущим как условием свободного отношения человека к жизненным данностям (часто трудным или даже невозможным) стала предметом исследования В. Франкла. В его работах способность человека находить будущий смысл в актуальных смыслодефицитных ситуациях рассматривается как условие сохранения личностной целостности и предпосылка личностного развития.

При анализе временной перспективы личности выделяется ее стратегический аспект – построение глобальных жизненных планов, масштабность которых носит индивидуальный характер и связана с мотивационной направленностью личности; операциональный аспект – целеполагание и планирование субъектом собственной деятельности, ее результатов и последствий в данной жизненной ситуации. Конкретно-ситуативными составляющими временной перспективы личности являются, например, цели и намерения.

При потере работы субъект сталкивается с невозможностью реализации внутренних целей

своей жизни (мотивы, стремления, ценности и пр.), возникает критическая ситуация. Основная сложность при этом состоит в том, что человек теряет чувство перспективы. По мнению В. Франкла, без фиксированной точки отсчета в будущем человек, собственно, просто не может существовать, обычно все настоящее структурируется на нее, как металлические опилки на полюс магнита. И, наоборот, с утратой человеком «своего будущего» утрачивает всю свою структуру его внутренний временной план, переживание им времени. Результаты исследования безработных позволяют говорить о том, что основной психологической особенностью личности безработного является наличие ориентации на один из отрезков временной шкалы (преимущественно на прошлое) и дискретности в восприятии своего жизненного пути (В.А. Солнцева). Если до этого будущее ясно связывалось с работой, профессиональным ростом и социальной стабильностью, то при потере работы человек всего этого лишается. Распространенной реакцией в такой ситуации является отказ от попыток заглянуть в будущее. Человек проявляет максимум активности в настоящем, зачастую неупорядоченной и хаотичной, и всячески избегает вопросов о перспективах. Человек обнаруживает себя в безвременье. Ближайших перспектив он не видит, а отдаленные перспективы воспринимаются как недостижимые мечты. Это происходит на фоне нарушения социальных связей и ослабления социальной активности. Сначала сопротивляясь, человек в дальнейшем привыкает к состоянию безработного и уже ничего не хочет менять. Отсутствие позитивного образа будущего у безработных может проявляться в разных формах: несформированный (отсутствующий) образ будущего, негативный образ будущего, нереалистичный (недостижимый) образ будущего, множественный образ будущего и фрагментированный (частичный) образ будущего.

Сформированный образ позитивного будущего дает возможность достаточно быстро адаптироваться к ситуации неопределенности и найти адекватный вариант выхода из кризиса. Даже если такой человек окажется в ситуации увольнения или сокращения, проблема потери работы не будет для него неразрешимой.

В ситуации потери работы людям кажется, что они выпадают из необратимого жизненного потока, не могут приспособиться к новым требованиям обстоятельств. Такого рода перемены в жизни серьезно влияют на переживание человеком времени, в особенности на временную перспективу и отношение к прошлому, настоящему и будущему. Человек не просто переживает – испытывает определенные эмоции и чувства по отношению к происходящему, а переосмысливает свое место в этом пространственно-временном измерении в терминах ценности прошлого и настоящего, в терминах ожиданий и реальности.

Одним из психологических последствий кризисов является нарушение (или даже деструкция) временной перспективы личности, крушение жизненных планов и временная дезориентация субъекта. Так, в исследовании К. Муздыбаева «Переживание времени в период кризисов» введено понятие «нулевое время» – это период распада социальной системы, являющийся результатом взрывных процессов. Люди воспринимают такое время, как застывшее, остановившееся. Признаком остановки времени выступают разрыв в их биографии и разрыв в социальных узах. При разрыве в биографии прошлое, настоящее и будущее никак не связываются. При разрыве в социальных узах происходит потеря работы, трудность передвижения, утрата личных контактов и т. п. К. Муздыбаевым было выявлено: у большей части респондентов временная перспектива сильно сокращена или не определена; значительное количество опрошенных испытывают временную дезориентацию (преимущественная ориентация на прошлое и неопределенность временной ориентации); настоящее время оценивается как исключительно негативный процесс, а прошлое – как позитивный.

С 2003 г. нами проводятся исследования безработных, направленные на изучение временного аспекта переживания кризисной ситуации, стратегий совладающего поведения и психологической помощи. В результате нами разработаны индивидуальные и групповые стратегии помощи безработным. Внимание сосредоточено не только на коррекции неблагоприятных состояний (стресс, тревожность и др.) или выработке определенных поведенческих умений (самостоятельного поиска работы, овладения приемами разговора по телефону, составления резюме и т. д.), но и на индивидуальной и групповой работе, направленной на осознание связей прошлое – настоящее – будущее, временной перспективы жизни. Тренинги и консультации затрагивают ценностно-смысловую и мотивационно-потребностную сферы личности, имеют экзистенциальную тематику, так как самая трудная проблема для безработных – принятие ответственности за себя, свое положение, осознание того факта, что работа необходима именно им, и никто, кроме них, не организует ее успешный поиск.

Анализ результатов проведенных экспериментальных и эмпирических исследований позволяет сделать вывод о том, что существует выраженная взаимосвязь между сложностью кризисной ситуации, разрывом временных модусов и длительностью временной перспективы. В кризисной ситуации переживания времени доминирующей ценностью становится сохранение индивидуальности в сферах семейной и профессиональной жизни. Наиболее значимые различия в адаптивной и дезадаптивной модели переживания времени связаны с терминальными ценностями: адаптивная модель переживания времени в кризисных ситуациях включает высокий уровень осмысленности жизни, актуальное настоящее временной перспективы и позитивное отношение к будущему; дезадаптивная модель переживания времени в кризисных ситуациях включает разорванную временную транспективу и низкую осмысленность жизни.

Особенно ярко эти положения проявились в формирующем эксперименте с группой безработных женщин.

Женщины составляют значительное большинство среди безработных. По материалам нашего исследования процентное соотношение безработных женщин и мужчин один к трем. Основную возрастную группу безработных составляют женщины в возрасте 35–45 лет, потеря работы воспринимается многими из них как период жизненного кризиса. В этот период в жизни человека происходят неконтролируемые изменения привычного хода событий и образа жизни, будущее представляется неопределенным. Такого рода изменения сопровождаются сильными разрушающими эмоциями и чувствами вины, страха, стыда, потери, унижения, опасности. Человек переживает угрозу положительному представлению о себе и личным планам на будущее.

Цели психологической работы с женщинами, находящимися в кризисной ситуации – помочь пережить ситуацию, найти пути конструктивного выхода.

Задачи психологической работы – выяснить, что именно и в каких пределах на самом деле является угрожающим, какая часть системы ценностных диспозиций и жизненных целей (смыслов жизни) нарушена. Важно при выполнении задачи активизировать силу воли, найти поддержку (в том числе в самом себе) при опоре на сильные части «Я» и, наряду с этим, определить границы, в пределах которых человек способен влиять на мир. При этом внимание направляется преимущественно не на разрушительные, а на созидательные возможности кризиса.

На основании результатов исследования переживаний времени, а также дополнительных выборочных бесед, проективных методов, мы составили психологическую характеристику личности безработной женщины. Согласно результатам исследования почти 2/3 обследованных женщин находятся в психоэмоциональном напряжении: для 35 % характерно состояние острого стресса (неадаптивная реакция на неблагоприятную жизненную ситуацию в настоящее время); 29 % – хронического стресса (приспособление к стрессовым условиям социальной среды привело к развитию невротических реакций и невроза). Следует отметить, что только 37 % респондентов не испытывают психоэмоционального напряжения. Женщины живут проблемами сегодняшнего дня, очень надеются на будущее. Их временная перспектива ограничена одним годом. В частных беседах женщины признавались, что они боятся строить долгосрочные планы, так как не знают, что с ними будет завтра.

По результатам Морфологического теста жизненных ценностей (МТЖЦ) наиболее значимыми для безработных женщин являются ценности сохранения собственной индивидуальности в семейной сфере и активные социальные контакты в сфере профессиональной жизни. Преобладание ценностных диспозиций в отношении здоровья, семьи и работы отражает в немалой степени тот факт, что именно в этих сферах концентрируются для женщин наибольшие проблемы. Значимость здоровья и семьи очевидна, но то, что работа и активная жизнь занимают одно из важнейших мест в системе ценностей личности, свидетельствует об актуальности для безработных этой проблемы. Сравнение средних значений субшкал теста «Смысло-жизненных ориентаций» (СЖО) показывает, что осмысленность жизни придают наличие целей в будущем, временная перспектива. Показатели по шкалам «локус контроля – Я» и «локус контроля – жизнь», а также общий показатель осмысленности жизни у безработных женщин выше, чем у безработных мужчин. В результате беседы мы выявили соотношение между социально-ориентированными и индивидуально-ориентированными жизненными целями. *Социально-ориентированные жизненные цели:* 1) быть полезным людям, жить ради них; 2) активная жизнь, стремление к достижению целей; 3) жизнь по долгу и совести, ответственное участие в жизни. А *индивидуально-ориентированные цели:* 1) жить простыми радостями жизни; 2) иметь смыслом жизни саморазвитие личности; 3) быть тем, кто ты есть в дейст-

вительности. Среди социально-ориентированных жизненных целей меньше всего женщин выбирают активную жизнь на пути достижения высоких целей (5 %); две другие цели выбираются с ожидаемой вероятностью (т. е. им не оказывается предпочтение). В целом же ориентация на социально-значимые смыслы жизни наблюдается только у 1/3 женщин (34 %), хотя ожидаемый выбор должен наблюдаться более чем у половины. Индивидуально-ориентированные смыслы жизни присущи 2/3 безработных женщин. Однако если цели простого существования не предпочитаются, не отвергаются, то личностное саморазвитие как смысл жизни отвергается и составляет 4 % выборов. Следует при этом отметить, что 41 % женщин видят смысл своей жизни в том, чтобы быть для себя и других тем человеком, каким ты есть в действительности. Это совершенно неожиданный результат: данный путь жизни выбирают, по К. Роджерсу – личности высокого уровня развития. Даже если предположить, что респонденты по-своему понимали значение предлагаемых им формулировок, как правило, остается значительной вероятность того, что именно в этом – быть самим собой – видят для себя смысл жизни большая часть женщин, нежели это можно было ожидать. Непосредственной социальной средой безработных женщин являются почти исключительно семья и близкие родственники. Друзья и подруги, соседи, приятели, сослуживцы образуют незначимую периферийную группу. Психологическое значение для женщины представителей этих двух групп находится в соотношении 10 : 1. В круг близких лиц у женщин входят, прежде всего (в порядке значимости): мать, муж, сын, дочь. Несколько меньшее значение отводится сестре, отцу, брату. В среднем женщины указывают 5–10 близких им людей. Ограниченность круга близких почти исключительно родственниками и членами своей семьи свидетельствует о соответствующих ориентациях женщин на семью и об отсутствии у них какой-нибудь выраженной вовне направленной социальной активности. Ограниченная социальная активность сочетается у женщин с представлением о своём подчиненном, зависимом положении внутри своей группы. Самооценка своего социального статуса женщинами занижена. В целом женщины оценивают свое социальное поведение как зависимое и испытывающее давление, а свое место в непосредственном социальном окружении как периферийное. В психоаналитической терминологии это означает присутствие ярко выраженного «комплекса неполноценности».

Нами была разработана программа эксперимента, который проводился в течение года. Работа строилась в двух плоскостях: тренинговой и свободных встреч. Тренинги проходили 1 раз в два месяца и являлись своеобразными катализаторами и точками отсчета будущих тем, пищей для обсуждений на предстоящих встречах. Каждый тренинг был структурно-самостоятельным и в то же время являлся частью программы по выходу из кризисной ситуации. Встречи проводились 2 раза в месяц и давали возможность обсудить изменения, произошедшие после тренинга, повторить понравившиеся упражнения. На основании результатов исследования мы определили потребности безработных женщин: потребность в теплых, поддерживающих отношениях в семье; потребность в активных социальных контактах; потребность в саморазвитии. Логика программы определяет все потребности безработных женщин в кризисной ситуации, причины их возникновения и возможности удовлетворения.

Преимущество групповой работы, как известно, заключается в том, что она дает возможность получить обратную связь и поддержку от людей, имеющих общие цели. В процессе группового взаимодействия человек осознает, а иногда и воспринимает ценности и потребности других. Он чувствует себя принятым и принимающим, пользующимся доверием и доверяющим, получающим помощь и помогающим. Основными способами и приемами актуализации содержания являются работа с образами, метафорами, сказочными историями, рисунками. Эмпирическую базу для тренинга составили женщины, принявшие участие в исследовании, всего 70 человек. Основным средством психологической помощи было обращение к индивидуальному опыту совладания с жизненными трудностями, к сформированным в этом опыте навыкам саморегуляции поведения в сложных ситуациях, стратегиям поведения в них, т. е. обращение к внутреннему ресурсу человека. Важным аспектом в работе с группами являлась активизация личностной саморегуляции: оказание помощи в обнаружении новых и восстановлении «в правах» прежних, но нарушенных настоящей ситуацией ценностей, которые несут в себе позитивную, содержательную нагрузку. У многих безработных наблюдается обеднение смысловой наполненности жизни, особенно у тех из них, для которых их работа являлась средоточием жизненного смысла. Соответственно у этих испытуемых изменилось отношение к себе, снизилось самоуважение, произошло искажение самовосприя-

тия. Поэтому в ходе занятий применялись техники, направленные на исследование способности противостоять неблагоприятным воздействиям внешней среды, исследование индивидуального образа цели, изменение сферы личностных смыслов. В целом участие в группе дает возможность сделать личные открытия, касающиеся неосознанных сторон кризисных ситуаций, стратегий их преодоления, использования внутренних и внешних ресурсов, а также очень многих аспектов, неожиданно высветившихся в течение проделанной работы.

В результате тренинговой работы с группой изменились следующие показатели:

1) временная перспектива увеличилась. Самое большое количество планов – на год (50 %), на два года и более не боятся планировать 10 % от числа женщин, а количество затрудняющихся ответить уменьшилось на 10 %;

2) смысложизненные ориентации по шкалам «Цели», «Процесс», «Локус – я», «Общий показатель осмысленности жизни» (рисунок);

3) терминальные ценности и жизненные сферы (таблица). В обосновании тренинговой программы мы опирались на ценности сохранения собственной индивидуальности и активных социальных контактов в сферах семейной и профессиональной жизни. В результате тренинга у безработных женщин появилось больше возможностей для осознания происходящих в себе перемен. Значения ранее заявленных ценностей увеличились или остались без изменения, но еще появились ценности креативности и развития себя в сферах профессиональной жизни, сфере обучения, образования и семейной сфере. Сфера семейной жизни по-прежнему остается самой значимой для женщин.

Наблюдая проявления активности личности, нам, прежде всего, важно было определить о какой активности идет речь. Даже если речь идет о действиях человека, его деятельности, нужно выяснить, насколько он активен в этой деятельности, насколько является ее субъектом, а не пассивным исполнителем чужой воли.

Результатом участия безработных женщин в проведенной тренинговой работе стали следующие показатели:

1) часть женщин продвинулась в своем поиске работы и имела объективно зафиксированные результаты – устроились на работу, находились на стадии оформления трудового договора, поступили на курсы по переобучению;

2) другая часть не имела таких явных продвижений в своем поиске. У них мы отмечаем достижения иного рода: более определенное и осознанное представление о своих склонностях и профессиональных предпочтениях, более ясное понимание своих жизненных целей, связанных с семьей и работой. Овладев умениями саморегуляции (продвинувшись в этом направлении), женщины уже не беспомощны в сложной ситуации, так как обрели способность контролировать ситуацию и свое поведение в ней.

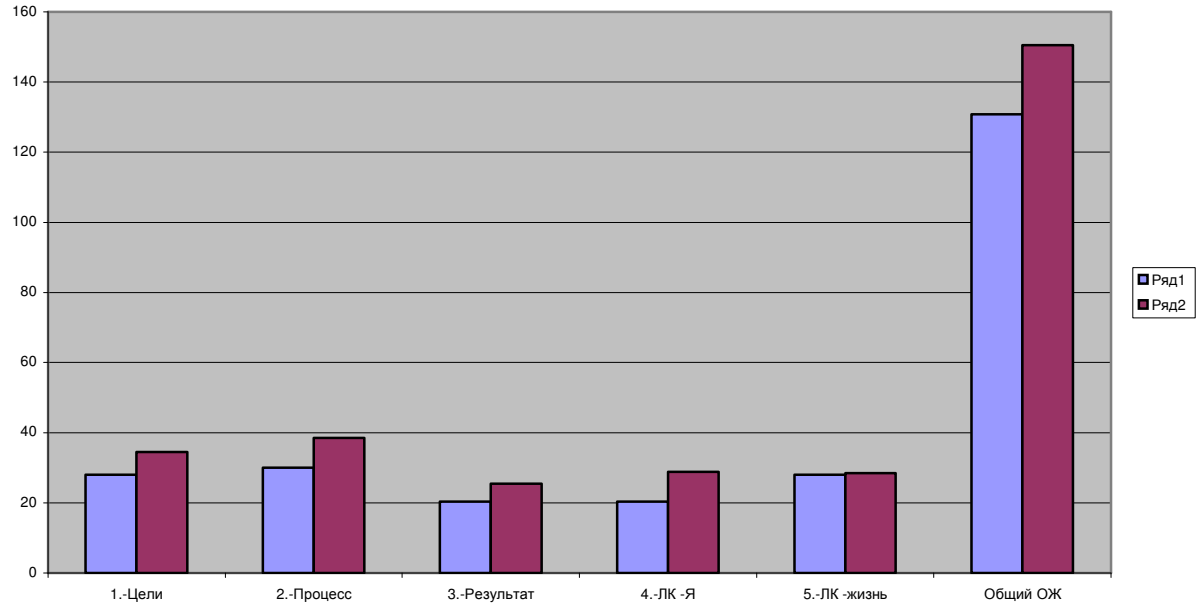


Рисунок. Средние значения шкал теста СЖО до и после серии тренингов

Таблица

Средние значения теста МТЖЦ до и после серии тренингов

	Терминальные ценности								Жизненные сферы					
	Нравственно-деловые				Эгоистически-престижные									
	Развитие себя	Духовное удовлетворение	Креативность	Активные социальные контакты	Собственный престиж	Достижения	Материальное положение	Сохранение собственной индивидуальности	Сфера профессиональной жизни	Сфера обучения образования	Сфера семейной жизни	Сфера общественной жизни	Сфера увлечений	Сфера физической активности
Первый показатель	7,1	7,6	7,9	8,6	7,6	7,9	7,9	9,9	8,5	8,3	8,8	8,1	8,1	7,1
Второй показатель	8,1	7,9	8,2	9,2	7,6	7,9	7,9	9,9	8,8	9,0	10	8,4	8,4	7,1

Мы полагаем, что достижения второго рода являются более значительными, так как они из числа тех, что остаются с человеком и впоследствии позволяют ему справляться и с другими трудностями, так часто сопутствующими в жизни современного человека.

Также в результате занятий произошло более глубокое обращение к аспектам своей деятельности и личности.

Изучая безработных в ситуации поиска работы, мы обнаружили, что «успешные» безработные, решающие свою проблему, отличаются более высоким уровнем осмысленности жизни и более высокой интегрированностью личностной структуры в целом. Кроме того, обнаружилась определяющая роль смысложизненных и ценностных ориентаций в структуре ключевых личностных переменных; в свою очередь, эти две переменных тесно связаны между собой.

Обращенность субъекта на самого себя характеризуют 2 признака: деятельность и развитие личности. Постановка человеком возрастающих по сложности задач указывает на способность к саморазвитию, стремление к выходу за пределы своих сегодняшних возможностей, к мобилизации своих резервов. Стремление развить у себя пока отсутствующие качества проявляются в самосозидании. Саморегуляция означает умение преднамеренно строить и преобразовывать свое профессиональное поведение с учетом меняющихся условий труда. Самоэкспериментирование (пример академика Н. Амосова) как один из аспектов самосозидания проявляется в стремлении человека использовать каждый новый шанс в укреплении своего здоровья, в своей профессиональной деятельности и личности, в попытке проверить себя в новых ролях, на новых должностях, в контексте новых межчеловеческих отношений [1: с. 281].

Если субъектная активность является ***движущей силой профессиональной адаптации и личностной самореализации,*** то психологи призваны прилагать активные усилия и разрабатывать конкретные мероприятия для поддержания психологических и социально-психологических ресурсов, обеспечивающих успешность формирования профессиональной и личностной самореализации субъекта труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Демин, А.Н. Способы адаптации личности в индивидуальном кризисе трудовой занятости / А.Н. Демин // III съезд РПО: тезисы докладов. Т. 3. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2003. – С. 41–44.

2. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Московский психолого-социальный институт, НПО МОДЭК, 2004. – 752 с.

3. Клочко, В.Е. Становление многомерного мира человека как сущности онтогенеза / В.Е. Клочко // Сибирский психол. журнал. – 1998. – № 8. – С. 120–127.

4. Осницкий А.К. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы / А.К. Осницкий, Т.С. Чуйкова // Вопросы психологии. – 1999. – № 1. – С. 92–104.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА

Н.М. Опарина

Опарина Надежда Михайловна – доктор технических наук, профессор кафедры информационных технологий и систем Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: nd59@mail.ru

В статье проводится анализ зарубежного и отечественного опыта по вопросам эффективного использования психофизиологического отбора в профессиональной и образовательной деятельности, рассматривается вопрос совершенствования системы образования на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: профессионально-важные качества, профессиональный отбор, психофизиологический отбор, ключевые профессиональные компетентности.

В условиях технического прогресса большинство современных специальностей носит преимущественно операторский характер. Труд оператора, как правило, заключается в управлении машинами, сложными автоматизированными системами и процессами, схематически он может быть представлен как процесс приема различной информации, её перекодирования, анализа, переработки и принятия решения. В Дальневосточном государственном университете путей сообщения (ДВГУПС) ведется подготовка специалистов, будущая деятельность которых носит операторский характер в системе «человек–машина».

Поскольку специалисты операторских профессий с успехом справляются с одной и той же работой, очевидно, что профессиональная пригодность определяется наличием у индивида необходимых качеств для успешного выполнения определенных трудовых функций и задач. Профессионально важные качества (ПВК), в свою очередь, обусловлены рядом особенностей индивида, в соответствии с которыми различают следующие критерии профессиональной пригодности: физиологический, психологический, социальной и физической подготовленности, теоретической и практической подготовленности, состояния здоровья (медицинский). Выявление степени профессионального соответствия конкретного индивида определяется на основе состояния его здоровья, физического развития, уровня общеобразовательной подготовленности, социальных данных, профессиональных особенностей с помощью системы мероприятий по медицинскому, образовательному, социальному и психофизиологическому отбору.

При этом психофизиологический отбор индивидуумов должен осуществляться по отношению к отдельным, как правило, наиболее сложным и ответственным профессиям, стоимость ошибок в которых исчисляется значительным экономическим и моральным ущербом для государства. Выявление лиц, психологическая деятельность которых не отвечает предъявленным требованиям, является, хотя и весьма сложной, но насущной задачей, особенно в тех видах деятельности, в которых даже небольшая ошибка может привести к разрушению дорогостоящей техники, гибели людей и другим тяжелым последствиям.

Опыт зарубежного и отечественного психофизиологического отбора продемонстрировал высокую производственную и экономическую целесообразность такого отбора. Если перевести роль человеческого фактора как основного звена функционирования системы человек–машина на язык объективной статистики, то получаются весьма впечатляющие цифры. Так, по данным [2], среди работающих в различных отраслях производства (операторы энергосистем, машинисты железнодорожного транспорта, водители автотранспорта и др.) 8–10 % по психофизиологическим характеристикам не соответствуют требованиям профессии. Этим обусловлено более 40 % железно- и автодорожных происшествий, 65 % производственных травм и несчастных случаев в шахтах, 80–90 % нарушений режима работы тепловых электростанций. По данным ООН автомобильные катастрофы ежегодно уносят около 250 тыс. жизней и более 7 млн. человек получают травмы, увечья. Расследование причин автодорожных происшествий и катастроф показало, что в 72–80 % случаев они совершаются по вине человека. Согласно данным мировой статистики [15] от 40 до 15 % летных происшествий в

настоящее время обусловлено личностным фактором, и, несмотря на общую тенденцию к сокращению несчастных случаев в авиации, этот показатель не снижается. По сведениям ООН, корабли сталкиваются, тонут, садятся на мель в 63,3 % случаев также из-за ошибок людей [6].

Использование профессионального психофизиологического отбора позволяет снизить отсев обучающихся в учебных заведениях из-за профессионального несоответствия на 30–50 %, повысить надежность работы систем управления на 40–70 %, уменьшить стоимость подготовки специалистов на 30–40 % [5]. Известно, что 43 % травм в промышленности обусловлены профессиональным несоответствием рабочих. По данным японского управления железных дорог, введение испытания машинистов на профессиональную пригодность позволило сократить число аварий на 45 % [7].

На основе многолетнего опыта применения профессионального отбора в промышленности и армии США можно сделать вывод о его чрезвычайно высокой эффективности. М.М. Решетников, анализируя сообщения авторов других работ, приводит следующие данные. Отсев «непригодных» в процессе обучения снижается с 30–40 % до 5–8 %, аварийность по вине персонала уменьшается на 40–70 %, надежность систем управления повышается на 10–25 %, затраты на подготовку специалистов снижаются на 30–40 %. Например, использование профессионального отбора при приеме в летные училища дает 6 млн. долларов экономии на каждые 100 подготовленных летчиков, а каждый доллар, затраченный на разработку тестов, создает экономический эффект в 1000 долларов.

Вышеперечисленные факты делают совершенно очевидной и значимой роль индивидуальных профессионально важных психофизиологических особенностей, выявляемых с помощью профотбора, в успешности сложной деятельности современного специалиста. Все это обусловливает необходимость дальнейшего изучения целого ряда вопросов профессионального отбора специалистов, и разработки научных рекомендаций по его применению.

К сожалению, в нашей стране отбор специалистов проводится в основном по медицинским показателям с целью определения их годности по состоянию здоровья. Применение же психофизиологических методов исследования пока еще крайне ограничено, они используются в основном лишь в авиации и космонавтике или для решения вопросов теоретического плана [11]. В настоящее время сотрудники кафедры психологии ДВГУПС и специалисты других учреждений интенсивно занимаются исследованиями по определению наиболее информативных психофизиологических приемов прогнозирования успешности обучения, способности к приобретению профессиональных навыков и эффективному их использованию в операторской деятельности. Для этого применяются не только большое количество простых тестов на сенсомоторное различение, комплексы тестов, но и более сложные аппаратурные методики и тренажеры, создающие проблемные ситуации, близкие к условиям трудовой деятельности.

Следует отметить, что не существует единой точки зрения во взглядах на категоричность предъявляемых профессией требований к человеку. Так, одни авторы считают, что каждый человек в целом может овладеть любой профессией за счет компенсации одних свойств другими [1, 8]. Они доказывают, что высокие показатели в любом виде деятельности могут быть достигнуты людьми с самой разной структурой психофизиологических особенностей, что отразится на индивидуальном стиле деятельности. В связи с этим профотбор не имеет решающего значения, и основное внимание должно быть направлено на создание адекватных программ обучения, позволяющих развить нужное или компенсирующее свойство для успешного овладения навыками, и на их профессиональную реализацию.

Иного мнения придерживаются другие авторы, в частности К.М. Гуревич [3, 5]. Он считает, что среди множества операторских профессий можно выделить два основных типа. Один из них предъявляет к человеку не компенсируемые требования, и в этом случае необходим тщательный отбор. Второй тип профессий предъявляет к трудовой деятельности человека такие требования, которые могут быть компенсированы другими свойствами. К этому типу относятся массовые профессии, и для них профотбор не столь важен. Хотя и в этом случае, несмотря на возможность компенсации одних свойств другими, не все лица, овладевшие профессией, могут достичь вершины мастерства. Это подтверждается данными О.Н. Лукьяновой и соавторами, показавшими, что до 25 % здоровых людей не могут освоить ряд различных по сложности профессий из-за возникающего у них перенапряжения нервной и сердечно-сосудистой систем.

Снижение требований к профессиональной пригодности к определенному виду деятельности может проявиться на разных этапах овладения

профессиональными навыками и в различных ситуациях выполнения профессиональных обязанностей. Так, в процессе обучения люди, свойства которых наиболее гармонируют с требованиями будущей профессии, быстрее и с меньшими усилиями, а значит, и с меньшими затратами материально-технических, денежных средств, времени овладевают профессиональными навыками, чем люди, не обладающие оптимальным для данной профессии комплексом свойств.

Кроме того, значительное отклонение психофизиологических свойств кандидатов от требуемых значений четко проявляется в показателях их деятельности в необычных, стрессовых условиях. Стрессовое напряжение может быть вызвано трудностью решаемых задач (высокие требования к точности и скорости выполнения задачи, работа при дефиците времени или в условиях информационных перегрузок, сложность задачи), высоким уровнем ответственности, присутствием отвлекающих факторов, непредвиденным изменением размеренного распорядка дня и т. п.

Очевидно, что в условиях современного научно-технического прогресса значимость перечисленных выше факторов деятельности специалистов систем управления увеличивается. Этим в большей мере определяется рост требований к свойствам человека. Система сопровождения профессионального становления, будучи включенной в цепь связи системы управления с внешней социальной средой, с одной стороны, обеспечивает относительное постоянство социальных и психофизиологических качеств и свойств человека, а с другой – удовлетворяет эти требования в динамике изменения потребностей системы в субъектах деятельности. Это дает возможность осуществлять программно-целевое управление, с одной стороны, процессами взаимодействия системы с социальной средой, а с другой – подсистемами непрерывной подготовки специалистов, подсистемами профессионального обучения, поддержания и совершенствования знаний, умений, навыков и компетенций обучаемых.

В связи с этим переход профессионального образования на компетентностный подход является предпосылкой для решения многих противоречий. Необходимость такого перехода обусловлена не только интересами самого учебного заведения, но и заинтересованностью представителей работодателей, общественных организаций (общества потребителей, профсоюзы, общественно-государственные центры аттестации и др.).

Для решения этой задачи необходимо создание инструментария для диагностики профессиональных и социальных компетенций, в особенности ключевых компетенция для каждого вида профессиональной деятельности. В развитых странах одним из эффективных инструментариев диагностики и аттестации профессиональных компетенций является критериально-ориентированный тест [10]. Именно независимое и объективное критериально-ориентированное тестирование широко используется профессиональными ассоциациями, ассоциациями работодателей и другими общественными организациями для внешней сертификации специалистов. По результатам выполнения критериально-ориентированного теста выдается (или не выдается) соответствующий сертификат, который в некоторых странах, наряду с дипломом об окончании профессионального образовательного учреждения, является необходимым документом для начала профессиональной деятельности [14].

Следует отметить, что компетентностный подход в определении целей и содержания образования не является совершенно новым. Ориентация на освоение умений, способов деятельности и, более того, обобщенных способов деятельности была ведущей в работах таких отечественных педагогов, как М.Н. Скаткин, И.Я. Лернер, В.В. Краевский, Г.П. Щедровицкий, В.В. Давыдов и их последователей. Однако данная ориентация в силу разных причин нашла применение и развитие не в России, а за рубежом. Сегодня, реализуя компетентностный подход, мы опираемся на международный опыт, адаптируя его к российским традициям и потребностям.

Понятие компетентности в мировой образовательной практике выступает в качестве центрального, своего рода «узлового» понятия – «…ибо компетентность, во-первых, объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования; во-вторых, в понятии компетентности заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого “от результата” (“стандарт на выходе”); в третьих, ключевая компетентность обладает интегративной природой, ибо вбирает в себя ряд однородных или близкородственных умений и знаний, относящихся к широким сферам культуры и деятельности – информационной, правовой и пр.)» [10].

Стратегия модернизации образования предполагает, что в основу обновленного содержания образования будут положены «ключевые компетентности». Проблема отбора ключевых (универсальных) компетентностей является одной из центральных для построения независимой оценки и сертификации выпускников профессиональной школы.

На основе экспертного анализа можно определить следующие характерные признаки ключевых профессиональных компетентностей:

– многофункциональность (овладение ими позволяет решить различные проблемы в повседневной, профессиональной или социальной жизни);

– принадлежность к метаобразовательной области (они надпредметны, междисциплинарны и применимы в самых разных ситуациях);

– интеллектоемкость (требуют абстрактного мышления, саморефлексии, самоидентификации, самооценки и др.);

– многомерность (включают различные умственные процессы: аналитические, коммуникативные, «ноу-хау», здравый смысл и др.).

Окончательному отбору и структурированию ключевых компетентностей в модели профессиональной подготовки специалистов будет способствовать анализ более сложной формы – профессиональной компетентности. Дело в том, что проявления профессионализма связаны с определенным набором личностных качеств, необходимых для успешного решения задач трудовой деятельности. По мнению А.К. Марковой, профессионализм может быть описан через соотношение мотивационной сферы человека (профессиональные ценности, цели, самооценка и уровень притязаний, мотивы) и операциональной сферы (профессиональные способности, обучаемость, приемы и технологии как составляющие профессионального мастерства и творчества и т. д.). Если в личностных качествах субъекта выделенные сферы оптимально соотнесены, есть основания говорить о профессиональной компетентности [9].

Можно идентифицировать компетентность как особый тип организации предметно-специфических знаний и умений, позволяющий принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности. Компетентность – это знание, которое формируется через интенсивную практику в какой-либо предметной деятельности и состоит из двух одинаково важных компонентов: наилучшей адаптации к соответствующей деятельности и дальнейшего качественного преобразования этой деятельности. При этом можно разграничить: а) базовую репродуктивную компетентность, основанную на воссоздании информации, технологии, объектов; б) творческую компетентность, в основе которой лежит самостоятельное преобразованная (приращенное или добавленная) информация, технология или объекты.

Очевидно, что работодатель, нанимая работника, вероятнее всего, предпочтет сотрудника, который готов к освоению новых для него профессиональных умений, вступающим в контакт с целью быть понятым и принятым. Сегодня речь идет не о полной замене существующего содержания профессионального образования, а о смещении акцентов в оценке значимости тех или иных его результатов. С точки зрения работодателя компетенция – это характеристика (описание) должности. Компетентностями сегодня принято называть интегративную характеристику качеств человека (работника), ориентированных на решение реальных задач, определяемых его должностью (полномочия, права).

Именно поэтому образовательные программы, выполненные в логике компетентностного подхода должны описывать не только набор сведений, которым надо учить, но и, прежде всего, совокупность приемов, способов достижения ясного, однозначного и понимаемого всеми субъектами образовательного процесса результата.

В странах Европы и США компетентностный подход пришел в образование из бизнеса, принеся с собой несколько непривычные педагогам термины. Компетентность там рассматривают как свойство осведомленности работника, и считают синонимом квалификации и профессионализма. В связи с тем, что квалификаций много, возникла необходимость выделить те, которые, с одной стороны, являются наиболее часто встречающимися в квалификационных списках, а, с другой – могут формироваться уже в профессиональном учебном заведении.

Придерживаясь этой логики, мы сталкиваемся с потребностью выявить и перечислить свойства и качества, необходимые каждому выпускнику в любой профессиональной деятельности, т. е. создать список ключевых компетентностей.

Следовательно, компетентность понимается как способность результативного действования, и как способность достигать результата, т. е. эффективно разрешать профессиональную проблему. Для этого сертифицированному выпускнику необходимо:

– уметь проанализировать ситуацию (надо ли ее разрешать), переформулировать ее в проблему;

– определять дефицит информации, его тип (т. е. каких именно сведений не хватает для решения проблемы);

– оценивать необходимость восполнения дефицита информации;

– быстро и точно ставить (принимать) цели действия;

– искать средства, составлять списки решений – перевод проблемы в задачу (на этом этапе предметные способы действия превращаются в средства разрешения проблемы);

– отбирать средства решения проблемы (выбирать адекватные способы действия);

– совершать реальное действие (решать проблему; выйти из нее с наилучшим результатом);

– анализировать полученный результат относительно поставленной проблемы.

Таким образом, основная инновация компетентностного подхода состоит в создании образовательных условий превращения способов действия в средства действия. Компетентным является специалист, который способен практически разрешить нестандартные, значимые для себя и работодателя ситуации, используя полученные в процессе обучения знания, умения и навыки.

Сформулированное выше определение позволяет утверждать, что список ключевых компетентностей выпускника вуза может появиться только в результате совместной экспертной оценки педагогической практики и требований работодателя.

Таким образом, определение комплекса профессионально важных качеств специалиста, опираясь на традиционное решение задач профессионального отбора, должно основываться на современные требования компетентностного подхода в образовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бедный, Г.З. К вопросу о приспособлении личности к объективным требованиям деятельности / Г.З. Бедный, Ф.А. Воскобойников // Психофизиологические основы профотбора: Тезисы 1-го Всесоюзного симпозиума. – Киев, 1973. – С. 9–10.

2. Бузунов, В.А. Физиологические и психологические критерии профотбора / В.А. Бузунов, В.П. Гребняк и др. – Киев: Наукова думка, 1977.

3. Гуревич, К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М.: Наука, 1970.

4. Дмитриев, А.К. Распознавание отказов в системах электроавтоматики / А.К. Дмитриев. – Л.: Энергоатомиздат, 1983.

5. Зараковский, Г.М. Введение в эргономику / Г.М. Зараковский [и др.] ; под ред. В.П. Зинченко. – М.: Советское радио, 1974.

6. Иванов-Муромский, К.А. Психофизиология оператора в системах человек-машина / К.А. Иванов-Муромский [и др.]. – Киев: Наукова думка, 1980.

7. Калинина, Н.П. Социально-экономическое значение профотбора: тезисы доклада науч.-практ. конф. (октябрь 1980 г.) / Н.П. Калинина [и др.]. – Новосибирск, 1980. – С. 9–10.

8. Климов, Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е.А. Климов. – Казань: Казанского ун-та, 1969.

9. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.

10. Переверзев, В.Ю. Критериально-ориентированное педагогическое тестирование: учеб. пособие / В.Ю. Переверзев. – М.: Логос, 2003.

11. Покровский, Б.Л. Новые методы и комплексы тестов психологического отбора летного состава / Б.Л. Покровский // Военно-медицинский журнал. – 1975. – № 6. – С. 58–60.

12. Пулькин, Б.В. О моделировании поведения в условно-зависимых средах / Б.В. Пулькин // Математическое моделирование в психологии. – М., 1979. – С. 122–138.

13. Романов, И.В. К анализу понятия «профессия» / И.В. Романов, А.А. Хван // Вопросы прикладной психологии: сб. науч. тр. – Новокузнецк: НГИУУ. – 1995. – С. 51–60.

14. Челышкова, М.Б. Теория и практика конструирования педагогических тестов: учеб. пособие / М.Б. Челышкова. – М.: Логос, 2002.

15. Heming, F.O. Aircraft accident and human factorrorace Mea / F.O. Heming. – 1973. – № 6. – P. 682–684.

ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РОЛЬ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В РЕГУЛЯЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Л.Г. Дикая

И.А. Курапова

Дикая Лариса Григорьевна – доктор психологических наук, профессор, заведующая лабораторией психологии труда Института психологии РАН (Москва).

Курапова Ирина Александровна – кандидат психологических наук, старший преподаватель Марийского государственного педагогического института им. Н.К. Крупской (Йошкар-Ола).

Контактный адрес: dikaya@psychol.ras.ru

Рассматривается нравственно-ценностная сфера педагогов средней и высшей школы. Определены индивидуальные различия нравственно-ценностных особенностей личности педагогов. Выявлена взаимосвязь нравственно-духовных качеств личности педагогов и степени эмоционального выгорания педагогов. В исследовании приняли участие педагоги г. Йошкар-Олы (Республика Марий Эл) в количестве 115 человек.

***Ключевые слова*:** нравственно-духовные качества, профессионал, педагогическая деятельность, субъектность, эмоциональное выгорание, регуляция, детерминация.

Своевременность выявления личностных детерминант, предотвращающих развитие эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий, определяется, с одной стороны, возрастанием рабочих и жизненных стрессов, вследствие социально-экономических преобразований в современном обществе, и соответственно распространением и ростом значимости социально-ориентированных профессий. С другой стороны, не разработанностью ряда ее аспектов, среди которых наименее изученной является проблема влияния нравственно-духовной сферы личности на психические состояния и деятельность.

Состояние духовной и нравственной сферы специалистов, на которых всегда возлагалась ответственность за духовно-нравственное здоровье народа – педагогов, имеет особое значения в условиях, когда современная Россия переживает системный кризис, вызывающий разрушение устоявшихся нравственных идеалов, что может привести к опасности духовного опустошения и серьезной деградации морали населения.

Именно от педагогов, в первую очередь, зависит разрешение сложившейся ситуации за счет формирования нравственного сознания и духовного потенциала подрастающего поколения, развития у учащихся опыта высоконравственных отношений деятельности. Поэтому так актуальны исследования состояния нравственных и ценностных ориентаций самого педагога, его духовного богатства, их изменения под влиянием общественных деформаций, социально-психологической напряженности, падения престижности педагогической профессии.

Подход к исследованию этих проблем с позиций позитивной психологии предполагает выявление положительных чувств, состояний и личностных особенностей учителя, которые проявляются в щедрой любви к детям, в высокой нравственности и совестливости, в стремлении понять смысл и цель своей жизни, свое профессиональное предназначение. По данным М. Селигмана, духовность и трансцендентность вошли в число шести общих для всех народов добродетелей, выделенных представителями позитивной психологии [20: с. 178].

Поэтому нравственность человека, выражающаяся в его ценностях, системе отношений к самому себе, работе и субъекту труд, может стать той характеристикой личности, которая позволит педагогу избежать развития эмоционального выгорания.

По мнению С.А. Маничева, актуальным является до сих пор мало изученный экзистенциальный аспект анализа выгорания, включающий

исследование взаимосвязи выгорания с такими экзистенциальными факторами, как критические жизненные события, разочарование в избранном деле, обесценивание и потеря смысла своих усилий, переживание одиночества, сильная зависимость от работы, приводящая к отчаянию и экзистенциальной пустоте [15]. В связи с этим резко возрастают требования к личностно-профессиональным качествам специалистов и соответствующим образом повышаются требования к системе профилактики эмоционального выгорания, ее педагогическому и психологическому сопровождению.

Несмотря на большой интерес к проблеме профессионального выгорания и его отрицательного влияния на личность и деятельность педагога, до сих пор нет однозначного ответа, как нравственно-духовная сфера личности педагога препятствует или способствует развитию эмоционального выгорания, особенно в условиях современных преобразований в обществе и в школе, какое они оказывают влияние на психическое состояние учителя и какими методами их можно измерить.

Это обусловило цель нашего исследования – выявление изменений в духовно-нравственной сфере современного педагога (школа и вуз) и их вклада в развитие у них состояния эмоционального выгорания.

Характеристика нравственно-ценностной сферы личности педагогов

Теоретическую базу исследования составили экзистенциально-гуманистические концепции развития личности (К. Роджерс, А. Маслоу, М. Селигман), теоретические концепции выгорания (C. Maslach, S. Jackson, E. Aronson, A. Pines, Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Е.С. Старченкова, А.А. Рукавишников и др.), представления о нравственности и духовности (Б.С. Братусь, В.Д. Шадриков, Д.А. Леонтьев, Г.А. Аминев, А.Г. Асмолов, В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, И.М. Ильичева).

Педагогика – это сфера духовного, а педагогическая деятельность является профессионально духовной по своей сути. Профессиональная педагогическая духовность – это сложное состояние внутреннего мира учителя, компонентами которого выступают совесть и достоинство [11].

Духовность и нравственность являются неотъемлемой частью педагогической деятельности. По мнению Л.М. Митиной, главной духовной ценностью педагога является развитие личности ученика [18]. Также о высшем – духовном уровне развития личности педагога говорит М.Н. Миронова [17], когда педагог способен наравне сотрудничать с учеником, помочь ему в преодолении трудностей на пути построения собственной жизни. Кроме интеллигентности, креативности, гуманности, патриотизма в качестве компонентов идеального педагога В.И. Андреев называет и духовное богатство личности. Духовное богатство педагога проявляется, прежде всего, в щедрой любви к детям, в высокой нравственности и совестливости; он стремится понять смысл и цель жизни, свое профессиональное предназначение, богатство духовного мира растущего человека [5].

К настоящему времени накоплен достаточно большой опыт в понимании духовно-нравственных сторон личности (Г.А. Аминев, В.И. Андреев, А.Г. Асмолов, В.С. Библер, Н.Я. Грот, В.П. Зинченко, П.А. Кропоткин, Г.В. Мухаметзянова, Л.М. Попов, Л.Н. Столович, В.К. Шабельников и др.).

В России проблему духовного развития личности изучали философы-идеалисты В.В. Розанов, В.С. Соловьев, С.Н. Трубецкой, П. Флоренский, Н.А. Бердяев. Утверждая роль развития духовного начала в самосознании человека, Н.А. Бердяев подчеркивал: «…Дух есть начало синтезирующее, поддерживающее единство личности» [2]. Н.А. Бердяев, С.Н. Трубецкой, А.И. Введенский, В.С. Соловьев, С.Л. Франк связывают с духовностью человека такие понятия, как «смысл жизни», «нравственный долг», «свобода воли» и пр., которые близки идеям Н.А. Бердяева, В.С. Соловьева, П.А. Флоренского.

Духовные ценности и идеалы, нравственные качества личности имеют приоритетное значение, но они органически связаны с интеллектуальной, эмоциональной и социальной сферами личности. Понятие духовности неоднозначно. С точки зрения общечеловеческих ценностей, духовность провозглашает Истину, Добро и Красоту; с социальной точки зрения, духовность устанавливает приоритет социальных, нравственных ценностей над материальными; психологический взгляд определяет духовность как преобладание высших психических функций над низшими; с педагогических позиций – это индивидуально-психологическое поведение человека [7].

Связь духовности со способностью к самореализации подчеркивала З.Ф. Абросимова, рассматривая духовность как высшее проявление вечного, передающего из поколения в поколение представление о назначении человека, веры в абсолютное добро и его победу, способности к бескорыстной творческой самореализации. В уз-

ком смысле слова духовность специалиста (особенно в системе «человек–человек») можно определить как профессиональное качество, характеризующее его личностную зрелость и выражающееся в устремлении к высоким идеалам [1].

К середине XX в. к этой проблеме обращаются западные психологи Р. Ассаджиоли, А. Маслоу, В. Франкл, К.Г. Юнг и др. А. Маслоу, исследуя самоактуализацию личности, пришел к выводу, что существуют человеческие потребности и интересы, выходящие за пределы человеческого самоопределения, самоактуализации. Для характеристики этих потребностей он ввел понятие «трансценденция», которое означает стремление стать лучшим человеком, чем просто человек. Трансценденция присуща всему человеческому роду, она приобретена им в ходе эволюции [16]. В. Франкл выделил три экзистенциала человеческого существования: духовность, свободу и ответственность [21]. Высшим уровнем сформированности духовности личности, ее сердцевиной являются мировоззрение и стойкие моральные принципы, идейные убеждения, идеалы, соответствующие общечеловеческим ценностям, составляющие в целом ее кредо.

Суть духовности, по Д.А. Леонтьеву, состоит в том, что на смену иерархии узколичных потребностей, жизненных отношений и личностных ценностей, определяющих принятие решений у большинства людей, приходит ориентация на широкий спектр общечеловеческих и культурных ценностей, которые… допускают альтернативу [14]. Духовность, отмечает В.В. Шадриков, выражается в том, что действительность проявляется не только рационально, но и эмоционально, через переживания и отношения. Состояние выгорания связывается с утратой ощущения смысла деятельности как одной из составляющих смысла жизни [20]. Причем смысл жизни, по утверждению Д.А. Леонтьева, не характеризуется осознанностью этого смысла, а насыщенностью жизненных ситуаций реальным смыслом. Поэтому для преодоления состояния выгорания педагогу необходимо работать над переосмыслением своей роли в профессиональной деятельности и осознанием ее индивидуального личностного смысла для себя.

Важное место в практическом решении вопроса об условиях развития духовно-нравственной личности занимают научные исследования Л.С. Выготского, Д.Б. Эльконина, В.П. Зинченко и др., выполненные в русле культурно-исторической психологии. Как отмечает В.П. Зинченко, если акцентировать внимание на слове «нравственность» в контексте «духовно-нравственных» качеств человека, то следует иметь в виду внешнюю (экспрессивную) форму проявления высших духовных (внутренних форм) качеств человека. Прорываясь вовне, внутренняя форма становится внешней, а, следовательно, может быть предъявлена, дарована другому человеку [12].

Из результатов этих исследований становится понятным, что идеальная внешняя форма духовно-нравственной культуры (объективный дух) имеет своих вполне реальных носителей, в качестве одного из которых выступает взрослый в процессе интериндивидуальной деятельности. И тогда человек, по выражению Б.Г. Ананьева, становится источником новых культурных и нравственных норм, а не только местом ассимиляции, присвоения или интериоризации уже существующих [4].

В психологии нравственные нормы рассматриваются в когнитивном, эмоциональном и поведенческом аспектах. Так, М.Н. Аплетаев структурообразующими компонентами нравственной личности называет: 1) познавательно-когнитивный (вооружение системой нравственных знаний и убеждений); 2) эмоционально-волевой (организация переживания, осознания и принятия нравственных ценностей); 3) практически-деятельный (воплощение нравственных норм в реальном процессе жизнедеятельности человека).

Всем людям доступна деятельная любовь к людям, к этому должен стремиться человек в своем духовном росте. Неблагоприятные условия жизни могут закрыть путь к разным видам высшей духовной деятельности, но нравственность, духовность, позитивные качества помогают личности противостоять стрессовым воздействиям, которые препятствуют стремлению к духовной деятельности. Нарушение этой связи приводит к отрицательным психическим состояниям и дисгармонии духовной личности [23].

Исследованию этих качеств и посвящена данная статья [13].

Выборка состояла из педагогов общеобразовательных школ (55 человек) и вузов (60 человек) г. Йошкар-Олы. Основной контингент составили женщины (104 чел.); средний стаж педагогической деятельности респондентов – 13 лет; преимущественно преподаватели гуманитарных наук (88 чел.); средний возраст школьных учителей – 39 лет, преподавателей вуза – 36 лет.

Для решения перечисленных задач были использованы следующие **методики.**

1. Тест «Духовный дифференциал» Г.А. Аминева [3], разработанный на основе представлений о духовной личности и ее развитии и теории семантического дифференциала Ч. Осгуда. Назначение методики – составление духовного портрета (облика) человека. Тест состоит из трех шкал, включающих определенные добродетели: духовной силы – ДС (вера, надежда, знание, мудрость), духовной красоты – ДК (честность, скромность, послушание, верность, доброта, благодарность), духовной активности – ДА (долготерпение, бесстрашие, самообладание). По сниженной или повышенной оценке шкал определялся тип субъекта по формуле, включающей оценки двух шкал. Смысл формулы в том, что первый показатель с плюсом свидетельствует о возможности компенсации, а показатель с минусом – десоциализации личности.

2. Тест «Духовный кризис» Л.В. Шутовой, А.В. Ляшук [24]. В основу методики положены постулаты экзистенциальной психологии и принципы субъективного временного шкалирования, заключающиеся в оценке человеком тех или иных параметров в различных временных измерениях (прошлое, настоящее, будущее).

В результате обработки данных определяется основной показатель – вероятность духовного кризиса и два дополнительных – степень напряженности экзистенциального вакуума и ведущая тенденция в духовном развитии человека (прогрессивная, регрессивная, стагнационная, пиковая, низинная). В качестве оцениваемых категорий были проанализированы следующие: неудовлетворенность, одиночество, свобода, грех, страдание, ответственность, страх смерти, бессмысленность.

3. «Опросник личностной ориентации» Э. Шострома [19]. Основа методики – концепция самоактуализирующейся личности А. Маслоу. По данному опроснику оценивались характеристики личностных качеств, которые, по нашему мнению, тесно связаны с педагогической деятельностью и отражают нравственные качества педагога. К ним были отнесены: направленность личностной ориентации на других или на себя, экзистенциальность или гибкость поведения, уровень отзывчивости на чувства и нужды других людей, способность вступать в контакт и развивать близкие взаимоотношения с людьми, принятие ценностей самоактуализации личности.

Методы статистической обработки полученных данных: корреляционный анализ r-Пирсона, факторный анализ (метод главных компонент), регрессионный анализ, критерий φ* – угловое преобразование Фишера, U-критерий Манна-Уитни, Т-критерий Вилкоксона.

Основной результат, который мы получили с помощью этих методик, нас обнадежил. Для педагогов в целом характерно проявление духовной красоты (59,1 %), о чем свидетельствуют высокие баллы по таким духовным качествам, как честность, скромность, послушание, верность, доброта и благодарность. Но в то же время у 40,9 % педагогов зарегистрирован недостаток духовной активности, а, значит, наличие таких особенностей, как нетерпеливость, стремление получить желаемое при минимальных усилиях.

Анализ распределения качеств, наиболее часто выбираемых педагогами и характеризующих духовную их сущность, чаще всего отмечались доброта (ДК), знание (ДС), честность (ДК), верность (ДК), самообладание (ДС), долготерпение (ДС) (таблица).

Таблица

Самооценка педагогами школы и вуза свойственных им духовных качеств

Качество	Количество выборов		
	Педагоги школы	Педагоги вуза	Общее количество
Доброта	**23**	**23**	**46**
Знание	**11**	**19**	**30**
Честность	**16**	**9**	**25**
Верность	**15**	**10**	**25**
Долготерпение	**9**	**14**	**23**
Самообладание	**15**	**8**	**23**
Скромность	**6**	**9**	**15**
Благодарность	**5**	**8**	**13**
Мудрость	**5**	**7**	**12**
Вера	1	6	7
Бесстрашие	2	2	4
Послушание	1	2	3
Надежда	1	1	2

Полученные данные позволяют говорить о том, что для обеих групп педагогов характерен пониженный уровень выраженности качеств духовной силы, которые включают такие идеалы, как вера, надежда, послушание, бесстрашие. В результате сравнительного анализа показателей духовности педагогов школы и вуза были выявлены следующие различия: для педагогов вуза характерен недостаток духовной активности (самообладание), духовной красоты (честность, верность), в то же время у них выше показатель духовной силы (знание). Педагоги школы отли-

чаются большим самообладанием и честностью. И это вполне объяснимо, так как ученики школы более подвижны, чаще нарушают дисциплину, менее ответственны.

Еще больше душевное и нравственное состояние педагогов отражают данные о тенденциях развития духовного кризиса педагогов. В целом для педагогов характерен средний показатель вероятности развития духовного кризиса (51,5 %). Статистически значимых различий в показателях вероятности появления кризиса у педагогов школы и педагогов вуза не выявлено.

В то же время у основной части педагогов (89,6 %) наблюдается напряженность экзистенциального вакуума, что отражает неудовлетворенность своей жизнью, вызывает чувства бессмысленности, отчаяния, особенно у тех 6,1 % педагогов, у которых эта напряженность выражена значительно. Следует отметить, что только у 4,3 % педагогов это показатель не выражен. И эти данные не могут не настораживать.

Более информативными в содержательном аспекте стали результаты анализа тенденций в развитии духовной сферы. Результаты, представленные на рис. 1 свидетельствуют о том, что для большинства педагогов характерно наличие регрессивной, пиковой и прогрессивной тенденций.

Преобладание у педагогов регрессивной тенденции (до 51, 75 %) означает, что в их духовной сфере преобладают положительные чувства и склонность к духовному росту ($\varphi = 2{,}705 > \varphi_{кр.}$, $p \leq 0{,}01$). Тревожным фактом является наличие значительного количества педагогов с прогрессивной тенденцией (20 %), характеризующей неудовлетворенность жизнью, и пиковой тенденцией (от 36 до 16 %), для которой свойственны разочарование от жизни и переживание эмоционального шока. Высокий уровень стагнационной тенденции также показывает, что педагоги часто переживают своё состояния как пограничное, которое они пытаются преодолеть, погружаясь целиком в работу ($\varphi = 1{,}96 > \varphi_{кр.}$, $p \leq 0{,}05$). Довольны жизнью и не стремятся к духовному росту только 2,6 % педагогов.

Выявлены различия в преобладании тенденций духовного кризиса между педагогами школы и вуза. Для педагогов вуза характерно преобладание регрессивной тенденции, что свидетельствует об их большей склонности к духовному росту и практически отсутствию проявлений духовного кризиса. Педагогам школы в большей степени свойственно переживать либо пиковую тенденцию (переживание эмоционального шока, разочарования от жизни – $\varphi = 2{,}43 > \varphi_{кр.}$, $p \leq 0{,}01$), либо стагнационную тенденцию, характеризующуюся отсутствием духовного кризиса и отражающую удовлетворенность жизнью ($\varphi = 2{,}51 > \varphi_{кр.}$, $p \leq 0{,}01$).

Для более полного представления о нравственно-ценностной сфере личности педагогов нами был проведен «Опросник личностной ориентации» Э. Шострома. Результаты этой методики позволили получить дополнительную информацию о таких ценностях и качествах педагогов, как ценность самоактуализации, гибкость поведения, реактивная чувствительность (отзывчивость), спонтанность, самоуважение, принятие себя, склонность оценивать людей как добрых или злых, целостность, принятие агрессии, способность к интимным контактам.

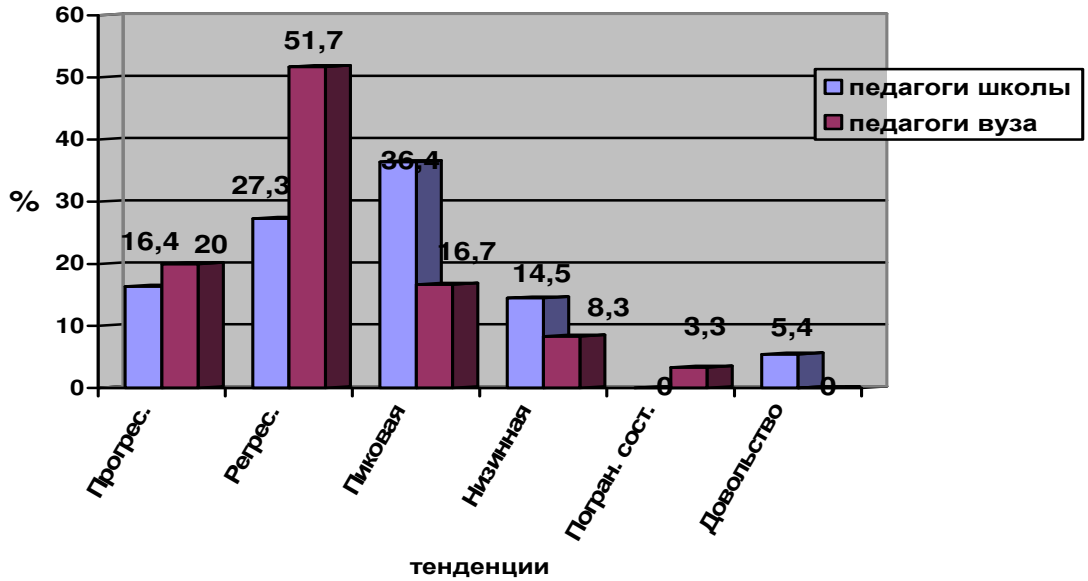


Рис. 1. Тенденции духовного кризиса у педагогов школы и педагогов вуза

У 23,5 % педагогов выявлены средние показатели по шкале «Здесь и теперь», что характеризует педагогов как добрых, открытых опыту, дружелюбных, веселых. Для остальных педагогов (76,5 %) характерны низкие показатели по этой шкале, что характеризует их как не самоактуализирующихся личностей. У таких педагогов доминируют чувства вины, сожаления, обвинения и обиды, они избегают встречи с самим собой.

По шкале «Отношение опоры» высокие показатели отмечены у 7,8 % педагогов, т. е. эти респонденты опираются на самих себя, практически не зависят от внешних обстоятельств. Для 33 % педагогов характерно проявление как внутренней направленности, так и внешней, в зависимости от ситуации. Остальные педагоги (59,2 %) могут быть отнесены к группе внешне направленных, зависящих от других людей. Часто управляющим чувством у них становится боязнь неодобрения или навязчивое стремление нравиться другим, у 81,2 % – отмечен средний уровень гибкости.

Большая часть педагогов принимает ценности самоактуализации (42,6 %). Высокое уважение себя отмечается у 36,5 % педагогов, недостойным уважения себя считают 5,2 % респондентов. Полностью принимают себя со всеми своими слабостями и недостатками – 44,3 %, испытывают глобальное недовольство собой – 3,5 %.

Все респонденты показали среднюю (60,9 %) и высокую (39,1 %) отзывчивость к чувствам и нуждам других людей. Только 12,2 % педагогов свободно выражают свои чувства, а 86,1 % педагогов испытывает некоторые затруднения в проявлении своих истинных чувств. Всего 9,6 % педагогов видят изначально добрую природу человека, 1,7 % – склонны считать всех людей злыми. У остальных (88,7 %) проявляется противоречивое восприятие окружающих людей. Гнев и агрессия принимаются как естественные человеческие проявления 15,7 % педагогов, 3,5 % педагогов отрицают наличие у себя подобных чувств, подавляют и избегают проявлять их выражение. Способны развивать близкие взаимоотношения с другими людьми 40 %, испытывают трудности в установлении теплых межличностных взаимоотношений. Сравнительный анализ данных по методике «Опросник личностной ориентации» Э. Шострома позволяет говорить о том, что различия между педагогами школы и вуза практически отсутствуют.

Полученные в результате исследования показатели нравственно-ценностной сферы педагогов были подвергнуты факторному анализу. Были выделены 6 факторов, объясняющие 56,9 % суммарной дисперсии признаков.

Исходя из содержательного анализа выделенных факторов, мы дали им названия:

I фактор – фактор гармоничности, включающий способность к принятию себя, принятие агрессии, способность к близким контактам, целостность, гибкость поведения, реактивная чувствительность и спонтанность в выражении чувств (от 0,779 до 0,649);

II фактор – устойчивости, который формируется за счет ценности безопасности, склонности к конформизму, к следованию традициям, универсализма, доброты, предпочтения ценностей консерватизма, самотрансцендентности (от 0,795 до 0,731);

III фактор – развития и движения – определяется ценностями самоактуализации, самоуважения, самостоятельности, самовозвышения, открытости изменениям (от 0,607 до 0, 431);

IV фактор – духовного кризиса, включал только два, но большей выраженности показатели духовного кризиса и экзистенциального вакуума (от 0,986 до 0, 782);

V фактор – духовной силы и красоты – определяется духовными идеалами веры, надежды, мудрости, честности, скромности, верности, доброты (от 0,935 до -0,848);

VI фактор – духовной активности, включающий такие духовные идеалы, как долготерпение, бесстрашие и самообладание (0, 945).

Допустим, выраженность того или иного фактора может выступать в качестве критерия оценки состояния нравственно-ценностной сферы педагога. К ним мы отнесём следующие критерии:

1. *Выраженность ценностей открытости и самовозвышения*. Данный критерий характеризует ценностную структуру личности педагога, в частности, насколько педагог ценит самостоятельность, стремится к власти и достижению социальной компетенции, глубине и новизне переживаний. При этом ему могут быть свойственны высокая ценность открытости изменениям (самостоятельность, стимуляция) и низкая ценность самовозвышения (власть и карьера).

2. *Выраженность ценностей консерватизма и самотрансцендентности*. Критерий оценивает, насколько испытуемый устойчив к изменениям, стремится за пределы своего Я. Он как бы противостоит предыдущему, так как содержит противоположные указанным в нем ценностям: ценности консерватизма противоположны цен-

ностям открытости изменениям, ценности самотрансцендентности – ценностям самовозвышения.

3. *Наличие гибкости, спонтанности, целостности в восприятии окружающего мира.* Этот критерий не включает нравственно-ценностные характеристики личности в их строгом смысле, но описывает личностные особенности, являющиеся проявлением ценностно-смысловых структур. По его выраженности можно заключить, насколько личность чувствительна, гибка, спонтанна в своих жизненных проявлениях, как она принимает себя, насколько целостно способна воспринимать мир и адекватно на него реагировать, способна ли устанавливать близкие взаимоотношения.

4. *Наличие/отсутствие духовного кризиса*. Данный критерий позволяет оценить, насколько респондент подвержен духовному кризису, переживает ли неудовлетворенность жизненной ситуацией и самим собой. Это одна из ключевых составляющих нравственно-ценностной сферы личности.

5. *Выраженность духовной силы и красоты*. Данный критерий характеризует выраженность таких духовных идеалов, как знание, мудрость, вера, надежда (ДС), или честность, скромность, послушание, верность, доброта, благодарность (ДК). Личность либо характеризуется качествами духовной силы, либо качествами духовной красоты.

6. *Степень выраженности духовной активности личности.* Данный критерий выступает важной составляющей нравственно-духовной сферы педагогов и характеризует насколько личность придерживается идеалов духовной активности и проявляет бесстрашие, самообладание, долготерпение.

В результате анализа каждого из критериев можно составить нравственно-духовный портрет испытуемого, отражающий специфику его личности, проявляющейся в его психическом состоянии и в отношениях к деятельности.

Поэтому логическим продолжением анализа результатов является определение взаимосвязи нравственно-ценностных основ личности педагогов и психических состояний в их профессиональной деятельности.

Зависимость эмоционального выгорания педагогов от нравственно-ценностных основ их личности

Мы предполагаем, что морально-нравственные принципы, духовные идеалы, ценностные ориентации личности не могут не оказывать влияние на психическое состояние педагогов, проявляющееся в виде хронического стресса, напряженности, эмоционального выгорания. Последнее состояние является наиболее типичным для социально-ориентированных или помогающих профессий, к которым деятельность педагога относится в первую очередь.

По признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из наиболее деформирующих личность видов профессиональной деятельности [18]. Сложившийся комплекс экономических и социально-психологических проблем вызвал падение престижа педагогической профессии, сделал труд учителя чрезвычайно эмоциональным и напряженным. Высокую стрессогенность преподавательской работы отмечают многие зарубежные исследования (P. Blos, E. Ericson, K. Horny, Shconfeld Irvin Sam). «Выгоревшие» учителя меньше ценят свою профессию и меньше занимаются общественной деятельностью, у них деформируется ценностная структура личности, что свидетельствует об обесценивании сферы профессиональной жизни и социальной активности (В.Е. Орел, И.Г. Сенин, М.В Борисова).

Для изучения эмоционального выгорания был применен **«Опросник выгорания» В.В. Бойко** [9]. Данная методика интересна для нашего исследования анализом процессуального характера эмоционального выгорания и связи отдельных симптомов – «неудовлетворенность собой», «эмоционально-нравственная дезориентация», «личностная отстраненность или деперсонализация» с нравственно-ценностных особенностями личности специалиста.

Опросник позволяет диагностировать следующие 3 фазы выгорания, каждая из которых включает по 4 симптома.

1) фаза «напряжения». Служит «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состояние напряжения имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Включает симптомы: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку», «тревога и депрессия»;

2) фаза «резистенции». Выделение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих симптомов: «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций», «редукция профессиональных

обязанностей», «эмоционально-нравственная дезориентация». Отметим, что последний симптом наиболее показателен для характеристики взаимосвязи нравственно-ценностной сферы личности и эмоционального выгорания, что имеет особую ценность для нашей работы;

3) фаза «истощения». Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Проявляется в симптомах: «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность или деперсонализация», «психосоматические и психовегетативные нарушения».

В методике оценивается 3 степени сформированности компонентов (симптомы, фазы) выгорания: сформирован, формируется, не сформирован.

Результаты показали, что более чем у 13 % исследуемых педагогов школы и вуза, зарегистрирован высокий уровень эмоционального выгорания, а половина респондентов (53,2 %) находится на средней стадии выгорания – «резистенции». В состоянии выгорания у педагогов школы проявляются чувства безысходности, отчаяния, наблюдаются частые вспышки негодования и деформации процесса общения. Выгорание преподавателей вуза проявляется в неадекватном эмоциональном реагировании, в упрощении профессиональных обязанностей, формальном их выполнении, а также в ощущении эмоциональной опустошенности.

Для исследования связи между особенностями нравственно-ценностной сферы в группах педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания был проведен регрессионный анализ показателей нравственно-ценностных основ личности и выгорания у педагогов.

Более подробно рассмотрим особенности нравственно-ценностной сферы (показатели духовного кризиса, экзистенциального вакуума и тенденций кризиса) у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Самое главное, что у трети педагогов при отсутствии переживаний духовного кризиса и экзистенциального вакуума отсутствуют признаки эмоционального и профессионального выгорания. Эти педагоги отличаются удовлетворенностью жизнью и своей ролью в ней. Для педагогов с низким уровнем выгорания также характерны низкие показатели духовного кризиса и экзистенциального вакуума.

Самая высокая вероятность переживаний духовного кризиса и экзистенциального вакуума наблюдается у педагогов с высоким ($U_{эмп.} = 163,5 < U_{кр.} = 249$, $p = 0,01$) и средним уровнем выгорания ($U_{эмп.} = 714,5 < U_{кр.} = 901$, $p = 0,01$). Причем переживание экзистенциальной пустоты и духовного кризиса у педагогов с высоким выгоранием не отличается от педагогов со средним выгоранием. Статистически значимые различия в выраженности экзистенциального вакуума наблюдаются только между группами с низким выгоранием и средним выгоранием ($U_{эмп.} = 908 < U_{кр.} = 999$, $p = 0,05$).

Среди тенденций духовного кризиса у педагогов с разным уровнем выгорания можно выделить следующие их сочетания (рис. 2).

У одних педагогов возникновение эмоционального выгорания компенсируется возрастанием регрессивной тенденции, свидетельствующей о том, что духовный рост педагога продолжается.

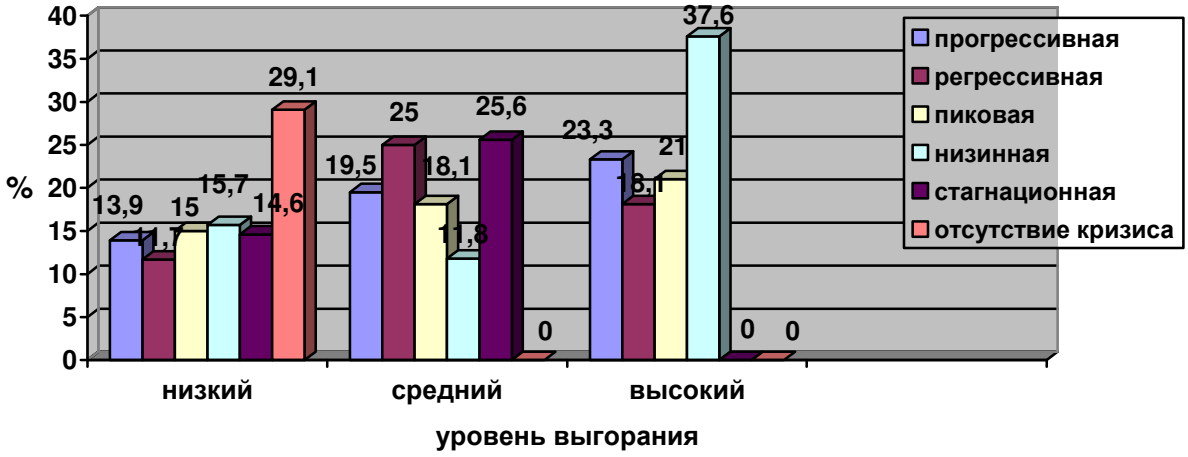


Рис. 2. Выраженность тенденций духовного кризиса у педагогов с разным уровнем выгорания

Возрастание выгорания характерно для педагогов со стагнационной тенденцией, обусловливающей возможность развития пограничного состояния, с прогрессивной тенденцией, отражающей начало духовного кризиса, а у большинства педагогов с высоким уровнем выгорания обнаруживается связь с развитием низинной тенденции. У педагогов с пиковой тенденцией духовного кризиса, отражающей интенсивное переживание кризиса в настоящий момент, регистрируется более высокий уровень выгорания, т. е. эти педагоги практически не выходят из состояния духовного кризиса.

Данные показывают, что на нормативном уровне ранги ценностей у педагогов с разным уровнем выгорания практически не различаются. В качестве важных ориентиров они отмечают безопасность, самостоятельность, доброту, достижение. Однако на уровне индивидуальных приоритетов проявляются некоторые различия. Педагоги с низким и высоким уровнем выгорания проявляют больше самостоятельности, ориентируются на ценность доброты, опираются на ценность внешней стимуляции. У педагогов со средним и высоким выгоранием выше уровень конформности, чем у «невыгоревших» педагогов. Также для выгоревших педагогов большая значимость придается ценности гедонизма.

Рассогласование субъективно значимых жизненных целей с возможностью их реализации в профессиональной деятельности сопровождается интенсивными отрицательными эмоциональными переживаниями, что еще более усугубляет состояние эмоционального выгорания, сопровождающееся психоэмоциональным истощением.

Для выгоревших педагогов характерны обесценивание сферы профессиональной жизни и социальной активности и духовных ценностей, связанных с личностным развитием и творческой активностью.

Одновременное переживание педагогами духовного кризиса, экзистенциального вакуума, ориентация на ценности консерватизма и самотрансцендентности приводят не только к деформации состояния, но и отношения педагогов к работе и учащимся.

По мере нарастания признаков выгорания изменяется принятие ценностей самоактуализации и способность жить настоящим, по принципу «здесь и теперь» происходит значительное снижение самоуважения, интернальности, спонтанности и принятия агрессии. Выделенные нами ценностно-смысловые конструкты отражают изменение во внутреннем мире педагога, особенности и своеобразие его образа мира и внутреннего мира, выступают не только концептуальной основой снижения его активности, но могут стать пусковым моментом для развития эмоционального выгорания.

Возникновению и развитию ощущения безысходности в профессиональной деятельности препятствуют такие личностные характеристики, как умение жить по принципу «здесь и теперь», умение видеть в человеке доброе начало. Высокое принятие себя, самоуважение помогает человеку справиться с отчаянием и раздражением на работе.

Редукции профессиональных обязанностей помогают противостоять такие качества, как высокая спонтанность, целостность, низкая чувствительность к нуждам окружающих. Казалось бы, такие важные качества не только педагога, но и любого представителя помогающих профессий, – умение сопереживать другому человеку, близко принимать его проблемы в конечном итоге приводят к истощению человека и возникновению таких симптомов, как неадекватное эмоциональное реагирование, экономия эмоций. Это в последствии вызывает противоположное отношение к окружающим – бесчувствие, безразличие, формальное отношение к своим обязанностям. Также последствием излишней чувствительности становятся психосоматические нарушения. Однако способность устанавливать близкие отношения противостоит симптомам расширения сферы экономии эмоций и психосоматических нарушений.

В заключение можно отметить, что наши результаты подтвердили, что содержание и качество духовности личности педагога определяет его субъектная активность. При этом духовность и нравственность представляют собой освоение и развитие каждым человеком определенной системы социальных норм и духовных ценностей общества. При разнообразии подходов к источникам и механизмам духовного развития, очевидно, что духовность не бывает спонтанной, а порождается, с одной стороны, работой человека над собой, обращением к внутреннему миру, а, с другой – духовность определяется влиянием на сознание человека со стороны социально-профессиональной среды.

Можно сказать, что подлинное духовное развитие представляет собой сотворчество (освоение и созидание) духовных ценностей в ходе профессиональной деятельности субъектов и их общественной активности. Это сотворчество,

касается, прежде всего, именно общечеловеческих ценностей, поскольку они образуют тот наиболее общий и потому особенно прочный фундамент духовности, на основе которого каждый прокладывает свой жизненный путь, формируя более конкретные и частные нравственные ценности и идеалы» [10].

Наши результаты подтвердили положение концепции Н.А. Асташовой, что на вершине пирамиды духовных ценностей педагога XXI в. помещаются такие позитивные экзистенциальные ценности, как смысл и ценность жизни, свобода, решимость, надежда, вера, любовь, забота, совесть, ответственность, а также нравственные ценности, которые проявляются в отношениях педагога с окружающими людьми и их воспитанниками, добро, благородство, справедливость, альтруизм [8].

Поэтому духовность – это и субъективная реальность, которая объективно проявляется в активности, и качество человека, стремящего к активным преобразованиям в себе, как принцип его жизнедеятельности, заключающийся в стремление реализовать свой потенциал.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абросимова, З.Ф. Педагогическая культура учителя / З.Ф. Абросимова. – Курган, 1999. – 68 с.

2. Адамушко, С.А. Философско-педагогические идеи Р. Штейнера о духовном развитии личности / С.А. Адамушко //Формирование духовности личности: история, теория, практика: материалы Второй Всероссийской науч.-практ. конф.: Равкинские чтения. – Йошкар-Ола: Луч, 2001. – С. 46–52.

3. Аминев, Г.А. Инструментарий пенитенциарного психолога / Г.А. Аминев, Э.Г. Аминев, В.П. Сафронов. – Уфа: изд. УЮИ МВД РФ, 1997. – 170 с.

4. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М.: Ин-т практич. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.

5. Андреев, В.И. Педагогическая этика: спецкурс для нравственного саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2002. – 272 с.

6. Аплетаев, М.Н. Смыслообразующий феномен воспитания нравственности: Методология и теория / М.Н. Аплетаев. – Омск: Изд-во ОмПГУ, 2005. – 400 с.

7. Артамонова, Е.И. Философско-педагогические основы развития духовной культуры учителя: дис… д-ра пед. наук / Е.И. Артамонова. – М., 2000.

8. Асташова, Н.А. Учитель: проблема выбора и формирование ценностей / Н.А. Асташова. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 272 с.

9. Бойко, В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.

10. Брушлинский, А.В. Проблемы психологии субъекта / А.В. Брушлинский. – СПб.: Алтейя, 2003. – 272 с.

11. Вульфов, Б.З. Учитель: профессиональная духовность / Б.З. Вульфов //Педагогика. – 1995. – № 2. – С. 48–52.

12. Зинченко, В.П. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов. – М.: Тривола, 1994. – 304 с.

13. Курапова, И.А. Духовно-нравственные детерминанты эмоционального выгорания у педагогов / И.А. Курапова // Вестник Адыгейского государственного университета, 2009. – Вып. 2 (44). – С. 239–245.

14. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

15. Маничев, С.А. Критические жизненные события и профессиональное выгорание / С.А. Маничев // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2001.– С. 192–202.

16. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты ; под ред. Ю.Б. Гиппенрейтера, А.А. Пузырея. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 108–118.

17. Миронова, М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности учителя / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. – 1998. – № 1. – С. 44–54.

18. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Издат. центр «Академия», 2004. – 320 с.

19. Опросник личностной ориентации (ЛиО). Практическое руководство ; под ред. А.А. Рукавишникова. – М.: Генезис, 2002. – 96 с.

20. Селигман, М. Новая позитивная психология / М. Селигман. – София: Изд-во «София», 2006 – 367 с.

21. Франкл, В. Человек в поисках смысла: сборник : пер. с англ. и нем / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

22. Шадриков, В.Д. Духовные способности / В.Д. Шадриков. – М.: Магистр, 1998. – 182 с.

23. Штейнер, Р. Духовно-душевные основы педагогики / Р. Штейнер. – М.: Парсифаль, 1997. – 140 с.

24. Шутова, Л.В. Духовный кризис: проблема определения и диагностики / Л.В. Шутова, А.В. Ляшук // Психологическая диагностика. – 2005. – № 1. – С. 51–70.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА КАК ОБЪЕКТИВНАЯ ДУХОВНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Н.В. Марьясова

Марьясова Наталья Валерьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: maria19.08@mail.ru

Профессия как объективная реальность «оживает» и «одухотворяется» только в профессиональной деятельности, исполняемой человеком; в то же время, осваивая профессию, человек познает себя, свои возможности и профессиональную реальность как общественную и жизненную необходимость, осознает свою социальную роль и ответственность.

Ключевые слова: профессия, труд, человек, деятельность, духовность, жизнь, социум, ценность, наука, общество, прогресс, потребность.

Что собой представляет в профессиональной деятельности человека объективная духовная реальность? Чем является для человека профессия? Может ли профессия существовать без человека? Почему в практике профессионального труда востребована психологическая наука? Как обеспечить взаимное соответствие человека и профессии? Эти вопросы являются главными в проблеме психологического изучения профессиональной деятельности. Человек начинает думать о том, кем он будет в разные периоды своей жизни. Уже у детей дошкольного возраста появляется мечта быть каким-то специалистом (пожарник, водитель, космонавт, художник, музыкант и т. д.). В школьном возрасте наступает осмысление собственного будущего «в мире профессий», а при завершении школьного обучения возникает потребность осознания кем быть, появляются вопросы: что я могу? чего хочу? что знаю? где учиться? Но это все прелюдия к сложному, длительному, трудно прогнозируемому пути в профессию. Настоящая «жизнь» в профессии начинается с того самого момента, когда человек становится «проводником» профессии, т. е. активным деятелем, созидателем социальных ценностей. Жизнь человека – духовная и физическая – ее ценность, богатство и сохранность в большей мере связана с успешной «жизнью» в профессии [2]. Профессия как род занятий человека, нормативно-регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения, реализуется в трудовой деятельности и существует независимо от желания исполнителя. Она проявляется в разных сферах идеологической, общественной, производственной, экономической, потребительской, законодательной в связи с закономерностями развития общества – научно-техническим прогрессом, культурой, экономикой и потребностью социума, его духовным, интеллектуальным и потребительским спросом. Профессия как объективная реальность «оживает» и «одухотворяется» только в профессиональной деятельности, исполняемой человеком; в то же время, осваивая профессию, человек познает себя, свои возможности и профессиональную реальность как общественную и жизненную необходимость, осознает свою социальную роль и ответственность. Таким образом, человек и профессия – это два взаимосвязанных явления, нормальное взаимодействие которых позитивно и для общества и для самого человека как индивидуума и профессионала. Для каждого мыслящего человека профессиональная деятельность – это целая жизнь, то, к чему он стремится, о чем мечтает; то, что он изучает, познает, осваивает, осознает и преобразует. Профессиональная деятельность поглощает большую часть жизни человека и является ее своеобразным источником. Именно в этой деятельности человек начинает познавать себя [2]. Духовная ценность профессиональной деятельности заключается еще и в том, что она востребована обществом и человек может осознавать себя в качестве его значимого «организма». И в то же время она же может способствовать не только развитию человека, но и его разрушению. Путь в профессиональную деятельность – это многоэтапный и сложный путь, сопровождающийся кризисами профессионального становления человека как личности [4]. Позитивное социально-направленное движение по этому пути требует от человека разумной активизации всех его сил (духовных, психических и физических) как данных природой, так и присущих ему как члену социума [4]. Продвигаясь по этому пути, человек должен преодолевать на каждом этапе (профес-

сионального образования, профессиональной адаптации, мастерства) кризисы профессионального становления. Возникают эти кризисы в связи с закономерным изменением ведущей деятельности и социальной ситуации при переходе с одного этапа на другой [2]. Выделяется ряд «нормативных кризисов»: учебно-профессиональной ориентации; профессионального выбора; профессиональных несоответствий профессиональной деятельности ожиданиям; кризисы профессионального роста и профессиональной карьеры; социальной и профессиональной самоактуализации; утраты профессиональной деятельности и др. [2: с. 186–190]. Преодоление кризиса может иметь конструктивный характер – тогда происходит профессиональное развитие личности. Но не всякому человеку и не на всех этапах развития профессионала удается самостоятельно найти конструктивное решение. В таких случаях могут возникать деструктивные изменения, что приводит к нарушению целостности личности, снижает ее адаптивность и устойчивость, отрицательно влияет на продуктивность деятельности и даже может привести к развитию профессиональной деформации специалиста. Для понимания трудностей, испытываемых человеком в профессиональной деятельности, и способов их преодоления, прежде всего, необходимо познать сущность человека, осмыслить взаимосвязь его с миром и раскрыть силы, обеспечивающие его жизнь как уникального явления [2]. Человек многогранен и непредсказуем в своем отношении к миру, людям, обществу и к конкретной профессиональной ситуации, в своих мироощущениях и переживаниях-оценках, в своих психических и физических возможностях. Его устремления и действия могут быть рациональными и иррациональными (например, стремление к знаниям и их чудовищное использование). Он может любить и ненавидеть, созидать и разрушать, быть свободным и зависимым. Истоки человека лишь частично могут быть поняты и рационализированы. «Тайна личности, ее единственности, никому не понятна до конца. Личность человеческая более таинственна, чем мир. Она и есть целый мир», – так писал Н.А. Бердяев [1: с. 14]. Чем же обусловлены те или иные проявления человека? От чего они зависят? Какие механизмы и условия способствуют той или иной регуляции его поступков? Ответы на эти вопросы пытались найти специалисты различных областей знания: философы, социологи, психологи, физиологи, медики и другие специалисты. «Изучение человека, специфики человеческого способа существования заключается в том, – писал С.Л. Рубинштейн, – чтобы раскрыть человека во всех для него существенных связях и отношениях. Отношение человека к миру, к бытию и отношение человека к человеку рассматривается в их взаимозависимости и взаимообусловленности» [4: с. 286]. Что же является основой сущности человека, обусловливающей его развитие, становление, самоопределение в мире, в жизни и в деятельности? Это его духовная основа. «В каждое мгновенье своей жизни человек занимает позицию по отношению как к природному и социальному окружению, к внешней среде, так и к витальному психофизическому внутреннему миру, к внутренней среде. И то, что может противостоять всему социальному, телесному и даже психическому в человеке, мы называем духовным в нем», – писал В. Франкл [5: с. 111–112]. О главенствующей роли духовности – как основы жизни человека писали Н.А. Бердяев, С.Л. Рубинштейн, С.Л. Франк, В. Франкл, Э. Фромм. Духовность в человеке раскрывается через его направленность, ценности и смыслы, через его представление о должном, о морально-нравственном императиве, который регулирует поступки человека, его представлений о подлинно человеческом отношении к себе, другим и деятельности. В. Франкл выделяет три категории ценностей: созидательные, ценности переживания и ценности отношения [5: с. 173–174]. «Ценности отношения выделяются в разряд высших ценностей, как более жизненно значимые для человека и как ценности, раскрывающие духовную сущность человека» [5: с. 174]. Именно эти ценности активизируют силу духа, ответственность и позволяют человеку преодолевать экстремальные ситуации. К созидательным ценностям относятся те, которые обеспечивают творчество в деятельности. Ценности переживания характеризуют интенсивность чувствительности человека к явлениям окружающего мира в зависимости от осознания, осмысленности разных явлений. Эти ценности можно рассматривать как основные пути поиска человеком смысла жизни: «Первый – это что он дает миру в своих творениях; второй – это, что он берет от мира в своих встречах и переживаниях; третий – это позиция, которую он занимает по отношению к своему тяжелому положению» [5: с. 300]. Необходимость в нахождении смысла жизни, как считает В. Франкл, обусловлена тем, что сама жизнь ставит перед человеком вопрос, на который ему приходится ежедневно и ежечасно отвечать не словами, а действиями. «Смысл не субъективен, человек не изобретает его, а находит в мире, в объективной действительности. Именно поэтому он выступает для человека как

императив, требующий своей реализации» [5: с. 55]. Рассматривая духовное начало как идеально разумное «Я» (переживания нравственного порядка, сознание долга и т. п.), С.Л. Франк считает, что оно «…выступает как объективная и сверхиндивидуальная инстанция в нас и вместе с тем как последний, абсолютный корень нашей личности» [5: с. 128]. Духовное существо человека отражается на всем строении душевной жизни, придает особый «стиль» всему, даже чисто соматическим потребностям и вкусам. «О внутреннем духовном существовании человека, говорит все в нем – его манера ходить, одеваться, говорить, его чисто «физические» вкусы и т. д.» [2: с. 133]. Духовная жизнь «будучи, с одной стороны, объективным знанием, есть вместе с тем выражение глубочайшего качественного своеобразия души как особой «единственной и неповторимой» точки зрения, как абсолютной внутренней оригинальности индивидуального бытия и его центральной формирующей силы» [4: с. 177]. Сущность природы духовной жизни человека С.Л. Франк видит в трех ее состояниях: состоянии чистой душевной жизни, состоянии самосознания и предметного сознания, состоянии духовной жизни. «Чистую душевную жизнь» он характеризует как «зародыш и субстрат всякого сознания вообще» [4: с. 60]. Самобытность «чистой душевной жизни», которую он называет еще и стихией, С.Л. Франк усматривает в том, что это «бесформенный мир грез и мечтаний, страстей и стремлений, восторгов и отчаяний» [4: с. 49]. «Здесь нет ни субъекта, ни объекта в собственном смысле, нет различия между «Я» и «не Я». «Чистая душевная жизнь» вневременна, неизмерима и динамична. И по своему существу она есть «чистая потенция» [2: с. 85]. В то же время С.Л. Франк отмечает, что вне «чистой душевной жизни» немыслимо «сознание и знание» [2: с. 90], потому что «она есть чистая жизнь, образующая наше существо и сознаваемая именно в самый момент ее переживания» [2: с. 102]. В этих первичных моментах «проявления душевной силы» он усматривает качественную первооснову динамического, волевого начала душевной жизни человека [2: с. 105]. Формирующими «центральными единствами душевной жизни» Франк называет «чувственно-эмоциональный» и «…сверхчувственно-волевой моменты переживания душевной жизни» [2: с. 124]. Это же отмечает и С.Л. Рубинштейн, говоря о том, что «первоначальное открытие бытия человеком – это прерогатива чувственного. Она обусловлена тем, что чувственность непосредственно вплетена во взаимодействие человека с окружающим миром» [4: с. 238]. С.Л. Франк пишет еще и о том, что душевная жизнь, не замкнутая в себе область бытия, она является своеобразным началом «специфическая природа состоит именно в функции направленности, познавательной устремленности на объективное бытие» [4: с. 136]. Вся совокупность процессов, из которых складывается «видение» человека: процессы сосредоточения внимания, восприятия, различения, суждения и другие – входят в состав душевной жизни [4: с. 71]. Но конкретно для человека существует только то, что ему нужно, важно, что ему хочется – это «предметный мирок человека» [2: с. 146].
В «предметном мирке» человека «…обнаруживается также творческая, в высшем, объективном смысле формирующая сила нашей души» [2: с. 170]. Человеческая душа, в представлении С.Л. Франка, – это «…живое индивидуализированное субъективное единство, формирующее знание в ограниченное субъективное целое, необходимое для задач практической жизни» [2: с. 148]. Обособленность или «единичность» внутреннего мира человека, отмечает Франк, обусловлена, с одной стороны, тем, что его душевная жизнь «…приурочена к особому пространственно-временному месту и питается особым и ограниченным чувственным материалом ощущений, а с другой – управляется особой субстанцией, которая формирует чувства и стремления человека и подбирает подходящий к себе субъективный мирок. В силу этого и интересы каждого человека, и его предметное сознание суть "нечто" субъективное, обособленное, единичное» [2: с. 174]. И в то же время душевная жизнь человека является «…проводником высших, общечеловеческих и даже сверхчеловеческих начал и движущих сил. Эта внутренняя общность душевной жизни достигает наиболее глубокого и полного осознанного своего существования в лице духовной жизни» [2: с. 175]. По мнению Франка, «…всякая общность человеческой жизни, солидарность и взаимная приспособляемость человеческого поведения, наличность взаимного личностного понимания, объективность духовной культуры – религии, искусства, нравственной правовой жизни – возможны лишь в силу этого внутреннего единства и коренной общности духовной жизни» [2: с. 176]; «…человеческая душа подобно листу дерева, который, будучи относительным существом, обособленным от других листьев, вместе с тем питается единой жизнью ствола и корня дерева и через эту внутреннюю сторону образует живое единство со всеми другими листьями» [2: с. 177]. При взаимодействии человека с внешним пред-

метным миром, кроме переживаний, он стремится к познанию предмета, в процессе которого, формируется определенное, оценочное отношение (позитивное или негативное) к нему, осознаваемое как связь между этим предметом и своим «Я», что, по мнению С.Л. Франка, можно трактовать как самосознание. «Всякое практическое предметное сознание сопровождается этим характерным образованием «ядра» душевной жизни. Душевную жизнь Франк рассматривает как зародыш и субстрат всякого сознания вообще. Сознание же, по его мнению, может проявляться в трех видах: сознание как душевная жизнь, как предметное сознание и как самосознание. «Сознание как душевная жизнь» является потенциальной основой предметного сознания и самосознания» [3: с. 60]: «душевная жизнь есть общий фон, всеобъемлющая стихия, лишь на почве которой и в неразрывном единстве с которой возможны высшие формы сознания, – как самосознание, так и предметное сознание» [3]. Кроме базовой основной составляющей душевной жизни, С.Л. Франк выделяет и «периферическую» сторону, которую он рассматривает через связь души с телом в двух областях: в предметном сознании и в душевной жизни. В предметном сознании «…в зависимости от телесных процессов складывается определенный характер доступных нам восприятий» [6: с. 182]. Через посредство действия, памяти, воображения и мысли они служат исходной точкой предметного сознания, основой которого является характер душевной жизни, ее направленная активность. Эта активность может быть ограничена в силу каких-либо телесных нарушений: «…даже слепой и глухой страдают не от недостатка чистого знания, а более всего от ограниченности своего живого общения с действительностью» [7: с. 183]. Телесные изменения могут быть причиной спонтанных реакций в душевной жизни и «отражаются» в ней возникновением таких ощущений, которые способствуют появлению переживаний эмоционального и чувственно-волевого характера. Эти переживания могут быть отрицательного характера, «ослабляющего» волю человека, и положительного, когда активизируется «действие души на тело» [2: с. 200]. «Зависимость душевной жизни от телесных процессов, – пишет С.Л. Франк, – конституирует ту сторону душевной жизни, которую она реально соприкасается с предметным миром». В силу этого «…душевная жизнь приобретает чуждые ей самой пространственно-временные определения, становится совокупностью реальных процессов, совершающихся в определенном месте в определенное время» [5: с. 184]. По мнению Франка, общее развитие душевной жизни в связи с изменениями телесного организма в периоды детства, отрочества, юности, зрелости и старения, а также изменчивость душевной жизни, обусловленная изменчивостью окружающего внешнего мира (смена дня и ночи; времен года; разрушения предметной обстановки; рождение, старение и умирание и др.) «…все это запечатлевается в душевной жизни и движется в ней потоком соответствующих ощущений и настроений» [2: с. 187]. Но духовность человека раскрывается в условиях объективной действительности и именно той, которую он воспринимает. «Для человека значимо только то, что для него присутствует» [2: с. 443]. В связи с тем, что мир, в котором живет человек, необозримо многообразен, сложен, непредсказуем – представляет собой «безграничный океан неизвестного» [2: с. 210], у человека существует практическая потребность правильно ориентироваться в нем, а следовательно, и познавать его. И как отмечает С.Л. Франк, «…знание направлено на раскрытие состава реальности и отвечает на вопрос: что действительно есть?» [2]. Но «всякое человеческое знание неизбежно ограничено; оно охватывает фактически лишь ничтожную часть реальности; всякое человеческое знание подвержено заблуждениям – в силу обманчивости некоторых восприятий – и требует их исправления» [2]. Что еще раз подтверждает динамический характер развития духовного мира человека. Эту же мысль высказывает и Н.А. Бердяев [1]. Всякое человеческое знание стремится к ответу на вопросы: что подлинно есть? каково содержание реальности? Рассматривая реальность как явление, которое тоже позволяет понять сущность человека, С.Л. Франк предлагает различать объект и направленность на него – человека [5: с. 226]. Иные аспекты сущности человека выделяет Э. Фромм. Так же, как К. Ясперс и В.Н. Мясищев, он рассматривает человеческую природу как «…продукт исторической эволюции, развивающийся в синтезе с врожденными механизмами и законами» [3: с. 39]. Э. Фромм отмечает, что ее можно наблюдать «…лишь в ее конкретных проявлениях и в конкретных ситуациях» [3: с. 400] и во взаимосвязи и взаимозависимости социально-экономических, психологических и идеологических факторов. Так же, как С.Л. Рубинштейн, В. Франкл, Н.А. Бердяев и В.А. Пономаренко и др., он обращает внимание на уникальность человека с точки зрения умения по-своему решать свою человеческую проблему и отмечает особую роль различных ориентаций человека, реализуемых

им в специфических отношениях с окружающим миром [3]. Э. Фромм считает, что «ориентации, при помощи и посредством которых индивид вступает в отношения с миром, определяют суть его характера. Характер, в свою очередь, может быть определен как (относительно постоянная) форма, которая выполняет роль проводника человеческой энергии в процессе ассимиляции и социализации» [7: с. 442–443], а также исполняет «…важную функцию отбора идей и ценностей» [7: с. 444]. В связи с тем, что каждому человеку как индивиду свойственно разное восприятие среды, в которой он живет, взаимодействует, мыслит, переживает, Э. Фромм предлагает условно разграничить различные ориентации, выделив среди них «плодотворные» и «неплодотворные». Но при этом он обращает внимание на целый ряд важных посылок, отмечая, «что данные понятия являются «идеальными типами», а не конкретными описаниями характера какого-нибудь отдельно взятого индивида. В действительности характер каждой личности представляет собой сочетание всех или некоторых из этих ориентаций, при доминирующей роли одной из них» [6: с. 446]. Плодотворность Э. Фромм рассматривает как установку, способ реакции и ориентации человека в отношении мира и самого себя в процессе жизни: «Плодотворность – это реализация человеком заложенных в нем возможностей, использование потенциальных сил» [5: с. 481]. А плодотворное использование человеком своих сил Э. Фромм характеризует как его потенцию. В связи с тем, что в процессе жизни каждый человек, чтобы выжить, должен обладать способностью брать вещи от других людей, овладевать вещами, сберегать их и обменивать, а также понимать других людей и отстаивать себя, он вырабатывает разные способы ориентации в мире и руководствуясь ими, вступает в определенные отношения с окружающим его миром. Итак, плодотворную ориентацию Э. Фромм рассматривает как «…определенную основополагающую во всех аспектах установку, способ отношений во всех сферах человеческого опыта» [6: с. 476] и как «…определенный способ восприятия мира» [6: с. 484]. Исходным условием плодотворности Э. Фромм считает наличие у человека как репродуктивной, так и созидательной направленности, а также позитивной направленности на человека (любовь к нему), которая проявляется через заботу, ответственность, уважение и знания [5: с. 492]. К специфическим плодотворным свойствам мышления человека Э. Фромм относит заинтересованность его в предмете, с которым он взаимодействует, и объективность его оценки, которая определяется «…способностью видеть объект таким, какой он есть на самом деле, в действительности» [5: с. 499]. Суть объективности плодотворного мышления, по мнению Э. Фромма, заключается в том, что оно «…определяется природой объекта и природой субъекта, вступающего во взаимоотношения с объектом в процессе мышления» [5: с. 500–501]. У человека, который преимущественно ориентирован плодотворно, основные социальные установки – это преданность, честность, настойчивость. В целом плодотворная ориентация характеризуется как «деятельная», «любящая», «мыслящая» [5: с. 508]. Для неплодотворной ориентации специфичны такие социальные установки, как «беспомощное подчинение, господство, отчужденность, деструктивность» [6: с. 511]. Э. Фромм выделяет несколько разновидностей ориентации: восприимчивая (впечатлительная), авторитарная (эксплуататорская), стяжательная («экономящая»), «рыночная» [6: с. 446–474]. Характерной чертой восприимчивой ориентации является то, что в сознании человека «сосредоточение всех благ» находится вовне. Люди данной ориентации стремятся к «всемогущим помощникам», «демонстрируют своеобразный вид верности», им необходимо покровительство и любовь многих людей. «Они вынуждены быть верными многим людям. Сказать «нет» для них представляется проблемой, поэтому они легко попадают в конфликт между верностью и обещанием» [7: с. 448]. Они часто попадают в зависимость от других, пассивны в преодолении собственной тревожности и подавленности. Но в то же время у людей данной ориентации мироощущение оптимистическое и дружелюбное. Но искренность и сердечность проявляются тогда, когда они стремятся добиться расположения к себе. Эту ориентацию Э. Фромм характеризует как «берущую». Для авторитарной («эксплуататорской», «порабощающей») ориентации характерно стремление получить что-либо от других в качестве дара. Девиз людей данной ориентации: «Украденный плод самый сладкий» [7: с. 450]. Они стремятся использовать и эксплуатировать людей. «Их жизненная установка характеризуется смесью враждебности и манипуляции. Каждый человек оценивается согласно его полезности» [6: с. 451]. Люди данной ориентации подозрительны, циничны, зависимы и им свойственна ревность. Им свойственна переоценка того, что принадлежит другим и недооценка того, чем они владеют сами. Но и в этой ориентации, наряду с отрицательными характеристиками, Э. Фромм выделяет и позитивные моменты: активность,

инициативность, импульсивность, уверенность в себе [6: с. 512]. Люди со стяжательной («экономящей») ориентацией вокруг себя «создают своеобразный защитный экран, который делает их место существования убежищем и главная жизненная цель таких людей – как можно больше приносить в свое убежище и как можно меньше отдавать из него» [6: с. 451]. Им свойственны скупость и жадность; они педантичны, аккуратны, пунктуальны и упрямы. Люди данной ориентации «много знают, но они не способны к плодотворному мышлению» [6: с. 452]. «Их высшие ценности – порядок и безопасность; их девиз: нет ничего нового под солнцем. В отношениях с окружающими их людьми они придерживаются своего мнения, что близость и открытость – это угроза, а безопасность – либо в обособлении, отстранении от людей, либо в обладании ими» [6: с. 453]. В то же время этим людям принадлежат практичность, бережливость, предусмотрительность, устойчивость к стрессу, преданность [1: с. 513]. При рыночной ориентации человек рассматривает свои силы как товар, который существует отдельно от него. Это приводит его к полной зависимости от того, как воспринимают его другие, а других – так же, как и себя – он воспринимает в качестве товара. Ценностью является меновая ценность [1: с. 456]. При рыночной ориентации проявляются и специфические особенности мышления такие, как готовность к быстрому «схватыванию» ситуации в целях свободного манипулирования ею, способность к оперированию категориями сравнения и количественного измерения, но без глубокого тщательного анализа, «мышление и знание воспринимаются в качестве инструмента для производства требуемых результатов» [6: с. 465]. Побудительными мотивами получения более широкого образования при рыночной ориентации, как отмечает Э. Фромм, является «именно повышение меновой стоимости» [6: с. 466]. В этой же ориентации у человека проявляются целеустремленность, готовность к сотрудничеству, новаторству, устремленность вперед, любознательность, сообразительность, щедрость и другие качества [6: с. 513–514]. Но, как отмечает Э. Фромм, при ориентации в условиях рынка только в некоторых исключительных случаях успех достигается в первую очередь с помощью мастерства и каких-то других человеческих качеств, например, искренности, честности, порядочности [6: с. 456]. «Успех в большей степени зависит от того, насколько хорошо человек может представить себя, насколько привлекательная его «упаковка», насколько правдиво он может показать себя «бодрым», «крепким», «энергичным», «надежным», «амбициозным» (в хорошем смысле этого слова)» [6: с. 457]. Итак, при рассмотрении «плодотворных» и «неплодотворных» ориентаций характера человека четко прослеживается их взаимная зависимость и взаимная дополняемость. И как считает Э. Фромм, «…для того чтобы охарактеризовать человека, необходимо выяснить, какая ориентация у него является доминирующей» [6: с. 510], так же он отмечает, что «…всякая неплодотворная ориентация имеет положительную и отрицательную стороны, проявление которых зависит от уровня плодотворности в целостной структуре характера» [6: с. 511]. Причем различные ориентации могут действовать по-разному в материальной, эмоциональной и мыслительной сфере деятельности. Важно отметить и то, что изучение ориентации человека необходимо осуществлять с учетом тех объективных ситуаций, в которых оказывается человек, что очень наглядно проявилось в характеристиках «рыночной ориентации». Изучение взаимосвязей человека и профессии выявляет сложность, многогранность, динамичность и иерархичность тех связей, которые специфичны природе и сущности человека при его взаимодействии с окружающим миром, и раскрывает пути их осмысления при изучении человека как субъекта труда. Задача современной науки состоит в том, чтобы полноценно обеспечить психологическое изучение человека как субъекта труда и выявить те взаимосвязи, которые обусловливают взаимное соответствие человека и профессии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бердяев, Н.А. Русская идея. Основные проблемы русской мысли XIX века и начала XX века. Судьба России / Н. А. Бердяев. – М.: ЗАО «СВАРОГ и К», 1998. – 541 с.

2. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности: учеб. пособие / Е.М. Иванова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 208 с.

3. Пономаренко, В.А. Психология человеческого фактора в опасной профессии / В.А. Пономаренко. – Красноярск: Поликом, 2006. – 629 с.

4. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер Кош, 1998. – 635 с.

5. Франкл, В. Плюрализм науки и единство человека / В. Франкл // Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 2005. – С. 45–54.

6. Фромм, Э. Бегство от свободы. Человек для себя / Э. Фромм. – М.: Изд-во АСТ, 1998. – 251 с.

7. Ясперс, К. Смысл и назначение истории / К. Ясперс. – М.: Практика, 1997. – 1056 с.

ЛИЧНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СМЫСЛЫ В СТРУКТУРЕ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ МАШИНИСТА ЛОКОМОТИВА[1]

М.В. Сокольская

Н.М. Васева

Сокольская Марина Вячеславовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Васева Наталья Михайловна – выпускница кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения 2008 г.

Контактный адрес: mvsokolskaya@mail.ru

В статье анализируются личные и профессиональные смыслы машиниста локомотива, изучаемые посредством специально разработанного авторами интервью. Исследование показало, что наиболее значимой сферой в жизни респондентов является семья, хотя именно с профессией связаны их честолюбивые устремления, потребности в самореализации, личностном росте. В большинстве своём выявленные смыслы носят аффилиативный характер, связанный с работой и семьёй, духовные же потребности ориентированы на саморазвитие, обеспокоенность проблемами страны и её граждан.

Ключевые слова: личность, машинист локомотива, смыслы, ценности, профессия, семья.

Обращение к проблемам развития личности в деятельности обусловлено приоритетностью ценностного отношения к человеку. Психологические знания о мире профессий и, в частности об имплицитных (внутренних, своеобразных, свойственных индивиду или группе) картинах мира, обусловленных профессиональной принадлежностью людей, важны в связи с общими вопросами научного обеспечения психологии. Нет «личности вообще», а есть личность человека с определенным опытом деятельности, образом жизни, стереотипами сознания, определённым видением себя и других, мира в целом – и все это помечено модальностью профессиональной принадлежности [2]. Осознание принадлежности к профессиональной общности является важным фактором регуляции поведения и деятельности, образа жизни, выбора жизненного пути, нахождения смысла жизни.

Поэтому проблема смысла жизни может быть рассмотрена в тесной связи с психологическим анализом профессиональной деятельности человека. Профессиональная деятельность может выступать как центральная жизненная ценность, основание жизненного самоопределения личности, источник самоуважения, способ самоактуализации.

Каждой определённой профессиональной группе присущ свой смысл деятельности, своя система ценностей, определяемые, прежде всего, направленностью деятельности на объект. Система смысловых отношений внутренне связана с ценностными ориентациями личности, представляющими собой общие принципы, в соответствии с которыми строится поведение индивида в различных жизненных ситуациях. Являясь глобальной характеристикой личности, ценностные ориентации выступают как продукт социальных ценностей той социальной и профессиональной группы, к которой принадлежит индивид.

В этой связи большой интерес представляют профессиональные группы, деятельность которых связана с высокой степенью ответственности, напряжённости, экстремальности – деятельность машиниста локомотива. Представители этой профессии давно являются объектом внимания психологов. С целью выявления пригодности человека к данному виду профессиональной деятельности изучаются такие психофизиологические качества, как бдительность, утомляемость, стрессоустойчивость, которые необходимы для этой деятельности (В.Н. Пушкин, Л.С. Нерсесян, И.И. Рихтер и др.) [5, 6]; факторы, влияющие на эффективность, успешность деятельности машинистов (О.А. Конопкин, Л.С. Нерсесян, Т.Н. Федоренко и др.) [3, 8]; способы и методы реабилитации машинистов и другие проблемы, возникающие в процессе взаимодействия человека с техникой в особых условиях деятельности. Но нами не обнаружено исследований

[1] Работа выполнена при поддержке ГРАНТа РГНФ, проект № 08-06-00705а.

ценностно-смысловой сферы операторов, хотя именно эта сфера личности позволяет «прикоснуться» к внутреннему миру специалиста, к его отношению к деятельности и к жизни в целом, т. е. позволяют увидеть, в первую очередь, человека, личность, а затем уже специалиста.

Особую актуальность данному исследованию придаёт исключительная роль железнодорожного транспорта на Дальнем Востоке России, предприятия которого являются градообразующими для более 80 % населённых пунктов ДВ. Соответственно в системе железнодорожного транспорта занято подавляющее большинство трудоспособного населения, заработная плата в этой отрасли также одна из самых высоких. Одной из самых массовых среди всех железнодорожных специальностей и вместе с тем достаточно престижных в силу того, что она требует наличия особых как психофизиологических, так и личностных качеств от человека, является профессия машиниста локомотива.

В исследовании приняли участие 58 человек в возрасте от 20 до 47. В выборку вошли машинисты локомотива и их помощники всех четырех отделений Дальневосточной железной дороги: с разным стажем работы и различным образовательным уровнем.

Методы исследования: наблюдение, интервью, контент-анализ; методики: ценности М. Рокича, тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева, тест «Удовлетворенность работой», вопросник ВОЗКЖ-100.

На первом этапе эмпирического исследования респондентам было предложено ответить на вопросы специального интервью, разработанного на основе методики Г.С. Андреевой [1], включающего 32 вопроса, касающихся личной и профессиональной жизни.

Для удобства анализа вопросы интервью были разделены на две группы: 1) подлежащие для количественного анализа; 2) для количественного и качественного. *В первой группе* вопросов подсчитывалось только процентное соотношение вариантов ответов на каждый вопрос. *Во второй* – ответы анализировались в соответствии с типологией ценностей [7: с. 10–22] – *витальные* (биологические потребности), *аффилиативные* (потребность принадлежать к определённой социальной группе и занимать в ней определённое место) и *духовные* (потребность познания окружающего мира и своего места в нем; познания смысла и назначения своего существования на земле; стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, альтруизм).

Для качественного анализа ответов вопросы были сгруппированы по категориям: в *первой* группе выделили вопросы о профессиональной жизни, прошлом, настоящем; во *второй* – вопросы о личной жизни и профессиональной деятельности группировались в соответствии с временной организацией жизни – о прошлом, настоящем и будущем.

Анализируя смыслы, которые вкладывают респонденты в различные сферы своей жизнедеятельности, важно не потерять их собственное уникальное содержание, но такая опасность существует при обобщении так называемой нормативизации результатов, поэтому мы посчитали необходимым данный анализ построить на описании ответов машинистов.

I. *Вопросы о настоящем.* Основное количество респондентов чувствуют себя моложе своих лет (63 %), что говорит об их оптимизме и жизнелюбии. Так, 23,7 % чувствуют себя в соответствии со своим возрастом, что говорит об их реализме и умении принимать вещи таковыми, какие они есть. Но 10,5 % чувствуют себя старше, что может говорить о наличии некоторого количества нерешенных проблем как в профессии, так и в жизни.

Вопросы о профессиональной жизни. Несмотря на то, что все респонденты указывают на сложности, возникающие в профессиональной деятельности, 78,4 % отметили, что работа доставляет им удовлетворение, 13,4 % – в некоторой степени и только 8 % – нет; 82,8 % операторов считают, что их профессиональная деятельность зависит только от них; 5,7 % – затруднились ответить; 8,6 % – «только от начальства».

При этом 79,5 % респондентов отметили, что их профессиональная деятельность положительно отражается на их жизни и соответствует их особенностям, желаниям и потребностям: дисциплинирует, формирует чувство ответственности; даёт возможность отдохнуть от семьи и семьям от них; позволяет «бесплатно путешествовать по России». Никак не отражается профессиональная деятельность на жизни 5 % респондентов, отрицательно – на жизни 15 %, как отсутствие контроля за личной жизнью, нормального режима труда и отдыха, сказывается на здоровье.

Так, 36 % машинистов считают своими учителями в основном коллег и руководителей – это первые машинисты, которые их «обкатывали» для самостоятельной деятельности; инструкторы, осуществляющие теоретическую подготовку. 32 % респондентов считают основными учителями своих родителей, 14 % – первых педагогов.

Учениками, в первую очередь, являются коллеги, сотрудники – 46 % – это, как правило, помощники машинистов, которые дублировались с ними, которым передали свой опыт и знания. При этом 16 % считают своими учениками членов семьи – детей, жён, братьев, 35 % – не смогли выделить таковых.

Вопросы о прошлом. Более 42,8 % опрошенных чаще всего вспоминают нестандартные ситуации, проблемности в профессиональной деятельности. Так, 17,8 % вспоминают начало профессиональной деятельности и профессиональную учебу. Для 10,7 % важнее ценностные аспекты своей деятельности: красота и романтика профессии, её престижность в прошлом, общение с людьми; 3,6 % – вспоминают только хорошее, не акцентируются на негативных явлениях; 25 % – ничего не вспоминают: прошел день, наступит новый.

В интервью также присутствовали вопросы об истории нашей страны и о том, как она сказалась на жизни респондентов; 31,6 % – отметили отрицательное влияние перестройки; 28,9 % – положительное – «достатка больше стало», 23 % – не отметили особого влияния.

II. Ответы на следующие вопросы анализировались в соответствии с обозначенной выше типологией ценностей.

Вопросы о прошлом. Самыми большими огорчениями (23,5 %) и радостями (37,5 %) в жизни операторов были семейные и профессиональные события. События, связанные с семьёй (18,75 % – огорчения и 35,9 % – радости) имеют большее значение для респондентов, т. е. именно семья является для них основным ресурсом. Радостей в семье выделено в 2 раза больше, чем огорчений, преимущественно это рождение детей. Огорчения в основном связаны с потерей близких людей или их болезнями, разрушением семьи. В профессии, наоборот, выделено больше огорчений, чем радостей: снятие с должности, взаимоотношения с коллегами, руководством. К духовным ценностям в профессии мы отнесли: радость за достижения учеников, гордость за успехи на работе; огорчения – неправильно избранный путь в обучении. Важны для респондентов и личные ценности: любовь и путешествия. Не было огорчений у 18 % респондентов.

Основные разочарования в жизни машиниста: в людях (предательство друзей, близких) – 57,1 %; в жизни – 9,5 % и в работе – 9,5 %. В себе разочаровалось 14,3 %, в основном это было связано с невозможностью чего-то достичь, с допущением ошибок. То есть операторы стремятся ставить перед собой реальные, достижимые цели. Аффилиативные ценности среди ответов на данные вопросы представлены в большем количестве – 76,1 %.

Самые страшные моменты в жизни респондентов связаны с потерей близких, предательством (31,6 %); в профессии – с угрозой для жизни бригады, пассажиров; летальными исходами во время поездок; первая самостоятельная поездка (10,5 %) и страхи перед будущим (2,6 %) – нестабильность в стране, неуверенность в завтрашнем дне. Так, 2,6 % опрошенных боятся неосуществления мечты; 7,9 % респондентов самым страшным считают то, что произошло в детстве (горел поселок, укусила собака). По мнению 42 % опрошенных – ничего страшного в их жизни не было, они ничего не боятся, так как считают себя «счастливыми».

Вопросы о настоящем: о жизни. У 52,5 % машинистов и помощников реализованы мечты аффилиативного характера, которые касаются как семьи, так и профессии: рождение детей, свадьба, благополучие, счастье семьи – 45 %; стать машинистом, работать – 7,5 %. Однако большую ценность имеет семья. Достаточно большое количество респондентов (20 %) отмечают необходимость материального благополучия: наличие квартиры, машины, дома – ценности, которые мы отнесли к витальным. Для 5 % респондентов профессия стала реализованной мечтой.

Из планов, которые не успели реализовать, выделяются практически те же самые. Однако основной вес здесь имеют витальные потребности (46,9 %): покупка квартиры, машины – 32 %, смена места жительства – 14,9 % – уехать ближе к родителям, на запад, вернуться домой.

Аффилиативные ценности представлены в меньшей степени (36,2 %): семья (21,3 %) также имеет больший вес по сравнению с профессией (14,9 %). В большей степени машинисты переживают за будущее детей, мечтают иметь детей, чтобы в семье все было хорошо. В профессии хотят карьерного роста, самоутверждения, реализации в полной мере своих способностей, признания другими их потенциала. Более 8,5 % мечтают об отдыхе с семьей, развлечениях, спорте.

Так, 87,5 % респондентов считают, что их жизнь зависит в основном только от них; 2,5 % – считает, что их жизнь напрямую зависит от профессии; 10 % – считают, что их жизнь зависит от других и ситуации.

Во время поездки 36,5 % операторов думают о семье, а 23,1 % – о работе. Эти две сферы жизнедеятельности настолько тесно переплетены в

жизни машиниста, что профессия определяет уклад и распорядок семейной жизни не только для них, но и для членов их семей. Возможно, поэтому в силу малой реальной вовлеченности в жизнедеятельность семьи больше мыслей отдается именно ей.

Как правило, 7,7 % чаще думают во время поездки о материальном благополучии; 28,8 % – о будущем, отдыхе, увлечениях, жизни, любви.

Больше всего машинисты и помощники боятся потерять работу (22 %) и близких (22 %). Потеря одного может служить причиной разрушения другого. Потеря работы означает появление проблем в семье (конфликт, непонимание, алкоголь, развод); потеря семьи обусловливает проблемы в профессиональной деятельности (низкая концентрация внимания на работе, занятость мыслей семейными «передрягами»).

Результаты проведенных исследований 14,6 % боятся потерять здоровье и существующие материальные блага; 14,6 % – глобальных перемен в масштабах страны, неосуществления мечты; 24,4 % – не боятся ничего.

Основными жизненными правилами для операторов являются социальные нормы – 87,2 % – *аффилиативные* потребности. Все высказывания отражают потребность в законопослушной, добропорядочной жизни в обществе, в согласии с другими людьми, а также мечты и потребность видеть у людей те качества, которые, с точки зрения респондентов, наиболее ценны.

Витальные ценности отразили 7,7 % респондентов, их высказывания касались здоровья и личной активности каждого человека для того, чтобы добиться каких-либо материальных благ в жизни. *Духовные* ценности значимы для 2,6 % респондентов – «10 заповедей Библии».

Наиболее важным является: материальное благополучие (6,4 %), здоровье (14,9 %), семья (48,9 %) и работа (17 %). Таким образом, можно констатировать, что семья – главный смысл в жизни машиниста, она для него источник вдохновения для жизни и работы. Работа, в свою очередь, способствует реализации планов, связанных с собственными устремлениями и семьей.

Вопросы о людях. Качества, которые респонденты *ценят* в людях: честность, открытость, понимание, порядочность, общительность, добропорядочность, доброта, интерес, ум, откровенность, трудолюбие, умение выслушать; а также отзывчивость, умение прощать, уважение, дисциплинированность, искренность, скромность, постоянность, преданность, терпеливость, добросовестность, умение поддержать, стремление познать, рассудительность, ум, юмор, веселость, самостоятельность, уверенность, хладнокровие, прямота, усидчивость, находчивость.

Основные качества, которые их *отталкивают*: обман/ложь, предательство, хамство, неаккуратность/неопрятность, наглость, подхалимство, хитрость, глупость, агрессия, замкнутость, гордость, самоуверенность, неуверенность, недобросовестность, недружелюбие, «вечное недовольство», эгоизм, снобизм, небрежность, самонадеянность, бестактность, двуличность.

Следующий ряд вопросов касался *только профессиональной деятельности*: как она начиналась, как осуществляется. Большинство опрошенных пришли на работу в локомотивное депо после обучения в техникуме, школе или вузе (реже) (24,1 %); после прохождения курсов помощника машиниста (24,1 %). Причем 18,5 % опрошенных пришли в профессию от безвыходности, случайно или по воле случая. Но 33,3 % операторов пришли работать по зову сердца: 18,5 % из них мечтали работать на железной дороге, а 14,8 % – хотели продолжить династию железнодорожников.

Более 63,2 % респондентов стремятся к повышению профессионализма; 2,6 % – к высокому заработку ради жизнеобеспечения семьи. Но технически совершенствоваться – мало для машиниста, они хотят чего-то большего от профессии, сюда мы относим и их признание следующего характера: «быть представителем депо и ездить с поручениями по дороге»; провести поезд «Красная стрела» и стать почетным железнодорожником; водить фирменные пассажирские поезда, «когда отправление поезда сопровождается торжественной музыкой по громкой связи железнодорожного вокзала и объявлением фамилии машиниста»; «чтобы объявляли фамилию машиниста по прибытию поезда в парк так, чтобы слышали все».

При этом 18,4 % – считают, что они уже всего достигли, главное для них – это выполнять работу без брака.

Таким образом, ведущими в профессии являются аффилиативные ценности – 60,6 %: взаимоотношения (5,3 %), профессионализм (15,8 %), соответствие требований деятельности к личности (39,5 %). Машинисты хотят, чтобы им меньше мешали в деятельности; относились к ним с уважением – ценили, считались с ними как со специалистами, так как «раньше наша профессия была одной из самых престижных и высокоуважаемых в стране». Профессионализм оценивается ими как показатель выполнения деятельности

без брака, как способ совершенствоваться и т. д. Респонденты понимают, что в данной профессии нужны «особые» люди, те, которые смогут удержаться в ней и профессионально утвердиться. Они выделяют: спокойствие, самоконтроль, ответственность, дисциплину, ум, хладнокровие, здоровье и отдых – характеристики, от наличия которых зависит безопасность движения.

Для 26,3 % опрошенных важное значение имеют витальные ценности – зарплата (10,5 %) и комфортные («удобные») условия работы (18,4 %). Главное для них – это стабильный заработок, соответствующий их моральным и материальным затратам, и исправная техника.

При этом 5,3 % видят романтику в профессии: неповторимость «рассветов и закатов», «выходит лось, приветствует меня». Они считают, что надо любить профессию, проявлять интерес к деятельности, найти в ней смысл и тогда она будет приносить не только удовлетворение, но и удовольствие. Однако 7,9 % работают просто ради работы.

Ответы на вопрос «Чем вас привлекает профессия?» продемонстрировали высокий уровень духовности машинистов (45 %). На первый взгляд профессия кажется грязной, сложной, трудной, порой невыносимой, но машинистов она привлекает романтикой, познанием нового, скоростью, мужественностью, возможностью путешествовать, самим процессом движения, экстремальностью и ощущением свободы.

Для 32,5 % респондентов привлекательность профессии заключается в наличии определённых личностных качеств у специалистов, работа с техникой, дисциплина и прочие – аффилиативные ценности. Для 17,5 % наиболее привлекательной является заработная зарплата, а 5 % – затруднились ответить.

Самым трудным в профессиональной деятельности 78,2 % машинистов считают: нестандартные ситуации (4,4 %), организацию труда (30,4 %), взаимоотношения (36,9 %), соответствие личности требованиям деятельности (6,5 %).

Важным показателем неудовлетворённости являются условия труда для 17,4 % – «…трудностей немало, работа тяжелая, техника на ладан дышит, отсюда все и идет: холод, жара, перепады», «когда попадается неисправный локомотив, измотаешься весь, но ничего – не жалуемся, работать можно, даже наверное адреналина добавляет, когда отлетает что-нибудь, горит» и 4,4 % считает, что трудностей нет.

Если бы была возможность что-то изменить в работе, то 56,1 % машинистов, в первую очередь, поменяли бы: состояние техники (29,3 %) и взаимоотношения с руководством (26,8 %), а также организацию и график работы (12,2 %), организацию условий труда и отдыха (9,8 %).

Предложенные изменения машинистами и помощниками: людей лучше поощрять, чтобы работали, «здоровье на минусе у всех»; должны уделять внимание оздоровлению; изменить и улучшить условия труда и отдыха; усовершенствовать тепловозы для работы машиниста;

– «…Как-то облегчил бы работу машиниста, помощника (создать комфортность в кабине). Это реально, конечно. Приходят машины, а звукоизоляции никакой, а работать 12 часов, тем же грузовикам, то голова вообще не соображает… я бы, допустим, создал бригаду ремонтников по обустройству кабин, звукоизоляции»; «улучшение кабины в летнее время (вообще невозможно ездить), зимой в ней еще отопительные системы работают, а летом кондиционеров нет».

«…машину закрепить за бригадой и на одной машине ездить, в нее душу вложить, сделать ее как хочешь, а то сейчас не понятно, то закрепят, то раскрепят, а за этим парком не уследишь».

«…честь машиниста надо поднять, защитить машинистов надо».

«…отношение к людям, если оно изменится, то и работа по-другому будет идти», «полностью управленческий состав менять».

«…снять половину обязанностей с бригады, навязали столько, что они не тянут в связи с техническим состоянием локомотива»; «я бы на месте руководителя перестал «давить», нагружать бригады, отвлекать по пустякам (уборка территории, занятия). Отбирают время, какая учеба после поездки, он сидит и засыпает, ничего не соображает».

Возникает естественный вопрос: где же бригады берут силы работать?

Так, 34,3 % черпают их в семье; для 22,9 % – это реализация планов материального обеспечения семьи; 40 % (!) респондентов работают из любви и интереса к профессии, энтузиазма, уверенности в завтрашнем дне и веры в лучшее будущее.

Вопросы о будущем. На вопрос «чему бы еще хотели научиться машинисты и помощники?» больше всего респондентов уделили внимание личностному совершенствованию (2,9 %) (научиться любить, уметь находиться «в шкуре» супруги в конфликте); творчеству (28,6 %) (играть на музыкальных инструментах, выучить иностранный язык, рисовать, получить профес-

сию психолога, водить яхту в белой фуражке, корабли водить). Так, 14,3 % хотят «летать»; 35,9 % опрошенных выделили профессиональный (18,8 %) и личностный рост (17,1 %). Они хотели бы научиться преодолевать трудности, получить высшее образование, а также выработать или развить некоторые личностные качества, необходимые в деятельности машиниста, т. е. духовные ценности занимают ведущее место (45,8 %) в развитии оператора. Необходимо отметить, что получение высшего образования для машинистов – это, в первую очередь, возможность личностного и профессионального развития, а не потребность сделать карьеру.

Выявленные смыслы машинистов можно классифицировать в соответствии с типологией смыслов, предлагаемой Д.А. Леонтьевым: на *смыслы, имеющие своим источником широкий жизненный контекст*; смыслы развития и самореализации; отражающие временной аспект организации жизни; социализации и *смыслы, имеющие своим источником профессиональную сферу*: смыслы, отражающие результат реализации профессиональной деятельности для субъекта труда [4]. Несмотря на то, что семья, судя по ответам, имеет большее значение для респондентов, то смыслы, связанные с профессиональной деятельностью гораздо шире, так как именно с профессией машинисты связывают возможность самореализации, развития, личностного роста; а также чувствовать себя главой семьи и хозяином жизни в целом. Это позволяет нам говорить о машинисте/помощнике не только и не столько как о специалисте железнодорожного транспорта, но, в первую очередь, как о личности, заинтересованной в росте, совершенствовании, самореализации.

Следующий этап исследования заключался в изучении удовлетворённости машинистами качеством своей жизни и работой, их ценностной структуры с целью обоснования результатов, полученных посредством интервью.

В соответствии с результатами, полученными по методике «Удовлетворенность работой» были выделены 3 группы респондентов: 57,5 % – удовлетворены трудом; 35 % – удовлетворены трудом в средней степени; 7,5 % – не удовлетворены. Субъективная оценка качества жизни в каждой из этих групп высокая. Корреляционный анализ показал высокую степень зависимости выявленных смыслов респондентов от их ценностной структуры.

В иерархической структуре ценностей удовлетворённых работой респондентов *приоритетными* являются: здоровье и воспитанность, аккуратность и счастливая семейная жизнь, жизнерадостность и интересная работа; *отвергаемыми*, т. е. те, которые находятся в «хвосте» ценностной структуры: возможность творческой деятельности и непримиримость к недостаткам в себе и других, счастье других, высокие запросы. Здоровье в данном случае является средством, помогающим удержаться в профессии.

Для неудовлетворённых работой респондентов *приоритетными* ценностями являются: интересная работа, независимость; общественное признание, образованность; уверенность в себе, жизнерадостность, чуткость, *отвергаемыми* являются, так же как и в первой группе, творчество как возможность творческой деятельности; счастье других; широта взглядов; продуктивная жизнь; твердая воля; материально обеспеченная жизнь; друзья; самоконтроль. Здесь выявились честолюбивые устремления этой группы респондентов, для них важны как сама профессия, так и общественное признание – проявление уважения со стороны коллег, товарищей по работе, т. е. своё место в профессии они оценивают достаточно высоко. Неудовлетворённость деятельностью этой группы специалистов, как наиболее честолюбивых, амбизиозных, происходит, в первую очередь, из-за неуважительного отношения руководства, грубости по отношению к подчинённым, что необходимо учитывать, так как есть опасность потерять наиболее грамотных и опытных специалистов.

Таким образом, личные и профессиональные смыслы машинистов локомотива и их помощников носят преимущественно аффилиативный характер, что подтверждает «социальность» взрослого человека. Выявлен высокий уровень духовности респондентов, смыслы такого содержания связаны с потребностью в профессиональном и личностном совершенствовании, развитии; с заботой о развитии, повышении престижности собственных предприятий и отрасли в целом

Исследование показало, что в целом машинисты удовлетворены своей жизнью, профессиональной деятельностью, они целеустремленны, жизнь воспринимается ими как эмоционально насыщенная и имеющая смысл; респонденты в основном удовлетворены качеством прожитого отрезка жизни, пусть даже и не все пока осуществили, что хотели или было задумано. Операторы относят себя к сильным личностям, обладающими достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии с целями и представлениями о её смысле.

В профессиональной деятельности доминируют аффилиативные ценности, которые являются одновременно факторами привлекательности профессии, а также и факторами сложности, напряжённости. Более 40 % машинистов работают из любви и интереса к профессии.

В жизни операторов ведущее место занимает семья, которая является источником вдохновения и сил для работы; с возрастом ценность семьи для респондентов усиливается, как и потребность в уважительном отношении со стороны коллег и руководства, потребность в признании заслуг.

С нашей точки зрения, полученные результаты необходимо учитывать руководителям и другим специалистам, участвующим в организации профессиональной деятельности машинистов локомотива, при профилактике неблагоприятных функциональных состояний, нормировании режимов труда и отдыха, обеспечении более полноценного образа жизни в рабочий период, разрешении конфликтов и управлении, пересмотре некоторых нормативных положений организации труда машиниста локомотива.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова, Г.С. Психология человеческой жизни: Исследования геронтопсихологии: учеб. пособие для студентов психологического факультета высших учебных заведений / Г.С. Абрамова. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 204 с.

2. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е.А. Климов – М., 2003. – С. 34–78.

3. Конопкин, О.А. К вопросу об определении профессиональной надежности машинистов локомотивов / О.А. Конопкин, Л.С. Нерсесян // Проблемы инженерной психологии. – Ярославль: ЯрГУ; ИП АН СССР, 1976. – С. 135–151.

4. Леонтьев, Д.А. Структурная организация смысловой сферы личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Д. А. Леонтьев. – М., 1988. – 26 с.

5. Пушкин, В.Н. Железнодорожная психология / В.Н. Пушкин, Л.С. Нерсесян. – М.: Транспорт, 1972. – 239 с.

6. Рихтер, И.И. Железнодорожная психология / И.И. Рихтер // Железнодорожное дело. – 1895. – № 25–26, 29–30, 35–36, 41–48.

7. Симонов, П. В. Происхождение духовности / П.В. Симонов, П.М. Ершов, Ю.П. Вяземский. – М., Наука, 1989. – 352 с.

8. Федоренко, Т.Н. Личностные особенности машинистов локомотивов, эффективных в профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук / Т.Н. Федоренко. – Хабаровск, 2005. – 150 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОСТОИНСТВА ЛИЧНОСТИ

О.А. Любицкая

Любицкая Ольга Андреевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: lyubitskaya07@mail.ru

В рамках данной статьи теоретическое осмысление профессионального достоинства как психологического феномена основано на междисциплинарном анализе категории достоинства, анализе понятий, наиболее тесно связанных с профессиональным достоинством, а также на выделении основных детерминант изучаемой категории. В статье представлен разработанный и апробированный автором пакет методик, направленных на изучение профессионального достоинства как психологического феномена.

Ключевые слова: достоинство, профессиональное достоинство, профессия, профессионализм, профессиональное самосознание, профессиональное самоопределение, профессиональная идентичность, достойные и недостойные профессиональные поступки, факторы, способствующие утверждению и ущемлению профессионального достоинства.

В отечественной психологии труда наблюдается тенденция все более активного исследования взаимосвязи профессиональной деятельности с ее ценностно-смысловыми составляющими. В данном случае целесообразно говорить о следующей взаимосвязи: с одной стороны, индивидуальные ценности специалиста придают смысл трудовой деятельности, способствуют повышению или снижению эффективности, отражают удовлетворенность трудом, с другой – формирование человека как личности происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием.

На наш взгляд, понятие «достоинство», включая ценностные аспекты действий, раскрывает их личностный смысл, внутреннее содержание отношения к себе, другим и своей деятельности. Изучение содержания спектра отношений, связанных с различными видами деятельности определяет необходимость выделения конструкта «профессиональное достоинство» как раскрывающего ценностный смысл отношений в системе «личность–профессия».

Следует отметить, что категория профессионального достоинства не имеет в психологических словарях статуса дефиниции, а в психологии труда и в рассмотрении ценностно-смысловой сферы личности отсутствуют специальные работы, посвященные профессиональному достоинству. В связи с этим **теоретический план исследования включал:**

1) междисциплинарный анализ феномена «достоинство» (определено значение понятия в русском языке, раскрыты философские, психологические, педагогические и правовые аспекты исследований достоинства);

2) научно-категориальный анализ понятий, наиболее тесно связанных с феноменом профессионального достоинства («профессия», «профессионализм», «профессиональное самосознание», «субъект профессиональной деятельности», «профессиональное самоопределение» и «профессиональная идентичность»);

3) выделение основных детерминант профессионального достоинства.

Проведенный **междисциплинарный анализ** позволяет рассматривать достоинство как «внутреннюю позицию», определяющую ценностно-смысловую направленность поведения и деятельности, систему отношений личности к действительности, самому себе и окружающим людям [6].

Научно-категориальный анализ понятий, наиболее тесно связанных с феноменом профессионального достоинства позволил сформулировать следующие выводы.

1. ***Профессия*** задает содержательные характеристики профессионального достоинства, тем самым обеспечивая единство профессиональной деятельности и профессиональной общности. Сопоставление профессии, профессионального достоинства, профпригодности и профготовности возможно в координатах активности специалиста: профессия соответствует уровню внешней активности, профессиональное достоинство – уровню внутренней активности, т. е. является смысловым содержанием внешней профессиональной активности. Профпригодность и профготовность – формы проявления активности.

2. Важными для понимания профессионального достоинства являются современные ***кон-***

цепции профессионализма Э.Ф. Зеера [4], А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина [2], С.А. Дружилова [3], Е.А. Климова [5], А.К. Марковой [7], Л.М. Митиной [8], Ю.П. Поваренкова [9]. В названных выше концепциях сделан акцент на то, что рассмотрение профессионализма с позиции высокого уровня эффективности профессиональной деятельности является односторонним. Сегодня у исследователей нет единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности профессионала. Наиболее выраженная связь профессионального достоинства обнаруживается, по нашему мнению, с подструктурами профессиональной направленности (Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина); профессиональной идентичности и профессиональной зрелости (Ю.П. Поваренков); с подсистемой профессионализма личности (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин).

3. ***Профессиональное самосознание*** выступает в единстве трех составляющих: познавательной (самопознание), эмоционально-оценочной (самоотношение) и действенно-волевой (саморегуляция). При рассмотрении соотношения категорий «профессиональное самосознание» и «профессиональное достоинство» следует принимать во внимание личностные составляющие самооценочного характера: ***профессиональную самооценку и самоэффективность.*** Профессиональная самооценка и профессиональное достоинство не тождественные категории. Отличие заключается в том, что профессиональная самооценка предполагает сопоставление с определенным эталоном (какой Я специалист/ профессионал?) и соответственно может быть как положительной, так и отрицательной. Профессиональное достоинство – это переживание специалистом своей ценности (моя ценность как представитель определенной профессиональной группы).

Понятие «профессиональное достоинство» по своему смысловому содержанию шире понятия «***самоэффективность***», поскольку специалист с чувством профессионального достоинства, помимо сильной веры в собственный потенциал и эффективность, является носителем ценностей и смыслов профессиональной деятельности.

Взаимосвязь ***действенно-волевого компонента самосознания*** и исследуемого феномена раскрывается, на наш взгляд, следующим образом: профессиональное достоинство является внутренним регулятором специалиста, который не позволяет личности совершать поступки, недостойные профессионала и мастера.

4. Профессиональное достоинство активизирует самопознание, сознательную саморегуляцию, придает новые смыслы профессиональной деятельности, стимулирует профессиональное самоопределение и самореализацию. Таким образом, профессиональное достоинство – личностный феномен, связанный с профессиональной активностью, и соответственно специалист с чувством профессионального достоинства – ***субъект профессиональной деятельности.***

5. ***Профессиональное самоопределение***, понимаемое Н.С. Пряжниковым и Е.Ю. Пряжниковой как «…нахождение смыслов выполняемой работы» [10], предшествует профессиональному достоинству. Если профессиональное самоопределение – это проектирование и строительство трудового и в целом жизненного пути, то профессиональное достоинство – ценностно-смысловая основа этого строительства.

6. Понятие «***профессиональная идентичность***» по своему смысловому содержанию шире понятия «профессиональная достоинство». Специалист с чувством профессионального достоинства характеризуется чувством осознания своего единства с профессиональной этикой и ценностями профессиональной общности, членом которой он является как в плане идентичности самосознания (самоотождествление с грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие в рамках профессиональных функций и этики).

Наибольшая связь профессионального достоинства обнаруживается, по нашему мнению, с нравственными профессиональными ориентирами, выражающимися в ощущении ответственности и в переживании собственной профессиональной эффективности, убежденности личности в возможности реализовать свой потенциал в профессиональной деятельности.

Анализ литературы позволил выделить **основные детерминанты профессионального достоинства,** которые важны для психологического понимания его феноменологии:

1. ***Субъективная значимость труда***, представлена пятью составляющими: субъективный смысл трудовой деятельности, мотивационные компоненты труда, место труда в жизни индивида, общественные нормы труда, динамическое взаимодействие основных параметров концепции значимости труда [12].

2. ***Внешняя и внутренняя оценка эффективности профессиональной деятельности***.

Внешняя оценка – это оценка эффективности деятельности субъекта труда со стороны других людей (руководитель, коллеги, подчиненные,

члены семьи). Внешняя оценка опирается, главным образом, на три группы характеристик профессиональной деятельности: результативность, инициативность в труде и эффективность взаимодействия с коллегами по работе.

Внутренняя оценка эффективности профессионала складывается на основании сопоставления имеющихся у субъекта труда представлений о результативности своей деятельности, эффективности взаимодействия с коллегами, инициативности, с затратами на реализацию деятельности, получаемым вознаграждением и мотивационно-оценочными структурами личности [1, 5].

Итоговым показателем внутренней оценки эффективности профессиональной деятельности является удовлетворенность трудом. Анализ литературы позволил выделить основные ***источники удовлетворенности трудом:*** заработная плата; социально-психологические факторы (отношения с сотрудниками с начальством и с потребителями услуг); возможности продвижения по службе; условия, которые организация предоставляет для реализации внепрофессиональных целей; условия труда (физические, территориально-географические, организационные, социальные); содержание труда; статус организации; возможности профессионального развития и реализации профессиональных целей; чувство общности деятельности, разделяемое с коллегами по работе [6].

3. ***Престижность профессии.*** Е.А. Климов обращает внимание на то, что при выборе профессиональной деятельности, престижность профессии является одним из ведущих факторов [5]. Н.С. Пряжников говорит о появлении теорий элитарности (социальной стратификации), в которых акцент делается на отношении к профессиональной деятельности: 1) теория Дональда Дж. Треймана (положение человека определяет престиж его профессии); 2) теория У. Ллойда Уорнера (принадлежность человека к тем или иным классам зависит от его знатности, рода занятий) [11].

Проведенный теоретический анализ позволил выявить проблемные области в смысловом наполнении категории «профессиональное достоинство». Под профессиональным достоинством мы понимаем «внутреннюю позицию» специалиста, определяющую ценностно-смысловую направленность поведения, систему отношений личности к профессиональной деятельности, к себе как к профессионалу и к коллегам по работе.

Результатом теоретической части исследования было построение **модели профессионального достоинства**. В предлагаемой нами модели ***когнитивный компонент*** отражает осознание личностью своей ценности как профессионала, систему представлений о достойном / недостойном профессиональном поведении, ценностно-смысловые образования, связанные с образом Я как представителя определенной профессиональной группы. ***Эмоционально-оценочный компонент*** включает переживание личностью своей ценности как профессионала, эмоциональное отношение к ситуациям, утверждающим / ущемляющим профессиональное достоинство, уважительное отношение к коллегам. К содержательным элементам ***поведенческого компонента*** мы относим стремление к профессиональному развитию и совершенствованию, регуляцию поведения в соответствии с ценностным отношением к себе и другим как профессионалам и профессиональному труду как к ценности [6].

Мы предполагаем, что изучение профессионального достоинства может иметь не только теоретическую, но и практическую значимость, поэтому возникает задача эмпирического исследования профессионального достоинства.

Процедура эмпирического изучения психологического содержания профессионального достоинства состояла из двух этапов. **На первом этапе** решалась задача сопоставления семантических пространств понятий «достоинство» и «профессиональное достоинство». Выборка на данном этапе включала студентов технических, экономических и гуманитарных специальностей Дальневосточного государственного университета путей сообщения (всего 95 чел.), работников железнодорожного транспорта (35 чел.) и специалистов экономического профиля (34 чел.). С целью выявления меры семантической близости рассматриваемых категорий был проведен свободный ассоциативный эксперимент, где в качестве стимулов выступили «достоинство» и «профессиональное достоинство». Совпадающие и несовпадающие ассоциации на понятия-стимулы «достоинство» и «профессиональное достоинство» были обработаны методом контент-анализа, в результате которого были составлены три категориальные сетки.

Сопоставление семантических пространств понятий «достоинство» и «профессиональное достоинство» позволило сделать следующие выводы:

– в сознании респондентов достоинство и профессиональное достоинство связаны с такими категориями, как отношение к себе и к другому человеку как к ценности, мораль и нравствен-

ность, свобода и независимость, внешние атрибуты, «Сила Я», профессиональная квалификация и компетентность, деловые качества, общественная значимость, волевые и интеллектуальные особенности личности, самосовершенствование;

– дифференцирующие категории, отличающие достоинство и профессиональное достоинство: специфика профессиональной деятельности, ценностное отношение к профессиональной деятельности, профессиональный статус, материальный фактор, профессиональное развитие.

На втором этапе эмпирического исследования проводилось изучение системы имплицитных (бытующие в обыденном сознании) представлений специалистов разнотипных профессий о профессиональном достоинстве. Выборку составили представители трех профессиональных групп: специалисты железнодорожного транспорта (55 чел.), преподаватели высших учебных заведений (35 чел.) и работники экономического профиля (35 чел.). Следует отметить, что в инструментарии психолога нет специальных диагностических методик для изучения достоинства. Учитывая глубоко личностный характер изучаемого феномена, логично обращение к субъективному опыту переживаний, связанных с профессиональным достоинством. В реконструкции субъективного опыта перспективны психосемантические методы исследования.

Для выявления системы представлений о профессиональном достоинстве был использован свободный ассоциативный эксперимент (в качестве понятия-стимула выступило словосочетание «профессиональное достоинство») и свободное описание поступков, которые испытуемые считают достойными и недостойными профессиональными поступками. С целью изучения имплицитных представлений респондентов о факторах, способствующих утверждению и ущемлению профессионального достоинства, использовалось свободное описание этих факторов.

Контент-анализ полученных ассоциаций позволил определить **содержание категориального пространства,** отражающего имплицитные **представления о «профессиональном достоинстве»**: профессиональная квалификация и компетентность, отношение к другому человеку как к ценности, отношение к себе как к ценности, деловые качества, морально-нравственные свойства личности, волевые свойства личности, интеллектуальные особенности личности, профессиональное развитие, специфика профессиональной деятельности, ценностное отношение к профессиональной деятельности, профессиональный статус, карьерный рост, удовлетворенность профессиональной деятельностью, материальный фактор.

Сравнительный анализ категориальных структур **представлений о профессиональном достоинстве** трех профессиональных групп с использованием критерия φ* – угловое преобразование Фишера позволил выявить значимые статистические различия по следующим категориям:

1. Представления ***специалистов железнодорожного транспорта*** в большей степени связаны с профессиональной квалификацией и компетентностью, чем преподавателей вузов ($p < 0,01$). В отличие от специалистов экономического профиля ценностное отношение к профессиональной деятельности в большей степени ассоциируется с профессиональным достоинством у железнодорожников ($p < 0,01$).

2. Представления ***преподавателей высших учебных заведений*** в большей степени связаны с ценностным отношением к другому человеку ($p < 0,01$), материальным фактором ($p < 0,01$), интеллектуальными особенностями личности ($p < 0,05$), чем у специалистов железнодорожного транспорта. В отличие от специалистов экономического профиля профессиональное достоинство у преподавателей вузов в большей степени ассоциируется с ценностным отношением к другому человеку ($p<0,01$), отношением к себе как к ценности ($p<0,05$), профессиональным развитием ($p<0,05$), со спецификой профессиональной деятельности ($p<0,05$), материальным фактором ($p<0,01$).

3. Представления ***специалистов экономического профиля*** в большей степени ассоциируются с волевыми ($p < 0,01$), морально-нравственными ($p < 0,05$), интеллектуальными свойствами личности ($p < 0,05$), чем у работников железнодорожного транспорта. В отличие от преподавателей вузов для работников экономического профиля более характерно рассматривать в качестве критерия профессионального достоинства профессиональную квалификацию и компетентность ($p < 0,01$).

В результате контент-анализа полученных описаний были выделены **три категории достойных профессиональных поступков**: 1) отношение к делу как к ценности; 2) отношение к другим как к ценности; 3) отношение к себе как к ценности. В рамках категории отношения к делу как к ценности выделены подкатегории анализа достойных профессиональных поступков: качественное выполнение работы, стремление к про-

фессиональному развитию, проявление деловых качеств, отношение к делу как к ценности в ущерб собственным амбициям, специфика профессиональной деятельности. Категория отношения к другим как к ценности включает подкатегории: уважительное отношение, профессиональная помощь, проявление морально-нравственных качеств. Категория отношения к себе как ценности представлена подкатегориями: высокий уровень самоуважения, забота о своем психическом здоровье и внешнем облике (рис. 1).

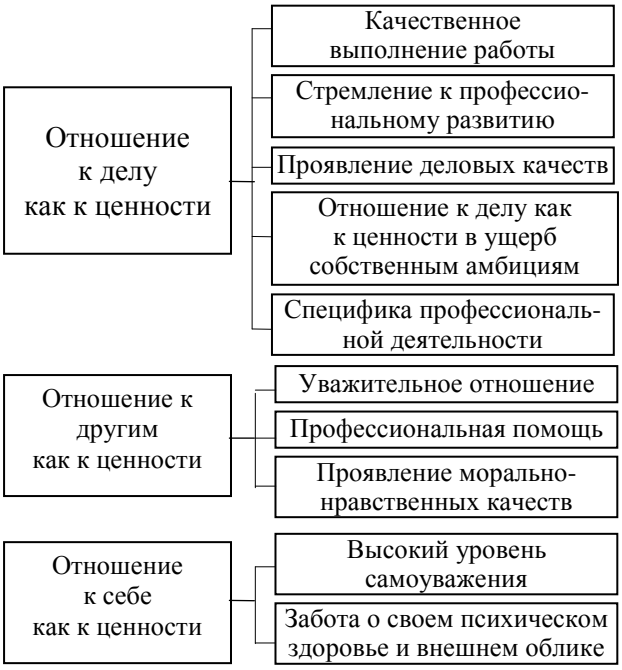


Рис. 1. Категориальная структура представлений о достойных профессиональных поступках

Сравнительный анализ категориальных структур **представлений о достойных профессиональных поступках** трех профессиональных групп с помощью критерия φ* – угловое преобразование Фишера позволил выявить достоверные различия по следующим категориям:

1. Представления ***специалистов железнодорожного транспорта*** в большей степени связаны с ценностным отношением к делу, чем преподавателей вузов ($p < 0,01$) и работников экономического профиля ($p < 0,05$).

2. Для ***преподавателей высших учебных заведений*** более характерно рассмотрение в качестве достойного профессионального поведения ценностное отношение к другому человеку, чем для железнодорожников ($p < 0,01$).

3. У ***специалистов экономического профиля*** достойные профессиональные поступки в большей степени ассоциируются с ценностным отношением к другому человеку, чем у железнодорожников ($p < 0,01$).

В результате контент-анализа полученных описаний были выделены **три категории недостойных профессиональных поступков**: 1) неценностное отношение к делу; 2) неценностное отношение к другим; 3) неценностное отношение к себе. Категория неценностного отношения к делу представлена подкатегориями: проявление некомпетентности, неудовлетворительное отношение к работе, нарушение трудовой дисциплины, нежелание повышать профессиональный уровень. Категория неценностного отношения к другим представлена тремя подкатегориями: проявление неуважения, нарушение моральных норм с целью получения выгоды, отказ в профессиональной помощи. Категория неценностного отношения к себе включает три подкатегории: низкий уровень самоуважения, отношение к себе как к ценности в ущерб ценности другого, отношение к себе как к ценности в ущерб работе (рис. 2).

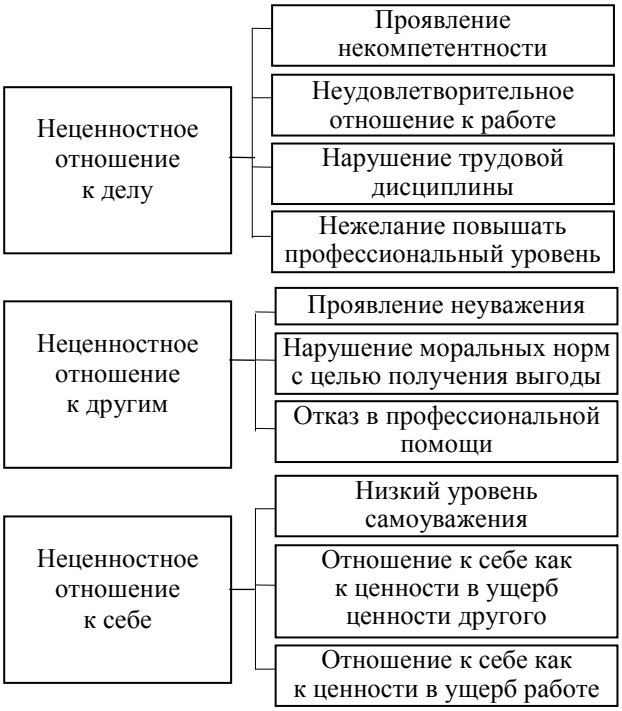


Рис. 2. Категориальная структура представлений о недостойных профессиональных поступках

Сравнительный анализ категориальных структур **представлений о недостойных профессиональных поступках** трех профессиональных групп с помощью критерия φ* – угловое преобразование Фишера позволил выявить достоверные различия:

1. Представления ***работников железнодорожного транспорта*** в большей степени связаны с неценностным отношением к профессиональной деятельности, чем преподавателей вузов ($p < 0,01$) и специалистов экономического профиля ($p < 0,01$). В отличие от экономистов представления о недостойном профессиональном поведении железнодорожников в большей степени ассоциируются с неценностным отношением к себе ($p < 0,01$).

2. Для ***преподавателей высшей школы*** более характерно рассмотрение в качестве недостойного профессионального поведения неценностное отношение к другим, чем для железнодорожников ($p < 0,01$) и экономистов ($p < 0,01$). В отличие от железнодорожников ($p < 0,01$) и экономистов ($p < 0,01$) представления преподавателей вузов о недостойном профессиональном поведении в большей степени связаны с неценностным отношением к себе.

3. У ***специалистов экономического профиля*** недостойные профессиональные поступки в большей степени ассоциируются с неценностным отношением к другим, чем у работников железнодорожного транспорта ($p < 0,01$). В отличие от преподавателей вузов для специалистов экономического профиля более характерно рассмотрение в качестве недостойного профессионального поведения неценностное отношение к профессиональной деятельности ($p < 0,01$).

Контент-анализ полученных описаний позволил выделить **факторы, ассоциирующиеся с утверждением профессионального достоинства**: фактор компетентности; удовлетворенности трудом; ценностного отношения к профессии; личностно-деловых качеств; моральный фактор. В результате проведенного качественного анализа были выделены составляющие удовлетворенности трудом, способствующие утверждению профессионального достоинства: заработная плата, отношения с сотрудниками, с начальством и с потребителями услуг, возможность профессионального роста и продвижения по службе, условия труда, статус организации, условия для реализации внепрофессиональных целей (рис. 3).

Сравнительный анализ категориальных структур **представлений о факторах, способствующих утверждению профессионального достоинства,** трех профессиональных групп с помощью критерия φ* – угловое преобразование Фишера позволил выявить достоверные различия:

1. Представления ***работников железнодорожного транспорта*** в большей степени связаны с фактором компетентности, чем преподавателей вузов ($p < 0,01$) и специалистов экономического профиля ($p < 0,01$).



Рис. 3. Категориальная структура представлений о факторах, способствующих утверждению профессионального достоинства

2. Для ***преподавателей вузов*** более характерно, чем для железнодорожников, рассмотрение в качестве факторов, утверждающих профессиональное достоинство, фактор удовлетворенности трудом ($p < 0,01$) и проявление морально-нравственных качеств ($p < 0,05$).

3. Представления ***специалистов экономического профиля*** в большей степени ассоциируются с фактором удовлетворенности трудом, чем железнодорожников ($p < 0,01$) и преподавателей вузов ($p < 0,05$). В отличие от железнодорожников для экономистов более характерно рассмотрение в качестве фактора, утверждающего профессиональное достоинство моральный фактор ($p < 0,05$).

Контент-анализ полученных описаний позволил выделить **факторы, ассоциирующиеся с ущемлением профессионального достоинства**: фактор некомпетентности; неудовлетворенности трудом; неценностного отношения к профессии; непрестижности труда; неуважительного отношения; моральный фактор; фактор нарушения «потребностей безопасности и защиты»; нарушения трудовой дисциплины и несоответствие уровня образования занимаемой должности. Фактор неудовлетворенности трудом представлен следующими составляющими: заработная плата, отношения с сотрудниками, с начальством и с потребителями услуг, возможность профес-

сионального роста и продвижения по службе, условия труда, статус организации, условия для реализации внепрофессиональных целей (рис. 4).



Рис. 4. Категориальная структура представлений о факторах, способствующих ущемлению профессионального достоинства

Сравнительный анализ категориальных структур **представлений о факторах, способствующих ущемлению профессионального достоинства**, трех профессиональных групп с помощью критерия φ* – угловое преобразование Фишера позволил выявить достоверные различия:

1. Представления ***работников железнодорожного транспорта*** в большей степени связаны с фактором некомпетентности, чем преподавателей вузов ($p < 0{,}01$) и специалистов экономического профиля ($p < 0{,}01$).

2. Для ***преподавателей высшей школы*** более характерно, чем для железнодорожников, рассмотрение в качестве фактора, фрустрирующего чувство профессионального достоинства, неуважительное отношение к другим ($p < 0{,}05$).

Таким образом, результаты второго этапа исследования позволяют сделать вывод о том, что значимое влияние на формирование представлений специалиста о профессиональном достоинстве оказывают особенности сферы деятельности:

– представления железнодорожников в большей степени связаны с ценностным отношением к деятельности. Специалисты железнодорожного транспорта относятся к профессиям типа «человек – техника», в которых доминируют субъект – объектные взаимодействия, трудовая деятельность состоит в преобразовании предметного мира;

– представления преподавателей высшей школы в большей степени связаны с ценностным отношением к субъектам образовательного процесса. Преподаватели вузов относятся к профессиям типа «человек – человек», в которых ведущими являются субъект – субъектные отношения, а предметом преобразования являются процессы человеческих отношений;

– представления специалистов экономического профиля связаны как с ценностным отношением к деятельности, так и с ценностным отношением к другим людям (коллеги по работе, клиенты). Работники экономического профиля относятся к типу профессий «человек – знаковая система», в которых уравновешены субъект – объектные и субъект – субъектные взаимодействия, трудовая деятельность характеризуется социономической (контакты с людьми) и объектной направленностью (работа с материальными объектами: товарно-материальными ценностями, деньгами, ценными бумагами и т. п.).

Обобщение результатов теоретического анализа и эмпирического исследования позволило сформулировать следующие выводы:

1. Профессиональное достоинство относится к важной составляющей в системе «личность – профессия» и может быть рассмотрено как значимый личностный фактор профессиональной истории человека, отношения к себе как к профессионалу, один из критериев удовлетворенности трудом и профессиональной успешности.

2. Под профессиональным достоинством мы понимаем «внутреннюю позицию» специалиста, определяющую ценностно-смысловую направленность поведения, систему отношений личности к профессиональной деятельности, к себе как к профессионалу и к коллегам по работе.

3. Психосемантические методы исследования позволяют изучить субъективный опыт переживаний, связанный с профессиональным достоинством и открывают возможность рассмотрения психологических особенностей представлений о профессиональном достоинстве в языковых конструктах, характерных для специалистов разнотипных профессий.

4. Значимое влияние на формирование представлений специалиста о профессиональном достоинстве оказывают как внешние (особенности трудовой деятельности, организационный контекст), так и внутренние факторы (ценностное отношение к себе и другим как профессионалам и к самой профессии как ценности).

ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонова, Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях / Ю.В. Бессонова // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход ; под ред. В.А. Бодрова. – М.: ИП РАН, 2004. – С. 113–137.

2. Деркач, А.А. Психология развития профессионала / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: РАГС, 2000. – 125 с.

3. Дружилов, С.А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человек / С.А. Дружилов // Ползуновский вестник. – 2004. – № 3. – С. 200–208.

4. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 1998. – 126 с.

5. Климов, Е.А. Психология профессионала: избр. психол. трудов / Е.А. Климов. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 456 с.

6. Любицкая, О.А. Структура и содержание профессионального достоинства личности в контексте психологии труда: дис. ... канд. психол. наук / О.А. Любицкая. – Хабаровск, 2007. – 329 с.

7. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.

8. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.

9. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

10. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для вузов / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова – М.: Академия, 2001. – 480 с.

11. Пряжников, Н.С. Психология элитарности / Н.С. Пряжников. –Воронеж: МОДЭК, 2000. – 512 с.

12. Руис Куантанилла, С.А. Субъективная значимость труда – научный статус концепции / С.А. Руис Куантанилла, Б. Вилперт // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышова. – М.: Радикс, 1995. – С. 262–275.

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

А.А. Леженина

Леженина Анна Андреевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: lanna0808@mail.ru

В статье рассмотрено значение психологической культуры в успешной профессиональной деятельности преподавателя вуза. Установлена роль психологической культуры преподавателя вуза на каждом этапе его профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психологическая культура, педагогическая деятельность, успешность профессиональной деятельности.

Современное общество ставит перед преподавателем вуза задачи, заключающиеся не только в формировании профессиональных знаний и умений молодых специалистов. Педагогу в учебном процессе необходимо раскрыть потенциал человека, сформировать мотивацию успеха, самостоятельность, что предъявляет к личности и профессиональной деятельности преподавателя высокие требования. На сегодняшний день конкурентоспособным ресурсом деятельности педагога являются не столько специальные знания, владение информацией, освоенные технологии обучения и воспитания, сколько профессиональная и психологическая культура, обеспечивающая профессиональную успешность преподавателей вуза.

В современной психологии достаточно много внимания уделяется изучению психологической культуры. Однако значение психологической культуры в профессиональной деятельности, в частности в профессиональной педагогической деятельности преподавателя вуза, изучено недостаточно. Настоящая работа посвящена изучению роли психологической культуры преподавателя вуза в его профессиональной деятельности.

В нашей работе используется определение понятия «психологическая культура», представленное в исследованиях В.В. Семикина. *Психологическая культура* – это интегральная характеристика личности, которая проявляется в культурных способах жизнедеятельности и взаимодействия с миром и включает содержание отношений к другому человеку и самому себе [11].

На основании проведенного теоретического исследования работ Л.Д. Деминой [3], Л.А. Лужбиной [3], И.А. Ральниковой [3], Л.М. Колмогоровой [7], О.В. Пузиковой [10], можно утверждать, что структура психологической культуры преподавателя вуза состоит из совокупности когнитивного, аффективного, мотивационного и поведенческого компонентов и отражает специфику педагогического труда. Когнитивный компонент включает комплекс психологических знаний; самопознание; понимание других людей. Аффективный компонент представлен сочетанием эмоциональной лабильности, эмоциональной устойчивости и конструктивной агрессии. Мотивационный компонент включает направленность на личность студента и систему ценностных ориентации, заложенных в основу профессиональной деятельности педагога. Поведенческий компонент – это коммуникативные умения, способность к саморегуляции.

Следуя логике нашей работы, раскроем значения психологической культуры в профессиональной деятельности преподавателя. Понятие *«педагогическая деятельность»* базируется на общенаучном понимании деятельности. Приведем некоторые определения.

В трактовке В.Г. Иванова, педагогическая деятельность – это профессиональная активность педагога, решающая с помощью различных действий задачи обучения и развития [6].

По мнению Е.Н. Шиянова, педагогическая деятельность – это особый вид социальной деятельности, направленный на передачу от старших поколений младшим культуры и опыта, накопленных человечеством, создание условий для их личностного развития и подготовку к выполнению определенных социальных ролей в обществе [14].

Педагогическая деятельность осуществляется на основании требований, норм, традиций. Она всегда определенным образом организована, т. е. имеет структуру, взаимосвязь элементов, одни из которых являются ведущими, другие – второстепенными. Преподавательская деятельность предъявляет к педагогу определенные требования в области знаний, умений, навыков, мас-

терства. Она требует от деятеля набора качеств: определенного отношения к себе и окружающим; эмоционального контроля; преодоления трудностей; своеобразных психических свойств личности и характера; специфических способностей, наличие которых составляет психологическую культуру преподавателя.

Ведущей целью современного образования, по В.А. Аверину, является развитие у человека как субъекта образования черт культурного сознания [1].

Исследованиями И.Г. Дубова доказано, что личность преподавателя как человека, находящегося в постоянном контакте с учащимся, преобразует личность студента, так как в присутствии преподавателя, обладающего качествами высокоразвитой психологической культуры, у студентов, длительное время взаимодействующих с ним, повышаются критерии самопринятия, увеличивается потребность в знании, а это свидетельствует о личностном развитии [4].

В основу гуманистической парадигмы современного высшего образования заложена ориентация на личность и ее развитие, что требует сближения и интеграции профессиональной и психологической культур.

Психологическая культура выполняет ряд существенных функций в профессиональной деятельности преподавателя, среди которых О.В. Юдин выделяет следующие [15]:

- *описательную* – адекватное понимание и толкование психологической культуры как явления, интегрирующего психологические и педагогические процессы;
- *прогностическую* – реализуется за счет формирования нормативных требований к подготовке преподавателей, формирования целей учебной деятельности;
- *объяснительную* – позволяет рассматривать формирование психологической культуры преподавателя как неотъемлемую часть более общей системы процесса профессиональной подготовки преподавателя;
- *методологическую* – ориентация на системный подход в исследовании психологической культуры преподавателя как целостности и сущности процесса ее формирования.

Профессиональная деятельность преподавателя разнопланова и полифункциональна по своему характеру и содержанию. Исполняя функциональные обязанности, преподаватель использует разнообразные методы, техники и технологии, объединяемые по своему характеру в более крупные блоки, характеризующие основные виды профессиональной деятельности преподавателя вуза. Отдельные конкретные виды деятельности различают по форме, способам осуществления, временной и пространственной характеристикам, функциональной направленности.

При прохождении преподавателем этапов трудового пути соотношение различных видов его деятельности изменяется. Главное отличие одной деятельности от другой состоит в различии объектов деятельности, которые и придают ей определенную направленность, связанную с характерной целью деятельности. Наример, Л.Д. Столяренко в профессиональной деятельности преподавателя выделяет следующие ее составляющие [13]:

1) обучающую деятельность преподавателя;

2) деятельность методиста, конструирующего приемы и методы обучения;

3) деятельность методиста, направленную на построение учебных средств, учебных предметов;

4) деятельность по составлению учебных программ.

Ведущую роль в деятельности преподавателя вуза, по мнению Г.Б Скока и Б.Б. Горлова, играет именно обучающая деятельность, а все другие виды деятельности ею интегрируются и неявно проявляются в ней [12].

Обучающая деятельность преподавателя вуза включает следующие составляющие (по Л.Д. Столяренко [13]):

1) постановку учебной цели и задач учебного процесса;

2) планирование учебного процесса;

3) осуществление запланированной деятельности;

4) формирование положительной мотивации у студента к учебной деятельности;

5) осуществление контроля над учебным процессом.

В каждом виде педагогической деятельности в той или иной степени проявляются все составляющие психологической культуры. Рассмотрим каждую составляющую более детально.

На первом этапе деятельности педагог должен четко обозначить для себя основную цель и задачи свой работы. Цель деятельности – это идеальный результат, который необходимо получить в итоге работы. Задачи имеют более конкретный характер, более узкую формулировку цели, указанной в определенных условиях. Задача включает формулировку общую и детальную, где точно указывается каким путем можно прий-

ти к требуемому результату. В задаче содержатся указания на пространственные и временные ограничения, которые преподаватель должен соблюдать в ходе ее решения.

В современном высшем профессиональном учебном заведении основная цель учебного процесса состоит не только в передаче студентам комплекса знаний, умений по конкретной специальности. В свете новой стратегии модернизации образования, в задачи, стоящие перед вузом, входит формирование функциональной жизненной культуры, т. е. психологической культуры у молодого поколения. Сегодня на рынке труда востребованы специалисты, умеющие работать в среде соперничества, конкуренции, психологического стресса и напряженности. Соответственно цель вуза состоит в подготовке конкурентоспособного молодого специалиста, готового противостоять не только профессиональным трудностям, но и трудностям психологическим.

В процессе профессиональной деятельности преподаватель решает ряд задач. Специфика задач педагогической деятельности состоит в том, что они формулируются не в виде действий преподавателя, а как результат деятельности студента. Цели и задачи, которые ставит перед собой преподаватель, в ходе учебного процесса трансформируются в задачи обучаемых, что стимулирует их активность, вызывает изменения в личностном развитии.

Исходя из этого В.Г. Иванов выделяет следующие особенности задач профессиональной педагогической деятельности [6]:

1) преподавателю важно представлять себе изменения, которые желательно вызвать в мировоззрении студента к концу определенного этапа обучения;

2) постановка педагогической задачи должна исходить из отношения к обучаемому как к активному, равноправному участнику учебного процесса, имеющему собственную логику поведения;

3) решение педагогических задач требует от педагога немедленных действий в профессиональных ситуациях, в то время как результат их отсрочен по времени, что затрудняет контроль над успешностью выполнения поставленных задач, хотя и не делает его в принципе невозможным.

Анализируя вышесказанное, можно констатировать, что на этапе формулировки задач педагогической деятельности особую роль играет когнитивный компонент психологической культуры, так как совокупность психологических средств (знания, навыки, умения) и психологических ресурсов (психологические качества личности), которые в нем представлены, обусловливают реальный уровень задач профессиональной деятельности, обеспечивающих соответствие процессуальной стороны нормативным требованиям.

Психологическая культура преподавателя, по В. Бурову, определяет умение выстраивать педагогические задачи и находить им разрешение [2]. Этап планирования подразумевает наличие у преподавателя знания особенностей студенческой аудитории, с которой он будет выстраивать учебный процесс, осознание своих способностей в области установления межличностных отношений со студентами, знание всех наиболее новых достижений, полученных в области преподаваемой дисциплины.

В педагогической деятельности важен этап планирования, так как он подразумевает выделение основных этапов обучения, методов и средств достижения цели. На этапе планирования значима когнитивная и мотивационная составляющие психологической культуры: психологические знания, направленность на развитие личности студента способствуют построению программы изучаемого курса как с учетом способностей интересов студентов, так и с учетом личностных характеристик преподавателя.

Следующий этап – осуществление запланированной деятельности, что проявляется в непосредственной работе со студенческой аудиторией в целях передачи знаний по преподаваемой дисциплине. Этот этап требует от преподавателя мобилизации всех сфер психологической культуры.

Исполнительная сторона труда имеет свою специфику: наблюдается преобладание речевых действий, мимики. В процессе учебной деятельности важна сформированность у преподавателя коммуникативных умений, составляющих поведенческий компонент психологической культуры.

Черта личности преподавателя, составляющая основу коммуникации, – общительность – понимаемая как устойчивое стремление к контактам с людьми. Наличие у педагога общительности является показателем достаточно высокого коммуникативного потенциала. Общительность как свойство личности включает в себя такие составляющие, как:

- коммуникабельность – способность испытывать удовольствие от процесса общения;
- социальное родство – желание находиться в обществе, среди других людей;
- альтруистические тенденции – эмпатия как способность к сочувствию, сопереживанию и идентификация как умение переносить себя в мир другого человека.

Педагогическая деятельность предполагает общение постоянное и длительное. Поэтому преподаватели с неразвитой коммуникабельностью быстро утомляются, раздражаются и не испытывают удовлетворения от своей деятельности в целом. Высокий уровень развития коммуникативных умений способствует повышению успешности педагогической деятельности.

В процессе профессиональной деятельности преподавателю необходимо проявлять выдержку, умение слушать другого человека, что свидетельствует о необходимости развития у преподавателя способности самоконтроля, входящего в поведенческий компонент психологической культуры. Так, А.К. Маркова полагает, что взаимодействие преподавателя и студента в ходе учебного процесса должно быть эмоционально комфортным, а это возможно лишь при наличии у преподавателя эмоциональной устойчивости [9].

В учебном процессе нередко возникают и нестандартные ситуации, требующие от преподавателя творческого мышления, постоянного моделирования, изменений ситуации и последствий собственных действий. Способность к быстрому реагированию на изменяющиеся обстоятельства предполагает, с одной стороны, наличие у преподавателя эмоциональной лабильности, а с другой – эмоциональной устойчивости. Необходимость быстрого реагирования на изменяющиеся условия требует способности контроля эмоциональных проявлений.

Профессиональная деятельность педагога сопровождается различными трудностями, конфликтными ситуациями, возникающими из-за непонимания между участниками учебного процесса. Способность отстаивать свою позицию во многом основана на конструктивной агрессии, проявляемой педагогом в профессиональной деятельности. Соответственно на этапе осуществления педагогической деятельности важны такие составляющие психологической культуры, как: эмоциональная устойчивость, эмоциональная лабильность, конструктивная агрессия, коммуникативные умения. Не менее значимо в педагогической деятельности и формирование положительной мотивации, характеризующееся совокупностью внешних и внутренних элементов, побуждающих и направляющих деятельность преподавателя.

В учебном процессе направленность преподавателя с высокоразвитой психологической культурой на личность студента проявляется в стремлении создать такие условия, которые способствуют:

1) активному включению всех участников образовательного процесса в обсуждение и выполнение действия при принятии решений на различных этапах организации;

2) исследовательской позиции всех субъектов образования;

3) объективации поведения, что предполагает получение постоянной обратной связи;

4) партнерскому общению, что означает признание и принятие ценности личности каждого, его мнения, интересов, особенностей, устремлений, перспективы личностного роста.

Направленность на создание условий развивает исследовательскую позицию всех субъектов образования. Приобщая студентов к научно-исследовательской деятельности, преподаватель показывает им практическое значение их труда, что повышает интерес у студентов к процессу обучения.

Эффективность этапа формирования положительной мотивации студентов к учебной деятельности обусловлена мотивационным компонентом психологической культуры преподавателя. Если педагог в профессиональной деятельности видит свою направленность на развитие личности студента, он проецирует потенциал его профессионального развития, он заинтересован в формировании у студента устойчивого интереса к познанию нового, способствующего его саморазвитию.

Этап контроля включает равнозначное действие всех компонентов психологической культуры:

- когнитивный компонент обеспечивает способность понять и грамотно оценить учебную деятельность студента;
- аффективный компонент обеспечивает способность адекватного реагирования на действия студенческой аудитории;
- мотивационный компонент способствует стимулированию студента к деятельности;
- поведенческий компонент способствует эффективному межличностному взаимодействию.

Таким образом, контроль над деятельностью студентов требует высокого уровня психологической культуры преподавателя. Низкий уровень психологической культуры не дает возможности преподавателю в полной мере оценить личностное развитие студента.

В целях уточнения значения психологической культуры для профессиональной деятельности педагога было проведено эмпирическое

исследование, которое доказало, что психологическая культура является системообразующим фактором профессиональной успешности преподавателя вуза [8].

В качестве испытуемых выступали преподаватели Дальневосточного государственного университета путей сообщения и Института международного бизнеса (всего 160 человек). В определении внешней оценки профессиональной деятельности преподавателей участвовало 165 студентов и 12 руководителей кафедрами.

Анализ полученных данных позволил констатировать, что большинство респондентов с высоким уровнем психологической культуры успешны в профессиональном труде (86 %); основная часть преподавателей, обладающих низким уровнем психологической культуры в педагогическом труде, не успешны (92 %).

При выявлении взаимосвязей между психологической культурой преподавателей вуза и успешностью / неуспешностью их профессиональной деятельности результаты эмпирического исследования подверглись процедуре факторного анализа. Результаты факторного анализа позволили выявить параметры высокой психологической культуры преподавателей, имеющие наиболее тесную взаимосвязь с успешностью педагогической деятельности: высокий уровень психологических знаний (когнитивный компонент); самоуважение и самопринятие, косвенная агрессия, эмоциональная устойчивость и эмоциональная лабильность (аффективный компонент); направленность на личность студента, поддержка одобряемых в вузе ценностей (мотивационный компонент); развитые коммуникативные умения, способность к саморегуляции (поведенческий компонент).

Также удалось установить, что показатели низкого уровня психологической культуры преподавателей, такие как психологическая некомпетентность (когнитивный компонент); подозрительность, негативизм, обида, раздражение, самоотвержение (аффективный компонент); высокая степень независимости ценностных ориентации, стремление к превосходству и доминированию в педагогическом общении (мотивационный компонент); низкий уровень коммуникативных умений и саморегуляции (поведенческий компонент) определяют малоэффективность профессиональной деятельности и неудовлетворенность трудом.

Таким образом, можно утверждать, что эмпирическое исследование подтвердило предположение о том, что психологическая культура значима для педагогической деятельности, в частности, она определяет профессиональную успешность преподавателя вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аверин, В.А. Психология личности / В.А. Аверин: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.

2. Буров, В. Психологическая культура и образование в XXI веке / В.Буров, Ю. Дулимова, А. Куликовская // Высшее образование в России. – 1999. – №4. – С. 11–113.

3. Демина, Л.Д. О психологической культуре педагога-профессионала / Л.Д. Демина, Н.А. Лужбина, И.А. Ральникова // Педагогическое образование в современном классическом ун-та России: сб. материалов летней пед. шк. Алтайского гос. университета ; под ред. Ю.В. Сенько, Г.А. Спицкой. – Барнаул, 2003. – С. 34–65.

4. Дубов, И.Г. Эффекты индивидуально-специфического влияния личности педагога на учащихся / И.Г. Дубов // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С. 56–65.

5. Зеленина, Э.В. Личностный компонент в оценке профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Э.В. Зеленина. – Владивосток, 2008. – 23с.

6. Иванов, В.Г. Педагогическая деятельность: проблемы сложности / В.Г. Иванов, Л.И. Гурье, А. Зериминов // Высшее образование в России. – 1997. – № 4. – С. 44–49.

7. Колмогорова, Л.С. Повышение психологической культуры учащихся как проблемы современного среднего образования / Л.С. Колмогорова // Формирование психологической культуры личности в системе дополнительного образования детей: сб. под ред. А. В. Егоровой, И. М. Каманова, М.В. Поповой. – Режим доступа: http://prosv.ru/ebooks/Popova_psih/index. html

8. Леженина, А.А. Психологическая культура преподавателя вуза как системообразующий фактор успешности его профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук / А.А. Леженина. – Хабаровск, 2007. – 160 с.

9. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

10. Пузикова, О.В. Психологическая культура как фактор самореализации личности (на примере личности учителя): дис. … канд. психол. наук / О.В. Пузикова. – Хабаровск, 2003. – 210 с.

11. Семикин, В.В. Психологическая культура в образовании человека / В.В. Семикин. – СПб., 2002. – 173 с.

12. Скок, Г.Б. Психолого-педагогические аспекты оценки деятельности преподавателей: учеб. пособие / Г.Б. Скок, Б.Б. Горлов. – Новосибирск: НЭТИ, 1982. – 115 с.

13. Столяренко, Л.Д. Основы психологии /Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, – 1996. – 736 с.

14. Шиянов, Е.Н. Гуманизация образования и профессиональной подготовки учителя / Е.Н. Шиянов. – М., 1999. – 179 с.

15. Юдин, О.В. Формирование психологической культуры преподавателя учреждения среднего профессионального образования: автореф. дис. … канд. пед. наук / О.В. Юдин. – Ижевск, 2006. – 19 с.

ОСМЫСЛЕННОСТЬ ЖИЗНИ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОФЕССИЯХ ТИПА «ЧЕЛОВЕК–ЧЕЛОВЕК»

А.Ю. Василенко

Василенко Анна Юриевна – старший преподаватель кафедры психологии Уссурийского государственного педагогического института.

Контактный адрес: urufps@mail.ru

В статье рассматриваются субъективные факторы профилактики эмоционального выгорания личности. Анализируется влияние смысложизненных ориентаций и направленности личности на профессиональную самоактуализацию представителей социометрических профессий. Обосновывается значимость осмысленности жизни как универсального критерия самоактуализации «эгоистов» и «альтруистов», который способствует профилактике эмоционального выгорания личности.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание личности, самоактуализация, бытийные ценности, альтруизм, эгоизм.

Эмоциональное выгорание многими учеными изучается как проблема профессиональной деформации личности (Г.С. Абрамова, В.В. Бойко, О.Т. Ефименко, Э.Ф. Зеер, Р. Кочунас, Л.М. Митина, Э.Э. Сыманюк, А.Р.Фонарёв, Т.В. Форманюк, А.А. Хван, А.И. Щербаков, Ю.А. Юдчиц и др.). О.Т. Ефименко и А.А. Хван описаны астенические изменения личности в процессе выгорания. Л.М. Митина [5] обращает внимание на негативные изменения морали и дегуманизацию личности, размывание женской идентичности в связи с интериоризацией профессиональных стереотипов в ригидные новообразования личности. Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк отмечают присутствие признаков эмоционального выгорания в профессионально обусловленном кризисе. К. Обуховский [8] рассматривает вероятность «предметизации» личности, чрезмерно вовлечённой в профессию, которая является слишком узким источником смысла жизни при отсутствии жизненной концепции. Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова расценивают «болезненную зависимость от работы», стресс, одиночество, неудовлетворённость жизнью как факторы выгорания.

Несмотря на достаточно обширный диапазон исследований почти не рассматривается эмоциональное выгорание в фокусе таких экзистенциальных проблем, как: личностный конфликт между отчуждённостью от людей и страхом отвержения, переживание экзистенциальной тревоги в ситуации ценностного выбора, обострение экзистенциальной вины при отказе от самоосуществления в профессии, предполагающей самоотверженное служение. Обращение к феноменологическому подходу позволит исследовать указанные проблемы с ориентацией на предельную индивидуализацию путей их решения и с учетом личностных характеристик субъекта.

На социально-профессиональном уровне самоактуализации может препятствовать давление среды: жесткий административный контроль, моральное оправдание профессиональной стагнации и отстранённости эмоционально выгорающими коллегами, которые пользуются авторитетом и *в своём* коллективе являются эталоном профессионала.

На психологическом уровне необходимость принятия субъектом позиции профессионального авторства и личной ответственности за реализацию общественных смыслов в профессиональной деятельности иногда вступает в противоречие с отсутствием интереса к данной профессии, индивидуализмом и ориентированностью на материальное благополучие.

С целью исследования личностных факторов профилактики эмоционального выгорания в системе «человек–человек» в контексте феноменологического подхода, под руководством Л.Ф. Вязниковой и Г.П. Звенигородской, проводилось диссертационное исследование А.Ю. Василенко по теме «Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации». *Объект исследования:* профессиональная самоактуализация личности. *Предмет:* личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации. В выборку вошли 228 работающих представительниц помогающих профессий системы «человек–человек» (равное количество медицинских, педагогических и социальных работников).

Методы научного исследования: теоретический анализ, беседа, включённое наблюдение, констатирующий срез, развивающее исследование (в течение 6 месяцев систематично проводились индивидуальные консультации и групповые занятия с применением методов краткосрочной

позитивной психотерапии в работе с группой специалистов, проходивших курсы повышения квалификации при Учебно-методическом центре г. Уссурийска). Тестовые методики: «Опросник самоактуализации личности» Э. Шостром в адаптации Н.Ф. Калининой, «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потёмкиной, «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко в адаптации Е.П. Ильина, «Ценностные ориентации» М. Рокича, «Диагностика ригидности» Г. Айзенка, Мотивы выбора профессиональной деятельности» Е.П. Ильина. Дополнительные методики: «Исследование уровня субъективного контроля» Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.И. Эткинда, «Определение уровня рефлексии» А.В. Карпова, В.В. Пономарёвой.

Методы математической статистики: непараметрические критерии рангового коэффициента корреляции Спирмена, различий для несвязных выборок U-Мана-Уитни, для связных выборок критерий Т-Вилкоксона (на этапе развивающего исследования). Статистический анализ данных был усилен применением однофакторного дисперсионного анализа ANOVA.

Теоретико-методологической основой исследования стал феноменологический подход (Р. Ассаджиоли, Э. Гуссерль, Р. Лэйнг, М. Хайдеггер, Г.Г. Шпет) и экзистенциально-гуманистические теории личности (Дж. Бьюдженталь, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, В. Франкл) [2; 5–8]. Нами учитывалось положение В. Франкла о самоактуализации как непреднамеренном результате стремления субъекта к осмысленности жизни. Рассматривались идеи А. Маслоу о принципиальной значимости приоритета бытийных ценностей и социальной направленности личности в процессе самоактуализации; воззрения Р. Мэя на процесс индивидуализации, который предполагает личностную и социальную интеграцию субъекта. Для проведённого исследования значимо положение К. Роджерса о свободе самоопределения субъектом вектора его личностно-профессионального развития, идеи Дж. Бьюдженталя [2] о мобилизации «заботы» о самоосуществлении при актуализации внутреннего поиска, позитивный экзистенциализм Н. Абаньяно [1]. Учитывалось положение К. Штайнер о принципиальной роли позитивной экзистенциальной позиции и центрированности личности для преодоления депрессии, жертвенности и отчуждённости. Под профилактикой эмоционального выгорания личности понималась не система специально организованных мероприятий, а профилактизирующий эффект, который имплицитно заложен в личностных факторах, которые можно отнести к интра- и интерперсональным критериям самоактуализации.

В результате проведённого исследования подтвердилась гипотеза о том, что система личностных факторов, способствующих профилактике эмоционального выгорания личности в процессе профессиональной самоактуализации, иная и существенно отличная от той, которая вызывает его возникновение.

С применением критериев корреляционного анализа: Спирмена, Мана-Уитни (при сопоставлении испытуемых со всеми симптомами выгорания и испытуемых без симптомов выгорания), Вилкоксона (при анализе тенденций выгорания в контрольной группе на этапе развивающего исследования), усилив статистическую обработку применением дисперсионного анализа, выявлены факторы, способствующие *возникновению* эмоционального выгорания ($p = 0,01$): враждебность, эгоизм, терминальная значимость материальных ценностей, вынужденный выбор и осуществление профессиональной деятельности, низкий уровень и снижение самоактуализации.

В процессе развивающего исследования доказано, что устранение факторов возникновения эмоционального выгорания для его профилактики недостаточно, так как требуется развитие совершенно иной системы личностных факторов, в которых имплицитно заложены ресурсы личностно-профессионального развития субъекта.

Профилактика эмоционального выгорания в системе «человек–человек» нуждается в развитии системы *универсальных* критериев самоактуализации: ценностно-смысловых установок с доминирующей ролью бытийных ценностей, позитивной экзистенцальной позиции и трансцендентности, личностной и социальной интеграцией.

Обнаружение взаимосвязи уровня самоактуализации и альтруизма ($p = 0,01$) с отсутствием эмоционального выгорания личности указывает на необходимость исследования качественных особенностей эмоционального выгорания и самоактуализации альтруистично и эгоистично направленных субъектов профессиональной деятельности системы «человек–человек». Тем более в выборке из 228 человек оказалось 4 респондента с ярко выраженной эгоистической направленностью личности без признаков эмоционального выгорания и 14 респондентов альтруистической направленности со всеми симптомами выгорания. Эти сюжеты представляют несомненный научный интерес, так как не укладываются в рамки статистического большинства «эгоистов» с выгоранием и «альтруистов» без выгорания (таблица).

Таблица

Корреляционные связи синдрома эмоционального выгорания с личностными факторами возникновения синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) и его профилактики (при p = 0,01)

Личностные факторы СЭВ	
Возникновение	Профилактика
Ценностные ориентации: «материальная обеспеченность, отсутствие материальных затруднений» (0,411; 0,000) «развлечения: отсутствие обязанностей» (0,248; 0,008) Ригидность (0,293; 0,002) Мотив профессиональной деятельности «вынужденный выбор профессии» (0,256;0,007) Эгоизм (,373; 0,000)	Ценности самоактуализации (-,510;0,000) Профессиональные мотивы: «интерес к профессии» (-,493; 0,000), «возможность приносить людям пользу» (-,399; 0,000) Альтруизм (-, 396; 0,000) Ценностные ориентации: «развитие, самосовершенствование» (-,373; 0,000) Внутренняя профессиональная мотивация (-,354; 0,000) Критерий самоактуализации «вера в позитивную природу человека» (-,315; 0,001) Личностное развитие по критериям самоактуализации (-,306; 0,001)

Сопоставление всех «альтруистов» и «эгоистов» выборки с применением непараметрического критерия различий Мана-Уитни подтвердило наличие статистической разницы между ними в уровне эмоционального выгорания (p = 0,01), но статистическое тождество уровня самоактуализации. В то же время качественный анализ данных позволяет обнаружить наличие качественных различий: для «эгоистов» актуальны интраперсональные тенденции, а интерперсональные требуют развития, для «альтруистов» актуальны интерперсональные тенденции, а интраперсональные – выступают в качестве потенциальных возможностей развития.

Обнаружено, что респонденты с эгоистической направленностью личности в большей степени ориентированы на достижение материального благополучия (p = 0,01), у них преобладает система негативных представлений о людях, но более высокий уровень аутосимпатии по сравнению с альтруистично направленными респондентами. Респонденты с альтруистичной направленностью личности отличаются большей субъективной значимостью бытийных ценностей самоактуализации (p = 0,01), системой позитивных представлений о людях, но более низким уровнем аутосимпатии.

В то же время в выборке присутствуют респонденты эгоистической направленности с системой позитивных представлений о людях и респонденты с альтруистической направленностью личности и высоким уровнем аутосимпатии. Сопоставление респондентов без признаков эмоционального выгорания, но с разной личностной направленностью (эгоистичной и альтруистичной) с применением критерия Мана-Уитни показало, что они имеют одинаково высокий уровень аутосимпатии и систему позитивных представлений о людях, понимание экзистенциальной ценности времени, значимость ценностей самоактуализации. Соответственно позитивная экзистенциальная позиция, которая является критерием самоактуализации, доступна эгоистически и альтруистически направленным субъектам, более того, она выступает универсальным фактором профилактики эмоционального выгорания личности.

Однако профилактика эмоционального выгорания представительниц помогающих профессий системы «человек–человек» должна учитывать наличие *специфических* факторов, в зависимости от типа личностной направленности. К ним относится не только система представлений о себе или о других людях. Для женщин с эгоистической направленностью личности особенно значимо развитие по интерперсональным критериям, в том числе контактность (p = 0,01), а также высокий уровень самопонимания (p = 0,01) и отсутствие смыслообразующей значимости ценности «материальная обеспеченность» (p = 0,01), но ориентированность на творческую активность и творческую самореализацию в профессиональной деятельности. Для женщин с альтруистической направленностью более значимо личностное развитие по интраперсональным критериям, особенно *само*поддержка, а также

ценностная направленность на самосоершенствование, самоосуществление, интерес к профессиональной деятельности (p = 0,01).

Для исследования связи эмоционального выгорания и степени выраженности эгоистической направленности личности сопоставлены следующие подгруппы испытуемых с применением критерия различий Мана-Уитни: респонденты с различным (минимальным и максимальным) уровнем эгоизма по методике О.Ф. Потёмкиной, с высоким и низким уровнем альтруизма, с альтруистической направленностью личности и респонденты, у которых в равной степени представлены альтруистические и эгоистические тенденции (по методике О.Ф. Потёмкиной они набрали 10 баллов), респонденты с эгоистической направленностью и респонденты, которых невозможно однозначно отнести к «альтруистам» или «эгоистам».

При отсутствии значимости уровня эгоизма анализ статистических данных показал значимость для эмоционального выгорания уровня альтруизма (p = 0,01). Таким образом, эмоциональному выгоранию статистически в равной степени подвержены ярко и умеренно выраженные «эгоисты», а также те, кто имеет одинаково представленные альтруистические и эгоистические тенденции. Для профилактики эмоционального выгорания значима степень выраженности альтруистической направленности личности. Вероятно, потому, что респонденты с умеренно выраженной альтруистической направленностью личности отличаются от тех, у кого уровень альтруизма очень высокий (по методике О.Ф. Пономарёвой). Для умеренно выраженных альтруистов характерна более высокая значимость ценности «материальная обеспеченность» и меньшая значимость внутренних мотивов профессиональной деятельности.

Качественный анализ содержания ответов к методике О.Ф. Пономарёвой позволил обнаружить, что у испытуемых с минимальной степенью выраженности альтруистической направленности личности «альтруизм» носит условный характер, так как он проявляется только на поведенческом уровне (в неспособности отказать людям в просьбе). Но вместо эмоционального отклика эти респонденты отмечают наличие раздражения в адрес тех людей, которым они вынуждены помогать. Кроме того, возможность помогать людям не имеет для них ценностного значения, помощь другим воспринимается как ущемление собственных интересов, т. е. жертва. Ощущение давления долга, характерное для тех, кто привык жертвовать своими интересами, можно объяснить отсутствием *само*осуществления, идентификацией с узкой системой профессионально важных смыслов [2].

Возможность наличия выраженного интереса к профессиональной деятельности у респондентов со всеми симптомами эмоционального выгорания подтверждает, что *для профилактики выгорания мотивация профессиональной деятельности должна быть включена в более широкое пространство бытийных ценностей, сочетаться с осмысленностью жизни и самоактуализацией.* Причём важно наличие системы жизненных смыслов. Так как поглощённость каким-либо единственным смыслом превращает субъекта в инструмент собственной мечты, подменяет самоактуализацию *псевдо*осуществлением, за которым следует ощущение пустоты и потерянности в том, «кем я *могу* быть и кем я являюсь».

Исходя из концепций Р. Ассаджиоли, Дж. Бьюдженталя, Р. Мэя отказ от самоосуществления можно проработать субъективным принятием собственной инертности. Этому процессу препятствует сопротивление в виде экзистенциальной тревоги, связанной со страхом бессмысленности, одиночества, ценностного выбора, а также переживание экзистенциальной вины по поводу безвозвратно упущенных возможностей [2; 6; 7].

Преодоление внутренних противоречий, гармонизация социальных связей, переживание субъектом сопричастности другим людям с сохранением автономности личности связано с пробуждением ценностного сознания. При этом возрастает строгость морального аспекта самооценки и повышение уровня ответственности, субъективное ощущение нравственного кризиса.

Однако, соглашаясь с Р. Ассаджиоли и Н. Абаньяно, в кризисе можно увидеть и позитивные тенденции, которые могут быть ресурсами личностно-профессионального роста [1]. Прогрессивная роль кризиса в перспективе профессиональной самоактуализации в том, что повышенная требовательность даёт импульс к личностному, нравственному, профессиональному самосовершенствованию, а также сопротивлению *негативному*, обезличивающему влиянию среды, если оно имеет место.

Повышенная чувствительность нравственного фильтра может сопровождаться ярким *переживанием* профессиональной некомпетентности, неудовлетворённости межличностными отношениями, критичностью, усложнением отно-

шений с другими людьми чрезмерно интернализированых индивидуалистов, либо полной самоотдачей жертвенных альтруистов. В контексте феноменологического подхода очевидна необходимость актуализации трансцендентных глубин личности при узкой направленности тенденций личностно-профессионального роста. Трансцендентность проявляется в расширении точек отсчёта для самосовершенствования при обращённости личности на социальное окружение. Способность автономного и самодетерминированного субъекта черпать дополнительные смыслы из социального окружения и ненавязчиво предлагать обществу собственные нравственные достижения, позволяет гармонизировать социальные отношения. Личностно-профессиональный рост и углубление социальной интеграции субъекта в процессе самоактуализации может содействовать развитию его профессиональной среды.

Вывод

1. Профессиональная деятельность является одной из значимых сфер самосовершенствования, социальной интеграции и творческой самореаизации личности. Профессиональная самоактуализация является непреднамеренным результатом качественного развития мотивационной системы личности. Она проявляется в *личностном* способе профессионального взаимодействия с людьми, в эмоциональной и личностной вовлечённости субъекта профессиональной деятельности с позитивной экзистенциальной позицией.

2. Цикличность процесса самоактуализации определяет неизбежность нравственных кризисов личности в ситуации ценностного выбора. Они напоминают начало выгорания, но имеют временный характер и прогрессивное значение, так как способствуют достижению более высокого уровня личностной и социальной интеграции в процессе рефлексивного переосмысления ценностей, смыслотворчества и нравственного развития субъекта.

3. Негативные изменения на ценностно-смысловом уровне – обесценивание мотивации оказания помощи, негативная экзистенциальная позиция, приоритетная значимость дефицитарных ценностей, ограниченность смысла жизни самореализацией только в профессиональной деятельности или отсутствие субъективной значимости труда – определяет эмоциональное выгорание личности как экзистенциальную проблему «выгорающего» субъекта.

4. Профилактика эмоционального выгорания предполагает актуализацию максимально широкой системы личностных смыслов, с приоритетной значимостью бытийных ценностей, позитивной экзистенциальной позицией, трансценденцией личности, расширением смысла жизни.

5. В связи с наличием качественных особенностей самоактуализации различных типов личности необходимо учитывать индивидуальные особенности субъекта профессиональной деятельности, от которых зависит выбор специфических факторов профилактики выгорания с развитием потенциальных ресурсов личностно-профессионального роста.

6. Формирование эмоционального выгорания достоверно связано с эгоистической направленностью личности, но, возможно, и у «альтруистов» с негативной экзистенциальной позицией и *псевдо*-осуществлением в социально полезной активности, которой ограничивается весь смысл жизни.

7. Отсутствие эмоционального выгорания достоверно связано с высоким уровнем альтруизма, но, возможно, и у «эгоистов» с позитивной экзистенциальной позицией, контактностью, самопониманием, ориентированностью на творческую активность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аббаньяно, Н. Структура экзистенции. Введение в экзистенциализм. Позитивный экзистенциализм и другие работы / Н. Аббаньяно. – СПб.: «Алетейя», 1998. – 505 с.

2. Бьюдженталь, Дж. Двойственность и открытость / Дж. Бьюдженталь // Судьба и воля: психология свободы: Хрестоматия ; сост. К.В. Сельченок. – Мн.: «Харвест», 2000. – 576 с.

3. Гроф, К. Помощь при духовном кризисе / К. Гроф, С. Гроф // Психология возрастных кризисов: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченок. – Мн.: «Харвест», 2000. – 560 с.

4. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2002. – 272 с.

5. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. педагогических учеб. заведений / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

6. Мэй, Р. Экзистенциальные основы психотерапии / Р. Мэй // Экзистенциальная психология. Экзистенция ; пер. М. Занадворова, Ю. Овчинниковой. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2001. – 624 с.

7. Мэй, Р. Вклад экзистенциальной психотерапии / Р. Мэй // Экзистенциальная психология. Экзистенция / ; пер. М. Занадворова, Ю. Овчинниковой. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2001. – 624 с.

8. Обуховский, К. Галактика потребностей. Психология влечений человека / К. Обуховский. – СПб.: «Речь», 2003. – 296 с.

9. Франкл, В. Воля к смыслу / В. Франкл. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2000. – 368 с.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ У РАБОТНИКОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ

С.А. Данченко

Данченко Светлана Анатольевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психофизиологии и психологии труда в особых условиях Гуманитарного института Морского государственного университета им. адмирала Г.И. Невельского (Владивосток).

Контактный адрес: s_danchenko@mail.ru

В статье представлены результаты исследования структурных компонентов отношения к труду у работников таможенной службы: когнитивного, мотивационного, эмоционального. Накопленные опытным путем и проанализированные данные могут стать как основой для дальнейших исследований проблемных зон в трудовых отношениях государственных служащих, так и хорошим подспорьем для практических психологов.

Ключевые слова: трудовая деятельность человека, отношение к труду, структурные компоненты отношения к труду.

На сегодняшний день в России произошли коренные изменения практически во всех областях жизни общества и едва ли не самые кардинальные в сфере экономических отношений. Наряду с позитивными тенденциями проявились и негативные: крупные диспропорции в структуре национальной экономики, разрыв прежних хозяйственных связей, ликвидация дотаций отдельным отраслям промышленности, сокращение централизованного кредитования, инфляция, социальная напряженность.

На фоне всех этих перемен изменилось и отношение к труду. На фоне происходящих изменений важно изучать сущность понятия «отношение к труду» и его структуру, так как владение данной проблемой позволит адекватно воспринимать изменения и влиять на эффективность управленческой деятельности.

Среди учёных есть различные точки зрения на его сущность, содержание, природу. Одни считают, что отношение к труду – это объективное явление, которое зависит от степени развития производственных отношений; другие – что это субъективное качество человека, факт его сознания; третьи – что это противоречивое единство объективного (потребности, интересы, условия труда) и субъективного (мировоззрение, жизненная позиция, воля, характер, настроение). Для правильного понимания сущности отношения к труду необходимо, прежде всего, осмысление роли самого труда в жизни человека и общества. Труд как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой составляет неотъемлемое условие человеческой жизни. Он является основой жизнедеятельности и развития человека. История человечества свидетельствует, что благодаря труду человек выделился из мира животных. Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди, побуждаемые все возрастающими потребностями, развивают способности к труду, обогащают свои знания, расширяют сферу своей трудовой деятельности. Отношение к труду определяется заинтересованностью в нем человека, осознанностью его потребности, стремлением к реализации своего трудового потенциала [7].

Трудовая деятельность человека является профессиональной, если выполняются два условия: во-первых, профессия характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, которые часто подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании: дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами. Во-вторых, профессия является своего рода товаром, который человек может продавать на рынке труда, который пользуется спросом, за который другие люди готовы платить. То есть профессиональная деятельность может служить источником доходов человека.

Трудовая деятельность представляет собой единство внешних легко различимых элементов (предметно-действенный аспект): организованное рабочее место, орудия труда, действия, последовательность операций и т. д. и внутренних открытых элементов (психологический аспект): осуществление поставленной цели, проявление способностей, воли, характера и т. д.

Главным отличием понятия профессиональная деятельность от трудовой деятельности является наличие специальной подготовки человека. В дополнение приводят еще один признак: наличие значительного практического опыта.

В ходе развития общества и появления разделения труда возникли профессии. В отечест-

венном профессиоведении разводят понятие «профессия», «специальность» и «работа». Профессия – понимается шире, чем специальность, но у́же, чем работа. Работа – комплекс задач или обязанностей, выполняемых каким-либо лицом. Профессия – род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретённых в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы. Специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленных на достижение более частных или промежуточных результатов, либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

Труд – основная потребность человека. Трудиться – значит проявлять себя в деятельности. В труде существенна техника труда, и отношение человека к труду. Именно в нем заключены основные мотивы трудовой деятельности человека. Мотивы побуждают к действию и придают смысл деятельности. В нашем исследовании было изучено отношение к труду работников таможенной службы.

Государственный таможенный служащий – лицо, занимающее за вознаграждение, должность в таможенных органах, учреждениях и организациях, участвующее в осуществлении таможенного дела и обладающее определенным объемом (кругом) прав и обязанностей.

Существуют различные критерии классификации таможенных служащих. Достаточно распространенной является классификация служащих в зависимости от видов государственной деятельности; от характера труда (т. е. по старшинству должностей); от юридических свойств должностей (т. е. по характеру служебных полномочий). На этой основе, может быть, предложена следующая классификация государственных таможенных служащих. Отметим еще раз, что это лица, занимающие должности и работающие в таможенных органах, являющихся одним из видов органов исполнительной власти, а также в государственных таможенных учреждениях, предприятиях и организациях.

По характеру труда (старшинству должностей) таможенные служащие могут быть подразделены на руководителей, специалистов и технических исполнителей.

Работника таможенной службы можно отнести к типу «Человек–Человек» как основному и главному, но также не исключая типы «Человек–Знак» и «Человек–Техника» как составляющие части профессии. Таможенные служащие непосредственно взаимодействуют с людьми, со знаковыми системами, системами документального и информационного обеспечения управления сложными объектами, с техническими средствами, перевозящими груз.

Согласно Е.А. Климову, таможенник *воспринимает мир,* прежде всего, со стороны наполненности окружающей среды разными, разнообразными, разномыслящими, разнокачественными и разнонаправленными людьми, сообществами, организациями, их сложными взаимоотношениями и взаимодействиями. А также со стороны упорядоченности, развитости, изученности, учтенности, подсчитанности разнообразных составляющих мира и со стороны оснащения и оборудования техническими средствами [4].

Для работника таможенной службы реальны цифры, бланки, декларации, отчеты, ответственность, точность, скорость, качество и сроки выполнения, взаимодействие с людьми. Основным *содержанием* его *труда* является упорядочивание и правильное заполнение деклараций.

Необходимые профессионально важные качества таможенных служащих: наблюдательность, внимательность, хорошая интуиция, проницательность, решительность, любознательность, хорошая физическая и психическая выносливость, эмоциональная устойчивость, самоконтроль, терпение, выдержка, такт, порядочность, честность, добросовестность, принципиальность, организованность, четкость, дисциплинированность, профессиональное чутье, умение быстро ориентироваться в окружающей обстановке, принятие оперативных решений и быстрое их исполнение, требовательность к себе и людям, четкая, грамотная речь.

Наряду с изучением профессионально важных качеств, нужно обращать внимание на индивидуальные особенности человека, индивидуальный стиль его работы, как один из способов адаптации человека к профессии. Для того чтобы понять индивидуальные особенности, и стиль деятельности нужно проводить сравнительный анализ тех работников, которые выполняют одну и ту же работу, используя при этом различные приемы и действия.

Не только профессионально важные качества, индивидуальные особенности, но и само отношение специалиста к труду играет важную роль в его профессиональной деятельности. К психологическим качествам, желательным для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде, относятся:

I. Характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной и когнитивной сферы специалиста:

1) мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции;

2) профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала;

3) эмоции, психические состояния, эмоциональный облик;

4) удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

II. Характеристики операциональной сферы специалиста:

5) психологические знания о труде, о профессии;

6) психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей);

7) профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту;

8) профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии;

9) профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста;

10) психологические противопоказания (т. е. психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано. Желательно определение противопоказаний в мотивационной и операциональной сфере;

11) линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации [5].

Зная, как таможенные служащие относятся к своей работе, мы можем предположить, как сохраняются государственные ценности, обеспечивается государственная безопасность и спокойствие граждан. Только специалисты, заинтересованные в своей работе, положительно к ней относящиеся, и получающие от нее удовлетворение, могут высокопрофессионально выполнять свои обязанности, беречь нашу страну и оберегать наши ценности.

Положительно относящиеся к своей работе специалисты, оптимально удовлетворенные ею, качественно выполняют поставленные перед ними задачи, более заинтересованы своей работой, стремятся к реализации своего трудового потенциала. Определив отношение к работе таможенных служащих, можно судить о том, что их привлекает в работе, приносит ли им работа удовлетворение, стремятся ли они усовершенствовать себя в этой работе, чего им недостает в их работе [3].

Анализируя имеющиеся подходы к определению сущности отношения к труду, необходимо отметить их общие моменты. Во-первых, практически все исследователи отмечают объективный и субъективный аспекты отношения к труду, т. е. данное понятие заключает в себе единство этих двух сторон. Во-вторых, отношение к труду во всех концепциях выступает производным понятием от категории труда, что означает наличие диалектико-обусловливающей связи между трудом и его явлением. В-третьих, практически во всех подходах подчеркивается наличие главного субъекта – носителя определенного отношения к труду – работника, т. е. отношение к труду выступает непременным атрибутом работника, характеризующим его поведение в сфере труда.

Таким образом, на наш взгляд, вопрос о сущности отношения к труду, о его внутреннем содержании не имеет единственно верного ответа. Все зависит от области исследования данного понятия и от сферы его применения. Мы в своем исследовании придерживаемся социально-психологического подхода толкования сущности отношения к труду. И понимаем под отношением к труду – социально обусловленное, относительно устойчивое состояние познавательной (когнитивной), эмоциональной (аффективной) и поведенческой (мотивационной) готовности личности реагировать на всю совокупность элементов процесса труда. Рассмотрим подробнее три структурных компонента отношения личности к объекту: когнитивный, мотивационный и эмоциональный.

Актуальность проведения заявленного исследования обусловлена недостаточной изученностью отношения человека к труду как к ценности, а также сложностью, многомерностью и динамичностью этого чрезвычайно важного для жизни общества психологического и социального феномена.

Эмпирическое исследование проводилось в два этапа:

1. Исследовался мотивационный компонент. Целью данного этапа являлось изучение мотивов трудовой деятельности работников таможенной службы.

2. Исследовались когнитивный и эмоциональный компоненты. Цель этапа: изучение когнитивного и эмоционального компонентов отношения к труду работников таможенной службы.

В качестве эмпирической базы исследования на первом этапе выступали: работники таможенной службы – коллективы двух таможенных постов двухстороннего автомобильного пункта пропуска и Дальневосточного таможенного управления в количестве 60 человек.

Основной целью исследования стало изучение отношения к труду работников таможенной службы. Категория «отношение к труду» состоит из трех структурных компонентов: мотивационного, когнитивного и эмоционального. В исследовании были использованы методы и методики, позволяющие комплексно исследовать и провести качественную обработку этих составляющих. Кроме непосредственного отношения к труду, в качестве его отражающих характеристик изучались категории «профессия», «работа», «профессионал».

Были использованы: **метод** семантического дифференциала, разработанный Ч.Э. Осгудом, **методика** «Специализированные семантические дифференциалы для оценки работы, профессии и профессионала» В.П. Серкина; проективный **метод, методика** «Цветовой тест отношений» М. Эткинда и проективная рисуночная **методика** «Нарисуй профессию»; **метод** опроса – психодиагностические **методики:** «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана, «Структура мотивов трудовой деятельности» К. Замфир, «Изучение ценностных ориентаций» М. Рокича; **метод** анкетирования – авторская анкета о мотивах трудовой деятельности; **метод** беседы. Для обработки результатов были выбраны методы: семантических универсалий; контент-анализа; описательный метод.

В результате эмпирического исследования сделаны следующие выводы.

Когнитивный компонент:

– в представлении работников таможенной службы понятия «работа» и «профессия» когнитивно схожи. Работа понимается респондентами когнитивно сложнее и шире в индивидуальном, организационном, морально-этическом плане и социальной значимости. В плане оценки «профессия» понимается респондентами глубже, чем работа. Добавляются такие характеристики, как: чистая, широкая, высокооплачиваемая;

– 2/3 работников таможенной службы имеют интерес к своей профессиональной деятельности, для них значима эта профессия; они стараются планировать свою дальнейшую деятельность, стремятся к высоким достижениям, обладают высокой мотивацией, не принимают условностей или ограничений в работе, у них отсутствует напряженность и утомление от работы;

– 1/3 таможенников слово-стимул «профессия» ассоциируется с пустотами в жизни. Они склоны к застреванию на тех или иных действиях и переживаниях. У них выражено беспокойство, тревога, неуверенность в себе, агрессивность, эмоционально-чувственная возбудимость, они осторожны, скрытны и обеспокоенны собственной защищенностью.

Мотивационный компонент:

– мотивы трудовой деятельности работников таможенной службы в большей степени представлены внешними положительными мотивами: рабочего места и условий труда, общественного характера, материальные, карьеры;

– несколько менее представлены внутренние мотивы трудовой деятельности респондентов: духовные, социальные в доминировании, мотив коммуникации, мотив самореализации;

– таможенными служащими были выделены 2 группы внешних отрицательных мотивов: подчинения и негативные факторы.

Эмоциональный компонент:

– таможенные служащие идентифицируют себя с профессией, так как цвета, выбираемые респондентами в тесте «Цветовой тест отношений» М. Эткинда и цвет их форменной одежды, совпадают. Вероятно, что респонденты за счет своей работы хотят возместить некие свои недостатки, реальные или мнимые;

– работники таможенной службы позитивно воспринимают и положительно относятся к своей профессии.

В ходе проделанной работы, исследовав и описав отношение к труду работников таможенной службы, было выявлено несколько несогласований по результатам проведенных методик:

Полученные данные с помощью методики «Специализированные семантические дифференциалы для оценки работы, профессии и профессионала» В.П. Серкина позволили выявить, что таможенные служащие *хотят* в своей профессиональной деятельности *развиваться творчески, быть более целеустремленными*; *чувствовать себя признанными, востребованными, помогающими и полезными* (качества, направленные на социальную значимость и пользу обществу). По результатам методики «Нарисуй профессию» респонденты *хотят развиваться творчески.* По результатам анкеты о мотивах трудовой деятельности у респондентов *доминируют мотивы общественного характера*. В то же время по результатам методики «Изучение ценностных ориентаций» М. Рокича для специалистов *менее значимы общественное признание, творчество,*

независимость, сфера труда. А *доминируют ценности дела.*

Возможно, это связано с тем, что, во-первых, независимость, творчество и социальное признание не одобряются самой профессией. Работа таможенника – это работа, направленная на выполнение пунктов таможенного кодекса, а про творческие способности и социальное признание в таможенном кодексе не сказано ни слова. Таможенный кодекс должен соблюдаться точно и постоянно, независимость – качество, которое только лишнее и мешает четкому и правильному соблюдению указов, правил и законов таможенного кодекса.

Во-вторых, сама специфика проективных методов, СД и опросов отличается, так как *проективные методики* меньше подвержены фальсификации, чем опросники, построенные на сведениях об индивиде. Тестирование с помощью проективных методик – замаскированное тестирование, так как респондент не может догадаться, что именно в его ответе является предметом интерпретации экспериментатора. *Семантический дифференциал* является методом непрямого, опосредованного способа получения оценок. *Недостаток опроса* заключается в том, что испытуемые могут давать не вполне адекватные результаты, стремясь показать социально желаемый результат. Можно предположить, что в методике «Изучение ценностных ориентаций» М. Рокича, респонденты могли давать социально желаемые ответы. В проективных же методах и СД, респонденты показали свои настоящие желания, вероятно, сами не осознавая того. В связи с этим полученные результаты имеют различия. Можно предположить, что для исследований подобного рода лучше использовать проективные методы, но обязательно подкрепленные методиками с высокой надежностью и валидностью.

В целом по результатам эмпирического исследования можно отметить позитивное отношение к труду работников таможенной службы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Азарова, Ю.Ф. Комментарии к таможенному кодексу Российской Федерации / Ю.Ф. Азарова, Г.В. Баландина. – М.: Норма, 2004. – 896 с.

2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Деловая книга, 2003. – 336 с.

3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

4. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Воронеж, 1996. – 267 с.

5. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308с.

6. Мясищев, В.Н. Психология отношений. Избранные психологические труды. В 70 т. / В.Н. Мясищев. – М.: Ин-т практической психологии, 1995. – 356 с.

7. Челокомпец, Н. Отношение к труду как социально-экономическая категория / Н. Челокомпец // Отношение к труду и социальное планирование. – Каунас: КПИ, 1977. – С. 25–30.

ЛИЧНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

АКМЕОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВЫДАЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

М. Мунхчулуун

В.М. Герасимов

Мунхчулуун Мунхцэцэг – преподаватель психологии Монгольского государственного университета (Улан-Батор), кандидат психологических наук, доцент, докторант кафедры акмеологии и психологии профессиональной службы Российской академии государственной службы при Президенте РФ (Москва).

Герасимов Вячеслав Михайлович – доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте РФ (Москва).

Контактный адрес: mtsetseg99@hotmail.com

В статье изучается особенность восхождения Чингисхана на высший уровень развития. Рассматриваются наиболее важные личностные факторы, оказавшие влияние на акме Чингисхана, это стили руководства и межличностных отношений, эмоциональной и потребностно-мотивационной сферы, познавательных процессов, стиль принятия политических решений, а также его поведенческие характеристики.

Ключевые слова: выдающаяся личность, акме, Чингисхан, личностные факторы акме развития.

Изучение особенностей восхождения выдающихся людей на высший для них уровень профессионального, личностного и субъектно-деятельностного развития является актуальным на современном этапе развития акмеологической науки. Закономерен интерес общества к выдающимся людям и их жизненному пути.

С акмеологической точки зрения выдающаяся личность – это зрелая личность, по масштабам своей деятельности выделяющаяся на фоне других, обладавшая преимущественным развитием морально-нравственных качеств, гуманистической направленностью, нормативностью поведения и отношений. Ступень зрелости, а тем более вершина зрелости – АКМЕ – рассматривается как многомерная характеристика состояния взрослого человека, охватывающая определенный период его прогрессивного развития, связанного с большими профессиональными, личностными и социальными достижениями [3: с. 12].

Следует отметить, что каждое государство (национальность) рождает свой тип выдающихся личностей. И в этом отношении многовековая традиция Монголии, восходящая к временам Хунну, на разных этапах своего развития не раз выдвигала имена выдающихся личностей оставивших заметный след в истории. Акмеологические характеристики этих деятелей, вобравших в себя лучшие черты национального характера, всегда были примером для последующих поколений, в том числе и для современного.

Для примера обратимся к личности Чингисхана. Столь далекий исторический экскурс вызвано тем, что на долгие века вплоть до нынешних времен образ Чингисхана в массовом сознании монголов действительно выступает как символ этнической гордости и консолидации, связан с национальным возрождением и считается выдающейся исторической личностью, предводителем и отцом нации.

Исходя из положения, что ценности – довольно устойчивое и многослойное образование, имеющее в своей основе социальную память народа, мы попытались на основании исторических источников средних веков описать нормы поведения и ценности, наиболее значимые для Чингисхана, и характерные для него качества и черты. В результате контент-анализа исторических источников нами были выделены значимые ценности для Чингисхана: патернализм, патрио-

тизм, почитание старших, родителей, стремление добиться своей цели, полагание на свои силы, но с оглядкой на сверхъестественные силы, культ Неба, уважение к женщине – хранительнице очага, муссируется идея сильной единовластной власти, основанной на личном примере и авторитете. Следует при этом отметить, что Чингисханом жестко карались предательство, кража, воровство, коварство, вероломство, побег с поля битвы, измена. Также заслуживает внимание то, что запрещалось загрязнение рек, ручьев и водоемов, «варварское отношение» к природе наказывалось, а употребление алкогольных напитков до 40–45 лет возбранялось. Результаты проведенного исследования позволили выявить основные одобряемые личностные черты Чингисханом: справедливость, понимание, что честь и имя превыше всего, смелость, решительность, патриотизм, который служил Родине – «монголы рождаются для служения Монголии», ценил знания, преданность.

«Сокровенное сказание Монголов» свидетельствует о том, что Чингисхан в течение всей своей жизни был шаманистом[1], твердо верил во вмешательство Вечного Неба в свою судьбу и всячески стремился к тому, чтобы подобное представление утвердилось во всей его империи. «Ныне – говорил он, – когда я силою Всевечного Неба, будучи умножаем в мощи своей Небом и Землей, направил на путь истины всеязычное государство и ввел под единые бразды свои, и вы учреждайте для меня гвардию» (§ 224)[2].

Для конкретизации вышесказанного процитируем мысль монгольского историка Ш. Бира: «…вечно голубое Небо являлось для древних монголов высшей сутью, управляющей миром и руководящей делами человека. Поэтому монголы поклонялись только Небу, которое воспринималось ими не антропоморфно, а в виде необъятного, всеобъемлющего пространства. Монгольские ханы всячески стремились внушить подданным мысль о том, что они правят миром волею всесильного Неба» [1].

Следует отметить, хотя Чингисхан был рядовым приверженцем шаманизма, его нельзя считать сторонником слепого суеверия. Он, загнанный тайчигутами, девять дней провел в лесной чащобе без пищи, думая, что «небо его предостерегает», но в конце концов вышел, пренебрегая «предостережением неба», решив, что «лучше выйти, чем так безвестно пропадать здесь». Это свидетельствует о том, что он предпочел материалистическое понятие: «Человек без пищи может умереть с голода». Когда сын уважаемого им отца Мунлиг Хухэчу – Тэв Тэнгэр[3], став почитаемым им шаманом, обладая большими правами и влиянием, начал плести коварные интриги, Чингисхан, не задумываясь, обрек его на смерть. Это позволяет говорить о том, что Чингисхан не был человеком слепого суеверия, не очень возвышал веру, а доверялся больше таким материальным понятиям, как сила и право. Следует отметить, что Чингисхан силу и право ставил выше веры и религии.

Чингисхан, руководствуясь девизом «устои – незыблемы, власть – непоколебима», ставил государственные интересы выше личных, почитал коллективный разум, и именно в этом была неистощимая сила его власти. Другим его преимуществом было то, что монголы всем народом стремились к стабильности и боролись за укрепление устоев власти, справедливо полагая, что «спокоен народ, когда власть прочна».

Особенностью монгольской государственности являлось то, что государственная власть рассматривалась не как орудие подавления, а как предмет поклонения, как идея «государство – это хан» и «хан – это государство». Эта идея была пропитана сверху донизу и распространялась на все общество.

Результаты проведенного исследования позволили выявить следующие социально-психологические принципы управления государственным аппаратом в эпоху правления Чингисхана:

– принцип подчиненности (§§ 228, 234, 240);

– родовой организации (§§ 156, 202, 203, 224);

– соединения единоначалия (§§ 203, 245, 255) и коллегиальности (§§ 154, 202);

– законности (§§ 203, 252);

– комплектования государственного аппарата (§§ 202, 203, 220, 221, 226, 231, 234, 243);

– грамотности (§§ 223, 224);

– выборности (§§ 147, 202, 210, 225, 255);

– доблести и лидерства (§§ 147, 187, 210,

[1] Шаманизм – это комплекс верований, который был присущ средневековым монголам, условно называют «тэнгризмом», в широком смысле – поклонение Небу как верховному божеству и творцу всего сущего.

[2] В скобках приведены номера параграфов «Сокровенного сказания монголов». Перевод С.А. Козина (Москва., 2002) используется для указания части рассматриваемого источника. Далее «Сокровенное сказание монголов» будет отмечаться «ССМ».

[3] Тэв Тэнгэр – шаман, известный волхв, прославившийся своими чудесами и пользовавшийся большим авторитетом в средневековой Монголии.

232, 239, 266);

– наказания (§§ 153, 154, 188, 227, 245, 252, 257, 260);

– морального и материального поощрения (§§ 185, 187, 197, 202–223);

– ответственности (§§ 202, 227, 231, 233, 257);

– принцип вероисповедования (§§ 113, 199, 203, 208).

Рассмотрим **стили руководства и межличностных отношений Чингисхана.** Авторитарный стиль руководства Чингисхана – определяющая социально-психологическая характеристика как государственного деятеля. Он строго контролировал решение любой задачи в соответствии со своими требованиями, лично оценивал достигнутые результаты, руководствовался интересами государства.

Несомненно, Чингисхан – харизматический лидер. К чертам, характеризующим его как лидера, можно отнести: умение увлечь и повести за собой народные массы, воздействовать на их поведение (§§ 202–223); обладать достаточной силой убеждения (§§ 199, 255, 260); уметь прислушиваться к мнению других (§§ 168, 242, 254, 260); способность адекватно реагировать на изменение ситуации (§§ 156, 165, 245), а также предвидеть ход предтоящих политических событий (§§ 96, 255, 246).

Чингисхана можно охарактеризовать как человека, прекрасно разбирающегося в психологии людей и умеющего извлекать максимум выгоды для государства. Подтверждением вышесказанному служит то, что он с необыкновенным искусством и знанием психологии людей выбирал себе помощников (§§ 147, 149, 243, 240, 214), удачно назначал их на разные должности в соответствии с возможностями исполнителей, учитывая при этом их индивидуальные, психологические особенности.

Особенностью эмоциональной сферы Чингисхана являются яркие, сильные эмоции. Для Чингисхана характерны такие черты, как агрессивность и жестокость, а также организованность и целеустремленность. В целом он контролировал свои эмоции и поведение, не поддавался эмоциональным порывам, обладал развитой волей.

Процитируем историка Ж. Болдбаатара: «... Однако был ли Чингисхан более жестоким, чем десятки завоевателей, запечатлевшихся в памяти истории? Был ли он кровожадным истребителем рода человеческого? Нет. Ответ однозначен. По площади территории и количеством населения, покоренных Чингисханом, имели большой размах, нежели завоевания тех, кто был до и после него, однако, он, как и любой другой завоеватель, демонстрировал свою милость, когда считал это необходимым. Он воевал, побеждал и устанавливал свою власть согласно законам войны» [2: с. 144]. Думаю, жестокость Чингисхана оправдывается, если можно назвать это патриотизмом. Его поступки определялись жесткими законами степи, которая не знала жалости к врагу.

Рассматривая **потребностно-мотивационную сферу** Чингисхана, следует отметить, что для него как, для человека «длинной воли», характерна высокая ***потребность в достижении цели***, он медленно, но уверенно воплощал в жизнь свои идеи и замыслы, модифицируя свое поведение в зависимости от обстоятельств, упорно преодолевая трудности и препятствия. Он умел ждать и терпеть. Отметим, что лишь в 45 лет на Хуралтае (в 1206 г.) он провозглашен Чингисханом Великого Монгольского государства (§ 202). Как свидетельствует ССМ основная цель Чингисхана заключалась в том, чтобы «направить на путь истины всеязычное государство» и ввести его «под единые бразды свои» (§224). Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что для Чингисхана потребность в достижении своих целей стала стержнем его политической карьеры.

Для Чингисхана характерна выраженная ***потребность в контроле над событиями и людьми:*** он формулирует и утверждает свои социальные нормы, соответствующие нуждам государства, регулирующие многосторонние и общественные отношения, которые нашли отражение в законе «Великая Яса»[4] (§§ 203, 252). В этом законе[5] содержались конкретные положения, направленные на единение духовной силы народа и тем самым на защиту интересов Монгольской нации. Согласно данным исторических источников в эпоху Чингисхана Яса действовала со строгостью для всех, включая самого императора, что способствовало становлению Великого Монгольского государства, где был установлен порядок. Отметим, что

[4] Яса (по-тюркски; по-монгольски-дзасак) – закон, постановление, запрет, наказание.

[5] Подлинник «Великой Ясы» на монгольском языке и копии с него до нас не дошли. О существовании и действии «Ясы» написано в «Секретной истории монголов» (XIII в.), из «Сборника» летописей персидского историка в X1Y в. Рашид-ад-дина, а также из трудов арабских историков Джувейни (1226–1283) и Макриз (1364–1442), из записок арабского путешественника Ибн-Бабуты (1302–1377), из работ армянских летописцев Вардана, Магакия и др.

потребность в контроле над событиями и людьми находит свое удовлетворение и во внешнеполитической деятельности Чингисхана, определяя его поступки на международной арене.

Анализ жизненного пути показывает, что ***потребность во власти*** у Чингисхана возникла под влиянием воспитания матери (§§74–75), переживаний детства (§§ 68, 72, 73, 78, 80...), статуса в семье (Чингисхан был первым ребенком), и, конечно, среда, в которой он рос сильно повлияли на мировоззрение Темужина[6]. Вследствие чего образовалось сильное желание (как компенсация чувства ущемленности) получить возмещение за перенесенные несправедливости и обиды от соплеменников, покинувших их семью после смерти отца (§§72–73), сиротство по вине татар (§§67–68) и др. Став Великим ханом, он начал реализовывать свои замыслы, тем самым расширяя сферу своего влияния.

Анализ ***познавательных процессов*** показывает, что Чингисхан практичен, самостоятелен, был человевеком с развитым социальным инстинктом. Для него были характерны расчётливость, проницательность, умение видеть за чувствами внутреннюю логику. Он обладал аналитическим умом, о чем свидетельствует умелый подход в анализе проблем. Как подтверждают факты, Чингис хан имел хорошую память: он держал в голове все мельчайшие подробности событий жизни, а также помнил людей, с которыми приходилось иметь дело (§§ 87, 92, 102, 145 ...).

Стереотипность мышления Чингисхана вызывала уважение в народе, что сказывалось опосредованно на его же политическом поведении. Эту мысль подтверждает Ш. Нацагдорж: «…Чингис, сам прошедший через бедности хорошо знал трудную жизнь простых скотоводов, не различая людей по положению со всеми относился наравне, он умел к себе привлекать сердца людей, снимал и отдавал на себя одетую одежду, отдавал свою лощадь, на которой он сидел и пользовался хорошим авторитетом у народа» [4].

Чингисхан свои стратегические и тактические замыслы вырабатывал после обстоятельного изучения позиций противника и данных предварительной разведки (§§ 141, 142, 185, 193, 251). Таким образом, глубоко и всесторонне анализируя ситуацию, стремился вникнуть в суть новых идей, а информацию хранил в тайне до нужного момента. Он был в ярости, когда узнал об утечке информации по вине Бельгутая[7], относительно тактики проведения войны с татарами (§154), вследствие чего его войска понесли большие потери.

Для стиля принятия политических решений Чингисхана характерны такие черты, как гибкость, быстрота, склонность к риску. У него преобладал жесткий стиль принятия политических решений. Он говорил: «Было бы недостойно и стыдно утреннее слово менять вечером, а вечернее слово менять утром. Так уж и быть: данное слово крепко!» (§246). В случаях принятия важных решений созывался Хурултай (§§154, 202). Чингисхан особенно внимательно прислушивался к мнению своих полководцев и чужеземных советников, стараясь лучше уяснить их позицию и найти оптимальное решение. Поскольку он был человеком религиозным и суеверным, то, слушал рекомендации астрологов, гадалок и ворожеев, обращался за одобрением своих планов к Вечному Небу и горе Бурхан халдун (§§103, 121, 199, 201, 207, 224, 240, 244...), но никогда не подчинялся их влиянию, если те были против здравого смысла, и руководствовался только политическим расчетам. Он с холодной аналитичностью и рациональностью оценивал возможные шансы, просчитывал варианты. Однако прояснив ситуацию до конца, он принимал решение в большинстве случаев единолично. При выборе тактики и стратегии ведения войны Великий хан опирался лишь на очень узкий круг своих полководцев (§§ 173, 193, 240, 247). Был способен на яркое, нестандартное решение вопроса, находя неожиданный поворот в чрезвычайно сложной ситуации, проявлял оригинальность мышления. Находил правильный подход к людям разных национальностей и был способен пойти с ними на союз для достижения успеха или личной выгоды (§§ 176, 235, 263).

Его **поведение в экстремальных ситуациях** можно охарактеризовать, как владение собой, сохранение спокойствия и уравновешенности даже в неблагоприятных ситуациях. К примеру, приведем фрагмент из ССМ, где он спас себе жизнь: «... шестеро его сыновей, Хонхотанцев[8], загородив дверь, стали кругом очага, засучив рукава. Все более

[6] Согласно монгольской традиции сыновья только первой (законной) жены аристократа считались продолжателями династии при главенстве старшего сына.

[7] Бельгутай – сводный брат Чингисхана.

[8] Хонхотанцев (хонхотанцы) – монгольское племя.

теснимый ими Чингисхан, со словами «…Дай дорогу, расступись!» – вышел вон. Тут Чингисхана обступили стрельцы и дневной караул гвардии...» (§245). Очевидно то, что он тонко чувствовал психологию людей в период стрессовых реакций, успешно адаптировался и учитывал ее в своей деятельности.

В то же время он не искал «приключений», однако нельзя сказать, что Чингисхан не был готов к риску, он всегда трезво просчитывал все шансы. Даже в юности (16–17 лет) во время внезапных нападений тайчиутов (§§79–87) и меркитов (§§99–103) не устраивает отпор, а спасается бегством, прекрасно понимая расстановку сил. Органичное сочетание склонности к риску, оптимального баланса смелости и осторожности при высокой потребности в достижении цели в конкретном политическом и историческом условии сделали Чингисхана государственным деятелем мирового масштаба.

Поведенческие характеристики Чингисхана. В отстаивании своей точки зрения был жесткий и бескомпромиссный. Отличительной чертой личности Чингисхана являлось цельная стратегия и высокая способность к тактическому маневрированию. Умело и хитро строил свое поведение. Был безжалостным, использовал жестокие методы и средства, когда мстил за оскорбление и вероломство (§§ 53, 133, 154, 254).

Как политически грамотный лидер, он на борьбу готовился тщательно, был осторожен, осмотрителен, терпелив, методичен, уверен в себе. Действовал планомерно и упорядоченно, начатое дело завершал так, чтобы не оставлять врага позади себя (§§ 199, 202, 236), что явилось одним из главных факторов к достижению жизненных высот.

Чингисхан образования не имел, его заменяли природный ум, практика, интуиция, оригинальность. Он был человеком с богатым жизненным опытом, с развитым социальным инстинктом, решителен, настойчив, справедлив, авторитетен, отличался твердостью характера и необузданной энергией. Как организатор беспокойный, ищущий, пытался изменить трудное положение страны. С этой целью ищет и находит единомышленников, собирает их вместе. Таким образом, в силу личностных качеств быстро выдвинулся в ряды зачинателей патриотического движения. «... Они признали Темучина[9] своим вождем, хотя были и знатнее и богаче его, ... Впрочем большинство примкнувших к Темучину вождей сделали не по эгоистическим соображениям, а потому, что видели в нем идеал степного богатыря: он был огромного роста, строен, представителен, богатырского телосложения; за ним установилась репутация существа, которому и в жизни, и в битвах покровительствует Вечно Синее Небо; он обладал и ораторским даром, которым, по словам Сокровенного сказания, умел воспламенить сердца людей» [6: с. 47].

Суммируя вышесказанное, отметим, что Чингисхан обладал яркими психологическими характеристиками, которые сопутствовали его возвышению. У него преобладал логический компонент над эмоциональным. Обладал способностью сохранять трезвость ума в любой ситуации, мобилизовать свою волю для преодоления стрессов и поднимаясь после поражений, последовательно идти к намеченной цели, т. е. ему характерны черты харизматического лидера, наиболее полно проявляющиеся в критических и стрессовых ситуациях.

Таким образом, изучение особенностей восхождения выдающихся людей показывает, что наиболее важными личностными факторами, оказывающими влияние на возможный уровень и значимость акме человека, являются особенности стили руководства и межличностных отношений, эмоциональной и потребностно-мотивационной сферы, познавательных процессов, стиль принятия политических решен ий, а также их поведенческие характеристики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бира, Ш. Монгольская историография XII–XYII вв. / Ш. Бира. – М.: Наука, 1978.

2. Болдбаатар, Ж. Чингисхан, III боть. «Хаадын сан» цуврал / Ж. Болдбаатар. – Улан-Батор, 1999.

3. Деркач, А. А. Акмеология: учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003.

4. Нацагдорж, Ш. Чингис хааны цадиг. Соёмбо хэвлэлийн газар / Ш. Нацагдорж – Улан-Батор, 1991.

5. Сокровенное сказание монголов: перевод С.А. Козина. – М.: Товарищество науч. изд. КМК, 2002.

6. Хара-Даван, Э. Чингисхан как полководец и его наследие. Культурно-исторический очерк Монгольской империи XII–XIY вв. / Э. Хара-Даван. – Алма-Ата: КРАМДС-Ахмед Яссауи, 1992.

[9] Темучин – имя Чингисхана в детстве.

* В скобках приведены номера параграфов Сокровенного сказания монголов (перевод С.А. Козина).

Я-КОНЦЕПЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ТРУДА В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Т.Х. Невструева

О.В. Ефрюшкина

Невструева Тамара Хасьямовна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Ефрюшкина Ольга Владимировна – преподаватель кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: tamaranevst@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы взаимосвязи Я-концепции личности и организационной культуры. Показаны особенности взаимосвязи системы самоустановок личности, как субъекта труда и восприятия организационной культуры;

Ключевые слова: личность, Я-концепция, субъект труда, восприятие организационной культуры.

Взаимосвязь труда с социальной средой представлена в психологических исследованиях различных систем, в том числе «субъект труда – организация». Профессиональный контекст деятельности включает такую составляющую, как **организационная культура,** которую можно рассматривать как фактор, влияющий на различные аспекты труда, в том числе на личностные составляющие профессионального развития, самореализации и адаптации к условиям и требованиям труда [2; 4; 5].

Организационная культура понимается в современных исследованиях как система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются правилами различной степени стандартизированности, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации (М. Фриз). Следует подчеркнуть, что организационная культура, с одной стороны, рассматривается как ряд объективных характеристик (размер, форма собственности, ведомственная принадлежность), присущих каждой организации. С другой стороны, она понимается как совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации.

Значимость организации и трудовой деятельности в жизни личности позволяет рассматривать взаимодействие субъекта деятельности и организационной культуры как процесс трансформации «безликих» социальных норм в новые индивидуальные значения не только относительно собственной профессиональной деятельности в организации, но и относительно собственного Я (В.В. Столин). Таким образом, мы можем говорить о формировании имплицитных теорий организации и имплицитных теорий Я, как взаимообусловленных психических явлений. В качестве способа структурирования Я-концепции, позволяющего эмпирически исследовать данный феномен, нами использован подход Р. Бернса, рассматривающего Я-концепцию как систему самоустановок личности.

База исследования: выборку составили 164 испытуемых в возрасте от 25 до 40 лет, сотрудники предприятий различного рода деятельности, формы собственности, занимаемого положения на рынке и в обществе – коммерческих предприятий, предприятий, находящихся в государственной собственности, и предприятий железнодорожного транспорта. Исследуемые предприятия были разделены на три группы: государственные предприятия с преобладанием коллективистских тенденций (Г. Хофштед), культуры власти и культуры роли (С. Ханди); предприятия системы железнодорожного транспорта с преобладанием коллективистских тенденций, с доминированием культуры роли; коммерческие предприятия с преобладанием индивидуалистических тенденций, с доминированием культуры власти [1; 3].

На 1-м этапе исследования решалась задача выявления особенностей восприятия сотрудниками организационной культуры по параметрам: оценке целеполагания и распределения полномочий в организации; оценке собственного положения в организации; организационным ценностям и установкам, помогающим или препятствующим эффективной деятельности предприятия; основным характеристикам организации.

В качестве методов сбора эмпирических данных были использованы: анкета, разработанная автором на основе опросников, предложенных Ю.Т. Семеновым, А.А. Деркачем, Ч. Ханди; опросник «Уровень организационной культуры» И.Д. Ладанова; методика шкальной оценки организации А.С. Липатова.

Для сравнения результатов группы обозначены следующим образом: группа ЖДП (сотрудники ЖД предприятий); группа ГП (сотрудники государственных предприятий); группа КП – сотрудники коммерческих предприятий.

1. Сравнительный анализ результатов исследования организационной культуры методом анкетирования

Полученные данные были проанализированы с помощью непараметрического φ-критерия Фишера, так как находятся в номинальной шкале. Сравнительный анализ данных позволил выявить значимые различия в восприятии и оценке организационной культуры:

Цели организации. В качестве главного основания постановки целей в организации все респонденты выделяют формальное распределение должностных обязанностей и ответственности в системе. В группах ЖДП и КП цели организации воспринимают как факторы, способствующие проявлению самостоятельности и инициативы, причем существуют различия в оценке временных характеристик организационного - целеполагания. Для сотрудников ЖДП более значимы кратковременные цели, для сотрудников КП – долговременные, сотрудники ГП выделяют долговременные цели, но считают, что они не способствуют проявлению инициативы.

В качестве основных характеристик *образа преуспевающего сотрудника организации* во всех группах выделяют умение выполнять требования роли, профессиональных обязанностей, следовать привычным образцам поведения. Для сотрудников ЖДП и КП такие работники компетентны, знают себе цену, расчетливы, при этом они не придают значения коммуникативным навыкам. Сотрудники ГП оценивают преуспевающих сотрудников как добросовестных и ответственных и большое значение придают коммуникативным качествам.

По мнению всех респондентов, для *эффективной деятельности организации* недостаточно используются такие факторы, как эффективная система оплаты труда, личная инициатива сотрудников. Для сотрудников ЖДП и ГП значимы факторы обучения и дисциплины. Фактор, влияющий на исполнение трудовых обязанностей, является страх потерять работу; для группы КП – наличие необходимой для работы информации. В группе ЖДП предприятий особое значение придают системе административных наказаний.

Наиболее значимые характеристики трудовой деятельности в организации для сотрудников всех групп: стремление добиться признания и уважения в профессиональной деятельности; обеспечить собственное будущее и зарабатывать на жизнь; теплые отношения с людьми, вера в свои силы и способности, а также создание условий для профессиональной самореализации.

Сравнительный анализ данных выявил следующее:

– для сотрудников ЖДП значимы характеристики социального признания (престиж, компетентность, состязательность, самостоятельность); выделены критические оценки организации (отсутствие четкого представления о должностных обязанностях, негативное отношение к системе материального стимулирования и экономическим нововведениям в организации);

– для сотрудников КП важны наличие возможностей для саморазвития и карьерного роста, система материального стимулирования, отношения с коллегами и руководителем, высокая личностная заинтересованность как важнейший фактор сохранения трудовой дисциплины;

– сотрудники ГП в большей степени ориентированы на выгоду и минимизацию прилагаемых усилий, для них значима стабильность деятельности в организации, самостоятельность, отношения с непосредственным руководителем, также отмечают отсутствие четкого представления о должностных обязанностях и полной информации о событиях в организации.

Сравнительный анализ причин, мешающих или способствующих эффективной работе организации (открытый вопрос). Для сотрудников всех предприятий наиболее значимы правила, нормы и ценности организации, способствующие эффективной деятельности. Эффективной работе мешают объективные причины и субъективные аспекты процесса управления. Особый акцент сделан на личностных характеристиках сотрудников: для ЖДП (дисциплина, ответственность, трудолюбие); для группы КП – характеристики, связанные с эффективным исполнением профессиональных обязанностей, полная отдача работе (исполнительность, четкое выполнение должностных инструкций, трудолюбие): сотрудники ГП выделяют личностные характеристики, связанные с умением эффективно взаимодействовать

(взаимопомощь, взаимоподдержка, коммуникабельность, уважение друг к другу).

Таким образом, в оценке организации сотрудниками разных предприятий выявлены существенные различия, отражающие определенные связи между этими оценками и элементами организационной культуры.

2. Анализ результатов семантического дифференциала «Шкальная оценка организации»

Для выявления особенностей имплицитных представлений респондентов об организации был использован частный семантический дифференциал «Шкальная оценка организации». В результате факторного анализа выборов респондентов был получен ряд устойчивых факторных решений. В качестве основных методов факторного анализа использовались: метод выделения – анализ методом главных компонент; метод вращения – варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 8 итераций. Общий, сравнительный анализ данных представлен в таблица.

Таблица

Сравнительный анализ данных по методике «Шкальная оценка организации»

	Железнодорожные предприятия	Государственные предприятия	Коммерческие предприятия
Название факторов	1. Дисциплинированная (0,779)	1. Активная (0,946)	1. Чистая (0,843)
	2. Спокойная (0,809)	2. Холодная (0,874)	2. Предсказуемая (0,695)
	3. Большая (0,799)	3. Закрытая (-0,861)	3. Централизованная (0,755)
	4. Холодная (0,744)	4. Жесткая (-0,764)	4. Передовая (0,670)
	5. Организованная (0,744)	5. Зависимая (0,558)	5. Простая (-0,773)

Факторная структура показывает существенные различия представлений об организации (психосемантического «образа организации») у сотрудников разных предприятий: для ЖДП наиболее важны характеристики, связанные с внешними причинами, обусловливающими значимость и эффективную деятельность организации в социуме (централизованность, организованность, объективность) и субъективное отношение респондентов к организации как к существенной части жизни (спокойная, родная, приятная). Для сотрудников ГП «образ организации» амбивалентен и включает как позитивные дескрипторы (активная динамичная, инициативная сложная, серьезная), так и негативные (холодная, закрытая, жесткая, зависимая). Представления сотрудников КП о централизованности как объективной характеристики деятельности организации, связано с такими субъективно значимыми характеристиками, как «интересная», «коллективная», «сплоченная».

Эти данные соотносятся с результатами ассоциативного эксперимента на стимул «Моя организация». Для сотрудников ЖДП образ организации связан, прежде всего, со значимостью деятельности предприятия, ее связи с системой (важная ячейка в системе ОАО «РЖД», занимает немаловажное значение в работе всей железной дороги). В ассоциациях сотрудников ГП доминируют формальные характеристики. Представления сотрудников КП связаны с недостатком стабильности.

3. Анализ результатов опросника «Уровень организационной культуры» позволил определить отношение респондентов к основным организационным процессам. Наиболее высокая оценка уровня организационной культуры у сотрудников КП; для сотрудников ГП наиболее важен фактор «коммуникация», а наименее значим – организационной культуры «работа». Для всех групп респондентов выявлены различия по фактору «управление». При этом максимальные оценки характерны для сотрудников КП, минимальные – для ГП. Для сотрудников ЖДП и КП также важным явился фактор «мотивация и мораль».

Таким образом, анализ эмпирических данных позволил определить особенности и значимые различия образа организации и его организационной культуры сотрудниками определенных типов предприятий:

– образ организации сотрудников железнодорожного транспорта включает: положительное эмоциональное отношение, социально-значимые характеристики, стабильность и объективность организационных процессов.

– образ организации сотрудников государственных предприятий характеризуется амбивалентным отношением к предприятию в целом, значимостью коммуникативных процессов (на уровне неформального общения).

– образ организации сотрудников коммерческих предприятий включает характеристики активности и эффективности и сотрудника и предприятия в целом, оценку организации как недостаточно стабильно и объективно действующего института.

Задачей второго этапа было изучение составляющих Я-концепции личности, раскрывающих ее субъектные характеристики.

В качестве методов сбора эмпирических данных были использованы: «Якоря карьеры» Э. Шейна; Методика определения общей и социальной самоэффективности М. Шеер, Дж. Маддукс в адаптации А.В. Бояринцевой; Морфологический тест жизненных ценностей В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной; Пятифакторный личностный опросник МакКрае – Коста («Большая пятерка»). Методики позволяют определить систему самоустановок личности, отражающих различные аспекты Я-концепции, связанные с представлением о себе как субъекте труда. В диссертации представлен статистический и качественный анализ полученных данных по каждой из методик.

1. Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна дал возможность изучить представления респондентов о своем профессиональном развитии, отражающем ценности самореализации в труде. Следует отметить, что в структуре карьерных ориентаций каждой из групп не выявлено ярко выраженных «якорей». Сравнительный анализ групп выявил различия в выборе карьерных ориентаций:

– ведущие карьерные ориентации сотрудников ЖДП: стабильность места работы (частота выборов 8,4), служение (7,7) интеграция стилей жизни (7,4), автономия (6,7), вызов (6,7), стабильность места жительства (6,4); профессиональная компетентность (6,5);

– у сотрудников КП частота выборов карьерных ориентаций распределилась следующим образом: профессиональная компетентность (6,7); предпринимательство (6,6), вызов (6,5); менеджмент (6,4); интеграция стилей жизни (5,6); стабильность места работы (5,5); стабильность места жительства (4,9); служение (4,4); автономия (4,3);

– сотрудники ГП: служение (6,5); стабильность места работы (6,2); профессиональная компетентность (6,0); стабильность места жительства (5,5); менеджмент (4,6); вызов (4,1); предпринимательство (3,4); автономия (3,7).

Полученные данные отражают взаимосвязь представлений об организационной культуре и характеристиках, связанных с образом Я как субъекта труда. Структура карьерных ориентаций сотрудников ЖДП отражает ценности адаптации, социализации, желание реализовать в организации потребности в безопасности, стабильности, служении и сбалансированности различных аспектов жизни. Карьерные ориентации сотрудников КП отражают ценности индивидуализации, мотив достижения, ценности самореализации и власти. Карьерные ориентации группы ГП связаны с ценностями социализации и адаптации, потребностями служения и стабильности.

2. Методика определения общей и социальной самоэффективности позволяет определить уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сферах общения и предметной деятельности. Как считает А. Бандура, самоэффективность связана «…не с наличествующими умениями, а с представлениями человека о том, чего он сможет добиться при наличии данных умений». Сравнение показателей общей, социальной и деятельностной самоэффективности выявило следующее.

Наиболее высокий показатель для всех групп связан с деятельностной самоэффективностью, что отражает в целом профессионально значимые характеристики Я-концепции личности. Наиболее высокий этот показатель у сотрудников КП и ГП, низкий – у группы ЖДП; показатель общей самоэффективности более высок у сотрудников КП, а показатель социальной самоэффективности наиболее значим в группе ГП.

Следует отметить, что представления респондентов о социальной самоэффективности имеют значимые корреляционные связи с составляющими Я-концепции, выявленными в ходе анализа результатов других методик.

3. Пятифакторный личностный опросник «Большая пятерка» позволил проанализировать представления респондентов о себе по таким параметрам, как экстраверсия – интроверсия, теплота – равнодушие, самоконтроль – импульсивность, эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость, экспрессивность – практичность. В нашем исследовании опросник рассматривается как способ анализа устойчивого субъективного отношения респондента к тем или иным сторонам собственной личности.

Анализ эмпирических результатов показал:

– для всех групп характерно доминирование самохарактеристик, связанных с ответственным и добросовестным выполнением деятельности, в том числе профессиональной. При этом респонденты придают большое значение таким характеристикам, как дружелюбие, умение работать в коллективе. Это подтверждает предположение о том, что представление индивида о себе как о субъекте трудовой деятельности и части коллектива играет существенную роль в генерализованном представлении о себе;

– при соотношении самохарактеристик сотрудников ГП и ЖДП значимые различия выявлены по параметрам привязанности, настойчивости, ответственности;

– при соотношении самохарактеристик сотрудников ГП и КП значимые различия выявлены по параметрам привязанности, экспрессивности.

4. Анализ данных «Морфологического теста жизненных ценностей» позволил проанализировать особенности самоустановок респондентов в отношении ценностей в определенных жизненных сферах. Сравнительный анализ выраженности жизненных сфер показал следующее.

Для всех групп наиболее важная сфера профессиональной жизни (КП – 55, 4; ГП – 59,5, ЖДП – 57,2). Незначительные различия между сферой образования и обучения (КП – 55; 4; ГП – 57; ЖДП – 60, 5) и сферой семейной жизни (КП – 54,9; ГП 52,5; ЖДП – 53,5). Менее значимы сфера общественной жизни (КП -50,6; ГП – 49,1; ЖДП – 48,8) и сфера увлечений (КП – 47,6; ГП – 49,1;ЖДП – 48,8) и сфера физической активности (КП – 42,1; ГП – 42,9; ЖДП – 46,0).

Сравнительный анализ внутри системы ценностей показал следующее:

– сотрудники ЖДП большее значение придают сферам жизни, не связанным с профессиональной деятельностью (сфера увлечений, сфера семейной жизни), а также престижности и социальной значимости собственной профессиональной деятельности;

– по сравнению с сотрудниками ГП, для сотрудников ЖДП большее значение имеет стремление к совершенствованию физической формы и достижению первенства, заинтересованность в информации со стороны других людей в своих способностях и физических возможностях; стремление к какому-либо значимому увлечению при концентрировании на процессе, а не на результате, они в меньшей степени стремятся к получению профессии, приносящей максимальную материальную выгоду;

– сотрудники коммерческих предприятий в сравнении с представителями государственных организаций большее значение придают саморазвитию в сфере увлечений, престижности собственной профессии. Однако они в меньшей степени стремятся к тому, чтобы в семейной жизни добиваться каких-либо реальных результатов.

Задачей **третьего этапа** исследования явилось изучение социальной идентичности и психосемантический анализ содержания Я. В качестве индирективных методов исследования использованы тест Куна – Макпартленда «Кто я?» и ассоциативный эксперимент со стимулами «я – личность» и «я – сотрудник организации».

1. Для сравнительного анализа результатов методики **«Кто я?»** нами было выявлено, какие роли (гендерные, гендерно нейтральные, семейные, профессиональные) заняли в ответах респондентов первое и второе места. На основе проведенного анализа (с использованием непараметрического φ-критерия Фишера) были сделаны следующие выводы:

– наиболее многочисленной явилась группа гендерно нейтральных характеристик. Однако внутри данной группы существуют различия. Так, у сотрудников ЖДП больше оценочных и профессионально важных характеристик. Характеристик данного типа менее всего в ответах сотрудников ГП;

– в ответах сотрудников ЖДП представлены роли, характеризующие респондентов как членов общества, как часть страны, региона, города, что подтверждает социальную значимость профессиональной деятельности;

– для сотрудников ГП более значимыми являются роли, связанные со сферами общественной жизни и увлечений;

– самохарактеристики сотрудников ЖДП и ГП отличаются по числу семейных и межличностных характеристик. Сотрудники ЖДП ставят семейные и межличностные характеристики по значимости на второе место.

2. Полученные результаты были уточнены и дополнены в ходе **ассоциативного эксперимента** со стимулами «я – личность» и «я – сотрудник организации». В ходе анализа результатов была использована методика тематической классификации ассоциаций. Полученные данные были проанализированы с помощью непараметрического φ-критерия Фишера.

Для респондентов характерны следующие тенденции при самооценивании: смешение личностных и профессиональных характеристик (например: общительный, коммуникабельный, эмоциональный) при ответах на стимул «Я – сотрудник организации» и «должен иметь уважение от начальства», «в моей организации» при ответах на стимул «Я – личность». Такие ассоциации более свойственны сотрудникам предприятий ЖДП. Смешение личностных и профессиональных характеристик сочетается с ассоциациями, указывающими на социальную значимость деятельности. В наименьшей степени данная тенденция характерна для ответов сотрудников КП.

Ценностное отношение к организации в целом и к собственной профессиональной деятельности более характерно для сотрудников КП. Однако положительные характеристики профессиональной деятельности сочетаются с негативными, что может свидетельствовать о противоречивом отношении к организации и собственной профессиональной деятельности в ней. Выделение профессионально значимых качеств менее характерно для ассоциаций сотрудников КП. Наличие отрицательных и формальных характеристик говорит о субъективно значимом отношении к организации.

Сравнительный анализ особенностей восприятия организационной культуры сотрудниками предприятий и самохарактеристик, отражающих различные Я-личности и объективных параметров организационной культуры.

1. Железнодорожные предприятия (доминирует культура роли, элементы коллективистской и иерархической культуры).

1.1. *Организационная культура*: зависимость от центрального источника власти: строгое функциональное распределение ролей; сила положения; чувство долга и лояльность сотрудников к организации; компетентность сотрудника на определенном участке; сотрудник, ценящий безопасность, предсказуемость, стабильность; высокий уровень избегания неопределенности.

1.2. *Особенности восприятия организационной культуры:* позитивное отношение к системе целей в организации; понимание процесса управления как объективного процесса, осуществляемого без сбоев, значимость моральных характеристик деятельности в организации; восприятие отношения организации к сотруднику как полное распоряжение его временем и энергией. К менее значимым параметрам относятся возможности проявления инициативы и общения в процессе работы.

1.3. *Характеристики Я-концепции*: доминирование профессионально значимых и деятельностных характеристик (относительная самостоятельность, экстравертированность и компетентность, образовательный статус, стремление к интеграции жизненных сфер, внимание к процессуальным характеристикам деятельности, волевое регулирование, активность и проявление индивидуальности в сфере увлечений).

2. Государственные предприятия (доминирует иерархическая культура, элементы культы роли и коллективисткой культуры).

2.1. *Организационная культура*: строгое функциональное распределение ролей; тем, что делают люди, управляют процедуры; сила положения; чувство долга и лояльность сотрудников к организации; компетентность сотрудника на определенном участке; сотрудник, ценящий безопасность, предсказуемость, стабильность; высокий уровень избегания неопределенности, влияние организации на самочувствие сотрудников характеризуется как сильное; высокая степень сплоченности; продвижение по служебной лестнице обусловлено в большей степени стажем.

2.2. *Особенности восприятия организационной культуры:* амбивалентная оценка организации в целом; понимание процесса управления как объективного процесса, осуществляемого без сбоев; внимание к социально значимым качествам сотрудников; высокая оценка дружеских отношений между сотрудниками и коммуникационных организационных процессов в целом; четкое представление о своих обязанностях в организации; отсутствие ясного представления о продвижении по службе.

2.3. *Характеристики Я-концепции*: доминирование социальных характеристик (ответственность, стабильность, материальный статус, самопринятие, приспособление, активность, экспрессивность, любознательность, доминирование вне профессиональной жизни).

3. Коммерческие предприятия (доминирует культура власти, элементы индивидуалистической и рыночной культуры).

3.1. *Организационная культура*: ориентация на результат; преданность организации; сотрудник, любящий риск, быстро реагирующий на изменения, инициативный; высокий уровень стремления сотрудников следовать собственным интересам; низкий уровень избегания неопределенности.

3.2. *Особенности восприятия организационной культуры:* позитивное отношение к системе целеполагания в организации; понимание процесса управления как процесса с наличием срывов в работе, нарушений в системе управления организацией; значимость моральных характеристик деятельности в организации; высокая оценка дружеских отношений между сотрудниками; высокая оценка общего уровня организационной культуры.

3.3. *Характеристики Я-концепции*: доминирование индивидуализированных характеристик активности личности (престижность, материальный статус, активность, сохранение индивидуальности, деятельностная самоэффективность, саморазвитие, аккуратность).

Таким образом, эмпирическое исследование позволило определить систему взаимосвязей между объективными характеристиками организа-

ционной культуры, особенностями восприятия сотрудником организации и составляющими Я-концепции личности как субъекта труда.

Я-концепция – системное интегративное образование, результат многоаспектного процесса взаимодействия личности и социума, интериоризации внешней информации в систему самоустановок личности. Организационная культура может быть рассмотрена как важнейший компонент социального окружения зрелой личности, способный влиять на целостную Я-концепцию.

Эффективность деятельности организации и успешность профессионального развития ее сотрудников связаны с определенной культурной парадигмой, поэтому образ организации является важнейшим социально-психологическим фактором воздействия на Я-концепцию личности и ее профессиональную составляющую через систему имплицитных представлений об организационных ценностях, смыслах, стандартах, нормах поведения.

Восприятие и оценка организации сотрудниками различных типов организационной культуры имеют различия по следующим параметрам: отношение к организации, оценка степени формализованности организационных и трудовых процессов, оценка власти в организации, оценка своей роли в жизни организации.

Тип организационной культуры предприятия оказывает влияние на такие составляющие Я-концепции личности, как профессиональные роли, самоуважение, самопринятие, представление о собственной эффективности, особенностях проявления активности. Выделенные характеристики могут быть отнесены не только к профессиональному самосознанию, но и к генерализованной Я-концепции.

Диагностика особенностей Я-концепции личности в сочетании с анализом особенностей восприятия организационной культуры могут быть ценным диагностическим инструментарием исследования личностных детерминант профессиональной деятельности. В свою очередь, выявление особенностей отношения сотрудника к организации и к собственной трудовой роли, в сочетании с анализом содержания Я-концепции является одним из эффективных средств оценки организационной культуры.

В статье рассмотрен один из аспектов сложного процесса взаимодействия социальной среды и личности. Представляется перспективным более глубокое изучение влияния организационной культуры на отдельные составляющие Я-концепции, в частности, самоэффективность, саморегуляцию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ефрюшкина, О.В. Психосемантический анализ восприятия и оценки сотрудником организационной культуры предприятия / О.В. Ефрюшкина // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 3. – С. 57–59.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

3. Невструева, Т.Х. Я-концепция личности сотрудника в контексте организационной культуры / Т.Х. Невструева, О.В. Ефрюшкина // Вестник Костромского государственного университета им. А.Н. Некрасова. – 2009. – № 1.

4. Семенов, Ю.Т. Организационная культура: управление и диагностика / Ю.Т. Семенов. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004.

5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : пер. с англ. / Э. Шейн ; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

МОДЕЛЬ ОБРАЗА ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА[1]

Я.В. Примаченко

Примаченко Янина Витальевна – директор Психологического центра, старший преподаватель кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: YaVPrimachenko@festu.khv.ru

В статье рассматриваются теоретический и эмпирический анализы психологических детерминант эффективности руководства, представлен образ эффективного руководителя железнодорожного транспорта (на примере руководителей высшего и среднего начальствующего состава ДВостЖД – филиала ОАО «РЖД» и подразделений внутренних дел по Хабаровскому краю).

Ключевые слова: профессиональная успешность, лидерство, субъект деятельности, новообразование субъекта деятельности, жизнестойкость, эмоциональный интеллект, образ перспективного руководителя.

При изучении факторов, способствующих профессиональной успешности субъекта труда, актуально учитывать влияние как параметров самой профессиональной деятельности, так и особенностей субъекта деятельности в их взаимосвязи. При этом для каждой конкретной профессиональной деятельности определяется особенный набор личностных качеств, детерминирующих профессиональную эффективность. И эффективное управление опирается на учет обыкновенных средовых факторов, неосознанные, интуитивные, а в каких-то моментах подсознательные субъективные моменты.

Одновременно с этим А.В. Карпов говорит о том, что координация поступков и действий профессионала происходит на метасистемном уровне («локализованном внутри»). На этом уровне профессионал становится объектом самовоздействия, самоуправления, самоорганизации. Взаимодействие субъекта с системой того же строя или высокого порядка, или метасистемой, в которую он входит как система, обеспечивают внешне системные взаимодействия. На этом уровне регуляторный порядок внутри каждой системы, включенной во взаимодействие, испытывает воздействие как со стороны любой другой системы, так и со стороны внешнего мира в форме детерминант. И только субъект, осознавая, понимая и оценивая требования и свои возможности, может направить свою активность на координацию и оптимизацию их взаимодействий в соответствии с принятыми целями, мотивацией [6, 7].

Но так или иначе, при различиях во взглядах ученых и практиков на идеального и эффективного руководителя они имеют общую точку зрения: к важнейшим социохарактеристикам деятельности руководителя они относят такое качество личности, как лидерство [2, 3]. Лидерство является и средством управления, через которое подчиненные могут понять цели организации, наиболее эффективно и рационально содействовать их достижению [3, 4].

Имеющиеся способности, характерологические особенности можно рассматривать как багаж потенциального лидера, в то время, как включенные в процессе лидерской деятельности формы поведения могут рассматриваться в качестве новообразований субъекта деятельности.

На успех в профессиональной деятельности, по мнению Сьюзен Кобейс и Сальваторе Мадди, влияет одна из ключевых личностных переменных: жизнестойкость. Прикладной аспект жизнестойкости, по их мнению, обусловлен той ролью, которую эта личностная переменная играет. Жизнестойкость (hardiness) представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых. И на наш взгляд, при уточнении набора качеств и свойств личности перспективного руководителя железнодорожного транспорта необходимо включать и эту переменную [11].

Для умения правильно принимать решения будущему руководителю, кроме того, что он должен быть стрессоустойчивым, необходимо быть осведомленным о собственных эмоциях,

[1] Работа выполнена при поддержке ГРАНТа РГНФ, проект № 08-06-00705а.

уверенным в себе и оптимистичным, стремиться к самореализации, иметь навыки межличностного общения, иметь хорошие адаптивные способности, решать проблемы. Данные навыки соотносятся с навыками, «ведущими к успеху», описанные Бар-Оном в контексте введённого им понятия «эмоциональный интеллект» [2]. Он включает в это понятие не когнитивные способности, знания и компетентность, дающие человеку возможность успешно справляться с различными жизненными ситуациями. Это, в частности: познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, самоуважение, самореализация, независимость), навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание), способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость), управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль), преобладающее настроении (счастье, оптимизм) [2]. Из этого можно заключить, что одной из важных составляющих лидерского потенциала руководителей на железнодорожном транспорте является эмоциональный интеллект.

На основании проведенного теоретического анализа проблемы эффективного руководства и в соответствии с задачами исследования в работе использовались следующие **методы сбора данных**: контент-анализ; ассоциативный эксперимент, метод экспертных оценок; анкетирование, опрос с использованием полиграфа, тест «Жизнестойкость» (С. Мадди) [11], методика оценки «эмоционального интеллекта» (Н. Холл) [9], модифицированная методика качественно-количественного анализа личных стремлений (Р. Эммонс) [10]. **Методы обработки полученных данных:** методы математической статистики (частотный анализ, критерий φ* – угловое преобразование Фишера, t-критерий Стьюдента). Статистические расчеты выполнены с использованием пакета прикладных компьютерных программ универсальной обработки табличных данных помощи MS Excel 2003, 2007 и пакета статистического анализа SPSS for Windows 13.00.

Выборка обследуемых формировалась на основе специально разработанных критериев, обеспечивающих соблюдение основных требований репрезентативности как в количественных, так и в качественных характеристиках. Исследование проводилось на базе Дальневосточного государственного университета путей сообщения, Института дополнительного образования Дальневосточного государственного университета путей сообщения, отделениях ДВостЖД филиала ОАО «РЖД», Центра Первоначальной подготовки (Учебный центр) УВД по Хабаровскому краю, на базе Дальневосточного юридического института МВД России.

В исследовании приняли участие 85 руководителей среднего и высшего звена, состоящих в резерве на повышение в ДВостЖД – филиала ОАО «РЖД», 13 молодых специалистов, отобранных на слете молодёжи Комсомольского отделения ДВостЖД – филиала ОАО «РЖД» как перспективный управленческий резерв с лидерским потенциалом, т. е. представляющих собой перспективных руководителей ДВостЖД, 98 руководителей среднего и высшего начальствующего состава, состоящих в резерве на повышение в органах и подразделениях внутренних дел, 250 студентов Дальневосточного государственного университета путей сообщения и Дальневосточного юридического института МВД России.

Перспективный руководитель является субъектом профессиональной деятельности (под субъектом мы будем понимать человека на высшем уровне активности, целостности (системности), автономности и т. д. [1], и только субъект, осознавая, понимая и оценивая требования и свои возможности, может направить свою активность на координацию и оптимизацию их взаимодействия в соответствии с принятыми им целями, мотивацией. Таким образом, мы предполагаем, что перспективный руководитель должен обладать рядом субъектных качеств, благодаря которым будет происходить координация поступков и действий профессионала.

Мы считаем целесообразным выделить пять групп субъектных качеств:

– деятельностно-ориентированные (руководитель может осознавать себя субъектом данной деятельности, иметь свою профессиональную позицию и ему будут свойственны такие качества, как увлеченность, трудолюбие, преданность своему делу, самореализация);

– профессионально-ориентированные (осознание руководителем себя как представителя определенного профессионального сообщества и для этого необходимо быть компетентным, грамотным, обучаемым, образованным и целеустремленным);

– личностно-ориентированные (осознание руководителем себя субъектом взаимодействия, что будет проявляться в *интеллектуальных особенностях*: находчивость, сообразительность, смекалка, ум и профессиональная память, умение быстро принимать решения; э*моционально-*

волевых особенностях: воля, сила духа, упорство, настойчивость, ответственность, пунктуальность, смелость; *коммуникативных особенностях*: ораторство, развитая речь, общительность, коммуникабельность, уважение к другим и к себе);

– социально-ориентированные (осознание руководителем себя как субъекта общества: понимание, сочувствие, отзывчивость, справедливость, гуманность, щедрость, доброта, честность, уважение к закону, применение физической силы);

– лидерские качества (осознание себя как лидера, наделенного властью и способного влиять на ситуацию: способность вести за собой, харизма, обаяние, вера в себя, уверенность в себе и в своих делах, умение ориентироваться в обстановке).

Проведенный свободный ассоциативный эксперимент позволил определить содержание категориального пространства понятия «перспективный руководитель». Основными составляющими категориального пространства понятия «перспективный руководитель», по мнению руководителей среднего и высшего звена, являются *высокая профессиональная грамотность и компетентность* (удельный вес (20,74 %) в общем массиве ассоциаций), *эмоционально-волевые качества* (16,3 % в общем массиве ассоциаций руководителей), *деловые качества* (13,3 % в общем массиве ассоциаций руководителей), *морально-нравственные свойства личности* (12,6 % в общем массиве ассоциаций руководителей), *лидерские способности* (11,1 % в общем массиве ассоциаций руководителей), *интеллектуальные и управленческие способности, творческая продуктивность и направленность на карьерный рост.*

С целью упорядочивания качеств, в сравнительно однородные классы на основе попарного сравнения и уточнения ядра образа перспективного руководителя, был применен кластерный анализ. Объединение в кластеры проводилось методом средней связи, который даёт более точные результаты.

Опираясь на графическое изображение последовательности объединения лидерских качеств руководителя железнодорожного транспорта, мы выделили следующие пять кластеров:

В первый кластер «Профессионализм» вошли качества: умение быстро принимать решения, компетентность, грамотность, обучаемость, профессионализм, ум и профессиональная память, образованность, способность вести за собой, лидерские качества, вера в себя, уверенность в себе и в своих делах (профессионально-ориентированные, лидерские и личностно-ориентированные субъектные качества). *Второй кластер «Коммуникабельность»* состоит из качеств: ораторство, развитая речь, общительность, трудолюбие, увлеченность, преданность своему делу, ответственность и пунктуальность (личностно-ориентированные и деятельностно-ориентированные субъектные качества). *Третий кластер «Субъективность»* составляют такие качества, как немного дерзости, упорство, настойчивость, справедливость, гуманность, уважение к другим и себе, честность, целеустремленность, самореализация (личностно-ориентированные и социально-ориентированные субъектные качества). *В четвертый кластер «Гуманность»* вошли: наличие физической силы, щедрость, доброта, понимание, сочувствие, отзывчивость (социально-ориентированные субъектные качества). *В пятый кластер «Находчивость»* – воля, сила духа, находчивость, сообразительность, смекалка, харизма, обаяние, смелость (личностно-ориентированные и лидерские субъектные качества).

Качества, вошедшие в первый кластер, являются наиболее близкими и, на наш взгляд, они составляют ядро модели образа перспективного руководителя. Качества, выделенные в остальные кластеры будут представлять периферию гипотетической модели образа перспективного руководителя. Кроме этого, в соотнесении с содержанием категориального пространства понятия «перспективный руководитель» в третий кластер вошли качества, составляющие содержание категории «творческая продуктивность» и категории «направленность на карьеру».

Объединяя полученные результаты исследования, мы можем предположить, *что в образе перспективного руководителя* в системе железнодорожного транспорта, *базовыми составляющими* будут являться *профессионализм и лидерство* (умение быстро принимать решения, компетентность, грамотность, обучаемость, профессионализм, образованность, способность вести за собой, лидерские качества, вера в себя), т. е. ядро гипотетической модели образа современного перспективного руководителя железнодорожного транспорта будет состоять из двух составляющих: профессионально-ориентированные и лидерские субъектные качества.

Второй уровень образа перспективного руководителя *составляют личностно-ориентированные и деятельностно-ориентированные субъектные качества*: **коммуникабельность**

(ораторство, развитая речь, общительность, трудолюбие, увлеченность, преданность своему делу, ответственность и пунктуальность), **субъективность** (дерзость, упорство, настойчивость, справедливость, уважение к другим и себе, честность, творческая активность и целеустремленность, самореализация), **находчивость** (сообразительность, смекалка, воля, сила духа, смекалка, обаяние, харизма и смелость). Периферийными и дополняющими образ перспективного руководителя в его целостности являются социально-ориентированные субъектные качества, такие как материальное благополучие, возраст и семейное положение, наряду с наличием физической силы – щедрость, доброта, понимание, сочувствие, отзывчивость).

Учитывая, что для каждой конкретной профессиональной деятельности определяется особенный набор личностных качеств, детерминирующих профессиональную эффективность, мы предполагаем, что образ современного перспективного руководителя разных звеньев управления на железнодорожном транспорте и в системе правоохранительных органов в Хабаровском крае будет различным, и определяется содержанием трудовой деятельности. В дальнейшем анализ проводился с позиции разделения на группы субъектных качеств и ранжирования полученных результатов.

Использование методики В.И. Моросановой и Е.М. Коноз позволило выявить наиболее существенные индивидуальные особенности саморегуляции руководителей и особенности их управления внешней и внутренней целенаправленной активностью. Наиболее существенными индивидуальными особенностями управления внешней и внутренней целенаправленной активностью у перспективных руководителей являются: достаточно хорошо сформированная потребность в осознанном планировании деятельности, выстраивании реалистичных планов, иерархии целей; потребность продумывать способы своих действий и поведения; умеренно высокая способность выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем; хорошая сформированность и устойчивость субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Но при этом умеренно высокий уровень регуляторной гибкости, способность перестраивать планы и программы исполнительских действий и поведения; склонность некритично следовать чужим советам и указаниям.

Использование методики «Жизнестойкость» (С. Мадди) позволяет сделать вывод, что наиболее существенными характеристиками перспективных руководителей в сфере железнодорожного транспорта являются: убежденность, что борьба иногда позволяет повлиять на результат происходящего; удовлетворение от своей деятельности и работы; чувство уверенности в себе; способность справиться с внутренним напряжением в стрессовых ситуациях, за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых; убежденность в том, что все то, что с ними случается, способствует их развитию за счет приобретенных знаний; хорошая адаптация к новым условиям; снижены субъективные уровни культурного шока и стресса. Выражены креативность личности, склонность к новаторству.

Анализ данных по тесту «Диагностика эмоционального интеллекта» (Н. Холл) позволил прийти к выводу, что перспективных руководителей отличает средний уровень эмоционального интеллекта в целом и средняя способность управлять своими эмоциями и распознавать эмоции других людей, а также средний уровень эмпатии. Исключение составил высокий уровень самомотивации и эмоциональной осведомлённости (и именно эти конструкты будут взяты за основу анализа при изучении лидерского потенциала у студентов).

Рассматривая факторы, получившиеся при анализе данных модифицированной методики качественно-количественного анализа личных стремлений Р. Эммонса [10], с точки зрения их весовых значений, мы можем утверждать, что в своей деятельности перспективные руководители придают наибольшее значение установлению, удержанию и восстановлению власти, контролю и влиянию на других, сохранению спокойствия в любых ситуациях, вежливости и воспитанности, а также справедливому обращению с другими и умению прощать. Реализация этих стремлений происходит посредством стремления действовать спокойно и взвешено в стрессовых ситуациях, максимально продуктивно использовать время, не откладывать дел со дня на день, принимать людей такими, какие они есть, быть справедливыми, сильными (не взирая на различные жизненные ситуации), быть хорошим примером для их детей, учиться убеждать и ставить перед собой высокие цели, следить за своим здоровьем и реализовывать свой потенциал настолько, насколько это способствует карьере.

В рамках нашего исследования мы ставили задачу не только раскрытия особенностей личности руководителя, но и обеспечение максимально достоверно представленных данных об объек-

те исследования. Лидер, как и любой человек, не склонен быть полностью откровенным, часть информации о себе, истинных мотивах, алгоритмах и методах поступков может быть скрыта. И в рамках исследования с руководителями был проведён опрос на уточнение представляемых ими данных (уровня эгоизма и эгоцентризма, истинного отношения к подчиненным лицам, факты употребления психотропных средств, подтверждение или опровержение данных в результате проведения бланковых методик). В связи с учетом объективной необходимости получения наиболее достоверных об истинном поведении руководителей данных мы использовали в исследовании полиграф. Результаты экспертной и аппаратной обработки приняты за достоверные, при наличии отклонений от фоновых реакций от 75 % до 99 %.

В результате проведения опроса с использованием полиграфа: подтверждены выводы, получившиеся при проведении бланковых тестов (уровень достоверности 98 %–99 %); подтверждены качества руководителей среднего и высшего звена получившиеся при анализе данных ассоциативного эксперимента (уровень достоверности 80 %–99 %); выявлено преобладание положительного отношения к подчиненным преимущественно у руководителей среднего звена, отношение к подчиненным у руководителей высшего звена в большинстве случаев нейтральное; в ряде случаев определены факты употребления эпизодичного или единичного характера без установленных аддикций психоактивных веществ (в соответствии с действующей МКБ-10, Международной классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем) в основном руководителей среднего звена; большинство опрашиваемых респондентов (79 %) в период обучения в вузе или другом профильном учреждении активно принимали участие в деятельности общественных и спортивных организациях; 7 % респондентов имеют вредные привычки, такие как азартные игры и экстремальные увлечения; 24 % опрашиваемых показали склонность к агрессивному типу реагирования; лояльность по отношению к организациям в которых они работают, подтвердили 97 % респондентов; большинство руководителей стремятся поддерживать внеслужебные контакты с доверенными коллегами по работе.

Таким образом, данные, полученные при проведении психофизиологического исследования, позволили повысить достоверность ранее сделанных выводов, уточнить образ перспективного руководителя и, объединяя ранее сделанные заключения, можно сделать следующие **выводы**:

1. Образ перспективного руководителя в системе железнодорожного транспорта, включает три уровня.

Первый уровень имеет два ядра: **профессионально-ориентированные** субъектные качества: компетентность, грамотность, обучаемость, профессионализм, образованность, целеустремленность, достаточно хорошо сформированная потребность в осознанном планировании деятельности, выстраивании реалистичных планов, иерархии целей; потребность продумывать способы своих действий и поведения, умеренно высокая способность выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, хорошая сформированность и устойчивость субъективных критериев оценки успешности достижения результатов и **лидерские** субъектные качества**:** способность вести за собой, харизма, обаяние, вера в себя, уверенность в себе и в своих делах, умение ориентироваться в обстановке, хорошая адаптация к новым условиям, чувство уверенности в себе, убежденность, что борьба иногда позволяет повлиять на результат происходящего.

Второй уровень включает **личностно-ориентированные** *субъектные качества: интеллектуальные особенности:* находчивость, сообразительность, смекалка, ум и профессиональная память, умение быстро принимать решения, выражена креативность личности, склонность к новаторству; эмоционально-волевые особенности: воля, сила духа, упорство, настойчивость, ответственность, пунктуальность, смелость, снижены субъективные уровни культурного шока и стресса, средняя способность управлять своими эмоциями и распознавать эмоции других людей; коммуникативные особенности: ораторство, развитая речь, общительность, коммуникабельность, уважение к другим и к себе, средний уровень эмпатии и **деятельностно-ориентированные** субъектные качества: увлеченность, трудолюбие, преданность своему делу, самореализация, творческая активность (участие в деятельности общественных и спортивных организациях), удовлетворение от своей деятельности и работы, умеренно высокий уровень регуляторной гибкости, способность перестраивать планы и программы исполнительских действий и поведения, склонность некритично следовать чужим советам и указаниям, убежденность в том, что все то, что с ними случается, способствует их развитию за счет приобретенных знаний.

Третий уровень включает **социально-ориентированные** субъектные качества**:** понимание, сочувствие, отзывчивость, справедливость, гуманность, щедрость, доброта, честность, уважение к закону, применение физической силы; положительное отношение к подчиненным преимущественно у руководителей среднего звена; отношение к подчиненным у руководителей высшего звена – нейтральное, характерно стремление поддерживать внеслужебные контакты с доверенными коллегами по работе.

2. В зависимости от статуса занимаемой должности (среднее или высшее звено) в образе перспективного руководителя будет доминировать та или иная составляющая ядра гипотетической модели:

– для руководителей среднего звена доминирует «профессионально-ориентированная» часть ядра качеств, в тесной взаимосвязи с личностно-ориентированными и социально-ориентированными субъектными качествами. Деятельностно-ориентированные качества будут «переферийными»;

– для руководителей высшего звена доминирует «лидерская» часть ядра качеств в тесной взаимосвязи с деятельностно-ориентированными и профессионально-ориентированными субъектными качествами. Социально-ориентированные качества будут «переферийными».

ЛИТЕРАТУРА

1. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология: учеб. для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 420 с.

3. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики / А.В. Карпов. – М.: ИП РАН, 2004. – 503 с.

4. Карпов, А.В. Структурно-функциональная организация метакогнитивной сферы личности / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – Ярославль: ЯрГУ, 2004. – 308 с.

5. Кирсанов, М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис. … на соиск. уч. степ. канд. псих. наук / М.В. Кирсанов. – М., 2003.

6. Люсин, Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИН / Д.В. Люсин // Психологическая диагностика: ежеквартальный науч.-метод. и практ. журнал. – 2006. – № 4. – С. 3–8.

7. Мучински, П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.

8. Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского – М.: Пер СЭ, 2002. – 368 с.

9. Холл, Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р.Х. Холл. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

10. Эммонс, Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности : пер. с англ. / Р. Эммонс ; под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 416 с.

11. Maddi, S.R. Hardiness and Mental Health / S.R. Maddi, D.M. Khoshaba // Journal of Personality Assessment. – 1994. – Vol. 63. – № 2. – P. 265–274.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ АСПЕКТЫ

М.Г. Алексеева

Алексеева Марина Геннадьевна – преподаватель кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: marishado@rambler.ru

В статье рассмотрены особенности карьеры в организационном и личностном аспектах руководителя железнодорожной отрасли, выделены и описаны такие типы карьерных ориентаций, как квалификационная, статусная, монетарная.

Ключевые слова: карьера руководителя, квалификационная карьера, статусная карьера, монетарная карьера, карьерная ориентация, мотивация, профессиональное развитие.

Грамотный и надежный резерв руководителей является одним из основных условий успеха работы. Современная ситуация реорганизации железнодорожной отрасли актуализировала проблемы психологии управления, организационного консультирования в целенаправленном планировании карьеры, постановке карьерных целей. Это определяет необходимость исследований психологических аспектов содержания карьеры, представлений руководителей о должностном и профессиональном росте, а также личностных особенностей руководящего состава.

Чтобы полноценно выполнять обязанности руководителя нужно хорошо понимать специфику деятельности железной дороги, ее организационной культуры, обладать чувством преданности своему подразделению и дороге, быть профессионально авторитетным, добиваться, чтобы подчиненные не сомневались в правильности и справедливости распоряжений, выполняли их с удовольствием. Подчиненные должны видеть, что руководитель – человек дела. Сегодня научно доказано, что рабочие высоко ценят нормальные человеческие взаимоотношения, из-за плохих отношений могут поступиться даже хорошими заработками.

Полноценная карьера – это сбалансированное соотношение внутреннего развития человека и его должностного продвижения на предприятии. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его потребностей в самореализации, уважении и самоуважении, успехе и власти. Если для человека карьера – это вопрос успеха, то для организации – это вопрос заполненности профессионально-должностной структуры, условие ее устойчивости и жизнеспособности. Поэтому для организации карьера имеет не меньшее значение [8].

На железнодорожном транспорте, как в стране в целом, необходима активизация трудовой мотивации. Учитывая, что железнодорожный транспорт – это кровеносная система всей страны и считается естественной монополией, человеческий фактор здесь имеет большое значение. Повышение эффективности мотивационных механизмов на железнодорожном транспорте затруднено в силу особенностей организации отраслевой экономики. Слабая эффективность системы мотивации приводит к снижению привлекательности отраслевых рабочих мест и размыванию кадрового ядра отрасли.

Переход России к рынку, приведший к ломке стереотипов управления персоналом, требует подхода к идее мотивации труда как действенному механизму подъема экономики.

Американский ученый В. Врум показал, что поведенческие установки, направленные на производительный труд, зависят от личностных факторов работника. Эту зависимость можно представить формулой:

[Поведенческие установки, направленные на производительный труд = *f* (знания + навыки) х Мотивация].

Из формулы следует практический вывод: при равных исходных условиях (уровень техники, технология производства, образование и подготовленность к труду) отдача работников зависит от мотивированности.

Двухфакторная теория мотивации Ф. Херберга, в основе которой лежит исследование сотни работников различных организаций показывает, что мотивация к труду формируется под воздействием двух основных групп факторов:

Первая из них – гигиенические факторы – условия труда, заработная плата, гарантии рабочего места, статус, деятельность предприятия, внутригрупповые отношения, качество руково-

дства. Они не формируют неудовлетворенность трудом, а лишь снижают неудовлетворенность.

Вторая группа факторов – те, которые определяют удовлетворенность работой (факторы роста), или мотиваторы: содержание выполняемой работы, достижение целей, ответственность, признание, должностное продвижение [7].

Таким образом, гигиенические факторы и мотиваторы оказывают принципиально различное воздействие на мотивацию труда. Можно сделать вывод о том, что более эффективный сотрудник тот, у кого «за плечами» не только профессиональный опыт и знания, а в том числе и высокая мотивация, когда сотрудник воспринимает работу не только как способ зарабатывания денег, но и как самореализацию, познание своих возможностей (А. Маслоу определяет это как самоактуализацию, т. е. «…полное использование и реализация способностей, таланта и потенциала личности» [1]).

Работник, воспринимающий работу как способ удовлетворения и своих высших потребностей, а карьеру как расширение своих возможностей, творческих потенций переходит к модели активной профессионализации. Ю.П. Поваренков [6] доказывает существование двух форм профессионального развития: пассивной (адаптивной) и активной (творческой, надситуативной), где суть пассивной модели профессионального становления заключается в том, что индивид ориентируется в основном на заданные нормативные требования, на выполнение профессиональных предписаний. В рамках второй модели индивид выходит за пределы требований, поднимается над ситуацией профессионального развития и превращает свой труд в объект практического образования. Активной профессионализация становится только тогда, когда человек принимает ее как жизненную задачу, которую необходимо решить.

Профессиональная карьера рассматривается в рамках трех аспектов: организационного, личностного, социального [3].

В рамках организационного аспекта карьера рассматривается в качестве различных векторов развития и продвижения работника в организации. Векторы характеризуют карьерное пространство и указывают направление профессионального развития: должностной вектор образуется должностными ступенями, профессиональный – квалификационными разрядами, статусный – статусными рангами, монетарный – уровнями вознаграждения.

Личностный аспект предполагает рассмотрение карьеры с позиции восприятия человека как личности. В этом смысле карьера исследуется как индивидуально осознанная позиция и поведение в контексте трудового опыта и деятельности на протяжении профессиональной деятельности, т. е. как представления индивида о собственном профессиональном продвижении.

Социальный аспект отражает восприятие карьеры с точки зрения общества и определяет карьеру как процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признаниями в обществе или организации: должностными, квалификационными и статусными рангами, степени власти и др.

Для рассмотрения в целом карьеры руководителя железнодорожной отрасли среднего и высшего звена исследуются следующие базовые признаки:

– скорость продвижения по уровням иерархии системы управления и последовательность занимаемых должностей (позиций);

– ценностный уровень в карьере (выявляется при помощи карьерных ориентаций и мотивов);

– значимость карьеры через такие понятия, как: профессия, профессионал, успешность;

– личностные детерминанты развития профессиональной карьеры руководителя.

В зависимости от масштаба деятельности различают руководителей [8]:

– высшего звена (отвечают за решения, принимаемые для организации в целом или для значительной части этой организации);

– среднего звена (отвечают за решения, принимаемые на уровне непосредственного исполнения работ);

– младшего звена (отвечают за находящийся непосредственно под их руководством неуправленческий персонал).

Исходя из вышесказанного актуализируется цель нашего исследования: рассмотрение особенностей карьеры руководителей железнодорожной отрасли и изучение личностно-мотивационной сферы руководителей с различными карьерными ориентациями.

Данные об особенностях карьеры руководителей были получены при помощи кадрового опросника Е.А. Могилевкина [4]. Личностные и мотивационные сферы руководителей изучались при помощи таких методик, как: «Якорь карьеры» Э. Шейна; «Определение типа профессии» Климова Е.А., «Доминирующая стратегия психологической защиты»; «Цель, средство, результат», «Личностный дифференциал», «Мотивация к карьере» А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер, «Тип мотивации» К. Замфира в модификации А. Реана.

Полученные данные о личностных особенностях обрабатывались при помощи критерия

H-Краскала-Уоллеса, который является непараметрическим аналогом однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) для независимых выборок. Он позволяет проверить гипотезы о различии более двух выборок по уровню выраженности изучаемого признака [5].

Выборку исследуемых составили 60 руководителей железнодорожной отрасли: среднего звена (24 человека) и высшего звена (36 человек), проходящих повышение квалификации при ИДО ДВГУПС в 2008г.

Среди закономерностей карьерного продвижения важно знать ряд особенностей таких, как характер его протекания и стадия деловой жизни, в зависимости от возраста, стажа работы в организации и должности. Возрастная дифференциация зависит от состояния трудового потенциала личности [8]:

– 20–30 лет – включение (поиск своего места, призвания, освоение профессии). В этот период важно принять существующие правила, выбрать необходимый вариант поведения;

– 31–40 лет – процесс профессионализации, творческого становления, расширение сфер приложения способностей, стабилизация и признание;

– 41–50 лет – переоценка, определенная неудовлетворенность работой, появление вопроса: нужно ли тратить свои жизненные силы на активную работу, если нет или не видно дальнейшей перспективы;

– 51–60 лет – мастерство, концентрация внимания на развитии других сотрудников, искусство управления. В этот период происходят физиологические изменения, требующие поддержания здоровья.

В соответствии с данной периодизацией возрастной состав руководителей выглядит следующим образом (рис. 1):

Как видно из рисунка, к стадии освоения профессии (23–30 лет) относятся 48 % (29 чел.) руководителей, ко второй стадии профессионализации (31–40 лет) относятся 42 % (25 чел.), и к стадии переоценки (41–43 лет) относятся 10 % (6 чел.). Можно добавить, что средний возраст руководителей составил 31,5 лет.

Достаточно молодой возраст руководителей, вероятно, демонстрирует проблему «кадрового голода» и нехваткой квалифицированных специалистов в железнодорожной отрасли.

Для руководителей железнодорожной отрасли характерен традиционный (линейный) тип карьеры, т. е. постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. При линейном типе карьеры скорость продвижения определяется управленческими способностями, отчасти протекцией и связями. Традиционная карьера позволяет руководителю овладеть необходимыми знаниями, умениями и навыками, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми и воздействия на них.

По скорости служебного продвижения выделяют следующие типы карьер [2]:

– нормальная, характеризующаяся постепенным продвижением, где средняя продолжительность пребывания в должности 3–5 лет. К данному типу в нашем исследовании относятся 34 человека (57 %);

– скоростная карьера, или стремительный взлет, при которой время достижения вершин служебной лестницы в 2–3 раза меньше продолжительности нормальной карьеры. К карьере данного типа относится 17 руководителей (28 %);

– медленная карьера, при которой пребывание на одной должности примерно в 1,5–2 раза дольше, чем при нормальной карьере. Карьерное пространство, которое в силу своей конкретной структуры затрудняет развитие профессиональной карьеры и способствует появлению «карьерной пробки». В эту группу попало 9 руководителей (15 %).

Для изучения у руководителей карьерных целей им предлагалось из десяти целей выбрать пять более значимых для них. Таким образом, были получены следующие данные (рис. 2).

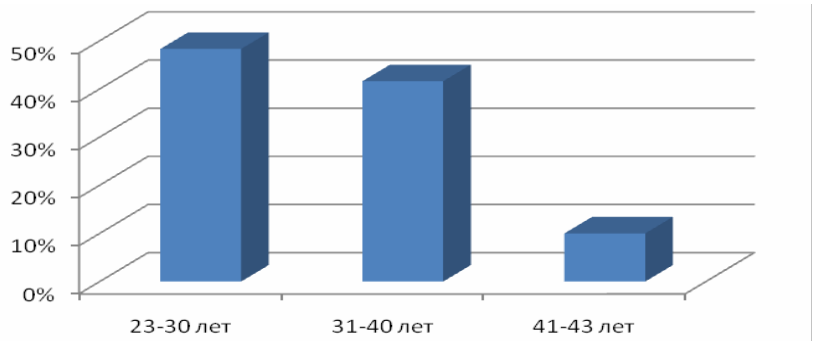


Рис. 1. Возрастная дифференциация руководителей

Ряды качеств: ряд 1 – материальная обеспеченность; ряд 2 – стабильная работа, уверенность в будущем; ряд 3 – самоуважение, моральное удовлетворение; ряд 4 – работа в хорошем коллективе; ряд 5 – высокая должность в организации; ряд 6 – уважение со стороны коллег; ряд 7 – самореализация; ряд 8 – максимальная самостоятельность в работе; ряд 9 – высокая общественная значимость выполняемого дела; ряд 10 – власть и влияние на окружающих.

В соответствии с ведущими мотивами в карьере руководители распределены на три группы карьер: квалификационную, статусную, монетарную.

1-я группа «Квалификационная карьера» – предполагает профессиональный рост, движение по тарифной сетке той или иной профессии (к данной группе были причислены 50 % – 30 человек).

Руководители данной группы имеют следующие особенности мотивационной и личностной сферы: высокую внутреннюю мотивацию (средний ранг 33,27); выраженность таких якорей карьеры, как: профессиональная компетентность (32,3), менеджмент (33,08), служение (32,35), вызов (35,52), предпринимательство (32,13); по типу профессии выраженность систем «человек – человек» и «человек – техника»; доминирующей стратегией психологической защиты является «миролюбие»; более выраженные показатели в сравнении с другими группами по методике «Мотивация к карьере»: «Карьерная интуиция» (34,7) указывает, что руководители данной группы реально оценивают свои карьерные перспективы, опирающиеся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения, умелое модифицирование своих карьерных целей и активные действия в достижении этих целей. Выраженность по шкале «Карьерная причастность» (32,53) характерна для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения, прежде всего, целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно, согласие принять на себя любое бремя организации. Выраженность по шкале «Карьерная устойчивость» (36,22) указывает на умение легко адаптироваться к меняющимся обстоятельствам и способностью эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления профессиональной деятельности, настойчивость в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем по пути профессионального роста. По методике «Личностный дифференциал» получен выраженный показатель по фактору «Оценка» (самоуважение, принятие себя как личности. Удовлетворенность собой), по фактору «Сила» (развитие волевых сторон личности, уверенность в себе, независимость, доминантность), по фактору «Активность» получены средние значения.

2-я группа «Статусная карьера» – это увеличение статуса работника в организации, выражаемое либо присвоением очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания (в данной группе оказалось (30 %) – 18 человек);

Руководители 2-й группы имеют следующие особенности: более выражена внешняя отрицательная мотивация (35,19); выраженность таких якорей карьеры, как: автономия (независимость) (34,36), стабильность (33,94); по типу профессии – «человек – природа» (35,61), доминирующей стратегией психологической защиты является «агрессия» (33,03); по методике «Личностный дифференциал» получены выраженные показатели: по фактору «Оценка» (самоуважение, принятие себя как личности, удовлетворенность собой), по фактору «Сила» (развитие волевых сторон личности, уверенность в себе, независимость, доминантность), по фактору «Активность» (экставертированность личности, активность, общительность, импульсивность); средние показатели по шкалам «Карьерная интуиция», «Карьерная причастность», «Карьерная устойчивость».

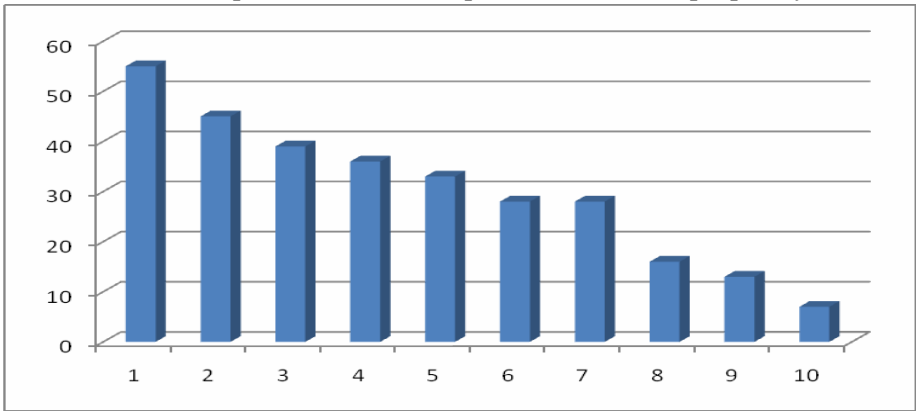


Рис. 2. Карьерные цели руководителей

3-я группа «Монетарная карьера» – доминирующими мотивами карьеры является повышение уровня вознаграждения работника, а именно уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых социальных льгот (всего в эту группу попало (20 %) – 12 человек).

Руководители 3-й группы имеют выраженность внешней положительной мотивации (34,25); выраженность якоря карьеры интеграция стилей жизни (36,38); по типу профессии – «человек – знаковая система» (36,04) и «человек – художественный образ» (34,5); доминирующей стратегией психологической защиты выступает «избегание»; по методике ЛД по факторам «Оценка», «Сила», «Активность», «Карьерная интуиция», «Карьерная причастность», «Карьерная устойчивость» получены сбалансированные средние результаты.

Таким образом, можно проанализировать соотношения различных карьерных ориентаций в группах высшего и среднего звена (рис. 3).

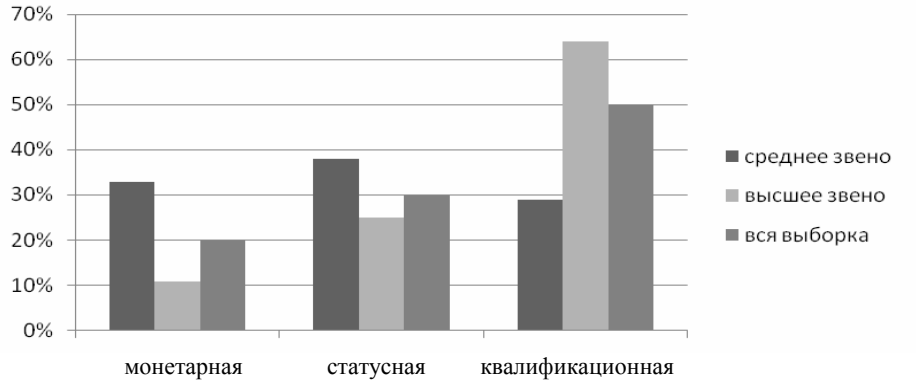


Рис. 3. Соотношения типов карьерных ориентаций в группах высшего и среднего звена

Как видно из графика, в группе среднего звена руководителей преобладают монетарная и статусная типы карьер, тогда как в группе высшего звена превалирует квалификационный тип карьеры. Вероятно, принадлежность к определенному типу карьеры обусловливает успешность и эффективность в профессиональной деятельности и как следствие продвижение по карьерной лестнице.

Руководители с квалификационной карьерой отличаются выраженной направленностью на освоение профессиональной деятельности и совершенствование себя в ней; умением выстраивать взаимоотношения с руководством и подчиненными; преданностью организации и делу; наличием высокой внутренней мотивации, когда профессиональная деятельность выступает как средство познания себя и своих возможностей.

Таким образом, полученные результаты позволяют предположить, что более эффективными будут являться именно руководители с квалификационным типом карьеры, они отличаются высоким уровнем мотивации и активной формой профессионализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В.Зинченко. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2005. – 672 с.

2. Гнедина, Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: дис. … канд. психол. наук / Т.Г. Гнедина. – Хабаровск: ДВГУПС, 2006. – 218 с.

3. Митюнина, С.В. Модели профессиональной карьеры личности [Электронный ресурс]: автореф. дис. … канд. социол. наук / С.В. Митюнина. – Нижегор. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. – М.: РГБ, 2006. – 23 с.

4. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: Монография / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

5. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие / А.Д. Наследов. – 3-е изд.. – СПб.: Речь, 2007. – 392 с.

6. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во: УРАО, 2002. – 160 с.

7. Управление персоналом на производстве: учеб. пособие для вузов / под ред. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурнусова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 381 с.

8. Шаталова, Н.И. Технология отбора и работы с резервом руководителей среднего звена / Н.И. Шаталова, Н.М. Бурнусов. – М.: Маршрут, 2003. – 185 с.

АССЕРТИВНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ СУБЪЕКТА АДАПТАЦИИ

К.И. Воробьева

В.А. Шамиева

Воробьева Кларисса Ивановна – доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Шамиева Вероника Анатольевна – соискатель кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Контактный адрес: psy@festu.khv.ru

В статье рассматривается адаптация с позиции субъектного подхода, определяется сущность и основные характеристики личности субъекта адаптации, теоретически и эмпирически доказывается системообразующая роль ассертивности в структуре личности субъекта адаптации, выявляется ее значение в процессе адаптации к особым условиям жизнедеятельности.

Ключевые слова: адаптация, личность субъекта адаптации, субъектная активность, временные локусы жизни, смысложизненные ориентации, ассертивность, структура и содержание ассертивности.

Адаптация как самораскрытие личности основывается на представлении о личности как субъекте собственной истории (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн). Отечественными психологами Б.Г. Ананьевым, А.Н. Леонтьевым, Б.Ф. Ломовым обоснован тезис, что соотношение личности и субъекта приравнивается к соотношению сущности и проявления. Личность в этом соотношении совпадает с сущностью, поскольку за личностью скрывается целый пласт психических структур и процессов, конституирующих собственно личностный уровень психического отражения. Субъект представляет собой качественно своеобразный способ существования личности. «Сущностью человека как субъекта различных форм произвольной активности инвариантно является личность, без которой субъект не имеет своей собственной субстанциональности, психической определенности. Вследствие данного обстоятельства личность следует признать единой и неделимой интегративной основой, на которой выстраиваются множественные проявления субъектности. Другими словами, субъект множится пропорционально количеству видов и форм произвольной активности, которые осуществляет человек. Личность во всех этих видах активности едина и целостна» [2].

Субъект – это личность, взятая не в своей абстрактной сущности, а в контексте *реальной жизнедеятельности*. Субъект, таким образом, анализируется как частное проявление личности в определенном виде произвольной активности, выраженное в личностной регуляции этой активности.

Рассматривая человека как «субъекта жизни», С.Л. Рубинштейн выделил два основных способа его существования в жизни и отношения к ней: «внутри жизни», где «жизнь выступает почти как природный процесс» и способ, связанный с проявлением рефлексии, которая «выводит человека мысленно за его пределы». Этот особый вид активности – собственно субъектный – отражает способность человека стать творцом собственной жизни, «автором ее сценария», в чем он может частично эмансипироваться от природных и социальных зависимостей и строить свою жизнь не только в согласии с ними, но и вопреки им.

Таким образом, адаптация с позиции *субъектного подхода* рассматривается как способность личности к самопроявлению в изменённых условиях окружающей среды и выступает характеристикой сформированности субъектности личности.

Вышесказанное позволяет определить *личность субъекта адаптации* как носителя субъектной активности, направленной на раскрытие своего жизненного потенциала и преобразование окружающего мира в измененных условиях окружающей среды. По мнению С.Т. Посоховой, личность субъекта адаптации несет ответственность за успешность, выбор стратегии и исход адаптации и признаётся «…истоком и завершением адаптационных процессов» [4].

Личность субъекта адаптации обладает специфическими психологическими характеристиками, основополагающей из которых является *субъектная активность*, которая выражается в способности человека влиять на внешний мир и управлять им. Человек признаётся способным к самодетерминации, самоопределению, саморазвитию, т. е. активным субъектом многообразных форм произвольной человеческой активности. По мнению А.В. Брушлинского, высший уровень

активности субъекта – это способность противостоять обстоятельствам жизни [1]. В этой связи активность личности субъекта адаптации можно рассматривать как способность не только противостоять внешним обстоятельствам, но и регулировать отношения с собой, самореализовывать свой внутренний потенциал в изменяющихся условиях жизнедеятельности.

Смысловая регуляция, осуществляемая смысловой сферой личности, направленная на выделение, презентацию и структурирование субъектом своих отношений с миром в индивидуальном сознании и на практическое подчинение активности субъекта устойчивой структуре этих отношений играет ведущую роль в адаптации в особых условиях жизни. В этой связи *ценностно-смысловые* характеристики личности субъекта адаптации играют приоритетную роль в регуляции активности в экстремальных условиях жизнедеятельности.

Возрастание агрессивности современной окружающей среды вызывает агрессивную активность человека, которая выражается либо в конструктивных, либо деструктивных способах взаимодействия с окружающей средой. Ценностно-смысловые характеристики личности субъекта адаптации способствуют направлению субъектной активности на самораскрытие и самоактуализацию и определяют выбор конструктивного проявления агрессии как одной из форм активности.

Важной характеристикой личности субъекта адаптации является способность к установлению оптимального соответствия между *временными локусами жизни*: прошлым, настоящим и будущим, что позволяет актуализировать адаптационный потенциал во взаимодействии с изменяющимися условиями жизнедеятельности, опираясь на опыт в прошлом ради самораскрытия в настоящем и саморазвития в будущем.

Личность и ее свойства (эмоциональные, познавательные, побудительно-волевые, характерно-стилевые) становятся тем инструментом, благодаря которому проявляется активность субъекта адаптации.

Таким образом, в объяснении адаптационных процессов ориентир содержится в личности человека. Личностные феномены внутренне присущи адаптации, вплетены в структуру её проявлений и представляют устойчивый её признак. Одной из таких характеристик выступает ассертивность как свойство личности субъекта адаптации.

Ассертивность понимается как личностная черта, которую можно определить как автономию, независимость от внешних влияний и оценок, способность самостоятельно регулировать собственное поведение (В. Каппони, Т. Новак, Э. Солтер). Для ассертивной личности характерны: ориентация на события реальной жизни, которому придают смысл прошлое и будущее; независимость ценностей и поведения от воздействия извне; способность самостоятельно формировать свое мнение о жизни; свобода выражения своих потенциалов, открытость; вера в себя и доверие другим.

Быть ассертивным означает быть самоинициируемым и саморегулируемым. Проявление ассертивности находит свое отражение в убеждении в собственной эффективности, основанном на самоуважении и собственной значимости (А. Бандура).

Анализ сущности и содержания ассертивности, представленных в работах современных исследователей, позволяет говорить об ассертивности как о субъектном качестве личности. Ассертивность как свойство личности субъекта адаптации позволяет не столько приспосабливаться к изменяющимся условиям жизнедеятельности, сколько строить такие взаимоотношения с окружающим миром, которые способствуют творческому росту, расширению степени свободы и саморазвитию на основе ответственности за выбор своих чувств, действий и отношений с собой и окружающими.

Даже если свобода человека заметно ограничена объективными обстоятельствами (например, условиями военной службы), ассертивная личность свободна конструктивно реализовать смысл жизни. Обретя полную свободу в своих действиях, независимость в суждениях, обладая чувством собственного достоинства и значимости, личность субъекта адаптации, обладающая способностью к ассертивному поведению, уверенно справляется с внешними обстоятельствами и внутренними препятствиями, мешающими свободному конструктивному выбору способов и средств реализации своих замыслов, интересов, потребностей на пути к самораскрытию.

Теоретический анализ сущности и содержания ассертивности как свойства личности субъекта адаптации позволяет определить структуру ассертивности, включающую *когнитивно-смысловые, аффективные* и *поведенческие* компоненты.

Когнитивно-смысловой *компонент* ассертивности заключается в ориентировке и адекватной оценке ситуации, целесообразном варьировании способов действия и продуктивном преобразовании проблемных ситуаций (гибкость мышления); прогнозировании саморазвития и самодвижения, определении своего Я в окружающем мире на основе осознания смыслов и

ценностей своей жизни (смысложизненные ориентации).

Аффективный компонент ассертивности включает в себя принятие другого, уверенность в себе, доверие к себе.

Принятие другого – особое качество ассертивности, которое можно расценить как чувство самосохранения, проецируемое на других людей. Потребность в самосохранении, благополучие и безопасность других становятся факторами уверенного поведения, душевного спокойствия в изменяющихся условиях жизнедеятельности.

Уверенность в себе определяется: как «…социально приемлемое выражение своих прав и чувств» (Дж. Вольфе); как «…способность к самовыражению» (Д.Дж. Либерман); как «…привычка к эмоциональной свободе» (А. Лазарус); как позитивная оценка индивидом собственных способностей, достаточных для достижения значимых целей и удовлетворения его потребностей (Е.П. Ильин, Н.Е. Харламенкова).

Доверие к себе считается условием существования личности как суверенного субъекта активности, способного к самостоятельному выбору целей и их достижению. Человек стремится соответствовать не только себе, но и миру, поэтому доверие к себе существует в единстве с доверием к миру.

Поведенческий компонент ассертивности проявляется в независимости, ответственности, настойчивости (напористости), готовности к риску и конструктивной агрессии.

Независимость означает взять на себя руководство своей жизнью, быть самим собой. Г.А. Мюррей обозначал независимость как «автономию», как побуждающую силу, выражающейся в способности сопротивляться влиянию или принуждению, не повиноваться авторитету или искать себе свободу на новом месте.

Как компонент ассертивности, *готовность к риску* предполагает позитивную оценку личностью своего прошлого опыта (умения полагаться на себя без достаточной ориентировки в ситуации). В.А. Петровский связывает готовность к «личностному риску» с самодвижением деятельности. Тем самым готовность к риску предстает как динамическое образование, определяемое активностью самого человека.

Ответственность означает движение от возложения ответственности на других и среду к возложению ответственности на себя.

Независимость (автономия) и ответственность превращают человека в субъект, готовый к конструктивному сопротивлению и сохранению своего «Я». Эта спокойная, несколько отстраненная позиция, с помощью которой можно защитить собственные психологические границы, не нарушая чужих, определяется как настойчивость и напористость.

Настойчивость (так же, как смелость и решительность) относят к субъектным качествам личности при условии, если она не связана с конкретной ситуацией и становится генерализированным способом поведения во всех ситуациях, где требуется оправданный риск, чтобы добиться успеха (В.И. Селиванов).

Настойчивость и *напористость* следует отличать от деструктивных форм проявления агрессии. Настойчивое, невраждебное поведение, направленное на защиту своих прав и интересов в достижении цели, определяют как ассертивную позицию (Г. Аммон, А. Маслоу, Г. Паренс, Э. Фромм). Ассертивная позиция способствует направлению агрессии в конструктивное русло (конструктивная агрессия), является развивающей, стимулирующей и плодотворной в решении проблем в условиях изменяющейся среды.

Конструктивная агрессия служит достижению поставленных целей и способствует самореализации как фундаментальной потребности человека (Г. Аммон). По мнению А.М. Прихожан, каждый человек рождается с потенциалом так называемой конструктивной агрессии, т. е. со стремлением освоить окружающий мир, творчески себя реализовать. При нормальном развитии конструктивная агрессия ведет к творчеству и созиданию. При дефектном развитии конструктивная агрессия перерастает в разрушительную.

Критериями конструктивных реакций являются: детерминация их требованиями социальной среды; направленность на решение определенных проблем; однозначная мотивация и четкая представленность цели; осознанность поведения; наличие в проявлении реакций определенных изменений внутриличностного характера и межличностного взаимодействия (А. Маслоу). Названные формы поведения в полной мере характеризуют ассертивную позицию субъекта адаптации в отношении окружающего мира.

Таким образом, теоретический анализ сущности, содержания и структуры ассертивности позволяет:

– говорить об ассертивности как субъектном качестве личности;

– прогнозировать системообразующую роль ассертивности в структуре личности субъекта адаптации и ее существенную роль в самораскрытии личности в особых условиях жизнедеятельности;

– определить ***ассертивность*** как субъектное свойство личности, интегрирующее инициативу и готовность к риску в трудных жизненных ситуациях, уверенность в себе и позитивное отношение к другим, способность свободно принимать решения и нести ответственность за их последствия, настойчивость в защите своих прав и достижении жизненных целей, направленных на самораскрытие.

С целью выявления роли и места ассертивности в структуре личности субъекта адаптации авторами настоящей статьи было проведено эмпирическое исследование на группах адаптивных и неадаптивных военнослужащих по призыву в первые месяцы их военной службы.

Анализ результатов исследования когнитивно-смыслового компонента ассертивности

1. Адекватная оценка ситуации

Результаты психодиагностики позволили выявить значимые различия на уровне $p \leq 0,05$ между группами испытуемых по фактору I «жёсткость – чувствительность» (тест Кеттелла). Полученные показатели свидетельствуют о способности военнослужащих *адаптивной* группы к быстрой и адекватной ориентировке в новой ситуации, рассудочности и практичности в ее оценке.

2. Гибкость мышления

Выявлены значимые различия между адаптивными и неадаптивными военнослужащими по фактору В «интеллект» (уровень значимости $p \leq 0,01$). Высокий уровень гибкости мышления в группе *адаптивных* военнослужащих проявляется в целесообразном, основанном на интеллектуальном осмыслении варьировании способов действия, в конструктивном преобразовании проблемных ситуаций, в способности к продуцированию новых идей. Высокий уровень гибкости мышления испытуемых подтверждается также показателями по фактору «Цели в жизни» методики СЖО (уровень значимости различий между группами $p \leq 0,05$). Полученные результаты позволяют говорить о высокой интеллектуальной активности адаптивных военнослужащих в новых обстоятельствах и проблемных ситуациях жизни.

3. Ценностно-смысловые ориентации

Главным в иерархии смыслов и ценностей полагается поиск смысла жизни в любых обстоятельствах жизнедеятельности в силу того, что «…человеческие существа не могут жить в условиях бессмысленности и пустоты долгое время: если они не нацелены на смысл, они не могут сопротивляться судьбе, отчаиваются и предаются деструктивным формам активности» (Р. Мэй).

Дисперсионный анализ результатов по тесту СЖО позволил выявить наибольшие различия в проявлениях смысложизненных ориентаций испытуемых с разным уровнем адаптации. По всем субшкалам теста выявлены значимые различия (t-критерий Стьюдента) между группами испытуемых: «Цели в жизни» ($p \leq 0,05$); «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни» ($p \leq 0,001$); «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией» ($p \leq 0,01$); «Локус контроля – Я (Я – хозяин жизни)» ($p \leq 0,01$); «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни» ($p \leq 0,001$); «Общий показатель осмысленности жизни (ОЖ)» ($p \leq 0,01$).

Смысловая сфера *адаптивных* военнослужащих характеризуется осознанием целей в будущем (шкала «Цели в жизни»), которые придают их жизнедеятельности в условиях военной службы осмысленность и направленность, характеризуют их как целеустремлённых. Планы на будущее адаптивных испытуемых имеют реальную опору в настоящем и подкрепляются личной ответственностью за их реализацию.

Высокие показатели по субшкале «Процесс жизни и эмоциональная насыщенность жизни» позволяют охарактеризовать восприятие собственной жизни в условиях военной службы испытуемыми группы 1 как интересное, эмоционально насыщенное и наполненное смыслом. Высокие баллы по названной шкале в совокупности с высокими баллами по шкале «Результативность жизни или удовлетворённость самореализацией» свидетельствуют о способности адаптивных военнослужащих планировать свою жизнь во временной перспективе. Испытуемые принимают себя, своё прошлое таким, какое оно есть, как основу в настоящем и как опору в будущем, а пройденный отрезок жизни оценивают как осмысленный и продуктивный.

Высокие результаты по субшкале «Локус контроля – Я (Я-хозяин жизни)» характеризуют адаптивных военнослужащих как сильных личностей, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле. Опираясь на возможности жизненных сил, испытуемые занимают активную позицию в сложных условиях военной службы и стремятся к более полной самореализации.

Высокие показатели по субшкале «Локус контроля-жизни или управляемость жизни» свидетельствуют о том, что военнослужащие с высоким уровнем адаптации убеждены в своих

возможностях контролировать свою жизнь. Уверенность в своей независимости от воздействия извне позволяет испытуемым самостоятельно формировать свое мнение о жизни, развивает их убеждённость в том, что они способны справиться с трудностями здесь и теперь.

Таким образом, военнослужащие адаптивной группы способны более адекватно анализировать проблемные ситуации, возникающие и сопровождающие военную службу, чем неадаптивные испытуемые, наделять их смыслом, включать ситуации в более широкий диапазон опознавания, в более широкую временную перспективу, что позволяет ослаблять фрустрационную напряжённость, воспринимать действительность как смыслонасыщенную и реальную.

Дисперсионный анализ результатов методики СЖО показал, что высокий уровень адаптационных способностей, выявленный в первой группе военнослужащих, взаимосвязан с такими смысловыми ориентациями, как «Результат» ($p \leq 0{,}001$), «Локус контроля-Я» ($p \leq 0{,}01$) и «Локус контроля-жизнь» ($p \leq 0{,}01$). Как видно из приведённых данных, адаптационные возможности военнослужащих обеспечиваются приобретёнными ранее опытом и возможностями, позволяющими чувствовать себя уверенно во всём многообразии объективной реальности, сохранять контроль над событиями жизни в соответствии со своим мироощущением. Названные характеристики свидетельствуют о сформированности субъектности личности испытуемых адаптивной группы и высоком уровне смысловой регуляции собственной активности в особых условиях жизнедеятельности.

Сравнительный анализ результатов диагностики по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича и тесту СЖО, проведенный с помощью t-критерия Стьюдента показал согласованность показателей по терминальным ценностям – уверенность в себе ($p \leq 0{,}05$) и инструментальным ценностям – высокие запросы ($p \leq 0{,}001$). Адаптивные испытуемые ориентированы на личностную реализацию в жизни (ценности–цели), необходимым условием которой они считают уверенность в своих возможностях, свободу в выборе способов действий, ориентировку на собственные жизненные отношения и самого себя (ценности–средства). Именно в особых условиях военной службы, уверенность в себе, свобода от внутренних противоречий, сомнений, высокая оценка своих возможностей и способностей, уважение к своей жизни помогают военнослужащим занимать активную позицию в преодолении как внешних, так и внутренних препятствий. Высокий уровень развития этих характеристик, наиболее значимых для регуляции психической деятельности, обеспечивают успешность адаптации к особым условиям военной службы и способствуют самораскрытию личности субъекта адаптации.

Анализ результатов исследования аффективного компонента ассертивности

1. Принятие другого

Результаты диагностики по фактору MD «адекватная самооценка – неадекватная самооценка» (тест Кеттелла) позволили выявить значимые отличия по названным параметрам в адаптивной и неадаптивной группах военнослужащих ($p \leq 0{,}01$).

Высокие показатели по фактору MD «адекватная самооценка – неадекватная самооценка» характеризуют способность *адаптивных* испытуемых к адекватной самооценке, их определённую личностную зрелость. Адаптивные военнослужащие в оценке себя и взаимоотношений с другими отказываются от опоры на чужие мнения и оценки, свободно без обиды воспринимают поведение других в ситуациях конфликта.

2. Доверие к себе (принятие себя)

Проявление названного качества у *адаптивных* военнослужащих подтверждают результаты диагностики по фактору Q2 «конформизм – нонконформизм». Различия между адаптивными и неадаптивными военнослужащими определяется на уровне значимости $p \leq 0{,}01$. Полученные результаты диагностики позволяют говорить о том, что адаптивные военнослужащие следуют по выбранному пути, предпочитают собственные решения, доверяя себе. Именно доверие себе позволяет им, с одной стороны, не бояться вступать во взаимодействия с новым окружением, а с другой – самостоятельно выбирать цели, относиться к себе, к своим переживаниям как к ценности.

3. Уверенность в себе – открытость в межличностных отношениях, способность индивидуума предъявлять требования и запросы во взаимодействии с социальным окружением и добиваться их осуществления ярко выражена в *адаптивной* группе военнослужащих – фактор О «уверенность в себе – тревожность» (значимые различия между группами на уровне $p \leq 0{,}001$), фактор Н «робость – смелость» ($p \leq 0{,}01$). Военнослужащие адаптивной группы уверенны в результативности своих действий, обладают автономной индивидуальностью, самоидентичностью и способностью открыто выражать свои чувства и мысли как с коллегами по службе, так и с командирами.

Анализ результатов исследования поведенческого компонента ассертивности

1. Независимость

По фактору «Е» «подчинённость – доминантность» » (по тесту Кеттелла) выявленные различия в показателях на уровне $p \leq 0,05$: в адаптивной группе военнослужащих диагностируются высокие показатели, в группе неадаптивных – низкие.

Фактор «Е» характеризует стремление адаптивных испытуемых к самостоятельности, независимости, что проявляется в способности взять на себя руководство жизнью, быть собой, действовать самостоятельно, управлять собой, контролировать свое мышление и свои действия. В особых условиях военной службы испытуемые стремятся сохранить руководство своей жизнью, быть самим собой, при этом принимают необходимые в реальной ситуации ограничения (например, необходимость подчинения вышестоящему командованию).

2. Настойчивость

Показатели по фактору «Е» «подчинённость – доминантность» теста Кеттелла ($p \leq 0,05$) позволяют также оценить проявление настойчивости. Р. Кеттелл считал, что этот фактор характеризует в том числе такие личностные свойства, как активность и напористость. Настойчивость становится способом поведения в ситуациях, где требуется оправданный риск, чтобы добиться успеха. Высокие показатели по фактору Е «подчинённость – доминантность» ($p \leq 0,05$) позволяют характеризовать адаптивных военнослужащих как самостоятельных, настойчивых, напористых, агрессивных. Устойчивая высокая самооценка своих возможностей, высокий уровень притязаний, уверенность в себе, в своей способности справиться с любым делом и разрешить любую ситуацию проявляются в настойчивости. Напористость, способность к эффективному общению, способность ставить свои собственные жизненные цели и отстаивать свои идеи, проявлять конструктивную агрессию, способность творчески преобразовывать свою жизнь характеризуют личность субъекта адаптации.

3. Готовность к риску

Для диагностики готовности к риску использовался тест «Склонности к риску» К. Левитина. Респонденты обеих групп обладают умеренно повышенной склонностью к риску. Конструктивная личность проявляет способность чётко сформулировать свою позицию в конкретной ситуации без страха, напряжения, иронии, сарказма, раздражения, подозрительности, обид. При деструктивно-агрессивном отношении к окружающей действительности риск проявляется в излишней строптивости, эмоциональной грубости, агрессивном способе самоутверждения, что является основанием для изменения эмоционально-ценностного отношения к себе.

4. Конструктивная агрессия (ассертивная позиция).

Выявленные значимые отличия ($p \leq 0,001$) *склонности к агрессивности* по Фрейбургской анкете между группами исследуемых подтверждают, что исследуемые адаптивной группы уступчивы, компромиссны, умеют настоять на своём не подавляя мнение других. Респонденты неадаптивной группы проявляют склонность к агрессии и агрессивному поведению.

Опросник Басса-Дарки дает возможность определить уровень *враждебности* и итоговой *агрессивности* и оценить уровень агрессивности в различных ее проявлениях. В результате диагностики выявлены значимые различия по следующим формам проявления агрессии и враждебных реакций (в адаптивной группе – низкие или полное отсутствие, в неадаптивной – высокие, ярко проявляющиеся): «косвенная агрессия» ($p \leq 0,01$), «раздражение» ($p \leq 0,01$), «негативизм» ($p \leq 0,001$), «обида» ($p \leq 0,001$), «подозрительность» ($p \leq 0,01$), «чувство вины» ($p \leq 0,01$), индекс агрессивности» ($p \leq 0,05$) и «индекс враждебности» ($p \leq 0,001$).

В целом в адаптивной группе военнослужащих отмечены низкие значения по шкалам: «раздражение», «негативизм», «обида», «подозрительность», «чувство вины», «индекс агрессии» и «индекс враждебности» и повышенные показатели по шкалам «физическая агрессия» и «вербальная агрессия».

Сравнительный анализ позволил выявить значимые различия по индексу враждебности ($p < 0,001$): у неадаптивных военнослужащих он значительно выше. Этот показатель говорит о склонности неадаптивных военнослужащих к проявлениям деструктивных форм агрессии и враждебных реакций.

Наиболее значимые отличия в группах адаптивных и неадаптивных военнослужащих (на уровне $p \leq 0,001$) выявлены по форме враждебной реакции (*обида и негативизм*). Проявления обиды возможны как агрессия или принятие себя как жертвы. Обида может приводить к крайним формам дезадаптации – аутоагрессии, которая проявляется в пассивности, подчинении другим (терпении унижения и боли) или в крайних случаях – суицидальных намерениях. *Негативизм* проявляется в склонности к немотивиро-

ванному сопротивлению новым обстоятельствам жизни, а также чужому влиянию

Выявлены значимые различия между группами испытуемых по шкалам «Подозрительность» и «Раздражительность» ($p \leq 0,01$). Высокие значения в группе 2 по индексу враждебности по шкалам «раздражение» и «подозрительность» свидетельствуют о готовности неадаптивных военнослужащих к вспыльчивости, резкости, грубости при малейшем препятствии. Неадаптивные военнослужащие отличаются от адаптивных высокими показателями по шкале *чувство вины* ($p \leq 0,01$), что говорит о желании неадаптивных военнослужащих управлять поведением, мышлением и чувствами других. Насилие над другими может вызывать у субъекта *чувство вины*. И, наоборот, хроническое и иррациональное чувство вины может способствовать развитию агрессивности.

Повышенный уровень агрессивности в группе адаптивных испытуемых, в частности, по шкалам «вербальная агрессия», «физическая агрессия» по статистическим параметрам может быть расценен с позиции функциональной нормы как «нормальная агрессивность» или «адаптивная агрессивность» (А.А. Реан), т. е. функционально конструктивная как для успешного выполнения профессиональной деятельности (в частности, служебно-боевой), так и для самой личности. Таким образом, с позиции функциональной нормы спонтанное, ситуационное проявление агрессивности, адекватное конфликтной ситуации, в «силовых» профессиях (военный) можно расценивать как норму. С этой позиции статистические нормы индекса агрессивности не соответствуют функциональным.

Однако что касается отсроченной агрессивности (подозрительность, обида, месть), которая ярко выражена в группе неадаптивных испытуемых, то ее проявление расценивается исследователями чаще всего как деструктивное, разрушающее как деятельность, так и личность.

Следует также подчеркнуть, что проявление деструктивной или конструктивной агрессии тесно связано с ценностно-смысловой сферой личности. Ценностно-смысловые характеристики личности субъекта адаптации способствуют направлению субъектной активности на самораскрытие и самоактуализацию и определяют выбор конструктивного проявления агрессии, т. е. ассертивной позиции в сложных условиях жизнедеятельности. Данное теоретическое положение нашло эмпирическое подтверждение в результатах корреляционного анализа взаимовлияния агрессивных (враждебных реакций и ценностно-смысловых ориентаций адаптивных) неадаптивных военнослужащих (табл. 1 и 2).

Наличие большого количества корреляций между показателями СЖО и агрессии свидетельствует о высоком уровне смысловой регуляции агрессивных реакций в группе адаптивных испытуемых. Высокий уровень сформированности смысложизненных ориентаций адаптивных военнослужащих позволяет направлять агрессию в конструктивное русло, занимать ассертивную позицию, стремиться в решении проблемных ситуаций к самоизменению и самораскрытию.

Результаты корреляционного анализа, приведенные в табл. 2, свидетельствуют о значительно меньшем количестве корреляций между показателями СЖО и агрессии, что можно интерпретировать как слабую смысловую регуляцию в отношении агрессивных и враждебных реакций, импульсивность в проявлении агрессии, что препятствует адаптации.

Таким образом, в процессе экспериментального исследования получены следующие результаты:

– выявлено наличие и яркое проявление ассертивности в структуре личности адаптивных военнослужащих, его тесная взаимосвязь с высоким уровнем адаптации, а также отсутствие названного свойства в структуре личности неадаптивных испытуемых, что свидетельствуют о системообразующей роли ассертивности в структуре личности субъекта адаптации;

– определено, что смысложизненные ориентации и ассертивная позиция (конструктивная агрессия) являются ведущими компонентами ассертивности и способствуют высокому уровню смысловой регуляции активности, направленной на самораскрытие личности субъекта адаптации и реализацию жизненных смыслов и ценностей в новых условиях жизнедеятельности;

– доказано, что ассертивное поведение как основа совладающего поведения обеспечивает использование субъектом адаптации внутренних и внешних ресурсов для разрешения трудной ситуации.

– выявлено, что ассертивная позиция личности субъекта адаптации, включающая независимость, настойчивость, ответственность, способствует направлению агрессии в конструктивное русло, является развивающей, стимулирующей и плодотворной в решении проблем в особых условиях жизнедеятельности.

Таблица 1

Показатели корреляционных связей между шкалами СЖО и Басса-Дарки (группа 1)

Шкала	ФА	КА	Р	Н	О	П	ВА	ЧВ	ИА	ИВ
Цель	-0,03	-0,16	-0,17*	0,03	-0,27**	-0,05	-0,02	0,17*	-0,07	-0,18*
Процесс	0,00	-0,16	-0,22*	-0,08	-0,33**	-0,09	-0,14	-0,06	-0,13	-0,25**
Результат	-0,11	-0,21*	-0,25**	-0,08	-0,32**	-0,06	-0,18*	-0,23**	-0,21*	-0,22*
Локус контроля – Я	-0,02	-0,18*	-0,23**	-007	-0,40**	-0,08	-0,04	-0,09	-0,10	-0,27**
Локус контроля – жизнь	-0,05	-0,25**	-0,24**	-0,21	-0,37**	-0,13	-0,17	-0,16	-0,18*	-0,31**
Общий показатель осмысленности жизни	-0,07	-0,26**	-0,27**	-0,11	-0,35**	-0,13	-0,09	-0,17*	-0,16	-0,28**

Сокращения: ФА – физическая агрессия; КА – косвенная агрессия; Р – раздражение; Н – негативизм; О – обида; П – подозрительность; ВА – вербальная агрессия; ЧВ – чувство вины; ИА – индекс агрессивности; ИВ – индекс враждебности

Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Таблица 2

Показатели корреляционных связей между шкалами СЖО и Басса-Дарки (группа 2)

Шкала	ФА	КА	Р	Н	О	П	ВА	ЧВ	ИА	ИВ
Цель	0,04	-0,03	0,05	-0,04	-0,01	0,13	-0,15	-0,10	0,07	0,06
Процесс	0,02	-0,26*	-0,11	-0,24*	-0,31**	-0,18	-0,01	-0,23*	-0,11	-0,26*
Результат	0,10	-0,14	-0,14	-0,15	-0,33**	-0,13	0,03	-0,36**	-0,03	-0,25*
Локус контроля – Я	0,06	-0,10	0,00	-0,11	-0,17	-0,05	0,02	-0,27*	-0,01	-0,07
Локус контроля – жизнь	0,15	-0,07	-0,03	-0,04	-0,29**	-0,11	0,18	-0,32**	0,11	-0,21
Общий показатель осмысленности жизни	0,11	- 0,16	-0,06	-0,09	-0,29**	-0,07	0,09	-0,28**	0,01	-0,19

Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брушлинский, А.В. Проблема субъекта в психологической науке / А.В. Брушлинский // Психологический журнал, 1991. – Т. 12 – № 6. – С. 3–11.

2. Карпинский, К.В. Человек как субъект жизни / К.В. Карпинский. – Гродно: ГрГУ, 2002. – 175 с.

3. Мэй, Р. Новый взгляд на свободу и ответственность : пер. с англ. А. Лызлова / Р. Мэй ; под ред. Д. Леонтьева. Терминологическая правка В.Данченко // Экзистенциальная традиция. – 2005. – № 2. – С. 52–65.

4. Посохова, С.Т. Психология адаптирующийся личности: субъектный подход: дис. … д-ра психол. наук / С.Т. Посохова [Электронный ресурс]. – М.: РГБ, 2003.

5. Реан, А.А. Агрессия и агрессивность личности // Психологический журнал. – 1996. – № 5. – С. 3–18.

6. Реан, А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – М.: Прайм-Еврознак, 2008. – 408 с.

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО ХУДОЖНИКА-ПЕДАГОГА В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

О.Б. Павленкович

Павленкович Ольга Борисовна – старший преподаватель кафедры изобразительного искусства Факультета изобразительных искусств и дизайна Дальневосточного государственного гуманитарного университета.

Контактный адрес: pavlenkovich @inbox.ru

В статье рассмотрены аспекты рационального и эффективного развития предметно-речевых качеств личности художника-педагога в процессе осуществления деятельности специалиста в период обучения на художественно-графических факультетах педагогических вузов.

Ключевые слова: профессиональные качества художника-педагога, коммуникативные способности, предметно-речевые качества, художественно-педагогическая деятельность.

Развитие профессиональных качеств студентов художественно-графического факультета в период обучения в высшем учебном заведении в настоящее время привлекает внимание исследователей, что объясняется необходимостью создания модели обучения, которая позволила бы обеспечить практическую подготовку будущего специалиста в вузе и сократить период его предметной и социальной адаптации в условиях производства. Под профессиональными качествами принято понимать способности субъекта, включенные в процесс профессиональной деятельности и влияющие на эффективность ее выполнения по таким параметрам, как производительность, качество и надежность. Как отмечал В.Д. Шадриков, профессиональные качества определяют возможности человека в профессиональной деятельности, пригодность к ней [10].

Занимаясь вопросом развития профессиональных качеств студентов художественно-графического факультета, нас интересует вопрос рациональности и эффективности построения данного процесса. Для этого, в первую очередь, необходимо выяснить какими качества личности должен обладать художник-педагог, чтобы успешно осуществлять профессиональные функции.

Деятельность художника-педагога многоаспектна и определяется целым рядом взаимосвязанных задач. В общем виде эти задачи можно свести:

– к созданию информационной основы деятельности;

– формированию профессиональных умений и навыков художника-педагога;

– воспитанию способности творческого осознания способов художественного отражения действительности в образах и формах изобразительного искусства.

Исходя из характера деятельности и её структуры мы заключаем, что художник-педагог осуществляет две основные функции:

– передачу знания и опыта подрастающему поколению;

– создание художественного произведения.

Особое значение для художественно-педагогической деятельности имеют следующие качества: предметно-речевые, в контексте деятельности художника-педагога, способность к анализу и оценке продуктов художественной деятельности, художественное восприятие, зрительная память, пространственное и композиционное мышление, воображение. Развитие целостной системы перечисленных профессиональных и специальных качеств является узловым моментом профессионального становления личности художника-педагога.

Объем статьи не позволяет рассмотреть все аспекты данного вопроса, мы ограничимся развитием предметно-речевых качеств будущего специалиста.

Профессиональные качества художника-педагога, связанные с предметно-речевой деятельностью, относят к коммуникативным способностям. Как отмечал в своей работе С.Л. Рубинштейн: «Всякая речь говорит о чем-то, т. е. имеет какой-то предмет; всякая речь вместе с тем обращается к кому-то – к реальному или возможному собеседнику или слушателю, и всякая речь вместе с тем выражает что-то – то или иное отношение говорящего к тому, о чем он говорит и к тем, к кому он реально или мысленно обращается» [9: с. 449]. Исходя из вышеперечисленных функций речи можно представить структуру коммуникативных способностей в виде схемы (рис. 1).

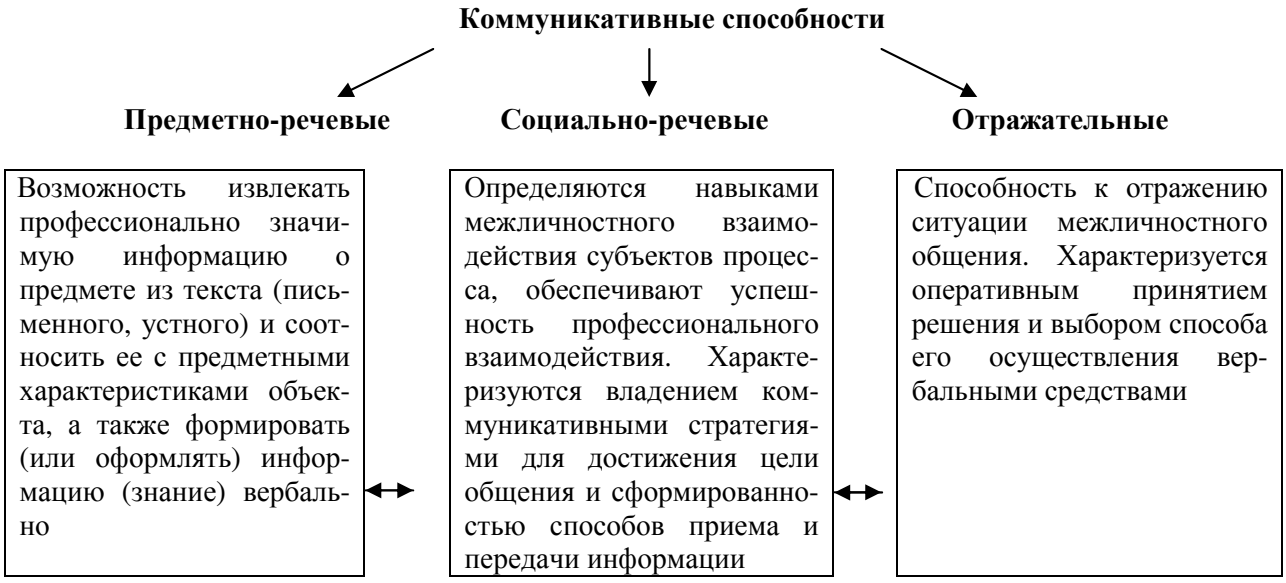


Рис 1. Структура коммуникативных способностей

Основу коммуникативных способностей составляют предметно-речевые, социально-речевые способности и способность к отражению ситуации межличностного общения.

Основополагающим в цепи взаимодействия субъектов общения является предметно-речевой компонент – основной объект повествования. Для того чтобы информация (знание) была воспринята без искажения и имела теоретическое или практическое применение, необходимо повествующему обладать предметно-речевыми способностями. Они используются в профессиональных функциях, переходят в разряд профессиональных особенностей и определяют степень качества, процесс и результат коммуникации. К.А. Абульханова-Славская отмечает, что от коммуникативных способностей зависит согласованность действий участников процесса, весь комплекс модальностей от понимания до поступка [1]. Несоответствие уровня развития профессиональных качеств художника-педагога, связанных с предметно-речевой деятельностью, требованиям профессии приводит к снижению качества выполнения преподавательской функции, длительной адаптации молодого специалиста, его неадекватному поведению в производственных ситуациях. Художник-педагог должен свободно ориентироваться в профессиональном содержании и адекватно реконструировать особенности этого содержания на языке специфических для изобразительного искусства понятий и образов, чтобы передать свои знания и опыт подрастающему поколению. Из вышесказанного следует, что предметно-речевая деятельность является средством получения конечного результата – инструментального и вербального действия.

Следовательно, развитие предметно-речевых качеств личности студентов художественно-графического факультета одно из условий повышения уровня профессиональной подготовки в педвузе.

Развитие коммуникативных качеств личности художника-педагога в учебном процессе вуза успешно протекает при создании педагогом специфических, проблемных ситуаций передачи профессионально значимой информации, несущей элементы психологического подобия труда специалиста, включении учебной деятельности по изобразительным дисциплинам в аналог будущей профессиональной деятельности. А именно моделирование в учебных ситуациях педагогического взаимодействия студента со сверстниками, где студент выступает в качестве субъекта, решающего профессионально-предметные задачи. Предоставить студенту реальные возможности интеллектуальной инициативы в обучении и право на активность осуществить возможность целеполагания и целеосуществления, перехода из позиции потребителя учебной информации в позицию творца собственных знаний и самого себя (в том числе с помощью той же информации, как средства), позволяет введение в технологию обучения метода «персонализации». Модель принятия решения экстраполирована на совмещение учебной и преподавательской деятельности по предметам изобразительного цикла, создание условий для развития профессиональных мыслительных навыков и операций.

Суть метода в том, чтобы студент под руководством педагога ответственно и профессионально осуществлял художественно-педагогическую деятельность в процессе обучения в вузе. В основу метода положена постулируемая А.В. Петровским фундаментальная потребность человека в трансляции «себя» другому – «персонализации», потребность продолжения себя в другом. Персонализация рассматривается как направление от более «богатой» личности к менее «богатой», от личности, готовой внести духовный вклад, к личности готовой её принять [8]. Впервые данный метод был применен в школе Дж. Дьюи (Англия) [3], основанной на прагматической философии действия приводящего к успеху.

При введении в педагогический процесс метода «персонализации» осуществляется реальная возможность в рамках обучения (на базе вуза), в привычной для студента обстановке (например, в группе, где он обучается) сменить роль обучаемого – субъекта усвоения знаний, на роль преподавателя – субъекта осуществляющего педагогический процесс. Это своего рода приращение «пространства» для проявления профессиональной активности будущего специалиста, и может рассматриваться как новая интерпретация педагогической практики или иная форма её организации. При использовании данного метода в процесс обучения органично включаются два ведущих типа деятельности – учение и труд. Здесь знания уже выступают средством выполнения профессиональной деятельности, но с качественно иным содержательным наполнением звеньев этой структуры – потребностей, мотивов, целей, действий, предмета и результата. Введённые в процесс обучения они воссоздают компетентно-предметные, психологические и социальные аспекты будущей деятельности художника-педагога и студентом уже осуществляется особый вид деятельности, содержащей черты учебно-познавательной и будущей профессиональной деятельности. Знания в процессе её осуществления усваиваются не про запас для будущего, а для применения сегодня и сейчас, переходят из разряда «формализованного» в «живое». Необходимо подчеркнуть, что «данная форма организации учебно-познавательной деятельности студентов не является адекватной формам профессиональной деятельности специалистов, а выступает последовательной трансформацией одной формы – деятельности учения, в другую – трудовую, приближается к организации профессиональной деятельности, внутри которой развиваются психические процессы, подготавливающие переход обучающегося к новой, следующей ступени своего развития» [2: с. 58]. При организации данной деятельности познавательные цели подчиняются установкам более широкого плана, и, в первую очередь, развитию профессиональных качеств обучаемого, его профессиональной компетентности и навыков социального взаимодействия. В данных условиях происходит накопление профессионального опыта в его предметном и социальном аспектах, который обеспечивает готовность будущего специалиста к самостоятельному осуществлению профессиональных функций.

Основными предпосылками, в данном случае, являются потребность студента в приобретении опыта в осваиваемой (профессиональной) деятельности, в том числе и предметно-речевая потребность, побуждающая его коммуникативную деятельность.

Ведущим мотивом предметно-речевой деятельности в процессе персонализации является решение профессионально-предметных задач, усвоение и применение профессионально значимых знаний. При этом создаются условия для доминирования в структуре мотивации ориентации «на процесс» и «на результат». Эти условия являются оптимальными для трансформации учебной мотивации в профессиональную, которая выступает как активный момент развития профессиональных качеств личности художника-педагога в целом. Совмещенная учебно-профессиональная деятельность и предметно-речевые способности объединяются общим контекстом, общим пространством и логическим синтезом.

Дидактическое обоснование функции предметно-речевой деятельности в развитии профессиональных качеств личности художника-педагога выражается в решении с ее помощью следующих учебных задач:

– создание условий для моделирования предметного, социального и психологического содержания будущего труда, связанного с предметно-речевой деятельностью;

– формирование способности самостоятельно действовать и принимать адекватные решения в различных ситуациях художественно-педагогической деятельности.

– развитие профессиональной компетентности обучаемого путем включения в «модель» сложных задач, требующих для своего решения комплексного применения знаний по нескольким дисциплинам, в том числе по изобразительному искусству, методике ИЗО, анатомии и т. д.

В основе способностей студента к решению профессиональных задач в ситуациях предметно-педагогического общения лежат сложные межпредметные знания, умения и навыки. Здесь принцип междисциплинарной интеграции обеспечивает системное использование профессиональных знаний, предметно-речевых умений (методика и техника передачи знания) и навыков (практическое применение) в контексте художественно-педагогической деятельности. Способствуя развитию профессионального мышления и речи обучаемого, они обеспечивают его готовность к практическому овладению способами педагогического взаимодействия.

В идеале педагог становится организатором самопознания студента, его взаимодействия с учебным материалом, друг с другом и выступает как один из источников информации [4]. Схематически такой подход к обучению представлен на рис. 2 [5: с. 38].

Система отношений и связей, возникающих в контексте деятельности художника-педагога, обусловливает развитие предметно-речевых качеств личности будущего специалиста. В процессе обучения моделируются предметная сторона будущей профессиональной деятельности, задаваемая с помощью аналоговых профессиональных задач, и ее социальная сторона, воспроизводимая соответствующими формами совместной деятельности и общения будущих педагогов.

Сочетание опыта и знаний, требуемое в данном виде деятельности и ею развиваемое, позволяет студенту яснее увидеть целостность процесса будущей профессиональной деятельности, лучше понять смысл обучения, увидеть свои ошибки и оценить приобретения. Личное участие студента и наглядность процесса поиска и получения конечного результата приводит к глубокому пониманию учебного материала – базы профессионального становления, формированию уверенности в своих силах как специалиста, раскрепощению интеллектуальных возможностей. Мобилизация резервов умственной деятельности студента проходит через усиление познавательно-оценочного восприятия информации и восполнение пробелов в имеющихся знаниях. Мышление переходит в ранг ретроспективного и прогностического.

Высокий уровень личной активности обучаемых достигается комплексным включением предметно-речевой деятельности (чтение, слушание, говорение, письмо), предметных действий (подбор материала по предмету, постановка задачи, адекватное изложение материала, акцент на ключевых знаниях о предмете и пр.) и поступков (профессиональное отношение к складывающейся ситуации и действиям партнеров, выбор оптимальной стратегии поведения). Необходимо отметить, что письменная речь (текст) служит не только источником знания, но и логики его изложения. Известный психолог-педагог В.С. Кузин подчеркивает, что: «…Из-за отсутствия непосредственного контакта между пишущим и читающим письменная речь является более развернутой и связанной по сравнению с устной речью. Только в этом случае можно довести до сознания читателя содержание излагаемого в тексте с наибольшей полнотой» [6: с. 170].

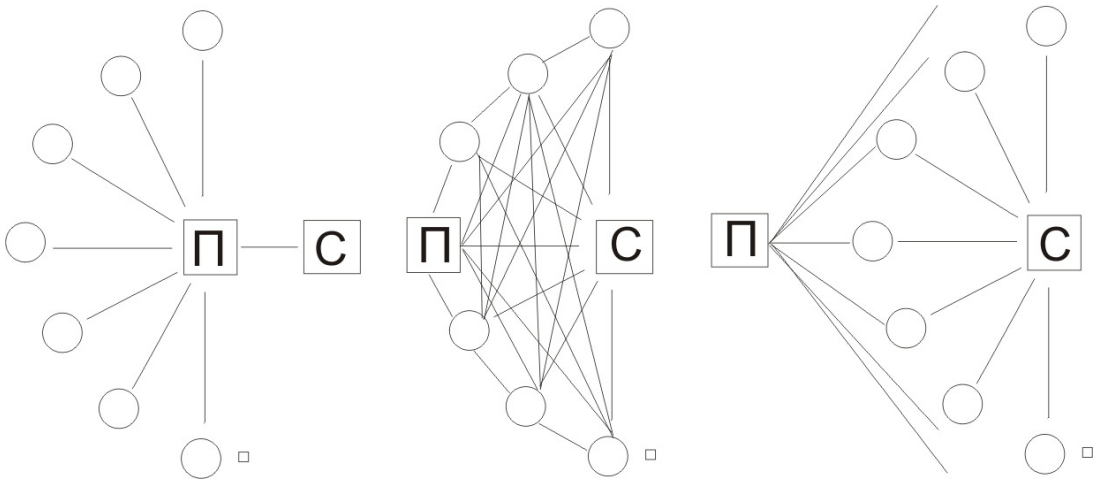


Рис. 2. Взаимодействие педагога (П), учащихся и содержание (С)
при переходе от традиционного обучения к инновационному

Американский исследователь П. Нортон [7] отмечает, что природа средств передачи информации (устная речь, текст и т. д.) влияет на формирование и развитие психических структур человека, в том числе и мышления. Печатный текст, на протяжении веков как основной источник информации, строится на принципе абстрагирования содержания от действительности, организуя фразы в порядке чтения слева направо, формируя способ мышления по структуре сходной со структурой печатного текста по таким особенностям, как: линейность, последовательность, аналитичность, предметность, иерархичность, рациональность. Другие средства коммуникации создают модели узнавания, ориентируясь на образность, эмоциональность, внерациональность, не направляя ход мыслей слушателя.

Таким образом, профессиональная предметно-речевая деятельность студента художественно-графического факультета педвуза, выступающего в роли субъекта осуществляющего педагогический процесс на занятиях по изобразительным дисциплинам, является средством развития профессиональных качеств личности художника-педагога. Необходимым педагогическим условием этого процесса является такая организация занятий, при которой речевая деятельность студента выступает средством решения профессионально-предметных задач специалиста. Комплекс форм и методов обучения должен строится таким образом, чтобы обеспечивать дидактически обоснованное осуществление речевой деятельности на занятиях по изобразительным дисциплинам, обусловленных контекстом профессионального труда в его предметном, социальном и психологическом аспектах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 334 с.

2. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А.А. Вербицкий. – М.: Высш. шк., 1991. – 207 с.

3. Дьюи, Д. Введение в философию воспитания / Д. Дьюи ; под ред. С. Шацгого. – М.: Просвещение, 1922. – 186 с.

4. Колб, Д. На пути к теории экспериментального обучения. Теория групповых процессов / Д. Колб, Р. Фрай ; под ред. С.Л. Купера. – Нью Джерси: Энглвуд Клифс, 1984. – 23 с.

5. Кларин, М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. Анализ зарубежного опыта / М.В. Кларин. – Рига, НПЦ «Эксперимент», 1995. – 176 с.

6. Кузин, В.С. Психология : учеб. ; под ред. Б.Ф. Ломова.– 2-е изд. – М.: Высш. школа, 1982. – 256 с.

7. Нортон, П. Компьютерные потенциалы и компьютерное образование: Проект компьютерного образования / П. Нортон // Технология обучения, 1983. – №10. – 23 с.

8. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Высш. шк., 1982. – 435 с.

9. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. В 2 т. Т.1 / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 488 с.

10. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

РЕЦЕНЗИИ

РЕЦЕНЗИЯ НА КОЛЛЕКТИВНУЮ МОНОГРАФИЮ ПОД НАУЧНОЙ РЕДАКЦИЕЙ Л.Г. ДИКОЙ, Т.Х. НЕВСТРУЕВОЙ «ЛИЧНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»[1]

Л.В. Каширина

Каширина Лариса Васильевна – доктор психологических наук, профессор, директор информационно-аналитического центра проблем управления Дальневосточной государственной академии государственной службы (Хабаровск).

Современное развитие социально-экономических отношений сопровождается актуализацией личностных аспектов профессиональной деятельности. В теории и практике психологии труда получает дальнейшее осмысление гуманитарная парадигма, в рамках которой человек рассматривается как главный ресурс организации и субъект управления со всеми присущими ему психологическими характеристиками: потребностями, мотивами, установками и жизненными ценностями, профессиональной Я-концепцией, определенной системой представлении о профессии и т. д.

Монография посвящена одному из перспективных и практико-ориентированных направлений в психологии – исследованию личностных факторов профессиональной деятельности. Монография подготовлена коллективом авторов, который представляют сотрудники Института психологии РАН, профессора кафедры психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, преподаватели и аспиранты вузов Дальнего Востока и Сибири: Дальневосточного государственного университета путей сообщения (Хабаровск), Морского государственного университета, Дальневосточного государственного университета (Владивосток), Северного государственного университета (Магадан), Кемеровского государственного университета. Следует отметить, что рецензируемая монография – это первый такого рода опыт объединения исследовательских интересов в области проблем профессиональной деятельности.

В монографии рассмотрены различные аспекты проблематики «личность и профессия»: освещены методологические и теоретические подходы к исследованию профессиональной деятельности; представлены исследования образа мира в психологической структуре профессионализма; раскрыты психологические закономерности профессионального самоопределения и психологической готовности личности к деятельности; дан анализ личностных детерминант профессиональной успешности, рассмотрены проблемы взаимосвязи в контексте организационной культуры и организационно-психологические аспекты деятельности операторов железнодорожного и морского транспорта.

Представленные в работе теоретические и эмпирические исследования, кроме общих аспектов, отражают и дальневосточную проблематику, связанную как с проблемами подготовки специалистов, так и со спецификой деятельности в конкретных сферах труда. Бесспорный интерес представляет психологический анализ личностных аспектов транспортного труда. На наш взгляд, авторы монографии предприняли успешную попытку внести свой вклад в научное осмысление актуальных проблем взаимосвязи личностных факторов и особенностей профессиональной деятельности, и отчасти восполнить пробел в накоплении и систематизации знаний в этой перспективной исследовательской области.

Следует отметить, что структура, стиль изложения, представленная библиография по проблеме соответствуют требованиям, предъявляемым к монографическим исследованиям.

Благодаря содержащемуся в монографии обширному теоретическому и практико-ориентированному материалу, описанию современных технологий и использованию комплекса диагностических методик, она может быть рекомендована как психологам-исследователям, аспирантам, так и для применения в учебном процессе при изучении курсов «Психологии труда», «Инженерная психология», «Организационная психология». Результаты исследований, представленных в монографии, могут быть использованы в практической деятельности специалистов-психологов и в службах управления персоналом.

[1] Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография. В 2 т. / под общей редакцией Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008.

РЕЦЕНЗИЯ НА МОНОГРАФИЮ М.В. СОКОЛЬСКОЙ «ЛИЧНОСТНОЕ ЗДОРОВЬЕ ПРОФЕССИОНАЛА»[1]

Л.Ф. Вязникова

Вязникова Любовь Федоровна – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной педагогики Института психологии и управления Дальневосточного государственного гуманитарного университета (Хабаровск).

В последние годы проблематика здоровья все чаще признается не только одной из приоритетных областей научного познания, но и выступает в качестве фундаментальной проблемы человечества. В то же время в условиях нарастающего системного кризиса, который переживает современное российское общество, становится очевидным социальное значение этого феномена: признается, что здоровье населения является столь же значимой детерминантой полноценного социального развития, как и политическая стабильность общества, его процветание и экономический рост. Всё это позволяет отметить особую актуальность данной работы.

Автор отмечает, что, несмотря на возросший научно-практический интерес к проблеме здоровья человека в мире и в нашей стране, в частности, нет единого понимания как самого понятия «здоровье», так и понятия «психическое здоровье». Обобщая наиболее распространённые научные концепции и взгляды, автор выделяет несколько альтернативных подходов к исследованию феномена здоровья, рассматривает основные проблемы, связанные с использованием данных подходов и делает вполне агрументированный вывод, что каждый из них отвечает целям конкретного научного исследования и имеет достаточно ограниченный спектр применения. В качестве наиболее универсального и отвечающего цели исследования автор отмечает системный подход, на который и опирается в своём дальнейшем исследовании. Мы согласны с тем, что отсутствие единой методологической, концептуальной базы по рассматриваемой проблеме создаёт серьёзные трудности в практической деятельности специалистов, но возможно ли однозначное решение этого вопроса? Как и однозначный ответ на вопрос: Человек? Какой он?

Системный подход позволяет рассмотреть человека в качестве сложнейшей системы высокого уровня (А.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, М.Г. Ярошевский и др.), а соответственно его здоровье. Анализ уровневых структур психического здоровья человека (В.Н. Мясищев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Г.С. Никифоров, Б.С. Братусь, А.Р. Фонарёв и др.) и критериев здоровья с точки зрения рассмотренных подходов позволил автору выявить и обосновать основной интегративный критерий здоровья личности – субъективное благополучие. В качестве рабочего определения в монографии принято следующее: **субъективное благополучие** личности представляет собой интегральное психологическое образование, включающее оценку и отношение человека к своей жизни и самому себе. Оно содержит все три компонента психического явления – когнитивный, эмоциональный, конотативный (поведенческий), и характеризуется субъективностью, позитивностью и глобальностью измерения.

М.В. Сокольская рассматривает личность в качестве основания психического здоровья субъекта жизнедеятельности, обосновывая это положение следующим выводом: любые попытки понимать личность вне контекста реального процесса взаимоотношений субъекта в мире с самого начала обессмысливают изучение ее сущности. Эволюция образа жизни, развитие психики человека в биогенезе, социогенезе и персоногенезе приводят к появлению личности как особого «элемента» системы, обеспечивающего ориентировку в мире социальных отношений и преобразование образа жизни. Поэтому логическая операция изъятия личности из системы общества, процесса взаимоотношений субъекта с миром, «потока» его деятельностей перекрывает дорогу к изучению закономерностей становления, развития и функционирования личности в мире.

Человек как субъект – это высший уровень бытия, активно взаимодействующий с природным и социальным миром и практически преобразующий её, следовательно, основная характеристика субъекта – активность. Психологи труда утверждают, что субъектная активность свойственна субъекту деятельности и ее целесообразно

[1] Сокольская М.В. Личностное здоровье профессионала / М.В. Сокольская. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. 303 с.

рассматривать на основании субъектного подхода, в основе которого лежат «субъектно-объектные взаимосоотношения» (Е.А. Климов).

За понятием субъектность закрепляется значение особого личностного качества, связанного с активно преобразующими свойствами и способностями.

Субъектность, как одно из качеств психического здоровья, определяет путь нормального развития, ведущего человека к обретению им родовой человеческой сущности – отношению к другому человеку как ценности, потребности в позитивной свободе, осмысленности жизни, активной позиции в мире.

Таким образом, субъектная активность выступает необходимым условием эффективности, результативности, направленности всех сфер жизнедеятельности личности, что способствует субъективному благополучию личности и, следуя логике данного исследования, результатом, следствием является здоровье личности.

Автор предлагает следующее определение понятия **«личностное здоровье»** – это целостная, интегративная, динамическая характеристика личности, которая обусловлена социальной (в противовес асоциальной) субъектной активностью личности и проявляется в субъективном благополучии в рамках своей принадлежности к определённому социокультурному и профессиональному сообществу.

При таком понимании личностное здоровье, как отмечает М.В. Сокольская, оказывается не константой, раз и навсегда определяющей человека, но характеристикой, изменяющейся на протяжении жизни, и имеющей некоторый исходный уровень, но этот уровень будет индивидуален для каждой личности. Можно говорить о состоянии личностного здоровья человека аналогично тому, как говорят о состоянии его телесного, соматического здоровья, отмечая, например, что человек под влиянием условий своей жизни и деятельности утрачивает или укрепляет свое здоровье.

Основным системообразующим фактором личностного здоровья является субъектная активность личности.

В рецензируемой монографии представлено теоретическое обоснование разрабатываемой автором *профессионально ориентированной концепции личностного здоровья человека*, где показаны роль, место и основные функции профессиональной деятельности в контексте жизнедеятельности личности и её влияние на личностное здоровье.

Профессиональная деятельность является системообразующим фактором жизнедеятельности человека, позволяющим удовлетворить разнообразные потребности: от низших до высших, личностных и социальных. Но в силу того, что процесс профессионального развития характеризуется неравномерностью и слабой прогнозируемостью, субъект труда может не только повышать свой уровень мастерства в работе, но и испытывать психоэмоциональное напряжение, что в итоге способствует снижению профессионализма, ведёт к профессиональным заболеваниям, профессиональным деформациям и т. д.

Профессиональная деятельность оказывает более мощное (де)-формирующие воздействие на личность работника по сравнению с непрофессиональными видами деятельности и приводит к неслучайным, но закономерным различиям в профессиональных типах личности. На личностном уровне профессионализация представлена теми изменениями, которые характерны для человека при овладении им профессиями и специальностями. Изменения эти многогранны, они затрагивают как духовный мир человека, так и нередко его внешний облик, зачастую влияют на формы его поведения, состояние здоровья и т. д.

Условия труда и организационная культура предприятия при определённых условиях выступают в качестве основных детерминант профессионального стресса, влияющего на личность и соответственно отражающемся на личностном здоровье; надёжность профессиональной деятельности и безопасность труда выступают в качестве факторов, препятствующих возникновению стресса или нейтрализующих его воздействие. Профессиональные деструкции, профессиональные деформации и профессиональное выгорание рассматриваются автором как возможные следствия профессионализации.

В целом монографию М.В. Сокольской можно оценить как серьезный научный вклад в разработку проблем как психологии труда, так и психологии личности за глубокий анализ роли здоровья в процессе жизнедеятельности личности. Как и всякое глубокое научное исследование работа М.В. Сокольской не только раскрывает изучаемую проблематику, выявляет новые данные, но и ставит очередные вопросы, показывая перспективность исследовательских усилий в данном направлении. Эти перспективы показаны автором в заключение, так что хочется пожелать ему дальнейших успехов в разработке рассматриваемой проблематики, ибо она поистине неисчерпаема.

СВЕДЕНИЯ О ДИССЕРТАЦИЯХ

ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В ДИССЕРТАЦИЯХ, ЗАЩИЩЕННЫХ В ОБЪЕДИНЕННОМ ДИССЕРТАЦИОННОМ СОВЕТЕ ДМ 218.003.04.

К.И. Воробьева

А.А. Леженина

Воробьева Кларисса Ивановна – доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Леженина Анна Андреевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения.

Диссертационные исследования, затрагивающие вопросы психологии труда, рассматриваются в Объединенном диссертационном совете ДМ 218.003.04 с 2005 года. В период с 2005 по 2008 гг. в диссертационном совете ДМ218.003.04 защищены работы, раскрывающие вопросы профессиональной деятельности руководителей, специалистов морского и железнодорожного транспорта, старателей, преподавателей, психологов, врачей.

Диссертационные исследования Т.В. Грязновой [4] и А.К. Максимова [12] посвящены изучению профессиональной деятельности руководителей предприятий железнодорожного транспорта в условиях организационных изменений. Т.В. Грязнова изучала психологические механизмы готовности к социальному риску в профессиональной деятельности руководителей высшего звена железнодорожного транспорта. Полученные исследователем данные позволяют говорить о том, что основными механизмами готовности к социальному риску в профессиональной деятельности руководителя являются: механизм идентификации, локус контроля и социальная смелость. Функцией механизма идентификации является синхронизация личности руководителя с его социальной ролью и обеспечение его готовности к социальному риску: чем согласованнее личностные качества руководителей с «идеальным» образом руководителя, тем выше уровень готовности к социальному риску. Социальный страх связан с избеганием риска и в ситуациях риска вызывает повышение рациональности в принятии решений, редуцирование социальных контактов и повышение мотивации избегания неудач. Социальный интеллект детерминирует проявления социального страха через активизацию контроля над поведением и его последствиями [4].

Цель работы А.К. Максимова – изучение личности эффективного руководителя предприятий железнодорожного транспорта и его адаптации к изменяющимся условиям организационной среды. Результаты проведенного исследования позволили автору сделать вывод о том, что эффективность руководства обусловлена комплексом личностных качеств руководителя, отвечающих требованиям организационной среды предприятий железнодорожного транспорта. Системообразующим качеством в структуре личности эффективного руководителя среднего звена является готовность к эффективной управленческой деятельности в условиях организационных изменений. Эффективный руководитель среднего звена обладает следующими личностными качествами: готовность к преодолению препятствия, социальная смелость, конструктивная агрессивность, конкурентность, целеустремленность [12].

Диссертационное исследование Ю.М. Зуева посвящено изучению взаимосвязи мотивационно-личностных особенностей командиров воинских подразделений с успешностью их профессиональной деятельности. В результате проведенного исследования были выявлены:

1. Дифференциально-диагностические критерии успешности профессиональной деятельности командиров воинских подразделений:

– результативность в поддержании повседневной готовности подразделения, в действиях в боевой обстановке, в несении караульной и внутренней службы, а также требовательность и кри-

тичность в профессиональном общении (внешний критерий);

– удовлетворенность организацией и процессом труда (внутренний критерий).

2. Дифференцирующие мотивационно-личностные характеристики успешных командиров воинских подразделений:

– высокий уровень военно-профессиональной направленности, ориентация на задание; высокий самоконтроль, сознательность, настойчивость, ответственность, интегрированность личности;

– повышенный уровень агрессивности, связанный с активностью и высоким стремлением к достижению высоких результатов труда и выполняющий функцию «адаптивной (конструктивной) агрессивности»;

– высокая выраженность общей мотивационной установки «ориентация на результат деятельности» и общетрудового мотива «на результат труда», мотива профессионального мастерства и потребности в профессиональном самосовершенствовании, а также чувства патриотизма и национальной гордости как одного из ведущих мотивов военно-профессиональной деятельности, позволяющий реализовать «успешному» командиру свою гражданскую позицию;

– средний уровень общей интернальности как проявление адаптации к условиям военно-профессиональной деятельности, связанной с необходимостью дифференцировать сферы приложения профессиональной активности командиров.

3. Дифференциально-диагностические особенности личности неуспешных командиров воинских подразделений:

– эмоциональную неустойчивость, повышенную тревожность, неуверенность в себе, мнительность, излишнюю эмоциональную напряженность и фрустрированность;

– внешний локус контроля;

– повышенный индекс враждебности, что говорит о дезадаптивном поведении в конфликтной ситуации, интолерантности в отношении интересов, взглядов и поведения других людей.

– высокий уровень мотивационных установок «направленности на себя», «ориентации на власть» и «ориентации на деньги»;

– доминирование потребности в безопасности и социальной определенности в структуре профессиональных мотивов, реализация которой способствует достижению определенного социального благополучия [7].

В результате проведенного исследования М.А. Сидоровой выявлены когнитивные, интеллектуальные и характерологические условия развития субъектной активности личности руководителя государственного и муниципального управления. Когнитивные условия развития субъектной активности представлены индивидуально своеобразными способами восприятия категоризации и интерпретации происходящего. К интеллектуальным условиям развития субъектной активности М.А. Сидорова относит привлечение для анализа разнообразных источников информации, переработка больших объемов информации, структурирование и классификация информации, прогнозирование развития ситуации, предложение вариантов решения проблем; способность одновременно отслеживать и решать проблемы разного плана, переключаемость от одного типа проблем к другому; способность отказаться от традиционных путей решения проблем; предложение неожиданных идей, которые могут быть воплощены на практике. Характерологические условия развития субъектной активности отражают стремление действовать исходя из принятых на себя обязательств; готовность взять ответственность за последствия предлагаемого решения проблемы; способность активно и энергично влиять на события; мотивация достижения; отношение к делу с энтузиазмом и самоотдачей; в неблагоприятной ситуации действовать, а не искать оправданий; адаптивность и готовность к изменениям [16].

В диссертационных исследованиях И.В. Герасимовой [3], О.А. Истоминой [8], Е.В. Михайленко [13], А.В. Пилипенко [15], А.В. Шевердиной [18] рассмотрены особенности профессиональной деятельности специалистов морского транспорта.

Изучению пространственно-временных компонентов образа мира моряков в длительном морском рейсе посвятила работу О.А. Истомина. Проведенное ею исследование позволило утверждать, что условия труда и жизнедеятельности на судне в морском рейсе как производственной системы характеризуются специфическими пространственно-временными особенностями:

– изменением в условиях моря основных процессов, с которыми человек «синхронизируется» на берегу (утратой ряда социальных ролей, отсутствием привычных социальных институтов, ритмов, процессов) и соответствующим сужением сфер активности личности;

– ломкой динамического стереотипа в соответствии с ритмами и пространственно-временными условиями жизнедеятельности и труда в море;

– двойственностью пространственно-временных параметров непосредственно воспринимаемого, переживаемого окружения (ограниченность (каюты, судна) – безмерностью (окружающее море, небо) пространства, регламентированностью труда и жизнедеятельностью на судне – цикличностью биологического времени и ритмов окружающей природы), пространственной неразделенностью бытовой и производственной сфер жизнедеятельности, разделенностью социальной сферы (отдаленностью значимого социального окружения и ограниченностью непосредственного профессионального окружения, иерархичностью взаимоотношений в экипаже).

Подобный пространственно-временной характер организации труда и жизнедеятельности моряков предполагает определенные зависимости восприятия, переживания, осознания моряками условий профессиональной деятельности и саморегуляции в них, и соответственно специфическое развитие образа мира и его пространственно-временных компонентов [8].

Проблема личностных ресурсов как фактора адаптации – реадаптации моряков рыбопромыслового флота к измененным условиям жизнедеятельности легла в основу работы Е.В. Михайленко. В диссертационном исследовании отмечено, что адаптация – реадаптация к измененным условиям жизнедеятельности моряков рыбопромыслового флота представляет собой цикличный процесс, включающий две фазы: адаптацию и реадаптацию, каждая из которых состоит из двух периодов: активного и латентного. Личностные ресурсы как комплекс личностных характеристик, обеспечивающих эффективную адаптацию человека к условиям профессиональной деятельности, можно разделить на базовые и дополнительные. К базовым характеристикам относятся эмоциональная устойчивость, эмоциональная комфортность, смелость, высокий самоконтроль, внутренний контроль, отзывчивость, требовательность. Результаты проведенного исследования позволили Е.В. Михайленко говорить о том, что, наряду с истинной реадаптацией, существует феномен ложной реадаптации, актуализирующей ресурсы, направленные на игнорирование и обесценивание жизненных проблем (беспечность, несамостоятельность, эскапизм) [13].

И.В. Герасимова рассматривает профессиональную деятельность операторов службы управления движением судов как сложный вид операторского труда, который характеризуется многообразием решаемых задач и различными режимами труда, вариативностью алгоритмов организации движения судов, полифункциональностью. Диссертант доказала, что существуют три режима труда морских операторов: наблюдение и информирование, предупреждение и рекомендации, организация процесса движения судов. Коммуникативная функция деятельности играет основную роль во всех трех режимах труда. Критериями оценки успешности деятельности морского оператора являются: поведение в экстремальной ситуации, уровень ответственности, характеристики внимания, характеристики памяти, динамичность мышления, образное мышление, организаторские способности, системность мышления, способность к планированию и прогнозированию [3].

Необходимость изучения деятельности судоводителей в сложных навигационных ситуациях и психологического анализа принятия решения с целью обеспечения безопасности мореплавания определило актуальность исследования А.В. Пилипенко. Диссертантом выявлены типичные ошибки судоводителей, связанные с особенностями восприятия, внимания, памяти, с интерпретацией показаний приборов, правил, имеющейся ситуацией судовождения, с намеренным нарушением правил. Результаты проведенного исследования позволяют говорить о том, что самой распространенной причиной аварийных ситуаций является несвоевременно предпринятое, несогласованное с навигационными условиями решение судоводителя; самой распространенной ошибкой, по мнению экспертов-капитанов, является безответственность при несвоевременном принятии решения. А.В. Пилипенко акцентирует внимание на то, что психологический анализ ошибок (например, при тренажерной подготовке) научит судоводителей отличать ошибки принятия решения от их причин, что, несомненно, будет способствовать развитию профессионального опыта судоводителей и повышению безопасности мореплавания [15].

Актуальные проблемы в профессиональной деятельности лоцмана легли в основу диссертационного исследования А.А. Шевердиной. Проведенный структурно-процессуальный анализ труда морского лоцмана (на примере конкретной ситуации судозахода и совместной деятельности судоводительской команды) показал, что лоцман имеет отличительные особенности профессиональной деятельности. Морской лоцман осуществляет особые функции: антиципацию и контроль за исполнением действий других судоводителей-операторов (судно, буксир) в определенном временном режиме, он является организатором про-

фессионального взаимодействия нескольких морских экипажей и команд береговых служб, осуществляя вероятностное прогнозирование и опосредованное (через капитанов) руководство. Наиболее отчетливо эти функции проявляются в третьей фазе второго этапа лоцманской проводки, где в короткий промежуток времени наблюдается максимальная интенсивность профессиональной деятельности морского лоцмана и уникальность исполняемых им функциональных задач.

Не остались без внимания диссертантов и проблемы личности педагога. Вопросы эффективности и успешности его профессиональной деятельности затронуты в работах З.В. Ермаковой, Э.Е. Зелениной, А.А. Лежениной, Ю.В. Новожиловой [5, 6, 9, 14].

Структурные и содержательные характеристики смысловой сферы педагогов высшей школы, определяющие тип их профессиональной направленности, выявлены Ю.В. Новожиловой. Исследователем установлено, что направленность научно-педагогической деятельности педагогов высшей школы (на служение, самореализацию, управление и администрирование, коммуникацию) обусловлена качественным своеобразием смысловой сферы:

– структурной сложностью и дифференцированностью смыслов педагогического труда;

– содержанием смысловых структур (мотивы, потребности, личностные профессиональные смыслы и установки), регулирующих педагогическую деятельность;

– типом и временной локализацией профессиональных смыслов;

– степенью гармонизации личностных и общественных смыслов педагогического труда;

– степенью смыслового конфликта, связанного с дезинтеграцией жизненных и профессиональных смыслов [14].

В диссертационном исследовании А.А. Лежениной доказано, что психологическая культура является системообразующим фактором профессиональной успешности преподавателя вуза. В результате проведенного исследования установлено, что:

1) сформированность аффективного и мотивационного компонентов психологической культуры (самопринятие, эмоциональная лабильность, эмоциональная устойчивость, конструктивная агрессия; профессиональная направленность на личность студента) в наибольшей степени определяют успешность профессиональной деятельности преподавателя вуза;

2) дифференциально-диагностическими показателями высокой психологической культуры преподавателей являются: высокий уровень психологических знаний (когнитивный компонент); самоуважение и самопринятие, косвенная агрессия, эмоциональная устойчивость и эмоциональная лабильность (аффективный компонент); направленность на личность студента, поддержка одобряемых в вузе ценностей (мотивационный компонент); развитые коммуникативные умения, способность к саморегуляции (поведенческий компонент);

3) психологическая некомпетентность (когнитивный компонент); подозрительность, негативизм, обида, раздражение, самоотвержение (аффективный компонент); высокая степень независимости ценностных ориентаций, стремление к превосходству и доминированию в педагогическом общении (мотивационный компонент); низкий уровень коммуникативных умений и саморегуляции (поведенческий компонент) определяют малоэффективность профессиональной деятельности [9].

Э.Е. Зеленина делает вывод о том, что профессиональная деятельность преподавателя высшей школы требует комплексной оценки. Эта оценка, по мнению диссертанта, должна включать внешний объективизированный план (оценка эффективности деятельности) и внутренний (субъективная оценка успешности деятельности). Оценка эффективности деятельности может быть отражена рейтинговыми системами, внедренными в высшей школе. Внутренний (субъективный) план оценки профессиональной деятельности преподавателя (самооценка) выражается степенью его удовлетворенности, успешности и отражен в таком личностном компоненте, как самоактулизация – самоотношение – самооценивание [6].

Сложившаяся в условиях современных рыночных отношений актуальная проблема трудоустройства выпускников вузов, выбравших социально-педагогическую профессиональную деятельность, побудила З.В. Ермакову к исследованию профессиональной идентичности социальных педагогов. Диссертант рассматривает профессиональную идентичность как интегральный психологический феномен, который является неотъемлемым компонентом профессионализма и может быть описан как «взаимосоответствие» человека и профессии на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях [5].

Широкое распространение старательского труда на территории Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Северо-Востока, необходимость определения путей оптимизации форм и способов

организации данного вида труда и разработка рекомендаций по снижению утомляемости и повышению эффективности деятельности определило тему диссертационной работы Н.В. Бондарчук. В рамках исследования Н.В. Бондарчук рассмотрено психологическое содержание старательского труда; описана организация, операционально-технологическая структура и особенности профессиональной среды старательского труда; определены субъективные параметры старательского труда (представления старателей об их труде, профессиональном образе жизни, старателях, нестарателях, нестарательском труде; психические состояния и личностные особенности); разработаны рекомендации по нормализации и обогащению условий профессиональной среды работников старательской артели [2].

В результате исследования особенностей возникновения, проявления и преодоления внутриличностных конфликтов в профессиональной деятельности успешных практических психологов А.Г. Макаровым было выявлено, что:

– уровень проявления внутриличностных конфликтов не зависит от успешности / неуспешности профессиональной деятельности практических психологов;

– внутриличностные конфликты наиболее тесно связаны с эмоционально-волевыми (способность к эмпатийному взаимодействию, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей; зрелость эмоциональной сферы; развитые самоконтроль, целенаправленность и интегрированность личности, высокая толерантность к фрустрациям; когнитивными (интеллектуальность; высокий уровень самоанализа и рефлексии, выраженные в дифференцированном восприятии профессиональных препятствий и осознании внутренних конфликтов) и мотивационными (направленность на сферы профессиональной жизни, обучения и образования; терминальные ценности «креативность», «духовное удовлетворение», «сохранение собственной индивидуальности», «развитие себя») качествами успешных психологов [11].

Результаты изучения профессиональной деятельности медицинских работников представлены в исследованиях Е.П. Четверговой [17] и В.А. Шиман [19]. В диссертационном исследовании Е.П. Четверговой осуществлен комплексный анализ профессиональной деятельности и личностных характеристик врача-стоматолога. Автор установила дифференциально-диагностические критерии профессиональной успешности стоматолога:

– результативность в диагностической и лечебной деятельности;

– инициативность и самостоятельность в повышении квалификации;

– способность конструктивно выходить из конфликтной ситуации (внешний критерий);

– удовлетворенность процессом труда (внутренний критерий) [17].

Психологические особенности образа врачей традиционных лечебных специальностей и врачей, занимающихся восточными лечебными практиками, явились полем исследовательской деятельности В.А. Шиман. Диссертант установила, что присвоение элементов восточной культуры через освоение восточных лечебных практик опосредует изменение смыслового наполнения базовых универсальных понятий, характеризующих личностные смыслы профессионалов. В.А. Шиман отмечает, что профессиональная составляющая образа мира врачей, занимающихся восточными лечебными практиками, выступает как основа их большей удовлетворенности образом мира через поддержание гармоничного, неконфликтного взаимодействия с внешним миром, возможность реализации своей эмпатийности и творческой активности [19].

Психологическое исследование, предметом специального рассмотрения которого явилось изучение психологического содержания профессиональной деятельности инспекторов рыбоохраны, было проведено Н.Н. Бахтиной. В диссертации впервые:

– рассмотрены психологические особенности профессиональной деятельности инспектора рыбоохраны;

– описана специфика образа мира инспектора рыбоохраны;

– описана специфика образа жизни инспектора рыбоохраны;

– определены особенности протекания совместной деятельности инспекторов рыбоохраны;

– описан пространственно-временной аспект профессиональной деятельности инспектора рыбоохраны как фактор, влияющий на успешность деятельности [1].

Актуальность диссертационного исследования О.А. Любицкой обусловлена значимостью для психологической науки и практики изучения профессионального достоинства как значимого личностного фактора профессиональной истории человека, как важного личностного фактора удовлетворенности трудом, профессиональной успешности и профессиональной самореализации. Проведенное О.А. Любицкой эмпирическое исследование позволило:

1. Выявить дифференцирующие категории, отличающие достоинство и профессиональное достоинство: специфика профессиональной деятельности, ценностное отношение к профессиональной деятельности, профессиональный статус, материальный фактор, профессиональное развитие.

2. Определить особенности категориальных структур представлений о профессиональном достоинстве, о достойных и недостойных профессиональных поступках, о факторах, ущемляющих и утверждающих чувство профессионального достоинства у специалистов разнотипных профессий.

3. Осуществить эмпирическую проверку уровневой модели профессионального достоинства, включающей когнитивную, эмоционально-оценочную и поведенческую составляющие.

4. Выявить дифференцирующие характеристики специалиста с высоким уровнем профессионального достоинства: эмоционально-положительное отношение к себе как к личности и профессионалу и к коллегам по работе, вера в собственный потенциал и эффективность, внутренний локус контроля, удовлетворенность процессом работы.

Таким образом, расширение представлений о профессиональном достоинстве, определение его структурных и содержательных элементов позволило углубить как проблему достоинства в целом, как психологического феномена, так и роль личностных факторов в профессиональной деятельности [10].

Подводя итог обсуждению диссертаций по проблемам психологии труда, защищенных в диссертационном совете ДМ218.003.04, отметим, что теоретические и эмпирические результаты исследований вносят существенный вклад в развитие теории и практики психологической науки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бахтина, Н.В. Психологические особенности профессиональной деятельности инспекторов рыбоохраны: дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Бахтина. – Хабаровск, 2006. – 24 с.

2. Бондарчук, Н.В. Психологическое содержание старательского труда: дис. ... канд. психол. наук / Н.В. Бондарчук. – Магадан, 2007. – 188 с.

3. Герасимова, И.В. Психологическое содержание деятельности операторов службы управления движением судов: дис. ... канд. психол. наук / И.В. Герасимова. – Владивосток, 2006. – 190 с.

4. Грязнова, Т.В. Психологические механизмы готовности к социальному риску в профессиональной деятельности руководителя (на примере руководителей высшего звена железнодорожного транспорта): дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Грязнова. – Хабаровск, 2007. – 180 с.

5. Ермакова, З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис. ... канд. психол. наук / З.В. Ермакова. – Владивосток, 2007. – 148 с.

6. Зеленина, Э.В. Личностный компонент в оценке профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Э.В. Зеленина. – Владивосток, 2008. – 23 с.

7. Зуев, Ю.М. Мотивационно-личностные детерминанты профессиональной успешности командиров воинских подразделений: дис. ... канд. психол. наук / Зуев Ю.М. – Хабаровск, 2005. – 164 с.

8. Истомина, О.А. Пространственно-временные компоненты образа мира моряков в длительном рейсе: дис. ... канд. психол. наук / О.А. Истомина. – Владивосток, 2005. – 199 с.

9. Леженина, А.А. Психологическая культура преподавателя вуза как системообразующий фактор успешности его профессиональной деятельности : дис. ... канд. психол. наук / А.А. Леженина. – Хабаровск, 2007. – 160с.

10. Любицкая, О.А. Структура и содержание профессионального достоинства личности в контексте психологии труда: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.А. Любицкая. – Хабаровск, 2007. – 24 с.

11. Макаров, О.Г. Особенности проявления и преодоления внутриличностных конфликтов в профессиональной деятельности успешного психолога: автореф. дис. ... канд. психол. наук / О.Г. Макаров. – Хабаровск, 2006. – 24 с.

12. Максимов, А.К. Личностные особенности эффективного руководителя в контексте организационной культуры предприятий железнодорожного транспорта: дис. ... канд. психол. наук / А.К. Максимов. – Хабаровск, 2006. – 160 с.

13. Михайленко, Е.В. Личностные ресурсы как фактор адаптации – реадаптации моряков рыбопромыслового флота к измененным условиям жизнедеятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.В. Михайленко. – Хабаровск, 2007. – 24 с.

14. Новожилова, Ю.В. Динамика смысловой сферы педагогов высшей школы с разной профессиональной направленностью: дис. ... канд. психол. наук / Ю.В. Новожилова. – Хабаровск, 2008. – 191 с.

15. Пилипенко, А.В. Психологический анализ принятия решения судоводителями: дис. ... канд. психол. наук / А.В. Пилипенко. – Владивосток, 2006. – 146 с.

16. Сидорова, М.А. Психологические характеристики субъектной активности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук / М.А. Сидорова. – Хабаровск, 2006. – 22 с.

17. Четвергова, Е.П. Личностные детерминанты профессиональной успешности стоматологов: дис. ... канд. психол. наук / Е.П. Четвергова. – Хабаровск, 2007. – 190 с.

18. Шевердина, А.В. Особенности профессиональной деятельности морского лоцмана: автореф. дис. ... канд. психол. наук / А.В. Шевердина. – Хабаровск, 2006. – 24 с.

19. Шиман, В.А. Категориальная структура образа мира врача, занимающегося восточными лечебными практиками: дис. ... канд. психол. наук / В.А. Шиман. – Хабаровск, 2005. – 235 с.

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ ДМ 218.003.04 ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ ПРИ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

(**Председатель** – д-р психол. наук, профессор К.И. Воробьева;
Ученый секретарь – канд. психол. наук, доцент М.В. Сокольская)

1. Ермакова Е.А. **«Восприятие художественной интегрированной информации как психологический механизм развития художественно-творческого мышления»** (защита состоялась 29.05.2009 г.)

Цель исследования – определить характер влияния восприятия художественной интегрированной информации на развитие художественно-творческого мышления.

Объект исследования – художественно-творческое восприятие.

Предмет исследования – восприятие художественной интегрированной информации как психологический механизм развития художественно-творческого мышления.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования:*** анализ литературы по изучаемой проблеме. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* лонгитюд, метод поперечных срезов, сравнительный метод, метод включенного наблюдения, констатирующий и развивающий эксперименты. *Методы сбора эмпирических данных:* архивный метод, тест речемыслительной креативности С. Медника (адаптированный вариант Т.В. Галкиной и Л.Г. Алексеевой), интервьюирование, проективные методики (иллюстрирование поэтического текста, «изображение» музыкальных впечатлений, цветопись поэтических звуков). ***Методы статистической обработки полученных данных:*** *r*-коэффициент корреляции Спирмена, t-критерий Стьюдента, критерий φ* – угловое преобразование Фишера).

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоят в том, что 1) разработана теоретическая модель развития художественно-творческого мышления на основе восприятия интегрированной художественной информации; 2) выделено психологическое содержание интегрированной художественной информации; 3) определена роль ритма как единицы интеграции художественной информации; 4) восприятие художественной интегрированной информации рассмотрено как психологический механизм развития художественно-творческого мышления; 5) разработана и апробирована программа развития художественно-творческого мышления на основе восприятия интегрированной художественной информации; 6) получены данные, раскрывающие влияние приёмов развития восприятия интегрированной информации на уровень продуктивности художественно-творческого мышления.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике психологического консультирования и психокоррекции для развития художественно-творческого мышления, в курсах «Общая психология» и «Психодиагностика».

2. Густелева А.Н. **«Личностные факторы устойчивости к синдрому выгорания в профессии учителя»** (защита состоялась 28.05.2009 г.).

Цель исследования – выявить *личностные факторы* устойчивости к синдрому профессионального выгорания у учителей.

Объект исследования – синдром профессионального выгорания у учителей.

Предмет исследования – взаимосвязь ценностно-смысловых личностных переменных и профессионального выгорания у учителей.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования*****:** анализ источников по психологии и смежным областям по проблеме влияния личностных факторов на устойчивость к профессиональному выгоранию. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы сбора эмпирических данных:* опросник «Профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова); тест «Смысложизненные ориентации» (Д.А Ле-

онтьев); методика «Диагностика актуальных смысловых состояний» (А.В. Серый, В.А Юпитов); Опросник «потерь» и «приобретений» (Н.Е Водопьянова); анкета «Ресурсы педагогической деятельности» (Н.Е Водопьянова, А.Н. Густелева). ***Методы статистической обработки полученных данных:*** корреляционный анализ *r*-Пирсона, регрессионный анализ, критерии Шефе и U–Манна–Уитни.

Научная новизна исследования заключается в том, что 1) показана сущность феномена профессионального выгорания как следствие утраты смыслов жизни и труда; 2) раскрыты особенности взаимосвязей ценностно-смысловых факторов педагогического труда с симптомами выгорания; 3) представлена структурно-содержательная характеристика ценностно-смысловых личностных факторов устойчивости к профессиональному выгоранию; 4) обоснована роль ценностно-смысловых факторов в системе личностных ресурсов устойчивости к выгоранию; 5) выявлены факторы устойчивости к синдрому выгорания в профессии учителя; 6) доказана эффективность тренинга «Антивыгорание», направленного на актуализацию и активизацию ценностно-смысловых ресурсов в профессии учителя.

Практическая значимость заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы для разработки практических мер по оптимизации ресурсного обеспечения профессиональной деятельности учителей, в психологическом консультировании, для разработки профилактических программ, спецкурсов, модульных программ по развитию устойчивости к профессиональному выгоранию в педагогической деятельности.

3. Тропотяга П.А. **«Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста»** (защита состоялась 27.05.2009 г.)

Цель исследования – выявить психологические детерминанты, обуславливающие профессиональную успешность будущего специалиста и дать психологическую характеристику их взаимосвязи.

Объект исследования – профессиональная успешность будущего специалиста.

Предмет исследования – психологические детерминанты профессиональной успешности и их активизация на этапе начального профессионального обучения.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования*****:** анализ философской и психолого-педагогической литературы по изучаемой проблеме. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* метод поперечных срезов, метод экспертных оценок, наблюдение, констатирующий и развивающий эксперименты. *Методы сбора эмпирических данных:* анкетирование, опрос (устный и письменный), анализ продуктов деятельности, модифицированный вариант анкеты изучения профессиональных представлений В.Н. Обносова, методика мотивационной индукции Ж. Нюттена, методика «Локализация контроля» Е.Г. Ксенофонтовой, методика «Эмоциональное отношение к будущему», разработанная М.Р. Гинзбургом; методика «Проблемная анкета» (Сейфже-Кренке). ***Методы статистической обработки полученных данных:*** корреляционный анализ, однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), факторный анализ (Varimax – вращение), регрессионный анализ.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в том, что 1) выявлены дифференциально-диагностические критерии оценки успешности будущих специалистов; 2) установлено, что такие психологические детерминанты, как степень сформированности профессиональных представлений, интернальный локус контроля, степень эмоциональной привлекательности профессионального будущего и временна́я профессиональная перспектива личности оказывают существенное влияние на профессиональную успешность; 3) выявлены различия в структуре профессиональных представлений, локуса контроля, профессиональной перспективы, эмоционального отношения к будущему у учащихся различных специальностей, а также между учащимися и опытными профессионалами; 4) установлены диагностические и прогностические критерии профессиональной успешности будущего специалиста; 5) разработана и апробирована система мероприятий, направленных на формирование профессиональной успешности учащихся на этапе начального профессионального обучения.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы работниками психологических и социологических служб в работе по пер-

вичной адаптации молодых специалистов на производстве, а также педагогами профессиональных лицеев для разработки методических рекомендаций по организации образовательной деятельности учащихся. Результаты исследования могут быть использованы при разработке спецкурсов и тренингов, направленных на активизацию профессиональной успешности.

4. Ефрюшкина О.В. **«Я-концепция личности как субъекта труда в контексте организационной культуры»** (защита состоялась 27.05.2009 г.).

Цель исследования – определить характер влияния организационной культуры на Я-концепцию личности как субъекта труда.

Объект исследования – Я-концепция личности как субъекта труда.

Предмет исследования – влияние организационной культуры на Я-концепцию личности как субъекта труда.

Методы исследования. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* метод поперечных срезов, сравнительный метод. *Методы сбора эмпирических данных:* комплекс методик диагностики Я-концепции личности: «Кто я?», ассоциативный эксперимент, личностные опросники, позволяющие выявить самоустановки сотрудников: МТЖЦ, Пятифакторный личностный опросник, «Карьерные ориентации», «Методика определения общей и социальной самоэффективности»; методы оценки организационной культуры: анкета «Уровень организационной культуры», ассоциативный эксперимент, семантический дифференциал «Шкальная оценка организации». ***Методы обработки полученных данных:*** частотный, корреляционный и факторный анализы.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в том, что 1) расширены представления об организационной культуре как факторе, определяющем профессионально-значимые составляющие Я-концепции личности; 2) выявлено влияние типа организационной культуры предприятия на такие составляющие Я-концепции личности, как профессиональные роли, самоуважение, самопринятие, представление о собственной эффективности и особенностях проявления активности; 3) выявлены существенные различия в оценке организации представителями различных типов предприятий следующим по параметрам: отношение к организации, оценка степени формализованности организационных и трудовых процессов, оценка власти в организации, оценка своей роли в жизни организации); 4) предложен и апробирован пакет диагностических методик для изучения особенностей взаимосвязи организационной культуры и Я-концепции личности сотрудника организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования могут углубить содержание диагностической и консультационной работы индивидуальной и групповой форм, а также могут быть использованы в деятельности служб по персоналу предприятий различного типа. Материалы исследования могут найти применение в курсах «Психодиагностика», «Психология личности», «Организационная психология», «Психология труда».

5. Садон Е.В. **«Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста»** (защита состоялась 28.05.2009 г.)

Цель исследования – определить роль профессиональных компетенций в становлении карьеры будущего специалиста, выявить взаимосвязь профессиональных и карьерных компетенций

Объект исследования – карьера будущего специалиста.

Предмет исследования – профессиональные компетенции студента вуза как фактор становления карьеры будущего специалиста.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования:*** изучение научных и нормативных источников; мониторинг и анализ трудоустройства выпускников, теоретическое моделирование. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* лонгитюд, сравнительный метод, метод наблюдения. *Методы сбора эмпирических данных:* 1) компьютеризованные комплексы тестирования «Maintest»: «Профкарьера» и «Профориентатор», разработанные под руководством А.Г. Шмелевым (программная реализация О.Н. Кононова); 2) батарея тестовых методик изучения карьерных характеристик «Якоря карьеры» (Э. Шейн), «Шкала карьерной самоэффективности» (Н. Бетц, в адаптации Д. Бондаренко, Е. Могилевкина), «Мето-

дика определения общей и социальной самоэффективности (М. Шеер, Дж. Маддукс, в адаптации А.В. Бояринцевой)»; методика «Уровень субъективного контроля» (в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинда). ***Методы статистической обработки полученных данных:*** t-критерий Стьюдента, коэффициент корреляции Пирсона.

Научная новизна и теоретическая значимость заключаются в том, что 1) расширены теоретические представления о роли профессиональных компетенций в становлении профессиональной карьеры будущего специалиста; 2) выявлены взаимосвязи компонентов профессиональных и карьерных компетенций и построена модель, отражающая эти взаимосвязи; 3) установлена взаимосвязь этапов формирования профессиональных компетенций и стадий карьеры будущего специалиста; 4) получены новые результаты, характеризующие динамику уровня выраженности у студентов вуза таких карьерных характеристик, как деятельностная, социальная и карьерная самоэффективность; карьерные ориентации и локус контроля.

Практическая значимость исследования заключается в том, что апробированная технология диагностики и развития профкомпетенций позволяет диагностировать как профессиональную предрасположенность студента на момент поступления в вуз, так и прогнозировать его перспективность как профессионала. Результаты исследования помогут углубить содержание диагностической и консультационной работы психологов, занимающихся профориентацией и профконсультацией старшеклассников и студентов вузов. Апробированная технология диагностики и развития профкомпетенций внедрены в учебный процесс ВГУЭС с целью повышения качества подготовки специалистов.

6. Швецова А.Д. **«Различия смысловой сферы мужчин и женщин с разной гендерной идентичностью»** (защита состоялась 28.05.2009 г.)

Цель исследования – изучить системы значений, раскрывающих смысловое поле людей с разной гендерной идентичностью.

Объект исследования – смысловая сфера личности как система значений.

Предмет исследования – особенности смысловой сферы мужчин и женщин с разной гендерной идентичностью.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования*****:** анализ психологической литературы по изучаемой проблеме. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* сравнительный метод, метод поперечных срезов. *Методы сбора эмпирических данных*: метод тестирования («Самоактуализационный тест», разработанный Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинская, методика предельных смыслов (Д.А. Лентьев); метод беседы; метод анкетирования, психосемантический метод (ассоциативный эксперимент).

Научная новизна и теоретическая значимость заключаются в том, что 1) проведено исследование смысловой сферы мужчин и женщин с разной гендерной идентичностью; 2) выделены узловые семантические категории, отражающие концептуальную направленность внутреннего мира респондентов; 3) выявлены различия в мировоззренческих представлениях, образующих ядро индивидуального образа мира у респондентов разных гендерных типов; 4) описаны типы образа мира, характерные для респондентов с разной гендерной идентичностью.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные данные могут быть использованы в курсах лекций для студентов психолого-педагогических вузов для программ повышения квалификации практических психологов, работающих в сфере практического консультирования. Материалы диссертационного исследования использованы автором при разработке спецкурса «Гендерная психология» для студентов СахГУ.

7. Сурикова Я.А. **«Взаимосвязь ценностных ориентаций и значимых событий субъективной картины жизненного пути личности»** (защита состоялась 29.05.2009 г.)

Цель исследования – выявить взаимосвязь ценностных ориентаций и структурных и содержательных особенностей построения субъективной картины жизненного пути личности.

Объект исследования – субъективная картина жизненного пути личности.

Предмет исследования – взаимосвязь ценностных ориентаций и особенностей построения субъективной картины жизненного пути личности.

Методы исследования. ***Теоретический план исследования*****:** анализ психологической ли-

тературы по изучаемой проблеме, теоретическое моделирование. ***Эмпирический план исследования.*** *Методы организации исследования:* сравнительный метод, метод наблюдения. *Методы сбора эмпирических данных*: метод тестирования (тест «Ценностные ориентации» (М. Рокича, методика «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина, тест «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева), метод опроса (Каузометрический опрос Е.И. Головахи, А.А. Кроника, анкетирование (Анкета общих сведений), проективный метод (методика «Цветовые метафоры» И.Л. Соломина). ***Методы статистической обработки полученных данных:*** кластерный анализ, корреляционный анализ, критерий φ* – угловое преобразование Фишера, t-критерий Стьюдента.

Научная новизна и теоретическая значимость заключаются в том, что 1) расширены представления о механизмах формирования и функционирования структурных и содержательных характеристик субъективной картины жизненного пути в контексте ценностно-смысловой сферы личности; 2) определены факторы, влияющие на реконструкцию представлений человека о собственной жизни; 3) выделены основные критерии построения субъективной картины жизненного пути, которые могут стать основанием для типологизации; 4) описаны особенности внутренней организации субъективной картины жизненного пути, обусловленные ведущими ценностными ориентациями личности; 5) выделены типы построения субъективной картины жизненного пути в зависимости от степени ее социальной обусловленности и открытости личности новому опыту; 6) установлена зависимость между изменениями ценностных ориентаций под влиянием стрессогенных событий и изменениями построения субъективной картины жизненного пути личности (травматический, аффективный, деятельностный); 7) выявлены особенности представленности индивидуальной истории жизни и ценностных ориентаций в зависимости от преобладающего вида событий, включаемых человеком в субъективную картину жизненного пути личности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные данные могут выступать основой для создания и внедрения целевых программ психологического сопровождения и реабилитации лиц, переживших психотравмирующие ситуации. Результаты исследований могут быть использованы при разработке спецкурсов по дисциплинам: «Психология личности», «Экзистенциальная психология», «Психология трудных жизненных ситуаций», «Психологическое консультирование» для студентов колледжей и вузов. Материалы исследования могут найти применение при разработке программ повышения квалификации специалистов, осуществляющих сопровождение личности в трудных жизненных ситуациях.

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ ДМ 212.056.04 ПО ФИЛОЛОГИЧЕСКИМ НАУКАМ ПРИ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

(**Председатель –** д-р филол. наук, профессор Е.А. Стародумова;

Ученый секретарь – канд. филол. наук, доцент Е.А. Первушина)

В мае 2009 г. состоялись защиты следующих диссертаций:

Апанасенко Э.Г. **«Россия – Восток – Запад в зеркале русских этнонимов».**

Кандидатская диссертация по специальности 10.02.01 – русский язык.

Научный руководитель – канд. филол. наук, доцент О.Л. Рублева.

Диссертация представляет собой комплексное исследование этнонимов, этнотопонимов и этнонимических словосочетаний, исследуемых в русле лингвокультурологического направления. В работе решаются проблемы межкультурной коммуникации сквозь призму языковых единиц, отражающих проблему национальных отношений в языке. Автор представляет эти языковые единицы как источник и хранитель исторической памяти русского народа, средство выражения национальной идентичности и самоидентичности.

Лозовский Ю.Г. **«Языковые средства создания имиджа известной личности».**

Кандидатская диссертация по специальности 10.02.01 – русский язык.

Научный руководитель – канд. филол. наук, доцент В.И. Шестопалова.

Работа посвящена проблемам функционирования в речи языковых средств, которые используются для влияния на психику (мысль, чувство, предпочтение) и на поведение членов языкового сообщества. В качестве особого лингвистического объекта исследования автор предлагает рассматривать имидж, имеющий свою структуру и языковые средства репрезентации этой структуры, на основании которых предложена языковая модель имиджа личности, отражающая типовые значимые характеристики известной личности.

Баринова К.В. **«Пьесы Н. Эрдмана в контексте карнавализованной советской драматургии 1920-х годов».**

Кандидатская диссертация по специальности 10.02.01 – русский язык.

Научный руководитель – канд. филол. наук, доцент В.Т. Садченко.

В работе исследуется принцип карнавализации как организующее начало драматургии Эрдмана. Пьесы «Мандат» и «Самоубийца» рассмотрены автором в контексте драматургии «карнавализованной» эпохи 20-х гг. XX века (В. Маяковский, М. Булгаков). В диссертации, выполненной в русле имманентного анализа, рассматривается трансформация карнавального гротеска у Эрдмана, комедии которого тяготеют к амбивалентному смеху.

Кучинский Р.Ю. **««Житие Протопопа Аввакума» в поэтических переложениях конца XIX – первой половины XX века: функционирование и жанровая специфика».**

Кандидатская диссертация по специальности 10.01.01 – русская литература.

Научный руководитель – д-р. филол. наук, доцент О.А. Бузуев.

Диссертационное исследование посвящено художественной рецепции «Жития протопопа Аввакума» в поэтических переложениях конца XIX – первой половины XX века. В качестве объекта исследования избраны поэмы Д. Мережковского, М. Волошина и А. Несмелова, литературным источником которых послужили сочинения Аввакума. Исследование выполнено в русле историко-функционального и сравнительно-типологического изучения русской литературы.

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ В НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ» И ТРЕБОВАНИЯ К НИМ

1. В журнале печатаются рукописи, как правило, не публиковавшиеся ранее.

2. Все поступившие в редакцию статьи проходят рецензирование.

3. Рассмотрение работ аспирантов и соискателей кандидатской степени осуществляется только при наличии отзыва научного руководителя и рекомендации кафедры по месту их обучения.

4. Для аспирантов и соискателей публикация статей бесплатно.

5. Статьи должны быть в объёме от 0,5 до 1 п. л. (20 000 – 40 000 знаков). В них может быть, как правило, размещено не более трех иллюстраций, графиков или схем.

6. Требования к рукописи, представляемой в редакционную коллегию.

6.1. Направляемые в редакционную коллегию материалы должны быть представлены в электронном и распечатанном видах. Принимаются дискеты размером 3,5” и два экземпляра распечатки текстового оригинала (файлов), имеющегося на дискете. Если дискет две и более, необходимо указать их номера и размещение файла на дискетах (папки). На распечатке должны быть указаны имена файлов. Текстовый редактор – Word. Материалы должны быть подписаны автором на титульном листе около фамилии.

6.2. Титульный лист статьи содержит комплекс элементов, расположенных на странице в следующем порядке. В верхней части страницы располагается заглавие статьи, которое печатается прописными буквами жирным шрифтом. Фамилии авторов следуют после заголовка и печатаются строчными буквами, иные сведения при этом не указываются.

6.3. Ссылки на источники даются в виде алфавитного списка литературы с нумерацией после текста. Сначала идут источники на русском языке, затем на иностранных. В самом тексте (после цитирования) информация об источнике печатается в квадратных скобках с указанием номера по списку. Библиографическое описание источника в списке литературы (фамилии и инициалы авторов печатаются курсивом) составляется в соответствии с действующими нормами ГОСТ 7.1–2003. Шрифт и межстрочный интервал те же, что и в статье.

6.4. Поля страницы: верхнее – 2 см; нижнее – 2 см; левое – 3 см; правое 1 см; размер бумаги – А4 (210×297 мм); шрифт – «Times New Roman» № 14; межстрочный интервал – 1,5.

6.5. Примечания в тексте статьи приводятся в постраничных ссылках и должны иметь сквозную нумерацию.

7. Материалы, не имеющие научного аппарата или неправильно оформленные, не соответствующие указанным выше правилам, не рассматриваются. Рукописи не возвращаются.

8. К рукописи должны прилагаться следующие сведения об авторе: Ф.И.О., ученая степень, ученое звание, место работы, должность, рабочий адрес, домашний адрес, рабочий телефон, домашний телефон, факс, e-mail.

9. К статье прилагается короткая аннотация в несколько строк на русском и английском языках, ключевые слова (не более 15), а также название статьи на английском языке.

10. Материалы следует направлять по юридическому адресу журнала: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47, Дальневосточный государственный университет путей сообщения (ДВГУПС), к. 262. Редакция журнала «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке». Электронная почта: journal@festu.khv.ru.

К СВЕДЕНИЮ ПОДПИСЧИКОВ

Наш журнал распространяется по подписке и поступает в розничную продажу.

В 2010 г. стоимость одного номера – 300 руб. (с учетом НДС). Подписка оформляется банковским или почтовым переводом (образец купона прилагается). Журнал будет выслан по адресу подписчика почтой. Почтовые расходы включены в стоимость подписки. Подписку на журнал также можно оформить по каталогу «Газеты. Журналы» ОАО Агентства «Роспечать». Подписной индекс – 84277.

Просим высылать копии платежного документа и адрес для рассылки по адресу: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47, Дальневосточный государственный университет путей сообщения (ДВГУПС). Редакция журнала «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке».

Извещение **Кассир**	Дальневосточный государственный университет путей сообщения УФК по Хабаровскому краю (наименование получателя платежа) 2724018158 № 40503810500001000191 (ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа) ГРКЦ ГУ ЦБ РФ по Хабаровскому краю (наименование банка получателя платежа) **БИК** 040813001 № 06109339920 (номер Л/кс) № 272401001 (номер КПП) подписка на журнал «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» на 2010 год (наименование платежа) Сумма платежа _____ руб. _____ коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп. Итого: _____ руб. _____ коп.
Квитанция **Кассир**	Дальневосточный государственный университет путей сообщения УФК по Хабаровскому краю (наименование получателя платежа) 2724018158 № 40503810500001000191 (ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа) ГРКЦ ГУ ЦБ РФ по Хабаровскому краю (наименование банка получателя платежа) **БИК** 040813001 № 06109339920 (номер Л/кс) № 272401001 (номер КПП) подписка на журнал «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» на 2010 год (наименование платежа) Сумма платежа _____ руб. _____ коп. Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп. Итого: _____ руб. _____ коп.

ARTICLES

THEORETICAL-METHODOLOGICAL APPROACHES TO RESEARCH INTO PROFESSIONAL ACTIVITIES

TIME IN THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL EXPERIENCE*

Y.K. Strelkov

Strelkov Yury Konstantinovich – Doctor of Psychology, Professor, Head of the Labor and Engineering Psychology Department of the Lomonosov Moscow State University.

The activities of a subject must be considered among numerous processes of the surrounding world represented as flexible and mobile structures of experience. Professional experience is a mobile structure oriented to the present (current performance) and the future (achievement of a goal, collecting of experience, and maintaining of one's professionalism). Memory and attention are not the only structures corresponding with the structures of experience; the latter also correspond with expectations, anticipations and projection. Based on the traces of task solving synchronization, continuance retension/duration, and reproduction of sequence and rhythm are possible. The structures of experience are of temporal coherence – their current fuctioning is connected with previous and future performance and unified with successful and incorrect performance.

Key words: duration/continuance, sequence, synchronization, the present, the past, the future, form, process, labor, anticipation, memory, operation, engineering psychology, humanitarian approach.

Time allows a psychologist to speak about processes inside and outside a situation, to see inside psychic processes and those mechanisms, which enable a subject with all his activities to integrate with the processes of the surrounding world and investigate how the structures of professional experience develop anticipation and attention, and wider – how the future and present are represented in these structures. Psychology should not drag behind reality reproducing the structure of what has already happened but should describe current world processes in motion, change and course. Compared to previous works aimed at understanding how duration (continuance) can be kept within the structures of professional experience and how these structures can provide synchronization, the present paper is an attempt to give a broader definition of time.

Experience

There are two meanings of experience. 1) Experience is a sedimentary product, the trace of past feelings and activities and of what connects them with each other. 2) Live, current and functioning experience is a process full of impressions and emotional experience. These two definitions complement each other as one clarifies the accumulation of experience and the other defines functioning and transfer of experience. For us experience is live and dynamic. It is created, originates and decays, and functions and demands efforts from a subject and close people.

Experience is a flow of emotions, impressions and movements as well as a stable structure that originates, remains, enables the reproduction of previously performed activities, and assures the success of activities.

Time makes us especially look at the place of a subject in the structure of experience. According to H. Bergson a subject has to 'just live', remaining in the flow and at the same time rising over it. Although it is difficult to get into the flow, a subject has to merge with it composing a unity. The subject's position in this flow should be free and his state should remain light. The subject is able to evaluate performance quality and try to improve his mastery.

Space is important in the structure of experience, i.e. knowledge of boundaries, areas and places of objects, schemes of routes, etc. Energy is also important (for a train driver it is an energy resource and changes with the direction of travel, and its ups and downs). Language plays a great role in the formation and functioning of operational units of experience.

Time

Its specific is temporal, not spatial and is defined by the term 'duration' (H. Bergson) meaning continuous motion and not just a series of events or

* The work was supported by the Russian State Scientific Fund GRANT, Project № 09-06-00848a.

moments. This is a flow structure, community and inter-organizational and not a rigid motionless structure. Time allows us to investigate duration as a continuity of actions overlapping each other and turning into each other, keeping in mind the dynamic integrity of the activity context (processes in the surrounding world and subject vital activities). It is necessary to find out the levels of integration, inter-organization, community and continuity.

Time is a form of process. A subject is able to assimilate this mobile dynamic form and follows it in the laborprocess by markers contained in this and numerous other processes in the surrounding world.

The form implies steadiness, i.e. there are certain mechanisms either in the form itself or in the process, which provide form steadiness. A time form is a form of changing which is why it cannot but change. But then, what does its steadiness mean? Is it just inertia, short conservation, and delayed existence, followed by disappearance? Sustainable existence is the continuation of the past into the present and future. This is a peculiar synthesis, which shows specifics of the time form: the present is passing; the past has passed but is continued in the future. The form is steady due to a person's special work. The form is known in advance. A person tries to conserve time with his accurate and concentrated work

Process

The process implies repetition. We say 'a method' 'a technology' or 'a process' meaning repetition of what has already existed [24]. A person keeps the form owing to memory and conscious efforts. But the process is a motion, a change and, hence, it implies novelty, the unexpected and an encounter with the unknown. Novelty does not only mean that each moment brings us closer to the end of the next cycle and the whole process. A process might become dangerous at a new turn; a person might not keep the form; a process might be ruined and a person might perish. Unexpectedness turns out to be the absence of readiness for the new, if this new happens to be an unknown, irreducible to the old. This is the back side of freedom, which duration proposes (G. Deleuze).

Not only normal, but also extreme situations should be studied in order to have a notion of a time form. Synthesis of their time form is a subject of the particular activities of a person and a significant other. But at the same time we face several questions. How can a professional continue his activities after a psychic trauma? How do we characterize the functioning of professional experience structures after such a trauma, when emotions are low, there is no vigor, much sorrow, little joy, little energy to overcome difficulties and no courage to risk in complicated situations?

In an unfavorable functional state a person might not be able to cope with difficulties, to keep the time form of a process. It comes apart. A process is formed not only by physical movements, natural or technological changes, but also by changes of the person, the subject of activity.

Time Form

The time form of a process is not just its objective characteristics. The synthesis of a time form demands the constant work of a person (his memory, consciousness, attention, thinking, emotions and psychic). This work goes simultaneously on many levels, some of which are evident and some are concealed. The more complicated the work becomes, the more complicated is the complex of processes that are covered with a time form. Professional mastery can be revealed though studies of the time form.

People created means to control the time form (instruments, equipment, machines), but they all have time characteristics, which also need attention and make the time form of a controlled process more complex.

Time is revealed in such structures as deadlines, rhythm, and a sequence of key moments of an action. It means that the time of a process can be represented, like space, by a cognitive map. But there is also something purely temporal in experience structures. It cannot be expressed with space, but it is easy to find a relevant verbal form for it. There are such terms as changeability, duration, viscosity, flow, waiting, resistance, inertia, identification, perception, memory (preservation and reproduction), motion, "the present that comes", "the past that passes away", synchronization, "procrastination" (intentional delay), and transition. The temporal in a process may be singled out with a verbal form, which allows the expression of a movement, change or process.

Time is a special logic of the synthesis of changes, movements, and processes, based on perceptions, emotions and actions. A time form is changeable and mobile as is process itself. It is multivariate, having depth, spatiality and a multilayer structure, but its volume, configuration and dimensions change throughout a process. Synthesis allows the understanding of time form composition and motion. Time allows the investigating of experience in motion, in a person's activities.

We consider the activity context to be a quantity of processes, either hampering activities, or intersect-

ing them at particular moments. A person has to synchronize his activities with the processes of the surrounding world (stop a train at the stop signal, etc.)

Notions of movements and processes are important not only for train or car drivers but also for any person managing other people, whose work place is not in a moving vehicle, but in an office. A traffic controller manages traffic through communication, follows traffic and participates in it, organizes synchronization and provides a harmonized unity of all processes. Activities of senior managers, executives of various levels may be also revealed with the help of movement, as many railroad people pursue the same goal of assuring the uninterrupted process of people and cargo transportation. Movement unites repeated and various, discrete and continuous. A circle and a spiral can be abstract symbols of movement. Time allows investigating the professional experience in movement.

There are several papers investigating experience [4, 6, 8, 14]. They contain numerous valuable thoughts but did not allow the solving of all the problems of activities in a complicated transportation system. A new language is needed here that would be able to catch and describe train movements, energy and inertia, and the work that railway people do.

Time Category Significance

The use of the category of time in studies of the work of a person in charge of train performance (train driver and traffic controller) permits 1) viewing the real process in a driven vehicle as related to a time scale (to provide accuracy); 2) revealing the time form of a process as united with the life processes of a person and processes outside a transport vehicle; 3) demonstrating how the studied process belongs to numerous processes in a person's close and distance circles considering the qualitative specifics of each of the processes to be synchronized with; 4) viewing the subject of study beyond the limits of psychology and developing it based on transportation processes (train driving, traffic controlling, passenger and cargo transporting, etc.); 5) investigating transfers (duration, synchronization, event) between different processes, people and objects.

The significance of time for theoretical psychology is different. Its purpose is to 1) expose the time base of important psychological notions such as the structure of experience, personal potential, an activity, consciousness, a person, etc.; 2) show the relation between subject consciousness and the time synthesis of the present, past and future; 3) undertake existential and psychological reconstruction of the person's life and activities with the focus on such notions as emotions, choice, sense, value, project, a significant other person, etc.

Structure of Experience

Experience starts acting, when an observer does not allow the performer to make a mistake. The structure of experience is a construct which is behind the action and permits explaining its time coherence. The form of a process is within the experience structure. This is a notion, which is beyond the limits of an action of a single person. It makes us consider the entire complex of objects, such as a transport vehicle, a train, surrounding objects, etc.

The question of correlation of such notions as the experience structure, the time form and the process form is also important. The time form contains information on the quantity of processes and the experience structure contains information on the possibilities of task completion among a quantity of processes (and not only how the real task completion was performed). The time form does not coincide with the experience structure: one is on the side of a process and other is on the side of a subject, inside an action.

The form of a process is dynamic, mobile and needs perception and keeping (in attention, in memory), but it is neither an action of a person nor a structure of his professional experience. The process form indicates the direction of travel of a transport vehicle and its characteristics (spatial, energy, etc.). The language to describe this form is beyond the limits of psychology of experience or movement physiology. Certainly, a process of transport vehicle movements is reflected in the structure of experience of a good specialist. But there are many other things such as traces of mistakes and successful actions, interactions, relations, and communications between people, etc. A person performs actions while managing a transportation process. The process form is the present, merged with the past and the future. This form is given to a person in perception, but as we are talking about structures of professional experience, we should state that such a form is a product of integration with memory, a product of intellectual work with perceptions. This is a dynamic gestalt of the present, referred to an object, i.e. movement of a transport vehicle. Time raises us to the level of vision of many processes associated with transport vehicle movements.

Is it possible to speak about the experience structure, to distinguish some structure, even a systemic part from the perfect, harmonious and complete

whole? Can an action be observed in result and development, remembered from the beginning and followed to the very end? When we divide an action into operations, distinguish particular sides and fragments (tasks) we see that not everything went smoothly in the process of experience formation; some things were easier, others were more difficult, some were in vain. Some things were learnt easily and others needed hard work to become part of the experience structure. It may become apparent when experience is used. New, more complex tasks may also appear.

Changeability is inherent in the rigid structures of experience. It is their temporal, process characteristic. The flow of the processes and life of a person, his past, present and future should be presented in the experience structures in synthesis, through reflection. Duration shows the quantity of various processes, which include a person's action itself; the complexity of this action and the variability of action performance.

While studying the question "How to be in time in this quickly changing world?" we want to find out indicators of changeability, hints at it on each of the three levels: movement automatisms, cognitive structures (verbal and nonverbal) and task solving mechanisms.

It is important to investigate the correlation between experience structures and operational units of an action and language. Socio-psychological works in applied psychology put in the forefront a team but not a separate operator. Cooperation, communication, trust and power are important topics to be in the forefront of attention of psychologists. But the priority of processes in the system should not be neglected. Individuals, groups and even organizations as a whole depend on those processes (uninterrupted and according to scheduled railway services)

Time indicates process continuity and makes evident a mechanism that contains jointly functioning components: perception – memory – consciousness – anticipation – locomotion (here inner-organization and integrity reach the highest levels) [11]. Time allows us to observe a process as a change of conscious contents in the course of work. At the same time the flow of various impressions may be directed counter to this sequence of actions.

Time means that a movement, a change should be immediately caught and perceived. But here we mean not a separate subject of labor but (at least) two: one performs an action and the other plays supporting roles or simply watches the performer. Time allows us to realize experience in the present as a live movement caught by the performer on one side and the observer on the other.

Humanitarian Approach

Labor psychology has more than once passed through a complicated stage in its development. At every stage attention was focused on one or another side of man: development, professionally important qualities, information processing, etc. Methodologists of engineering psychology (V.Y. Dubrovsky, A.A. Piskoppel, L.P. Schedrovitsky) alone have identified four important stages, namely system-technical; information-processional, activity and organizational. Recently more and more authors stress the necessity of a humanitarian approach [5, 6, 12] with the focus on the 'I' relation to the significant other. This relation should be positive at the very base. Such topics as tutorship and assessment of labor efficiency reasoning from use and benefit of that person, to whom this laboris directed, have been identified and are under study (E.V. Charina, Y.E. Yakunina). Phenomenological philosophy gives grounds for a humanitarian approach in applied psychology. Works that develop concepts of freedom of action, solution [3] and a qualitative method in psychology are of much help [25].

Experience can be viewed in four coordinates (space – time – energy and language) inseparably with consciousness and personal existence and based on a key position, which the significant other takes [7]. The other person shows the subject the sense of time and space forms: shows the sense of duration, time and event and expands space, creating an opening, a gap for action. The other directs and regulates energy and lessens tension or sufferings. His attitude is expressed in an empathic formula: compassion – commiseration – cooperation (L.P. Strelkova).

A humanitarian approach uses projective methods, subjective scales, questionnaires and interviews. Observations, diary notes, oral and written stories, talks and cases are analyzed. Space and time parameters remain important means of analysis and synthesis. Modeling as a method of scientific and projective work is not excluded.

A synthesis of consciousness and time is necessary as it goes back to practice, to life's internal and external activities, allows clarifying processes, which a person controls, in which he is included, which concern him, on which he depends as well as those processes, which he cannot influence.

How can professional experience provide the synchronic action of a subject? How can it increase anticipation and attention? With the help of what mechanism? Is it with the help of the memory of former successful and unsuccessful performances? Yes, if we understand experience as associated with

past actions. But what if we base our understanding upon the future or the present? Then we have to put a question: 'what is experience for?' And then we give an answer according to the principle of expediency: 'for successful performance'. It is important to view relations with the future (and not the past) and focus on anticipation, expectation and prognosis both inside and outside the action. The tasks of synchronization and maintaining duration are particularly such: they are directed into the future and based on waiting and prognosis. Intentionality means protention and retention. Time is a net of intentionalities [10]. It is directed into the future as an action itself, inside which experience is realized, is directed into the future: goal, waiting, anticipation, an action acceptor, a model of the required future. Perception, attention, motion, etc. provide control of what is happening. Expectation passes from an action, performed through conservation as it is also needed in a new action. The knowledge of what has to be expected and how long one has to wait for it (for a long or short time) is necessary to perform a coming action. That is why such knowledge should be conserved. Time demands us to proceed from the present current action and flow as experience functions inside it.

What is the importance of the idea of a context, a quantity of processes, developing around the action performed? It is necessary to make synchronization. The following assumption is basic: activity of a subject – process and the events happening around – processes.

Conclusion

Cargo and passenger railway transportation, train movements, locomotive crew works – all these processes make us look at the topic of time. The specifics of psychological studies of processes is that time is considered not only as the measure of a process, but as a time form, which "a subject keeps by his conscious effort". A person can fulfill time tasks, like synchronization, keeping duration in professional activities only after he has accumulated enough professional experience. Structures of professional experience include special, known (cognitive maps, schemes, process schemes) and temporal (traffic schedule). Their indicators are speed, acceleration and deceleration, braking, stop accuracy and delays.

Despite our theoretical position being defined as a humanitarian approach, social labor psychology and focus on processes in the world make us accept the priority of big technical systems over an individual or a group of people when we analyze catastrophes, train operations and assess professional mastery. They make us develop a new engineering psychology, whose subject may be described as social engineering psychology or engineering psychology of socio-technical systems.

Experience is a dynamic structure, in which not only traces of former activities are fixed. This structure is oriented to the present, current implementation and to the future, (reaching goals, accumulating experience and preserving professionalism). Memory and attention, as well as waiting, anticipation and prognosis correspond to the structure of experience. There are also traces of solutions to former time tasks, for example keeping duration, reproducing succession and rhythm, synchronization, etc. Subject activities should be considered within a quantity of processes in the surrounding world, which should be represented in the flexible and mobile structure of experience.

The main question is what place does time take in the structure of professional experience? Time sequence – duration is characterized by the coherency, unity and inner organization of its sub-structures. Time coherence in experience structures is a unity of their current functioning with past and future performances, continuous transitions between successful and incorrect performances. The time focus raises a question of the inner organization of transitions between integration levels (experience contexts). The time synthesis of the present appears as an ability to perform an action in the flow of impressions (information flow) and emotions (emotional, functional, etc. states). Synthesis of the past and present leads to the study of synthesis of perception and memory. The future as the third element of synthesis makes necessary the inclusion of adaptative mechanisms in the structure of experience. When positive characteristics of structure coherence are discussed, negative characteristics (breaks in the flow, inner organization of experience structures) should also be considered. Sense differentiations of experience structures are based on the emotional coloring of processes, moments of synchronization, periods and events. Experience structures retain traces of past extreme situations, namely, experienced fear and anxiety of expecting misfortune, failure, danger while preparing for the coming performance. Indifference, sorrow, lack of boldness is the present of what survived a catastrophe.

The time of communication processes during the performance of an action is reflected in professional experience structures. The ability and opportunity to discuss performance quality during a quickly developing (even complex) process («paralleling»

performance and discussion) can be used as an indicator of the professional mastery of a train driver.

The paper topic contributes to solving such practical tasks as training recruits and experienced workers, incident investigation, professional activity analysis, developing methods for professional mastership assessment and professional development.

REFERENCES

1. Бергсон, А. Опыт о непосредственных данных сознания. Материя и память / А. Бергсон. Собр. соч. В 4 т. Т. 1. – М.: Моск. клуб, 1992. – 325 с.

2. Бергсон, А. Творческая эволюция : пер. с франц. / А. Бергсон. – М.: «КА-НОН-пресс», «Кучково поле», 1998. – 384 с.

3. Геберт, Д. Организационная психология. Человек и организация / Д. Геберт, Л. фон Розенштиль. – Харьков: Гуманитарный центр, 2006. – 598 с.

4. Исмагилова, Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда / Ф.С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999. – 208 с.

5. Климов, Е.А. Пути в профессионализм / Е.А. Климов. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.

6. Лактионов, А.Н. Координаты индивидуального опыта / А.Н. Лактионов. – Харьков: Бизнес-информ, 1998. – 492 с.

7. Левинас, Э. Время и Другой. Гуманизм другого человека / Э. Левинас. – СПб.: Высшая религиозно-философская школа, 1998. – 265с.

8. Ляудис, В.Я. Память в процессе развития / В.Я. Ляудис. – М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1976. – 253 с.

9. Мамардашвили, М.К. Кантианские вариации / М.К. Мамардашвили. – М.: Аграф, 1997. – 309 с.

10. Мерло-Понти, М. Феноменология восприятия / М. Мерло–Понти. – СПб.: «Наука», 1999. – 605 с.

11. Ошанин, Д.А. Предметное действие и оперативный образ: избран. психолог. тр. / Д.А. Ошанин – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 1999. – 512 с. – (Психологи Отечества).

12. Пономаренко, В.А. Авиация. Человек. Дух / В.А. Пономаренко. – М.: ИП РАН, 1998. – 320 с.

13. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.К. Сергиенко [и др.]; под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Академия-Пресс, 2003. – 416 с.

14. Середа, Г.К. Что такое память? / Г.К. Середа // Психологический журнал, 1985. – № 6. – С. 41–48.

15. Стрелков, Ю.К. Время и субъект в транспортном труде / Ю.К. Стрелков // Материалы XIII научной конференции «Космическая биология и авиакосмическая медицина». – М., 2006. – С. 300–302.

16. Стрелков, Ю.К. Время принятия решения / Ю.К. Стрелков // Тенденции развития современной психологической науки : тезисы юбилейной научной конференции (Москва, 31 января – 1 февраля 2007 г.) / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – Ч. II. – С. 278–280.

17. Стрелков, Ю.К. Психологический смысл длительности / Ю.К. Стрелков // Известия ТРТУ. Тематический выпуск «Гуманитарные проблемы современной психологии». – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – № 7 (51). – С. 43–47.

18. Стрелков, Ю.К. Структуры профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Д.А. Ошанин и современная психология: к 100-летию со дня рождения Д.А. Ошанина / под общ. ред. В.И. Панова, Н.Л. Мориной. – М.: Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2008. – С. 187–210.

19. Стрелков, Ю.К. Феномен времени в исследованиях транспортного труда / Ю.К. Стрелков // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008 (Труды Института психологии РАН). – С. 200–221.

20. Стрелков, Ю.К. Гуманитарный подход в психологии труда / Ю.К. Стрелков, Л.П. Стрелкова // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы конференции. – М.: Изд-во РПО, 2005. – С. 383–384.

21. Стрелков, Ю.К. Временные структуры профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт Психологии РАН», 2004. – С. 97–113.

22. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. для вузов / Ю.К. Стрелков. – М.: Академия, 2001. – 360 с.

23. Стрелков, Ю.К. Основные заботы инженерной психологии / Ю.К. Стрелков // Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18–21 сентября 2007 г. В 3 т. Т. 3. – Москва – Ростов-на-Дону: Издательство «КРЕДО», 2007. – С. 191.

24. Фукин, А.И. Психология конвейерного труда / А.И. Фукин. – М.: «ПЕР СЭ», 2003. – 240 с.

25. Willig, C. Introducing qualitative research in psychology / C. Willig. – London: McGraw Hill, 2008. – 508 p.

SOCIAL REALIZATION OF THE PROFESSIONAL AS A PHENOMENON OF THE REALITY AND SCIENTIFIC CATEGORY

E.P. Ermolaeva

Ermolaeva Elena Pavlovna – Candidate of Psychology, Senior Researcher of the Laboratory of Psychology of Labor, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (Moscow).

The article deals with problems of the realization of professionals in conditions of modern social and economic transformations from the point of view of identification of relations of the professional in a system "man-profession-society".

Key words: social realization of the professional, professional identity, professional marginalism, a professional epoch.

In modern conditions professional activity is the leading sphere and means of social realization of a personality. Until recently Russian psychology of labor, studying problems of professional selection and usefulness, formation of labor skills and operations, and even the provision of a motive-personal basis of activity did not connect all these aspects with macro-social relations which remained unchangeable: this granted to researchers the right to ignore them.

Thus, the psychology of professional formation remained the main sphere of interest. Due to highly specialized professions, difficulties in teaching and required skills, professional operations and the formation of skills in conditions of the predominance of industrial technologies predominance required high attention. It is supposed that everything that has been organized properly would be successful and realized. Social conditions, if taken into consideration, were factors of one-sided influence on the quality of fulfilment of professional functions.

The majority of Russian basic research in the psychology of the professional has been focused basically on revealing the factors of personal achievements in different kinds of professional labor reflected connections of individual success with social effort of labor and problems of social adequacy of the professional insufficiently.

Researchers who directly mentioned identification, social and moral aspects of labor, represented them in separate, interesting for them aspects (N.S. Pryazhnikov, V.A. Ponomarenko, V.P. Povarenkov, and L.B. Schneider), being limited by the definition of professional identity as self-conception. And only D.N. Zavalishina carried out the systematic analysis of professional identity as multi-parametrical integral personal formation and connected identity with an exit of the subject of professional activity from the system "man-profession" in system "man-world". But all these investigations do not allow the researchers to give the full answer to the main question about the structure and essence of professional identity and a role of its social component in realizational and adaptable processes in the conditions of quick and unpredictable macro-social changes.

Modern social and economic transformations to Russia have caused essential reorganization of professional sphere and led to psychological devaluation of many professions which were earlier prestigious and popular, and to washing out of definite professional layers of population. These changes have coincided with wide introduction of information technology in the professional sphere which unified training and simplified technique of professional functions fulfilling, becoming similar for different professions. In aggregate, these changes were shifted priorities in problematic of research of professionals. It is not the formation of the highest level of professional skill in one profession that has become more actual but flexible and psychologically painless transition from one sphere of labor to another that has made essential effective *realization* of already available professional potential without quality loss in quickly varying conditions. Nevertheless the increasing deficiency of social recognition of qualified professional labor prevents from practical achievement of this theoretically correct purpose. Retrodependance of quality of professional duties performance upon a condition of society and its relation to the professional become more and more obvious. In the conditions of changes shifting criterion approximate points of professionalism estimation, there was a mass layer of the professionals who are not corresponded to social designation of the profession. Therefore the problem of the professional realization has become a problem of person's *social* realization which (unlike formation and functioning of the subject) is considered not as the self-realization occurring in the subject and in his interests, estimated by the subject from the position of professional suitability, but as the realization turned outside, carried out in the form of social professional actions. These actions help the society to estimate whether this professional matches to the

society and at what degree he agrees its interests and inquiries.

In the given work an attempt to present the aspects of social realization of the professional as the subject included in the structure of relations man-profession-society, in a continuum of various degrees and levels of their mutual conformity as components of uniform system is undertaken: from the higher form professional identity, through various degrees of not identical forms of conformity to professional marginalizm, expressed in shadow functions of an official role and the socially-significant professional errors acting as a final link of disintegration of interrelations in system the man-profession-society and the indicator of degree of their mismatch.

The above mentioned aspects of social realization of the professional are reflected in specific phenomena of the reality. They can also be described as uniform scientific concept in the system of psychological categories. Initially we faced a phenomenon of side influence of social conditions and corporate relations on the quality of professional functions performance and on safety of accepted decisions during the analysis of psychological factors of problem solving of dispatchers of power supply systems according to mnemos. The subsequent period which has appeared an epoch of technological and professional accidents, has confirmed their urgency.

It became necessary to consider a person-operator as the social subject acting differently in different types of operative environments. Then this approach was applied to other professionals who were considered as different psychological types acting in various professional environments: mass and elite, corporate, opened and closed. One of the differential characteristics of these professionals was a degree and character of social responsibility for specific professional actions. Further the theme of social realization was continued in the context of research in identification relations of the professional as a person, a representative of a profession and a member of society. It allowed us: to investigate the problems of preservation and transformation of identity of the professional in the conditions of social and economic reforms; to research into the correlation and the role of realizing and reformative activity in the making of profession; to study making dangerous and socially inadequate decisions by the professional; to reveal phenomena of professional marginalizm as mass socially dangerous phenomenon; to describe mechanisms of overcoming of psychological barriers in relation to new kinds of mass professions on the example of small business; and to define the principles of social adaptation of professionals in epoch of globalization. During gathering and accumulation of the data about phenomena of socially inadequate behavior in different spheres of labor, on the one hand, and the facts of self-denying and disinterested professional acts, on the other hand, – the empirical base for construction of the conception of the social realization of the professional within the context of his identification relations in system «man-profession-society» was formed.

The complex of theoretical conceptions and methodological positions concerning basic concepts from the chosen area of research has become the theoretical-methodological basis for the conception of the social realization of professional was. These conceptions are identity, conformity, self-realization and self-actualization, marginality, psychological system, adaptation, historicity, and globalization.

The concept of *professional identity as scientific category* logically supplements the conceptions of some authors who consider many philosophical, sociological, cultural problems under the conditions of social and economic changes from position of identity (G. Hofstede, N.M. Lebedeva, etc.). In the conditions of eliminating the borders between the objects, subjects and purposes of the basic sciences about labor, professional identity becomes a link of different aspects of professionalization. Until recently the concept of identity traditionally has been subordinated to other concepts defining conceptual bases of behavior and position of a person: subjectiveness, social adaptation, individuality (S.L. Rubinshtein, A.V. Brushlinsky, K.A. Abulhanova, and B.G. Ananev); outlook, mentality (R. Mandru, L. Levi-Brule, A. Dupont, L. Fevr, M. Blok, etc.); self-identity, psychosocial identity, the I-concept, egoism (E. Erikson, R.Burns, C.G. Jung, C. Rogers). Identity anyhow corresponded with various mechanisms of self-realization, self-actualization (C. Rogers, A. Maslow), self-determination (S.L. Rubinstein).

In psychological theories the concept of identity, together with self-identity and the self-concept, is also connected with problematic of resolution of conflicts between a person and surrounding social environment. E. Erikson defines identity, including professional, as the major mechanism of socialization. Following theoretical positions are coordinated with the idea of social realization of the professional: reduction in conformity of possibilities of a person with requirements of society (K.A. Abulkhanova-Slavskaya); productive creative activity, the coordination of tendencies and potentialities (A.G. Ananyev); self-realization through exteriorization (S. Buler); transformation of stereotypes, typical and individual (A.G. Asmolov); antagonism, execution of vital mission (V. Frankl), and, finally “breaching

of freedom" (C.G. Jung), "escape from freedom" (E. Fromm) and "aspiration to freedom" (Z. Freud). Professional identity found its wider understanding within the trend of cultural (C.G. Jung) or historical self-determination: as finding of consciousness of the participation as professional to certain culture or epoch the component of which is profession. The aspect of historicity in a problematic of realization of the professional follows from the position of B.G. Ananev who considered that there is neither extra-social person nor extra historic one who belongs to a certain epoch, formation, class and certain layer, nationality, etc. [1]. This idea had its greatest development in the works of E.J. Bobrova but did not get special development towards the professional.

Without denying traditional and modern conceptions about "professional identity as a component of personal identity" (Holland; Bergmann) and the social adaptation mechanism, we expand this concept to scales of systematic identification *interrelations* of a person with profession and the social environment as specificity of a professional situation in modern Russia, threatening generated identity, thereby gives larger relative density in hierarchy of valuable orientations. Our understanding of professional identity as complex characteristic of psychological conformity of all components of professional structure reflects its new status of independent value. Unlike professionalism as characteristics of level or professionalization as characteristics of process, professional identity acts, first of all, as the characteristic of internal conformity of three components: the subject, activity carried out by this subject, and that socially-professional environment in which it is carried out and addressed.

Various aspects of conformity of person's characteristics and labor activity are reflected in a number of the psychological concepts developed according to the dyad principle: in system "man-machine" relations between the person and means of labor are considered (A.A. Piskoppel, etc.); in system "man-profession" (V.A. Bodrov, E.A. Klimov) – transformation of professional personality in the aspect of vocational training and suitability are considered; and in system «man-society» (V.S. Merlin) – hierarchical interactions of a person and society are considered. Nevertheless social realization of the professional is not reflected in any of these concepts. For social realization the system of representations connecting three components together is required: "man-profession-society", as a projection of real multi-qualitative connections between them in the form of identification relations. Such approach is coordinated with modern views on the psychological system which is understood as "ordered and logic design serving for complete and coordinated consideration of the data and theories, concerning subject of studying" (N. Smith), – that means the status of psychological system as research model.

Systematization of leading psychological theories allowed the researchers to reveal similarity between the conceptions of B.G. Ananev, S.L. Rubinstein, A.V. Brushlinsky, J.F. Lomov, A.L. Zhuravlyov about the *real behavior of a person* which always proceeds in a psychosocial context, and about an act as unit of such behavior. E.Ericson defines identity, including the professional as the major mechanism of socialization. B.G.Ananev's proposition about the *social status of the professional* and S.L. Rubinstein's definition of the *ideal person*, as a *person who realized all his potentialities* correspond with our concept of the identical professional.

Other theoretical analogies comparable to our concept of marginalizm such as shadow functions, the mass subject, and historical epoch were revealed. They gave an opportunity to make conclusion that real problems of the professional in new social and economic conditions deduce its research for frameworks of a problematic of the subject of activity in sphere of human life psychology. The term "socially-adequate realization" designates the acts of the professional which are not contradicting social inquiries. We suggested the term "social-professional environment" which underlines larger degree of dependence of profession's existence upon social factors than the term "professional environment", and the term "social organization of the institution of profession" includes aspects of the formal-legal status of a profession in a given society.

The reference to social aspects of professional relations assumes natural transition from traditional models of research into activity to the description of behavior of the professional in the system «man-person-society» where as unit of behavior and the basic object of research the professional act operates. After A.V. Brushlinsky, we consider "subject-activity-society" as the appendix to modern peculiarities of life of a professional. When "a person joins more difficult system of relations with other people when the moral maintenance of such relations gets leading value, activity acts in new quality – as behavior (in moral, instead of behaviorist's sense of a word)... then "unit" of behavior is the act" [2]. In this context bundle "identity-marginalism" acts as the psychological tool of research and "language" for the description of ambiguous tendencies of dynamics of professionalism in the conditions of changes and increase of relative density of the new professions bearing in not only larger social importance, but also social danger. Our treatment of system "man-profession-society" is based on the system approach of B.F. Lomov. Summarizing his proposi-

tions we made a conclusion that the real behavior of the professional is not limited by the frameworks of one system, it goes beyond the scope of the laws of psychological science and exists within the context of development of a society, i.e. it corresponds with macro-system.

Speaking about professional identity as not only a psychological category, but the property of a person characterizing the highest level of conformity of the professional, professional functions and social inquiries, it is impossible to ignore other pole on an identification scale, for which marginal status of the professional owing to negative or not generated identity, or refusal of former identity is typical (R. Park, Durkheim, Kerckhoff, McCormick). But if the traditional concept "marginality" was considered only as property of individuality, our term "*professional marginalizm*" describes a mass product of a society.

This phenomenon is determined by external social and economic reasons, instead of internal (psychological and ethical) fluctuations of a person, and not by its special (marginalism, for example, ethnic) status. The peculiarity of professional marginalism in Russia is that it is operating, and not only on periphery of a professional field, but everywhere; comparison of terms «professional marginalism » and « marginal person» shows that convergence of concepts, instead of identity of the phenomena takes place. Professional marginalism is not the «development» of conception of marginal person and not the speculative design going from him; this definition of the new real psychosocial phenomenon and new area of research.

Defining our position about mechanisms of realization of the professional we refer to P. Pedersen's opinion that people who have endured any radical changes in the life, pass through the adaptation or accommodation processes typical for a cultural shock. The influence of globalization on the professional and the psychological problems caused by it can be named «global shock» by analogy to «a cultural shock» (Oberg; Farnham, Bochner). The state of shock serves the professional as stimulus for revaluation of values and change of identity and forces to a choice aside from the world community, or to integration with it through corresponding mechanisms of social adaptation and co-possessing. Our position is closer to cognitive understanding of co-possessing, which R. Lazarus defined as effort of a person to cope with the requirements exhausting or exceeding his resources.

As a result of generalization of the empirical data and the theoretical-methodological representations we developed the identification concept of social realization of the professional which based on the triad principle: allocation of three functions, three models of a profession and, accordingly, three components of professional identity: individual (professional self-identification, or the I-concept), instrumental (a professional knowledge, abilities, skills) and social (conformity to the social order).

In this context professional identity acts as intrinsic psychosocial structure in which the basic relations of the professional in varying system man-profession-society are focused. The sense of expansion of professional identity at the expense of a social component concept is caused by that identification only with the image of «good professional» without a reinforcement its social recognition is unstable and deprived an adaptable reserve. Besides, social identity is subjected to deformation in the conditions of economic instability and serves as the main indicator of dynamics of professional suitability to changes.

Professional identity is considered as the central link of realization of the professional: its presence, level of organization and adequacy are the condition of realization; it acts as an indicator and a regulator in mutual relations of the professional with his profession, a society and himself; its transformation becomes the necessary mechanism of adaptation of the professional to changes of socially-professional space and co-possessing with adverse circumstances; it acts as the intermediary in other mechanisms of realization of a person and regulation of professional relations; its paradoxical forms such as active professional marginalism, become special strategy of realization of professionals in the situations resistant to mechanisms of adaptation and co-possessing.

The triad principle opens the new approach to research of strategy of realization of the professional through the analysis of infringement of communications of each pair in system: infringement of communications «man-profession» provokes decrease of comprehensible level of professionalism; infringement of communications «man-society» leads to contradiction increase between value and sense of a profession in the modern world; infringement of communications «profession-society» decreases a threshold of moral interdictions. The analysis of infringements at common system level adds two more characteristics: In result of infringements of coordinating function of a professional as «kernel» of system «man-profession-societies» the efficiency of an estimation of social consequences of accepted decisions is decreased, and a system disbalance strengthens inadequate inner-professional representations about interrelations of a professional and society. It gives new qualitative possibilities for studying of strategy of realization of a professional in comparison with known dyad research models: "subject-object", system "man-car", "man-man", "man-society".

On the basis of a triad principle it is shown that socially-professional systems of different level and type have similar configuration of interrelations man-professional-society, but different substantial fullness of these communications for each of professional epoch – socio-historical periods, characterized by a qualitative originality of identification relations: inner-system – between the professional, the status of a profession and social processes in the given society, and inter-system – in relation to the reached for the corresponding historical period common civilized level. Specific features of a professional epoch and identification type of a professional cause strategy and psychological mechanisms of his social realization. Success of realization of a professional in each of professional epoch can be estimated on affinity of his strategy to the realized epoch standard. It allows to work out not only mechanisms of realized potential of a concrete epoch definition, but also psychological criteria of transition from one epoch to another. And on this basis to reveal tendencies of change of professional relations and to develop preventive strategy of social adaptations of professionals to future changes.

Within the frames of the concept the term professional marginalism is defined as «socially-boundary» condition, the behavioral and conceptual antagonist of professional identity and special strategy of social realizations of the subject at a mismatch of components of system man-profession-society. «Nuclear» structure of properties of professional marginalism make: pseudo-professional mentality, morals and activity imitation, «profession consumption», «regional effect». The operating version of professional marginalism is special strategy of realization of professionals in the conditions which are not responded to mechanisms of adaptation and co-possessing.

The appendix of our concept to the research of concrete displays of professional marginalizm as special strategy of social realization of professionals in the conditions of complicated for self-affirmation has allowed to present a phenomenon of professional marginalism as the conceptual and behavioral antagonist of professional identity, attribute of «mass professional subject» and the socially-psychological indicator of non-stable societies. Professional marginalism is a consequence of loss of positive identification with a profession both in respect of consciousness, and in the sphere of real behavior, psychological sign of which is mentally-personal non-participation of the subject to a professional etiquette and values of the given sphere of professional labor. The prevalence of professional marginalism in public consciousness can act as the factor of social danger, destroying socially significant professional structures and relations. Socially significant professions are defined as the most subjected to influence of negative tendencies of a «growth point» of professional marginalism and as the basic range for psychological research of this phenomenon.

On the basis of the analysis of phenomena of professionals' inadequate behavior in different spheres of work the typology of professional outcasts is taken place: operating and outcast (by criterion of an inclusiveness in labor process); rigid, non-stable and aggressive (by criterion of professional dynamics); functional and mental (on motive-realization criterion). The specificity of professional marginalism in Russia as mass psychosocial phenomenon is revealed: professional marginalism carries not local, as in stable societies, but total character; the psychology of the outcast in socially-significant professions is shown not only at level of interpersonal and internal conflicts, but also in sphere of public consciousness and socially-legal relations. It is shown that phenomena of professional marginalism are connected in structure of the complete phenomenon through the general and specific signs: information, economic and mental dependence; personal models of identification on type «to seem, but to be»; ambivalence of qualities of «boundary» professional-psychological type of a person.

The generalized conceptual model of professional identity-marginalism is constructed. It allows to estimate a professional on continual scale of identity / marginalism by three criteria: nominally-professional when a person and society identify a profession, and a professional identifies himself with it; socially-comprehensible when the level of conformity of the professional to inquiries of that social environment in which he is realized is estimated; and external (common civilized) criterion reflecting the level of conformity of a professional to the world standards at present in which context the trade acts as universal value.

The level of a maturity of a society in this context reflects the mass professional subject, – new term which is defined as socially comprehensible mentally-moral type of the professional prevailing at a given stage.

Degradation of social appointment of a profession is shown in shadow function of a professional role which is considered for the first time as an intrinsic sign and a prerogative of the «operating» marginals, formally included in labor process, but lost an internal accessory to professional values and ethics. Essence of shadow function of an official role – substitution of declared appointment of the professional by the latent personal or corporate interest.

Socially inadequate professional actions (error) serve as system expression of shadow function, they are considered in the context of a mismatch of com-

ponents of system man-profession-society and destructions of interrelations between individual, social and instrumental models of a profession as indicators and regulators.

Realizational strategies of the professional are considered in system of two coordinates: socially-personal one is connected with basic distinctions in valuable-moral orientations; socially-subject characterizes the leading tendency of reaction of the subject on an adverse situation. Position of concrete strategies in this system of coordinates causes specificity of social realization of professionals of different identification types: the conformist, the pragmatist, the outcast, the operating outcast, the conformist, the workaholic and the identical professional.

In professional sphere a person can have one or several positive or negative dominant missions. Various models of transformation of professional identity are involved in realization of concrete «missions of a person». They are defined as reformative, personalized, adaptive and destructive. Each of these components which functions are various in stable and varying conditions takes part in social realization of the professional. In the conditions of system crisis when the way out of a habitual situation is required, the balance of stabilizing and reformative components is broken towards the increase of a role of the personalized strategy, and sometimes destructive, and an optimum level of their correlation is peculiar for each profession. In the complicated conditions of realization of change of relations between the professional and a profession get this or that orientation (overflowing, deduction, tearing away, pushing away, an attraction) and different dynamics, depending on level and structure of professional identity.

The concrete forms of realized readiness and safety of professional solutions are caused by specificity of the professional environment and level of subjectivness of the professional. Social and economic reforms bring prominent feature which is connected with the operating subject in process of realization of the professional and consists of breaking of old professional stereotypes acts as co-possessing behavior and overcoming of psychological barriers.

The realization of a professional is twisted in the context professional genesis as natural cyclic change of the socio-historical periods characterized by an originality of relations of a professional with himself, a society, a subject and means of labor. Dynamics of realization of the professional in society is provided with an optimum parity of reformative, stabilizing and performing components of professional identity and cyclic transition of a role of a leading component from one to another. Professional identity develops at high levels of professional genesis and acts as the steady coordination of basic elements of professional process. Based on a material of theoretical generalization of the empirical facts and other sources it is shown that the contradiction between achievement of the highest level of professional identity as the purposes, conditions and professiogenesis and the arisen requirement of a society for a frequent training for a new profession are not decided unequivocally.

With difficulty of the permission of this contradiction are connected depression of deprofessionalized social classes and their aggression, and also the basic psychological phenomena of professional desadaptation: backlog of change of mentality from reality change; decrease in the subjective importance of professional values, narrowing of information-psychological base of professional skill; insufficient conceptualization of professional consciousness. Identity wide and flexible which concerns the whole professional class, instead of to a separate speciality possesses larger realized potential in varying conditions. This law is observed when a professional is adapted in different social-cultural environment, when a professional tries to keep the quality of professional work in the conditions of socioeconomic and information-technological changes, and in various extreme situations.

Correlation of levels of subjectivness and professional identity in dynamics of micro- and macro-social professional relations allowed to deduce the concept of professional identity out of individual I-concept and to differentiate it on degree and character of social conformity to inquiries of society.

The analysis of strategy of realization of professionals of different identification types is carried out at full and partial infringements of connections in system man-profession-society. We proceeded from the supposition that a mismatch between individual, social and instrumental models of the professional can become a divergence of sense purposes of profession or various treatment of professional functions and hierarchy of their significance for the individual, society and professional community. Forms of reaction of the professional on the situation of disbalance are various and act in the form of development, social protection, active resistance, suppression of the person, or degradation of the professional. It depending on social scale and degree of subjectiveness of accepted decisions, adaptive potential of profession and individually-psychological readiness for changes. Strategies of reaction of the professional on negative influence are located in the system of two coordinates. The first, socially-personal, is connected with basic distinctions in value-moral orientations. The second, socially-subjective characterizes

the leading tendency of reaction on a situation: leaving, protection, adaptation, resistance, deformation, transformation. There are seven typical strategies in this system of coordinates on the basis of allocation of similar signs in acts and decisions of professionals in different spheres of labor. In various combinations to a leading principle of reaction the mentioned strategies are considered as an optimizing basis for formation of specific ways of overcoming the crisis in different identification types of professionals.

Various aspects of the concept of social realization are applied in researches of professionals' behavior in different environments of operative type. The concept «professional environment of operative type» is used for the general designation of environments, characteristic for activity of administrative type: it is the environment with destabilization tendency and loss of control of a person, and demanding from a professional of intervention for the stabilization. Differentiation of types of operative environments on the complex indicator took place. This indicator includes three indexes: informative ability of the environment, efficiency of demanded intervention and dependence of an outcome from subjectiveness of the professional. On the basis of the comparative analysis and generalization of professional behavior of operators, dispatchers, businessmen, managers, bank operators, cosmonauts it is shown that reorganization of the operative environment during management represents transition from a potential information field of subjective values in actual psychological space of the senses, carried out as a result of inclusion by a professional of mechanisms of selection, structurization and localization.

In relation to professional identity psychological readiness acts as the mechanism of its realization in the conditions of fast reacting. Formation of adequate psychological readiness for effective activity in system is the purpose of a subsystem "man", reached not in system man-car, and in system man-profession-society. Formed psychological readiness is a final link of adaptation of a person in such system and an indicator of his professional identity.

The comparative analysis of emergency cases in different systems with the demanded raised social responsibility of professionals allowed to reveal a phenomenon of blocking of psychological readiness of skilled professionals. After «safety peak» reorganization of the psychological bases of activity and change of identity at the expense of decrease in the subjective importance of its standard component against growth of a share of a creative (individual) component in condition of lack of general development of social (value-moral) component take place: professional honour, debt, moral position, feeling of responsibility for the acts and for other people.

Actual modern aspect of social realization of professionals in the changing Russia and a perspective direction of research is its connection with reforms and globalization with the advent of new mass professions in the sphere of small and corporate business, with moral problems of realization of professionals in science and social practice where the personal position is defining. The basic psychological conflict of this stage is connected with presence of simultaneously existing of different tendencies in professional sphere. In the subjective plan this conflict is endured as crisis of professional identity, and in the behavioral plan acts in the form of psychological resistance to changes in the form different «leavings» from problems and destructive reactions. Negative psychological consequences of differently oriented global influences on a professional have signs of «a cultural shock» and «social stress». The feeling of numerous groups of professionals as victims, reorganized arbitrariness leads to loss of professional identity and to occurrence of the «compelled» professional outcasts.

In the conclusion it is necessary to notice that the identification conception of social realization of a professional is psychologically adequate, as it is realized two major methodological principles: a principle of unity of the subject, activity and society and a conformity principle. The conception allows: to describe within the limits of uniform concepts different levels of relations: a professional in the given society and with other societies, and also – with the meta-system, which elements on common civilized level are: meta-professional, meta-profession, a meta-society; to use a parity and communications of system and meta-system for definition of characteristic signs of different professional epoch; to present in a uniform conceptual sheaf professional functions, models of a profession and aspects of professional identity; to describe a phenomenon of professional marginaliuzm, identification levels and types of professionals; to cover the problems of typology of professions and criteria of allocation of socially significant professions in a special category in a new way; adaptations of the professional at change of professional epoch.

ECOLOGICAL COMPATIBILITY OF THE CONSCIOUSNESS OF PROFESSIONALS:

CONCEPT OPERATIONALIZATION

V.V. Kalita

Kalita Vitaly Vladimirovich – Candidate of Psychology, Professor of the Department of Psychophysiology and Psychology of Labor in Special Conditions, Humanitarian institute, G.I. Nevolskoy Marine State University (Vladivostok).

This article provides a description of operationalization procedure for the *'ecological compatibility'* concept as one of the key concepts in ecological psychology. It substantiates the use of the terms *'home'* and *'my ideal home'* as stimulus terms for various projective assessment methods and techniques finding the attitude of individuals towards the environment.

Key words: ecological psychology, ecological compatibility, ecological situation, ecologically friendly situation.

In the course of labor activities people change the world, transforming their life spaces. As stated by S.L. Rubinstein: "*An individual is included in reality by his own actions that transform this existing reality"* [4: p. 338]. The transformation of nature into an anthropogenic world requires the special self-consciousness of a subject of labor; it requires understanding and consideration of the interests of the natural environment; it requires destruction of illusions that is well described in an apt idea of S.L. Rubinstein: *…what is given initially and naturally in the world around the individual and inside of him, is all transformed into something that is 'manufactured' or 'fabricated', as if the outside world really is a product of making…* [4: p. 339].

Therefore, at the present stage of technological development the issue of a professional's ecological compatibility (the professional being the subject of labor) is becoming more and more relevant through his/her activities, specific actions, deeds, and decisions. That, in turn, brings the need of formulating tasks related to the development of special diagnostic tools to study this special object of *'ecological consciousness'* and *'ecological behavior'*.

This article attempts to view the problems of operationalization of the concept of ecological compatibility as a key concept not only for its profile area of ecological psychology, but also for adjacent spheres such as labor psychology, organizational psychology and ergonomics.

The first stage of operationalization: the concept of ecological compatibility

Following S.D. Deryabo and V.A. Yasvin, we define ecological consciousness as '*an aggregation of ecological notions, and existing attitudes towards nature with respective strategies and methods of interaction with it'* [1: p. 12], and introduce a concept of *'ecological compatibility'* – a property manifested in an individual's activities (professional, educational, teaching, political and other types of social activities) [2: p. 42].

We define ecological compatibility as the method of an individual's interaction with the outer world, where living interacting ecosystem components are in a time-stable quality (variety) and quantity (number) state.

Ecological compatibility as a property (or feature) of individual allows us to theoretically describe the degree of consideration given by an individual (for example, an individual who is the subject of labor) to concerns of natural environment.

An individual's attitude towards the world (in a broader sense), and in particular towards the environment, is determined by personal standards: by specific internal norms and by a system of ideals (*ideal notions*, for example, how things should be, how to act in a given situation).

For us, it is of a major significance to study the structure and content of those subjective standards in compliance with which an individual builds his/her anthropogenic world.

The relevance of such studies is determined by the fact that *'defective of subjective standards'* are able to socially reproduce themselves. Referring to subjective norms, individuals translate them on the level of actions, decisions, deeds, opinions, and by demonstrating to others the *comme il faut* behavioral level.

Knowing the subjective norm and the system of subjective notions, a psychologist and a social engineer can predict human behavior (for example, in the situation of a factory production line) and forecast the probable outcome in a decision-making situation, where ecological safety matters are at stake among other issues.

Ecological compatibility as a property is demonstrated in the individual's interaction with the world, which is why diagnosis of ecological compatibility suggests the examination of an individual in interaction with their environment.

Fixation, control and restructuring of *'one's own'* life space are typical not only of humans, but also of animals; however only humans build their own space totally different from the natural environment. This is a specific point of conflict. It is in this modeling, reconstruction, reflection or assessment of life space, where an individual demonstrates their ecological compatibility or incompatibility of consciousness.

In other words, the introduction of various situations of interaction between humans and elements of an environment (as models), and the motivation of respondents to assess the elements of this environment and their own acts towards nature allows us to describe various aspects of ecologically compatible consciousness/behavior.

The 'ecological compatibility' concept: procedural problems arising during the development of a diagnostic scale

While building a tool for diagnostics of ecological compatibility by way of explication of ecological notions the following *two key methodical problems* arise.

The first problem is the need to ensure a balanced test scale of the 'ecological compatibility' concept with respect to social desirability. As stated by A.G. Shmelyov and co-authors, *the "semantics of implicit personality theory in common consciousness does not know a 'golden mean principle'": practically all routine life oppositions have an assessment unambiguity – one pole is conceived as 'bad' (disadaptive for the bearer of that feature), and the other one as 'good' (adaptive)* [5: p. 24].

It should be noted that 'ecological compatibility' is surely an adaptive feature that requires involvement of compensating oppositions at the stage of diagnostics scale design. Previously, A.G. Shmelyov and V.I. Pokhilko described one of the possible mechanisms of balancing the diagnostics scale which requires the mandatory inclusion of four categories in the diagnostics scale: direct and reverse basic value and direct and reverse compensatory oppositions. The authors state that such a four-polar description of the feature *'simplifies finding the implicit factor of the environment (both physical and social) implied in each of the oppositions…'*

'The presence of potential compensatory oppositions allows us to balance the factor of social desirability: if empirical indicators are equally made for four quadrants of a four-polar system, then the factor of social desirability is a balanced, systematical cohesion of the objective and assessment factors are eliminated [5: p. 26].

The second problem arising during the operationalization and development of an ecological compatibility scale as a psychodiagnostics concept is its narrow specifics: while the notion of ecological compatibility/incompatibility is included in 'the common consciousness', the term of 'ecological' compatibility itself is neither typical, nor widely used in everyday speech. 'Ecological compatibility' requires a more accurate definition (identification of essential differences) as an independent term and a greater meaning concretization as a 'common life' term.

Previously (in 1996) we made an attempt to explicate a list of stimulus terms that are special markers for 'ecological compatibility'. Those terms were required as a potential stimulus to assess ecological compatibility with the help of the semantic differential technique.

The features explication procedure was completed in the form of an expert projection; 2 environment-*extreme* categories of experts were invited – biologists and economists. Expert groups were invited to write down 15 nouns using the free association method, to describe an ecological/non-ecological situation or an ecological/non-ecological individual. As a result, preliminary lists were made with: a) nouns associatively linked with the 'ecological compatibility' term; and b) nouns complying with 'ecological incompatibility'. For example, terms like *'beast', 'animals', 'rodents', 'dolphin', 'horse', 'bear'* were joined under the *'Animals'* group. Upon selection of maximal frequency terms, the list of groups of ecological and non-ecological terms was made for further use as stimulus in experimental units to restructure semantic spaces using verbal and nonverbal semantic differentials. As ecological terms, the following terms were used: *'animal', 'forest', 'nature'*. As non-ecological terms, *'machine', 'equipment', 'plant', 'wastes'* were used. Additionally, a unit of neutral concepts like 'house', 'I', 'human' was included. The last group (for the purpose of convenience) was introduced as a reference standard, that is, the data obtained in the course of assessment of ecological and non-ecological groups of terms would need to be referred to it.

Thereby, *at the first stage*, to explicate the meaning content of the 'ecological compatibility' term (and to restructure the 'ecological'/'non-ecological' continuity) we used linking of an acting object to specific ('ecological'/'non-ecological') situations and objects, which allowed us to reach a level of action and to

some extent operationalize the studied concept.

Further development of the 'ecological compatibility' concept was continued by means of the use of 'ecological situation' and 'ecologically friendly situation' terms.

The ecological situation and the notion of ecologically-friendly situation

Reviewing ecological notions in general and notions of ecological situation in particular we cannot avoid the complex term of 'ecological situation'.

An ecological situation represents a subject which is a system (an aggregation) of external world characteristics, which being reflected in an individual's consciousness, forms an actual 'notion of ecological situation' as a 'segment' of the general system of notions related to the internal subjective world of this individual.

The multitude of factors and conditions that objectively form (comprise) an ecological situation is randomly represented in the notion of an ecological situation thus reflecting the system of values and priority of that system's elements of a specific individual. I may fail to notice any objectively significant object of that system due to its subjective insignificance for me (e.g., parking my car near the house I may pay no attention to the grass crushed under my car wheels). Or, on the contrary, I may overestimate the significance of a certain factor with low objective significance.

The use of such terms as 'ecological situation' and 'ecologically friendly situation' as stimuli for assessment of ecological compatibility is the continuation of previous research (1996-1997). However, we opine that the 'ecologically friendly situation' stimulus term is essentially different and it allows us to approach reconstruction and description of other types of subjectivity.

Coming back to the analysis of previous attempts to study ecological compatibility one might note that the term 'ecological compatibility' which would not be quite so understandable (or inconvenient) for respondents was substituted by 'analogs' that would be easier to understand. To describe a subject's ecological compatibility using techniques of semantic differential, 'ecological' ('the animal', 'the forest', 'the Sun') and 'non-ecological' ('the car', 'equipment', 'the factory', 'wastes') terms were offered. School students were given some tasks (such as to draw an image, to write an essay or to list associations) with the following topics as a stimulus: 'ecological/non-ecological situation', 'ecological/non-ecological individual', 'ecological/non-ecological behavior'.

Table 1

First stage of 'ecological compatibility' concept operationalization

№	FEATURE	STATUS
1	Ecological compatibility	Diagnosed concept
2	Ecological	Denominative adjectives
3	'Ecological/non-ecological situation', 'Ecological/non-ecological individual', 'Ecological/non-ecological behavior'	Model situations
4	a) Ecologic terms: animal, forest, nature, Sun; b) Non-ecological concepts: car, equipment, factory, wastes; c) Neutral concepts : home, self, individual.	Stimulus terms, markers of a specific model situation

Thus, such term as 'ecological' and an actual stimulus 'ecological situation' were used previously. However, considering the latter stimulus as more suitable (compared to the abstract and not quite so clear 'ecological compatibility') it should be noted that the 'ecological situation' concept is also polysemantic. Offering it as a stimulus, it is not quite clear how respondents would really assess it. Possibly, seeing an 'ecological situation' stimulus, a respondent may imagine and accordingly assess a situation in positive terms (in contrast to a 'non-ecological situation' assessed in negative terms). Here it is relevant to think of one of the more common uses of the term '*ecology*'; for example, a clean, non-anthropogenically polluted place may be described by an individual as a place of 'good ecology'. Once invited to assess an 'ecological situation' without the use of an opposing term 'non-ecological' we may get an assessment of notions in general terms, without reference to a positive pole of 'ecological/non-ecological' continuity.

The stimulus term 'ecological situation' required concretization just as the initial term of 'ecological compatibility'.

There is another reason to introduce a new stimulus, which is setting up such a research task as to reconstruct and to describe subjective notions, the so called 'subjective ecological standards'. The point is that an '*ecological situation*' stimulus allows a faster reconstruction and description of

'ecological compatibility' in its basic (biological) sense with a burdening of the social desirability scale, i.e., 'ecological compatibility as compliance with natural requirements'. Previously we defined the idea of ecological situation as a 'notion of positive and balanced interaction of an individual and an environment as a result of which environmental factors are not exposed to a destructive anthropogenic impact [2: p. 86].

The subjective norm that we are interested in ('subjective ecological standards') may not comply with the 'natural standards' of a starry-eyed utopia of balanced co-existence of humans and other living creatures.

The second stage of operationalization of ecological compatibility concept

At the second stage of operationalization of the 'ecological compatibility' concept, we made an attempt to modify a stimulus series that is a derivate from an initial 'ecological compatibility'.

The first step of modification is the formation of a new stimulus: an '*ecologically friendly situation'* that would exclude an ambiguity of the previous term of '*ecological compatibility'*. The '*ecologically friendly situation'* stimulus initially directs the respondent to a positive pole of the 'ecological/non-ecological' scale, and urges the respondent to imagine an ideal, subjective and positive pole-shifted situation.

Table 2

The second stage of 'ecological compatibility' concept operationalization

№	FEATURE	STATUS
1	Ecological compatibility	Diagnosed concept
2	*Ecological situation* (content of possible ecological situations)	Model situation
3	Ecologically friendly situation	First level of concretization: introduction of an assessment pole
4	*My ideal home* (home where I would like to live)	Second level of concretization: introduction of a concrete stimulus

The task of 'shifting' a respondent's assessment from an objective 'biologic' criteria of ecological compatibility to subjective ecological standards may be solved by introduction of another level of concretization, namely through concrete ecologically friendly situations (those the respondents would be familiar with).

The second step of modification is a description of the content of possible ecological situations. If one speaks of ecological situations in general, then major typical situations of interaction between humans as subjects and elements (factors) of the outside world are the situations of: a) production (labor) activities, and b) leisure situations, which are defined as the *time provided to restore the operational condition of a body* (http://ru.wikipedia.org).

A generalized topos of labor activities may be determined as a *labor position* (which we understand along with E.A. Klimov as a 'limited area of application of individual's abilities that is due to separation of labor and that is fixed in society in one way or another, and that is aimed at production of something valuable for the society'), or as a *work place* (subsystem of a labor post) [3: p. 39].

A leisure situation at the stage of concretization divides into two toposes: a) leisure place connected with *home* (which is seen as the place of leisure of a labor subject); and b) leisure outside of the home (outside of shelter), which is *recreation*. The term 'recreation' includes practically the entire range of health activities directed at recovery of the normal well-being and workability of a subject outside of the home/shelter.

Thus, in a maximum generalized view, the content of possible 'ecological situations' is divided into four groups:

Table 3

The content of possible ecological situations

Labor activity		Leisure	
(1) Labor post	(2) Work place	(3) Home (inside a shelter)	(4) Recreation (outside of a shelter)

As per the tasks of the research and specifics of the groups of respondents invited for the research, any of the four situations may be chosen as model.

However, once the labor activity situation is used as a stimulus, one should consider the following restriction: this stimulus is suitable only for groups of professionals (respondents that have experience of labor); the 'leisure' situation on the other hand is more universal and may be recommended

for application as a stimulus without the above mentioned restriction.

As the most convenient implementation of the 'leisure situation', the home/shelter stimulus was chosen. We opine that home is a suitable basic object and term that is known and important for each individual; home as a metaphor allows any respondent to quickly abstract him/herself, and in many projective methods the 'home' stimulus is typical for triggering associations or explication of the respondent's internal world by way of drawing.

As a concretized stimulus of an ecologically friendly situation the respondents were invited to assess the concept of 'My ideal home' (the 'home where I would like to live').

Thus, the operationalization logics of the ecological compatibility concept (during performance of the explication task and description of subjective standards and notions of ecologically friendly situation) may be represented by the following stages:

Ecological compatibility (diagnosed concept):

- ecological situation (model situation);
- ecologically friendly situation (first level of concretization);
- 'My ideal home' or the 'home where I would like to live' (second level of concretization – stimulus itself).

Taking all the aforesaid into consideration, it should be noted that in our opinion the use of the '*home'* stimulus and the concretized stimulus '*my ideal home'* is very promising. Use of the '*home'* stimulus is relevant when studying various types of relations between humans and the environment, as the term '*home'* is a symbolic reflection of the anthropogenic world built by individuals mediating interaction of individuals and the environment.

REFERENCES

1. Дерябо, С.Д. Методологические проблемы становления и развития экологической психологии / С.Д. Дерябо, В.А. Ясвин // Психологический журнал. – М., 1996. – Т. 17. – № 6. – С. 4–18.

2. Калита, В.В. Экологичность сознания профессионала: дис. ... на соиск. уч. степ. канд. психол. наук / В.В. Калита. – М., 1996. – 186 с.

3. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: МГУ, 1988. – 199 с.

4. Рубинштейн, С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн // Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. – 415 с.

5. Шмелев, А.Г. Практикум по экспериментальной психосемантике. Тезаурус личностных черт / А.Г. Шмелев, В.И. Похилько, А.Ю. Козловская–Тельнова. – М.: МГУ, 1988. – 208 с.

LEVEL-ORIENTED APPROACH TO THE RESEARCH OF A PERSON'S PROFOUND UNDERSTANDING OF THE OBJECT OF ACTIVITY

V.P. Yassman

Yassman Victor Pavlovich – Candidate of Psychology, Associate Professor of Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

The approach to the research of profound understanding of an object of activity as conceptual framework (conditions) of professionalism and professional capacity is substantiated in the article.

Key words: an object of an activity, semantic essence of an object, profoundness of conceptual understanding, essence of an object, professionalism, professional capacity, associative experiment.

Object as the main characteristic of activity. Raising a problem

According to A.N. Leontyev, the object is the main characteristic of an activity. That is, the concept of activity contains the concept of its object, while the expression a "pointless activity" from the scientist's point of view is senseless. Thus, the object of an activity is what the activity is devoted to, and around which it is built. At the same time, the object of an activity is a form of fixation of the socio-historical experience of mankind. Acting as the carrier of such an experience, the object is the incarnation of a certain aspect of social practice and relations learned in the process of activity. The scientific research of professional activity requires exposing the specific character of its object [5]. Without detailed interpretation of the objective principle as the main point of the activity approach it is impossible to make sense of this specifically scientific methods of a person's study in psychology. A.G. Asmolov emphasizes that the object principle makes up the nucleus of activity approach methods for a person's study. An object is a point of intersection of activity, psyche and the problem of image. A.P. Stetsenko mentions that the object principle allows the study of the psyche (consciousness) impartially – not through analyzing processes happening in "a subject's inner world", but by way of analysis of real activity, that is the processes of a person's spiritual and practical mastering of the world [10]. In this case the psyche is considered to be a distinctive form of the transformation of practical activity, which reached a definite level of its development. Thus, practical activity ("external" activity) and psychic activity ("internal") represent a unity of one and the same reality. As a result of such "bifurcation" different forms of the single process of spiritual and practical activity of a person appear.

As a rule, through psychological analysis of a definite activity they follow theoretically abstract ideal model, which makes it possible to unite different types and forms of professional activity with a definite theoretical model, in which the general components for any kind of activity and their relations are shown [13, p. 10-11]. And according to V.D. Shadrikov's opinion the functional system of activity stands as a theoretical model. The components of this functional system are motive, purpose, program, and the informational base of activity, decision-making, and the subsystem of important qualities for an activity. All the components (functional blocks) of psychological system of activity function as a whole and describe the specific character of qualitative system in aggregate [13: p. 12].

Structural analysis of activity had been carried out by many researchers (S.L. Rubinstein, A.N. Leontyev, V.P. Zinchenko and V.M. Munipov, V.V. Davydov, G.P. Shedrovitskyi, O.A. Konopkin, V.D. Shadrikov and others). According to the purposes of the research different aspects of activity analysis are considered and different types and sets of basic structural components are used. Within the bounds of human engineering the study of the object of an activity is made by means of description of the content of the activity. For example, in the research of psychological peculiarities of a flight attendant's working activity conducted by T.V. Filipyeva under the direction of Y.K. Strelkov, two leading aspects, two professional roles are distinguished: service and safety of air passengers. The psychological content of a flight attendant's work reveals itself in a theoretical conception on the basis of which there is a fundamental four-component structure "subject-action-object-visual environment" [1: p. 35].

The analysis of activity and consciousness of a subject from the position of this structure allows us to establish an integrated connection between the actions, images, sense structures of professional experience, needs, emotions and motives of a flight attendant and the relationship between the members of a crew. In the working activity and employment

relations of flight attendants special and time structures of professional experience appear. They unite the operational, cognitive and emotional traces of past life and activity of a professional with purposes, needs, attitudes and expectations. Emotional and sense differentiations in the perceptual world of a subject of work and the peculiarities of his executive actions act as a sense character of structures of the flight attendant's professional experience. Spatial and time structures of a flight attendant's professional experience are divided into global and local according to their scale, structure and way of functioning. Their joint function is realized through reference systems which are contained in spatial and time structures of experience. Anxieties about the movement, speed and duration of the process are included in the structure of a subject's professional experience as fundamental parts. Together with space and time cognitive maps they provide exact spatial and time organization of a working process in standard as well as extreme flight conditions. Due to spatial-temporal structures of experience a flight attendant carries out actions synchronously with controlled process, in addition to those actions which correspond to the process by place and time.

Complex professional tasks performed in the process of the working activity (situation analysis, making an image of a situation, the choice of variant of action, detection of damage to the aircraft equipment etc.) include mental strain realized by means of sign transformation in different spaces determined by different reference systems. The successful fulfillment of working tasks is determined by the level of a specialist's vocational training, his professional specialization and his personal qualities (cognitive style, professional firmness and professional motivation). Traditionally research of working activity is accomplished within the bounds of psychological analysis of professions. At the same time the term "profession" itself is polysemantic. It can be understood for example as a community of people, engaged in a certain kind of activity. The profession is also considered as something that is inherent to a worker, for example, experience, knowledge and skills. According to E.A. Klimov's point of view a profession is necessary for society and existing in it limited (as a result of differentiation of labor) sphere of realization of working functions by a person which allows him to get necessary subsistence instead of applied potential [4: p. 102-108]. It is necessary to emphasize that the working functions are determined by the object of the work. In addition to that, the notion of work is not limited by the bounds of the profession only, but it extends to different types and forms of work application in different spheres of life. For example, parental functions are not considered to be a profession, but a mother's childcare together with the upbringing function become the object of work for those people who perform these functions and it concerns, first of all, the mother and father. Thus, a child acts as a bearer of those objective qualities, which make demands on the personality, professionalism and the parents' (pedagogues' etc.) mode of life. A.N. Leontyev made special emphasis on the fact that the object is not an object of nature existing by itself, but it is always an object of intention, "… what the act is directed to… that is, something towards which a human being has some attitude, as the object of his activity" [6: p. 39].

The specific character of "objective" intention actions was described convincingly by N.A. Bernstein, proposer of the "movement construction" and "physiology of activity" theories. He wrote that "movements in the objective level are operated by sense, not imaginary object… the impellent components of the series of actions are dictated and selected according to the **sense essence of the object** and those that must be done with it. For example, the procedure of opening a box lid by means of pressing it downwards or turn of a boat anticlockwise by turning a helm clockwise illustrate movements "in the wrong direction", in which a thing doesn't appear in the first place as "a material particle in space", and as a stimulus causing a reaction, but it appears as an object – a bearer of socio-historic experience, determining the specific character of the objective intentional action of a person [1: p. 126]. When a school teacher turns education into training paying no attention to a child's personality, not understanding the true causes, which underlie difficulties which a child overcomes, substituting rote learning of the material for cognitive activity – this is the same "movement in the wrong direction". Thus, actions of an object performed by a person with objects of visual environments and towards them must be conformable to their semantic essence. In addition to that the objective phenomenon disappears instantly if the object is withdrawn from the activity or the culture. "There is no object that indicates that it is the person's motive of activity and at the same time any object can turn into a motive of activity (an object of necessity), and it can be endowed with such a quality of the pretersensual system as "character of demands", when it comes to the definite system of a person's activities" [1: p. 126]. Such a "character of demand" is conditioned by the qualities of an object. At the same time, the objective world and surrounding reality considered not as a

Kantian "thing in itself", in which signs and qualities existing regardless of social human practice are preserved, but as a "humanized world", as the cultural and historical existence of a person [15: p.18].

Thus, a person's perception and awareness of the world is a derivative of the person's cultural and historical existence. In some variant of socially important activity of a subject or society as a total subject, qualities of an object are revealed; its image and meaning are formed. According to S.L. Rubinstein's point of view, "… activity in the process of which the perceptional image of an object appears, – is not a single act of image creation, separated from alien material physiological processes. But it is a coordinated sequence of perceptional activities – sensory analysis and differentiation of various qualities of an object and sensory synthesis, which connect independent sensory qualities into the whole image of an object. An image is connected with reflective activity not only by its origin, but in its essence as well." [9: p. 71]. Since the qualities of an object which are important from the point of view of social practice are registered in the meaning, an object can be regarded as converted form of activity (M.K. Mamardashvily, A.A. Leontyev), where the virtual characteristics of the object act as signs of meaning. In the process of activity a person "draws out" objective qualities.

The basic propositions of this research. We consider that "the character of demand" comes off in the ability of an object "to impact" on a person. However, such an impact is always refracted through a person's inner world, through the image of the world, through the person's preparedness to see the object and to grasp its nature. Understanding the matter of an object designates the specificity of subject-object relations in the activity, permits arranging a special subjective (mental) activity space in the person's inner world; this activity space is a multilateral system of semantic relations. In addition to that, the depths of this vision (in comprehension and understanding) can be different: from a formal and superficial understanding an object to understanding its "nucleus". From our point of view, the profoundness of the vision of an object reveals the subject's involvement in the activity. V.F. Petrenko considers that the notion of ''seeing'' presupposes a definite degree of consciousness, certain qualities and signs of an object in their meanings. At the same time structures of meaning which mediate perception are interwoven directly into the fabric of an image; a subject sees the aforesaid image, not its scheme. In addition to that "consciousness doesn't simply duplicate reflected reality by means of signs, but sorts them out into ideal total models of reality" [7: p.17].

The profoundness of understanding of an object's essence becomes pronounced by way of example of creativity. Drawing an analogy between the level of intellectual activity (IA) and "profoundness of an artist's vision", D.B. Bogoyavlenskaya [2, p. 128] emphasizes the property which goes beyond the given in the activity, that is beyond the limits of the given requirements. "The vision", according to D.B. Bogoyavlenskaya is not only what is depicted formally, but something wider, joining the world outlook. "The vision" is realized as a result of active creative targeting and the deep cognition of the world. It is characterized by active appropriation of already existing forms of comprehension and assimilation of reality as well as new forms discovered by the artist. The process of vision is interpreted as a search and at the same time an expression of one's own conception of the world; as the individual system of thinking and world-view formed as a result of the cognition of reality which determines the ability of the artist to see and to percept the world in a particular way.

The highest display of creativity, from D.B. Bogoyavlenskaya's point of view is the creative level of IA, because this intellectual process goes on "as a successive ascent from singularity to generality… but the form of generality is the form of internal completeness". Thus, each level of IA is a stage in the process of ascent from singularity to generality. On the stimulus-productive level of IA the tasks are analyzed by test people in the full diversity of their individual qualities, but these tasks are analyzed as particulars, without correlation to other tasks. Such types of analysis correspond to the stage of cognition of the singular. While passing to the heuristic level of IA comparison of the range of tasks takes place; as a result new regularities are discovered which are general for the system of tasks, so the decision takes place on the peculiar level. On the creative level of IA, on which the discovered regularities are subjected to proving by means of their initial genetic foundation, the thought reaches universal character. D.B. Bogoyavlenskaya shows that the peculiarities of the creative process of the artists and the quality and importance of their works depends on the level of their intellectual activity. This calls forth not only the possibility of an artist's penetration into the deep structures of the content of the activity performed by him, but also his ability to take into account the dialectics of the interrelations of form and content of the art work. Ignoring the substantial side in creativity in favour of the form of creativity depreciates this form itself however out-

wardly attractive it is. The "substantial form" becomes "significant" not only for the author himself but for other people as well its distinction from many other forms as urgent and significant for human subjectivity. D.B. Bogoyavlenskaya considers the highest level of constructive activity is the creative: this supposes the morality and responsibility of the artist for the meaning of his activity, because objectively necessary here states as a requirement addressed straight to the author as a subject of what is going on – a bearer of ability to function in accordance with idea of proper, regardless of specific peculiarities of a situation of constructive process. For example, landscape painting seems not only to be disposed to imitation but it assumes it, which means that it doesn't require "overrun the limits of the given". However the whole history of landscape painting indicates the opposite: it is difficult, practically impossible to call a masterpiece that which is not interpreted by the landscape painter's special aptitude. All outstanding art critics understood this perfectly.

The same regularities become apparent in other spheres of activity. Thus, with regard to the profession of a pilot the highest manifestation of creativity is the passengers' safety in the sky. That is why creativity is synonymous with professionalism, because professionalism alone is "a guarantor of flight and personal reliability, … it is the flight safety guarantor" [8: p. 41]. V.A. Ponomarenko discloses such a wide interpretation of the notion of "professionalism" through the fundamental quality of the aviator as a personality. The introduction of a "moral side" into the notion of "professionalism" is an innovation in itself. The "moral side" is introduced not from the theoretical context but as a result of an exact understanding of the pilot's work. At the same time V.A. Ponomarenko proceeds from necessary truths: "in each profession there are workers, specialists and professionals". Unfortunately many people "work" in different spheres, having an uninterested attitude to work. But aviation "becomes transport … without professionalism" [18, p. 193]. If in the usual sense the notions "specialist" and "professional" are synonymous, V.A. Ponomarenko separates these two notions according to the signs of activity of the subject of work, or rather its sources: "If the notion of "professionalism" is reduced to the notion "specialist", the main quality in standard actions, is diligence and a high level of mastery allowing the performance of the task with the required quality". But such an understanding is defective, if there is a question about the safety of life [18: p. 43]. From his point of view, "professional knowledge and skills is not a central chain of the personality, but a means of development of the person's own universal possibilities and essential power" [18: p. 43]. "Acquirements are "inculcated" to abilities reflexes, and spirituality – inherent quality by which he saturates the profession" [8: p. 258].

Thus, a system quality – "spiritual space" distinguishes a professional from a specialist. It is not a metaphor, the author underlines – but relations with one's own conscience. "Spiritual space" is the inner world, formed by love for flying, necessity for spiritual freedom and therefore excluding spiritual deafness. Owing to the fact that V.A. Ponomarenko on the example of analysis of a certain form of activity shows its specific and total forms, he thereupon (and it is an indicator of in-depth analysis) comes close to exposure of a person's generic essence, the essential characteristic of his activity, namely creativity.

The possibility of researching into the profound understanding of an object of activity

An approach to researching the profound understanding (comprehension) of an object of activity (sphere of life activity) and a person's depth of attitude to it is suggested in our research. We consider that profoundness of understanding of an activity is conditioned by the following tendencies: 1) attitude to **self-development** of the inner world in activity; 2) inclination to consider an object of activity not within the bounds of the given, the required and encouraged, but within the wider system, **exceeding** the conceptual limits of activity relations and connections, possibly in the system of transpersonal connections; 3) tendency to consider activity not as a source of survival, but as a source of **personal and spiritual self-development;** 4) orientation to regarding an object of activity in the context of universal values, that is conditioned by such goals of activity and the ways of their realization that correspond with these **universal values** (goals and ways of activity are included in the semantic structure of activity).

Thus, the profoundness of understanding of an object of activity is a conceptual condition of professionalism and professional competence. According to B.M. Velichkovskiy, "understanding" in the broad sense of the word is determined straight by a person's conceptual structures. Explaining this thought in the context of the education process, B.M. Velichkovskiy writes: "If teaching in spite of students' and teacher's efforts doesn't lead to the understanding of the subject, then the reason for it can be the absence of a conceptual base or wrong

categorization" [3: p. 47]. The distinguished regularity, from our point of view, is principally spread on all spheres of human life, because each of them has its own object, and conceptual understanding of this object, attitude towards it predetermine a person's behavior in either sphere of activity.

REFERENCES

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.

2. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д.Б. Богоявленская. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 320 с.

3. Величковский, Б.М. Когнитивная наука: основы психологии познания. В 2 т. Т.1. / Б.М. Величковский. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2006. – 432 с.

4. Климов, Е. А. Психология труда как область знания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия // Вопросы психологии. – 1983. – № 1. – С. 102–108.

5. Леонтьев, А.Н. Деятельность сознание личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Мир, 1979. – 163 с.

6. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н.Леонтьев. – М., 1972. – 220 с.

7. Петренко, В.Ф. Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. – СПб.: Питер, 2005. – 480 с.

8. Пономаренко В.А. Страна авиация – черное и белое / В.А. Пономаренко. – М.: Наука, 1995. – 288 с.

9. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

10. Стеценко, А.П. Рождение сознания: становление значения на ранних этапах жизни / А.П. Стеценко. – М.: ЧеРо, 2005. – 256 с.

11. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю.К. Стрелков. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия, 2005. – 360 с.

12. Филипьева, Т.В. Психологическое содержание труда бортпроводника воздушного судна гражданской авиации: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Филипьева. – М, 2006. – 186 с.

13. Шадриков, В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М.: Корпорация «Логос», 1994. – 320 с.

METHODS OF PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE SUBJECTIVE COMPLEXITY OF PROFESSIONAL PERFORMANCE

A.N. Kostin

Y.Y. Golikov

Kostin Anatoly Nikolaevich – Doctor of Psychology, Chief research officer the Laboratory of Psychology of Labor, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (Moscow).

Golikov Yury Yakovlevich – Doctor of Psychology, Chief research officer of the Laboratory of Psychology of Labor, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (Moscow).

Methods of subjective complexity of professional performance appreciation, based on the conception of problems are regarded in the article. Theoretical ideas of this conception reveal the heterogeneous character of activity dynamics, its psychological content, complexity, and multilevel of mental processes. Suggested methods of complexities and taxonomy of intersaccadic of eyes movements analysis are the tool of psychological analysis of different types of operator's activity in fulfilling ordinary and complex, productive functions.

Key words: mental regulation, levels of mental regulation, subjective complexity of the perfomence, regulation cycle, intersaccadic intervals of eye movement.

The essential complication of technical objects and the increasing level of automation led to a major principle change in the professional functions and the character of activity of operator. Thus, psychological toolset for analysis of activity has to take into account these changes in its theoretical basis as well as in its methodic realization.

In connection with the fact that the basic regimes of technical objects' operating have the high degree of automation, and in the case of refusals and accidents the reserve regimes with low level of automation including manual nave been realized, the operators' activity is nonpermanent. Alternation or consecutive change of temporary intervals with different subjective complexity, for instance, simple, stereotyped and complex, creative mental processes where mental processes of different levels are dominated are taken place in the operators' activity.

Thus, psychological methods of this activity analysis are to be based on theoretical ideas, which can reveal the homogeneous character of activity dynamics, its psychological content, complexity, and multilevel of mental processes. The conception of problems was worked out as such theoretical idea [3, 4].

Conception of problems for complex professional activity analysis

The source of mental regulation of this conception are constantly appearing changes of surrounding world – objective reality, and inner world – subjective. These changes have the form of definite events for a person. In order to live and act in these conditions a person should estimate and understand the occurring changes. But, because of variety of changes and events a person is able to single out only some of them. Such singling out is realized by electoral attitude of the subject to the surrounding world and to himself. The basis of selection is estimation of subjective meaningfulness of occurring events.

Owing to changes and novelty of events they are of subjective complexity for a person as they contains some degree of ignorances, uncertainty, ambiguity, the contradiction, possess illegibilities, ambiguities, are washed away, not clear, are accompanied by difficulties at disclosing of the reasons causing them, maintenances, consequences. Thus the estimation and understanding of meaningful events by the subject are in overcoming of mentioned above aspects of subjective complexity manifestation, i.e. in settlement of unclearness, indefinity, difficulties, recovering something new and unusual. As the result he takes definite decisions, works out plans of his behavior and activity, predicts the consequences of his activity, realizes his activity, changes his attitude and notion of an object, phenomenon, and situation. So, these processes define the purposefulness of activity and the content of processes of person's activity and behavior regulation.

Variety of aspects of subjective complexity of events – changes of subjective and objective reality – is subdivided into three types: indefinity (including uncertainty, novelty, incompleteness of knowledge), complexity (reflecting multiconnections, plurality, ambiguity, contradiction) and difficulty (unclarity, unclearness, indistinguishness, inaccuracy).

Mentioned above aspects of subjective complexity of events are united by common notion – "problem". Problem – is one of the aspects of subjective complexity of occurring event – change of objective and subjective reality.

For revealing qualitative peculiarity and multilevel mental processes all problems are subdivided into three classes according to the level of their complexity: problematic moments (insignificant, not expressed, a little realized problems on reaction to events with insignificant subjective complexity), problematic situations (essential problems, expressed by comprehension of some situations at considerable subjective complexity of events), and problems (very serious problems connected with understanding of essence of events with high subjective complexity).

Each class has its own range of problems' complexities. All these classes make the scale of problems' complexities. Owing to conditional character of subdivision of psychological processes of regulation, the borders between neighboring classes of complexities are not rough, but washing off, indistinct that is their ranges of complexity have some generality or are blocked.

For illustration of entered above notions let's take some examples of possible types of complexities in each class for activity of operators of difficult technical objects. The typical peculiarity of this activity is in operator's control of numerous signaling devices delivery of commands or switching of toggle-switches at performance of control modes with different degree of automation.

Such problematic moments as distinction and identification of conditions or sites of signaling devices, distinction and code conversion of a command of management, definition of effort, duration or sequence of pressing of keys in a management command appear in operator's activity.

Among problem situations it is possible to note problems in the analysis and estimation of a separate phase of managerial process, in understanding of its general features and laws, formation of the purposes and management programs.

Problems in formation, transformation and change of professional and interpersonal norms of behavior and the activity, developed by the person, and in the most difficult conditions also in updating of elements of professional knowledge system can be referred to problems.

The overcoming of problems of different classes takes place at different levels of mental regulation. According to criteria of tendency there are five levels of regulation purposes (from the lowest to the highest): spontaneous interactions, mediated coordination, program and purpose organization, personal-standard changes and world outlook corrections. The psychological content of regulation's processes at the first level is concluded in organization of spontaneous sensual-practical contact with the validity; at the second level – in existential orientation and logic coordination of activity; at the third level the analysis of the general features and laws of activity, search and formation of its purposes and programs is carried out; at the fourth level there is a formation and change of professional, social, morally-ethical and ethical standards of behavior and the activity developed and accepted by the person; at the fifth level – addition and correction of system of knowledge, belief and ideals about the nature, the technician, the person and society. Thus level of direct interaction is necessary for problem points' overcoming, problem situations demand an inclusiveness of levels of the mediated coordination or the program and purpose organization, and problem – levels of personal-standard changes or world outlook corrections. Thus, these classes of problems and levels of regulations form a heterogeneous scale of complexity of mental processes in performance. Conformity between classes of complexities and regulation levels is given in table 1.

Proceeding from these conceptual constructions activity in dynamics is represented in the form of sequence of different classes problems arising owing to occurring events and actualization of corresponding levels of regulation. Thus, as integrated criterion of activity its subjective complexity is used. The given criterion estimates degree of inclusiveness of various levels of regulation which is defined by relative time of inclusiveness of these levels. As complexity of mental processes of regulation (reflected in different difficulty of problems) increases from the lowest levels to the highest, subjective complexity of activity will grow also in process of increase in degree of inclusiveness of the highest levels of regulation.

In individual activity problems form some sequences which are called as algorithms of their solution. The class of algorithm of problems' solution defined by problem of a maximum level characterizes the leading level of regulation.

Process of the organization of mental activity on realization of algorithm of problems' solution is defined as a regulation cycle. Thus, the essence of dominating mental processes in each cycle is characterized by the leading level of regulation or problems of maximum level in algorithm. Accordingly, they will define also subjective complexity of activity.

Table 1

Conformity between classes of complexities and regulation levels

Class of problems	Content of mental regulation processes	Level of mental regulation
Problematic points	Organization of spontaneous sensual-practical contact to the validity	Spontaneous interaction
Problematic situations	Existential orientation and logic coordination of activity	
	The analysis of the general features and laws of activity, search and formation of its purposes and programs	Program and purpose organization
Problems	Formation and change of professional, social, morally-ethical and ethical standards of behavior and the activity developed and accepted by the person	Personal-standard changes
	Addition and correction of system of knowledge, belief and ideals about the nature, the technician, the person and society	World outlook corrections

The increase of problems' complexity should lead to increase in duration of cycles of regulation at growth of levels. Owing to the stochastic nature of regulated processes duration of cycles of regulation at each level will make some range with dim borders. Thus, the sizes of these ranges increase from level to level.

As a result, activity of operators in dynamics is represented, on the one hand, in the form of consecutive change of algorithms of problems' solution and, on the other hand, as sequence of various leveled discrete cycles of regulation. On the basis of the presented description the author's methods of an estimation of subjective complexity of activity are developed: taxonomy of intersaccadic intervals (ISI) of eye movements and the analysis of problems [3, 4, 8, 14-16].

Methods of problems analysis

The given method is the qualitative method intended for a substantial estimation of a kind and the reasons, arising in activity of problems. As it is known, methods of the qualitative, substantial analysis are used for research of such mental processes as thinking, motivation, decision-making, purpose formation, planning and forecasting, formation of images and conceptual models [1, 5-7, 9-12]. At the same time, by means of these methods it is possible to open the maintenance of the specified mental processes but, mainly, in stationary activity when the operator realizes some homogeneous professional functions.

In the offered method directed on research of multilevel processes of regulation, techniques of supervision, interrogation, the reporting and the analysis of productive characteristics of activity which allow to register adequately enough the most typical signs of problems are used. Some external features of activity and behavior, form and content of speech messages of operators, their explanation of occurring events and the actions and decisions which indirectly allow to judge character and the reasons of arising in activity indefinities and difficulties can be regarded as these signs.

From allocated problems algorithms of their permission are formed. For this purpose in activity under the available data subjectively significant events which are primary for some sequence of mutual problems are defined. Then in algorithm problematical character of a maximum level is allocated and by that is established it's class. Time borders of algorithm are estimated from time of the beginning of the first and the ending of the last problems. As a result, classes of algorithms of the problems' solution (APS) on different time intervals are defined and diagram of these classes, reflecting the dynamics of activity in the form of transitions between leading levels of regulation and allowing to estimate subjective complexity of activity is formed. An example of such diagram is given on fig. 1.

In this diagram activity time (in seconds) is postponed vertically, and the number of APS class - is across. And thus, diagram of ASP classes represents the sequence of columns of different width and height: the width of a column is defined by the size of time interval of algorithm's existence, and height – by the number of its class. Washing up of ASP classes' definition, i.e. the impossibility of unequivocal reference of ASP to one of two next classes was reflected by a fragment of a column of more light colour.

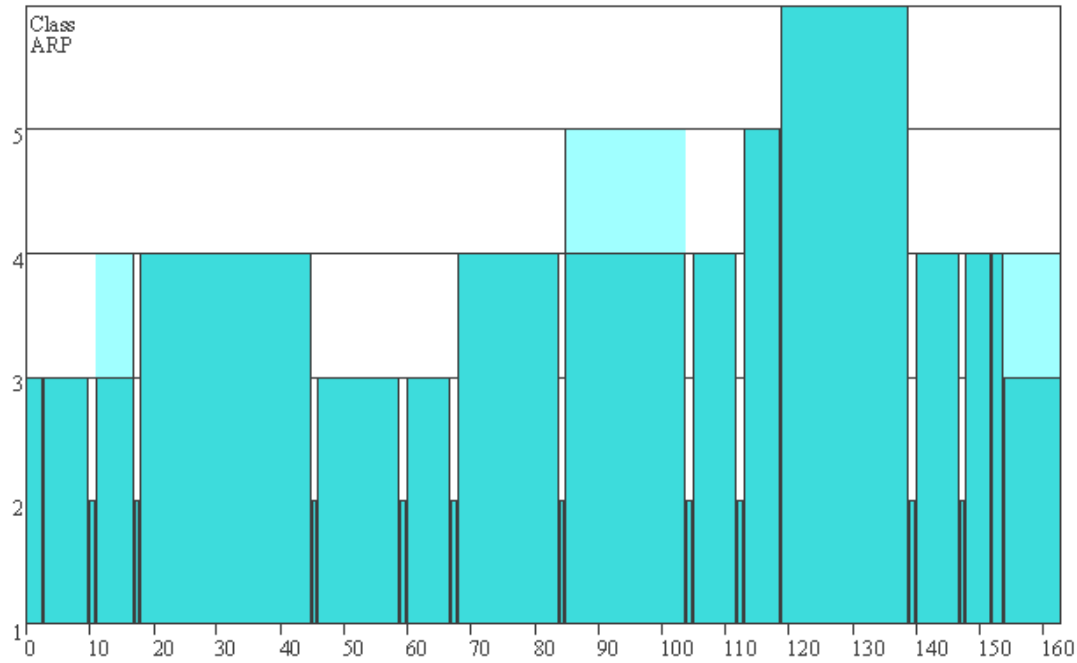


Fig. 1. An example of classes of algorithms of the problems' solution diagram

Taxonomy method of intersaccadic intervals of eye movements

The given method is a psycho-physiological method of the analysis of activity. Unlike the traditional approach to the analysis of eyes movements, in this method the duration of intervals between fast, spasmodic movements of eyes – saccades, but not the direction of a person's sight and visual routes is analyzed.

The theoretical premises of this method development were the results of domestic researchers, in particular, J. B. Gippenreiter and his employees who have shown a special role of saccad in cyclic remaking and digitization of the visual information receiving and the process of vision itself [2]. They suposed that saccades limit any "quantum" of regulation processes even if the last does not use the visual information [2: with. 238].

The similar position is occupied our researcher V. A. Filin who developed the conception of saccades automat [13]. According to this concept saccades arise are generated in a certain rhythm basically in 0.2-0.6 seconds as well as rhythm of heart and breath but not in reply to stimulus. It proves by the fact that saccades exist if our eyes are closed and if it is a blind person when visual processes are absent. But in the case of mental work saccades follow less often, i.e. intervals between them sharply increase.

Many works prove that an increase of intervals between saccades or intersaccadic intervals of arbitrary and involuntary character in the conditions of activity complications is taken place. Thus the range of duration of the specified intervals makes considerable size from 0.03 till 30 seconds and more.

Results of the long-term researches of different kinds of professional work spent by us proved that saccades can be used as the indicator, and duration of ISI – as parameter of cycles of the regulation, reflecting complexity of processes of regulation at different levels [3, 4]. In other words, saccades are an indicator of not only perseptive processes based on use of the visual information, but also mental processes of higher levels connected with thinking. Thus, in complication of mental processes at increase of levels of regulation there is an increase in duration of ISI, and their change at each level makes some range. Owing to the stochastic nature of regulative processes, the borders of each range are indistinct and washed up.

Registration of saccad in movements of eyes is carried out by the method electrooculographia (EOG). As duration of regulation's cycles at each level forms some range with dim borders, in this method computing procedure of division of area of ISI change on five taxons, corresponding to levels of regulation in the conception of problems is developed (table 2).

The washing up of taxons is expressed in the fact that they are blocked, i.e. the bottom border of each following taxon is less, than the top border of the previous one. Thereby ISI, getting into ranges of

overlappings, can not be correlated with concrete level of regulation. The washing up of borders between neighboring taxons increases at increase of levels of regulation.

Table 2

Parametres of ISI taxons for mental regulation of operator's activity model

Levels of mental regulation	Taxons ISI (s)
1. Spontaneous interactions	0.03–1.0
2. Mediated coordination	0.9–2.0
3. Program and purpose organization	1.9–5.0
4. Personal-standard changes	4.6–11.5
5. World outlook corrections	more then 10.7

For a quantitative estimation of activity in the course of experimental researches parameters of ISI taxons were entered into the program of processing of EOG signals. This estimation was carried out by means of reference of each of registered ISI to defined taxon by means of its comparison with meanings of the top borders taxons. Thus, presence of taxons translates the quantitative estimation of ISI (according to taxons' number) in qualitative (according to regulation levels). The program allows to receive in real time graphic representation of dynamics of activity in the type of diagram of ISI duration (Fig. 2).

In this diagram on a horizontal axis activity time (in seconds), on the right vertical axis – sizes of ISI duration (in seconds), on the left – borders of taxons, designated on schedules in the form of grey strips of different width which depends on their size of washing up is postponed. Accordingly, each ISI on diagram represents a column of the certain height getting to this or that taxon. In case if ISI gets to the area washing up borders between neighboring taxons (i.e. in one of grey strips), such intersaccadic interval can be referred to one as well as another taxon.

From drawings 1 and 2 on which The results of the analysis of activity on management of board systems of a spaceship "Union" in supernumerary situations on a training apparatus by one and the same operator presented on fig. 1 and 2 testify that it is visible that the most essential subjective complexity of activity was observed on an interval from 80 till 140 seconds when there were algorithms of problems of the 3-d, 4-th and 5-the classes and ISI of corresponding taxons. High subjective complexity of activity has been caused by disability of the operator to understand the analysis of the changed condition of systems that required the help of instructors in accepting further actions. At the same time on the interval from 0 till 80 seconds subjective complexity of activity was much more lower that is reflected in domination of algorithms of the problems solution of the 2nd and the 3rd classes and ISI of similar taxons since the operator basically understood the logic of occurring events.

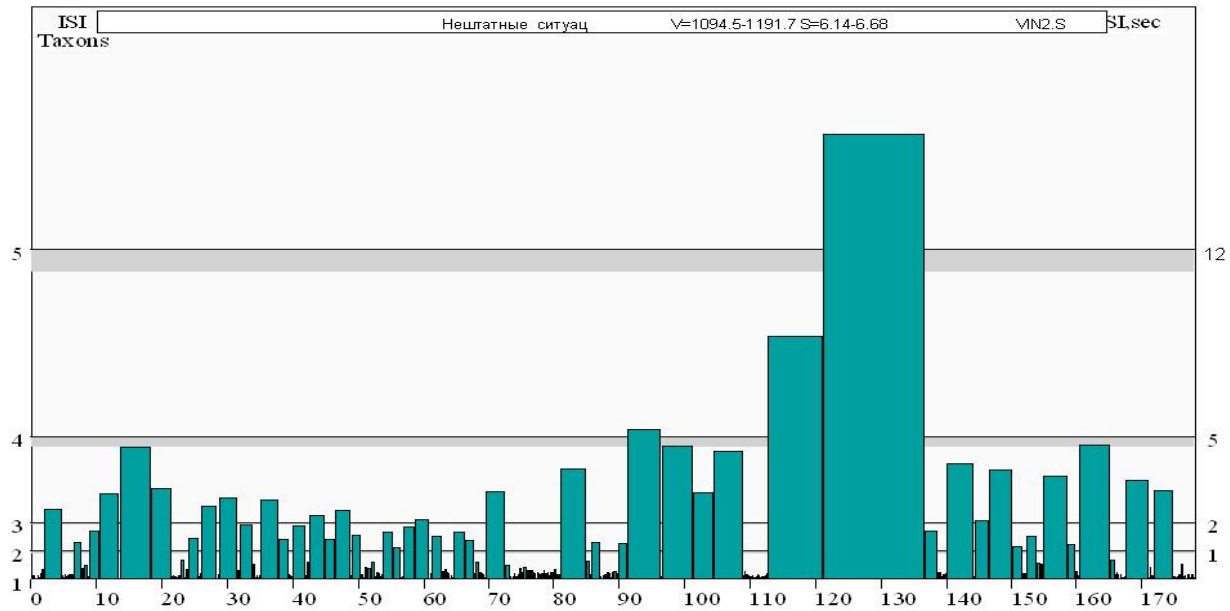


Fig. 2. An example of ISI durations diagram

Offered methods of the problems analysis and taxonomy of ISI of eyes movements allow to estimate and reveal the maintenance of processes of mental regulation at different levels in the big range – from the most simple, direct interaction up to the most difficult, personal-standard changes and world outlook corrections. Thus, the given methods are the tool of the psychological analysis of different kinds of operator's activity on performance as simple, executive professional functions, and much more difficult, productive functions showing increased requirements to social and creative activity of a person. The developed methods have been applied in a number of researches by request of the enterprises of the space and aviation industry for the analysis of features of different kinds of operator's activity. Therefore these methods can be used in a wide class of psychological and ergonomic researches.

REFERENCES

1. Брушлинский, А.В. Субъект: мышление, учение, воображение / А.В. Брушлинский. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1996.

2. Гиппенрейтер, Ю.Б. Движения человеческого глаза / Ю.Б. Гиппенрейтер. – М.: Изд-во МГУ, 1978.

3. Голиков, Ю.Я. Психология автоматизации управления техникой / Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин. – М.: Институт психологии РАН, 1996.

4. Голиков, Ю.Я. Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности / Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Институт психологии РАН. – 1999. – С. 6–79.

5. Завалишина, Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития / Д.Н. Завалишина. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.

6. Завалишина, Д.Н. Уровни и этапы принятия решения / Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин // Проблемы принятия решения. – М.: Наука, 1976. – С. 16–32.

7. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М.: Наука, 1986.

8. Костин, А.Н. Требования к психологическим методам анализа сложной профессиональной деятельности / А.Н. Костин, Ю.Я. Голиков // Современные проблемы инженерной психологии / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 536–552.

9. Ломов, Б.Ф. Антиципация в структуре деятельности / Б.Ф. Ломов, Е.Н. Сурков. – М.: Наука, 1980.

10. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984.

11. Ошанин, Д.А. Концепция оперативности отражения в общей и инженерной психологии / Д.А. Ошанин // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. – М.: Наука, 1977. – С. 134–149.

12. Рубахин, В.Ф. Психологические основы обработки первичной информации / В.Ф. Рубахин. – Л.: Наука, 1974.

13. Филин, В.А. Автоматия саккад / В.А. Филин. – М.: МЦ «Видеоэкология», изд-во Московского университета, 2001.

14. Golikov, Yu.Ya. Assessment of psychic regulation of operator's performance by means of problemacities' analysis / Yu.Ya. Golikov, A.N. Kostin // Abstracts of III European Congress of Psychology. – Tampere, Finland, 1993. – P. 327.

15. Kostin, A.N. Duration of intersaccadic intervals as indicator of regulation cycles in operator's performance / A.N. Kostin, Yu.Ya. Golikov // Abstracts of III European Congress of Psychology. – Tampere, Finland, 1993. – P. 328.

16. Kostin, A.N. The experimental investigations of mutual reservation of man and machine / A.N. Kostin, Yu.Ya. Golikov // Human-automation interaction: research and practice. – Lawrence Erlbaum Ass., Publishers, Mahwah, NJ, 1997. – P. 100–108.

MOTIVATIONAL-REFLECTIVE STRATEGIES OF AN ENGINE DRIVER'S SUBJECTIVE LABOR COMPLEXITY

T.N. Soboleva

Soboleva Tatyana Nikolaevna – Candidate of Psychology, Associate Professor of Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

Motivational-reflective processes in the context of an operator's professional activity and the semantics of individual perception of laborevents are considered in the article. The model of motivational-reflective strategies of an operator's subjective laborcomplexity is substantiated. Research methods are observed. Types of motivational-reflective strategies of an engine driver's subjective laborcomplexity are described.

Key words: laborcomplexity; laborevents; subjective complexity; motivational-reflective strategies: awareness of limitlessness of resources, awareness of limited resources.

Methodological aspects

1. The subjective approach studies a working person from the point of view of his activity, as the person who initiates, organizes, implements and controls his activity. The concept "subject" is considered as the integral interaction of a person and life, which is structured and regulated in a certain way. The real quality of a subject of life is revealed in the ability to organize his life, focusing on his own true wishes, goals, thoughts, and values (S.L. Rubinstein, 1998; K.A. Abulhanova, 1999; A.K. Osnitskiy, 2008). Psychosemantic methods of research of a person realize subjective approach to the understanding of individuality. A substantial interpretation of assignable systems of meanings requires seeing the world from the point of view of "the person under test", to feel his ways of understanding the world. Psychosemantic research allows singling out new principles of typology of a person, where the person is considered as a continuum of individual meanings and senses (V.F. Petrenko, 1997).

2. The proposition formulated by S.L. Rubinstein about the fact that all external influences are refracted by the internal environment allows stating that the internal environment (not external) is put in the forefront as the determinant of behavior. Internal environment analysis makes it possible to reveal the constructive and destructive changes of a subject of activity.

The urgency of the research

An engine driver's work is full of complex events, which set up and determine the process of rolling stock control in many completely different time, spatial and dynamic conditions: from monotonous to emergency and extreme. Such professional qualities of an engine driver are the ability to have a sense of foresight of possible developments, feeling for a situation, to make unique decision, social responsibility and a full understanding of the result of his work for society. The true realization of such qualities in conditions of extreme difficulty is determined by a persons' ability, firstly, to accept professional goals and tasks as personally significant; secondly, to evaluate, regulate and control objective working circumstances; and thirdly, to choose deliberately constructive ways of activity for problem solving and behavior modification in relation to the changing situation. Here we consider motivational-reflective processes of a subject of work which are the backbone of all levels of activity. Besides, motivational-reflective processes provide the significance of regular events for an operator, allowing the analysis of these events and modelling their changes as well as the changes inside the person.

Thus, the objective complexity of the working process determines the subjective complexity of an operator. Active and constructive overcoming of a situation of subjective complexity allows an operator to reveal new inner potential for successful professional problem solving and for successful advancement and growth. This characterizes a subject of work and his ability to organize his working process as a whole.

Theoretical aspects

1. Motivation and reflection in the context of an operator's professional activity.

Motivation performs evaluative and compensational functions, while reflection is a regulatory function in an operator's working activity. Motivation impels a person to make one or another action, and reflection controls the process of implementation of his wishes, thoughts and actions and stimulates overcoming obstacles and restrictions.

The content of an operator's activity and its structure determines the content and structure of the motivational and reflective processes. The degree of mastery of an activity by an operator influences the motives and reflective processes. The higher an operator's degree of proficiency is, the higher is the degree of motivation and reflection ensuring functional and professional reliability. The more complicated the content of the operator's activity, the more complicated is the motivational content and the more complicated are the reflective control of mental processes and behavior in general (V.D. Shadrikov, 1982, 2003).

The development of a subject of activity, achievement of a high degree of professionalism, and a certain level of efficiency are implemented through development of the person's potential (B.G. Ananyev, 1996).

The complexity of an operator's work may be observed, on the one hand, through the external activity and on the other hand, through the inner psychic side.

Research undertaken by the author enables describing the occurrence of a system of complex events in the working process of an engine driver, which characterize the external side of the activity. We can single out events of a high level of complexity in the subsystem of "equipment control": automatic coupling breakage, poor brakes controllability, a state of disrepair and/or mismatched operation of the automatic devices for locomotive safety traffic control. In the subsystem "working conditions": bad weather conditions (thaw, snow, rain, rail icing), night work, contact system breakages and rail breakages, – which happen in the environment. Events, connected with the ergonomical characteristics of the work place: constant vibration, cab noise and the inconvenient arrangement of safety equipment. Events, connected with working conditions and rest: disruption of days-off and holiday schedule and overtime periods of more than 24 hours per month. Events of a high level of complexity are marked out in the subsystem "social relations": colliding with a person (or a group of people), and the presence of managers in the cab etc. (T.N. Soboleva, 2008). The high level of complexity and its varieties direct an operator's activity into an uncertainty vector. External unpredictability of activity influences an operator deeply, obstructs and sometimes represents danger for him and for the general safety of traffic.

The complexity and intensity of an operator's work influence the changes in his motivational and reflective processes as components of the inner psychic side of the activity. Scientific studies devoted to the phenomenon of job burnout (N.E. Vodopyanova, V.E. Oryol and others) emphasize the destructive changes of personal qualities, emotional behavior and deformation of moral criteria of a person. First of all these changes take place in the motivational and reflective spheres: negative anxieties about loss of control over a situation; about necessities, imposed from without; uncertainty about things that happen is evident; thoughts are oriented mostly towards the conditions rather than to actions in difficult, emergency conditions; thoughts about resignation. Besides the decline in the subject's self-appraisal criteria, aggression, manipulative behavior and asociality towards other people appear (N.E. Vodopyanova, E.S. Starchenkova), (T.N. Soboleva, 2008). The moral criteria according to which the subject evaluates his professional behavior are also changed (V.D. Shadrikov, 2006).

Thus, in conditions of a high level of objective complexity, the level of an operator's subjective complexity in the working process also increases. Under the influence of the requirements of an activity a subject has the opportunity, on the one hand, to overcome subjective complexity and develop in a professional way; but on the other hand under these influences the subject isn't able to overcome the subjective complexity which is why he regresses.

A qualitative interpretation of psychological phenomena is possible if a researcher pays attention to the inner world of a person. The internal environment – the person's inner life – acts as the determinant of the person's behavior (V.D. Shadrikov, 2006).

2. Motivation and reflection in the context of individual perception of working events.

2.1. An event as an object of individual perception.

An event as an object of perception may be regarded as an integral unity, which includes on the one hand, the subject's individuality, and on the other hand, the environmental conditions of career development. Implementing situation perception, a subject forms his own reality, being subordinated to its reality at the same time. An object of perception becomes a determinant as well as the result of a subject's activity (V.A. Barabanshikov, 2004). An event gives certain possibilities to a subject and at the same time it constrains his activity. The usefulness or danger of a situation, the degree of development of possible events, self-efficiency and many other factors initiate or transform the motivational-reflective process of an engine driver, directing his perception towards ways of overcoming the situation or its insuperability. The leading hand of a subject's

motivation and reflection is in definition of type and degree of complexity of a situation, its possible dynamics, informative content significance, activity strategy.

In a situation of subjective complexity the motivation, reflection and emotional experience of an operator are directed to overcoming limitations. In a difficult situation an engine driver, understanding and feeling his subjective difficulty, searches for the meaning and makes decisions about the problem. Two variants of strategic activity are possible to overcome this problem: 1) a person experiences a difficult situation, feels his own limitations, puts his mind to solving a problem, but doesn't arrive at a solution because he sees the situation as insuperable. As a result the person accepts the situation. 2) a person experiences a difficult situation, puts his mind to solving a problem, finds personal meaning and a solution that makes it possible to change perception and attitude towards the situation and himself; as a result the situation is interpreted as surmountable and the person overcomes it (E.I. Kuzmina, 2007, p. 186). Both the first and the second variant of activity is connected with the importance of the event for the person and also with the power of encouragement and punishment applied to the event (V.A. Barabanshikov, 2004). An event always has strong emotional sense for the subject. On the one hand, an emotional attitude to a complex situation stimulates and develops the operator's adaptive function. On the other hand, emotional worries – irritation, fear, anger – in a difficult (extreme) situation change his physiological, harmonic and psychological states that considerably confine the choice of destructive decision strategies, unconstructive choices in the development of a negative event, which do not lead to its reduction.

2.2. The semantics of events as an indicator of the psychological content of motivation, reflection and emotional worries of a subject of work.

The research papers of E.Y. Artemyeva, V.F. Petrenko, A.G. Shmeleva are devoted to the reconstruction of an individual system of meanings through which it is possible to reveal a subject's perception of the world, other people, himself; these works also investigate genesis, structure and functioning (V.A. Barabanshikov, 2004). Researchers offer different theories, which can be combined in two trends: experimental psychosemantics and subjective semantics. The method of research of motivational-reflective model used in this article can be referred to the subjective semantics trend.

E.Y. Artemyeva (1999), having worked out the model of subjective experience (subjective semantics), considers that one of the forms of activity which mark existence is a subjective attitude to objects, phenomena and situations, connected with the object of activity. This attitude can be described or verbalized. According to E.Y. Artemyeva, the meaning of a subject is a trace of the activity's prehistory, fixed in the attitude to the object of activity, in its existence for a subject. When describing images, people often use the emotive characteristics of an object. Degree of use of emotive characteristics in free description of images is a differentiative mark of making personal and professional typologies.

Relying on the ideas of representatives of a semantic trend we notice that verbalization of events or actions by a subject of professional activity can be used as indicators of motivation, reflection and emotional worries.

Thus, making the model of motivational-reflective strategies of an operator's subjective complexity of work it is reasonable to take into account the external nature of the activity. Firstly, the content of activity which are seen by the subject as labore vents of different levels of complexity. Secondly, the uncertainty and unpredictability of the development of these events. Taking into consideration the inner side of activity it is necessary to single out emotive attitude to significant events which has a limited or unlimited character; general enthusiasm and effort that a subject spends to overcome uncertainty; and self-regulation and unconditioned activity control.

Subjective complexity is understood as the individually experienced difficulty, apparent in motivational and reflective components of a subject of activity. It regulates an operator's activity for recognition of limitlessness of resources, that is possibility to overcome, or recognition of limited resources, that is insuperability of laborevents, defining the vector of activity on the way of certainty or uncertainty. In general, ways of activity represent real quality of a subject of activity, ability to organize his working process as a whole.

Research technique

For the purpose of analysing the motivational-reflective model of subjective complexity of an operator's work the projective technique "incomplete sentences" turned out to be productive and useful. The use of projective technique gives an opportunity for the participants of the research to be themselves, to show their own point of view; this gives the opportunity to receive uncommon opinions and more detailed information. Besides, the opinions of the people being tested are subjected to reliable categorization that raises the validity considerably.

The procedure of construction of incomplete sentences method "From an operator's point of view" includes two stages:

Stage 1. Material for incomplete sentences definition which reflects the essence of the process of an operator's working shift by method of included observation (travelling in an operator's cab) was selected. As the result of the analysis four stages of an operator's working shift were singled out, in accordance with each stage a number of active plant-floor operations were determined (T.N. Soboleva, 2008, p. 77-83). Working shift stages are successive events. Events-stages serve as the basis for the formulation of 18 incomplete sentences. Working stages expose the conceptual side of work, giving incomplete sentences professional meaning, which is clear to an operator and it stimulates the completion of the sentences. In support of the last argument for the use of events-stages of the working process let's consider V.A. Yadov's research. It was established by V.A. Yadov that the major specific factor determining an operator's attitude to work as a person's necessity or as necessary subsistence is laborcontent.

Stage 2. The selection of categories' accelerators "motivation in working process", "reflection in working process" and preparation of word combinations on this base was made (S.A. Shapkin, 1999; J. Nuttin, 2004):

1) general wish, aspiration for a goal (I wish…, I would like…);

2) efforts to goal achievement (nevertheless, I will be able…, I try…);

3) worries in the process of goal achievement (I feel…, I am worried…, I am afraid…);

4) spontaneous and/or purposeful thoughts (I think again and again about…, I think…, I understand…).

Thus, word combinations-accelerators were built into the content base of incomplete sentences. For example "When I wait for a trip command in the transfer depot I would like…", "When I go through a medical board or when I am given an instruction I worry…", "Getting into an operator's cab I try…", "Whenever taking over a locomotive I think again and again about…", "When checking brake conduit or feedwater header, thoughts about… cross my mind" etc.

The sentences were given in printed form for each person under test. The person has to read the beginning of a sentence and complete it in written form and then pass to the next sentence. In accordance with the instruction we advise writing the continuation that comes first into mind, though on condition that it expresses a test person's intentions, emotions and thoughts. After the work is completed a researcher clarifies incomprehensible or ambiguous points, if there are any (S.A. Shapkin, 1999).

Content analysis was carried out according to the following scheme:

1. Sorting out categories of analysis; categories were marked out beforehand on the basis of theoretical analysis.

2. Separating of semantic units and grouping them on uniformity basis. Lexical units (words, word combinations, sentences) act as semantic units.

3. Singling out of type B subcategories on the basis of combining semantic units in groups.

1) Grouping of semantic units was done according to the following principles:

- proximity of meaning (words, word combinations, sentences);
- uniformity of semantic units (words, word combinations, sentences);

2) Designation of type B subcategory was done by the following ways:

- Semantic unit (or several semantic units) having a high frequency of occurrence in the group.
- Semantic unit which on the strength of semantic content represents other semantic units of the group.
- Semantic unit which had a higher degree of generalization than other semantic units in the group that is it includes other semantic units.

4. Consolidation of type B subcategories on the basis of general meaning or orientation with subsequent designation of this consolidation as type A subcategory and its variants, carrying an important meaning which corresponds to marked out categories.

Categories marked in S.A. Shapkin's research paper were analogs of the categories construction [7].

Theoretically determined categories:

1) Motivation in working process (M) – a) success requirements, expectation of success, orientation to internal system of principles, unlimited activity, especially in difficult situations; wishes and purposes correspond to real possibilities, as a result a sense of confidence, inner wellbeing is experienced; b) expectation and/or fear of failure, limited activity oriented to avoidance of consequences of negative outcomes of a situation; wishes and purposes not corresponding to real possibilities, as a result of which violation of the sense of wellbeing takes place, which is accompanied by negative emotional worries.

2) Reflection in the working process (R) – a) thoughts and anxieties about completeness of control over a situation, responsibly taken necessity, verbalization of a confident attitude to what is going on, thoughts about how to deal with difficulties, thoughts about overcoming a situation, revealing different meaning; b) thoughts and anxieties about loss of control over a situation, imposed from external necessity, verbalization of an uncertain attitude to what is going on, thoughts oriented mostly to the state rather than to actions in a difficult situation, thoughts about submission to a situation

3) Redundant contents (Re) – are connected with external side with respect to the content of working situations.

4) Humour (H).

5) Unclassified endings (N).

50 engine drivers of the class 1, 2 take part in the research, median age is from 30 to 50 years, record of service average range is from 5 to 25 years. The sample consists of 43 people, 7 of whom can't complete some of the sentences.

Data interpretation

In the capacity of basic principles of analysis we single out: first, motives and reflective means, inherent in a subject, which become apparent through the type of semantic relation to an object (event) that is concrete events certain events and personal peculiarities determine motives and reflective methods of a subject. Secondly, completed sentences in which a subject reveals his true wishes, feelings, thoughts are interpreted as an expression of true qualities of a subject of work, expression of ability to organize his working process as a whole. According to motivational-reflective categories two types of strategies of an operator's activity in the situation of objective complexity are distinguished: awareness of the limitlessness of resources, awareness of limited resources. Limitlessness and limitedness of resources are realized on two levels: activities (working operations, tasks); states (emotional worries, feelings). In addition to this, awareness of resources strategy is identified with achievement motivation, but limited resources strategy is identified with avoidance of failure motive (see table).

Four types of motivational-reflective strategies in a situation of an operator's subjective labor complexity are distinguished. The first type: limitlessness of resources on the level of activity. For the operators who adhere to this type of strategy acceptance of the working situation is typical. An operator understands that a locomotive and rolling stock are depreciated but in spite of that fact it is necessary to perform professional tasks: "… now the equipment is operating properly", "traction is normal…", "we go according to schedule…", "I am considering difficult profile areas…". There is concentration on the purposes and professional tasks in connection with which subjective difficulty takes place. Increase of R-completions (as compared with M-completions nearly twice as much) indicates the fact that a subjective complexity situation is overcome successfully by means of conscious revision of working content, search of necessary actions algorithm and its implementation. But inclination to greater reflection in the working process can slow down the process of realization of actions (mental, motoric, etc). Increasing of Re-completions as compared with M-completions is an evidence of a clear view of their own life activity: the idea of God, thoughts about family, children. These ideas perform a supporting function in a moment of subjective difficulty as well as H-completions, but there is a reverse side – growth of Re-contents, which reduces concentration on the professional activity and its implementation. On the whole an operator is aware of the fact that professional goals and tasks correspond to his real possibilities and he feels confidence, inner wellbeing (table).

a. Table

2) The model of motivational-reflective strategies of an engine driver's subjective laborcomplexity

Motivational-reflective categories	Strategies of overcoming a situation of subjective complexity (for quantity of semantic subcategories of type A)			
	Limitlessness of resources		Limitedness of resources	
	on the level of activity	on the level of state	on the level of activity	on the level of state
Motivation in working process (M)	32 Re 33 H 1	90 Re 47	119	39 N 18
Reflection in working process (R)	75 Re 18 H 5	129	63	20 N 5
Total	107 Re 51 H 6	219 Re 47	182	59 N 23

Symbols: Re – redundant contents, H – humour, N – non classified contents.

The second type of strategy: limitlessness of

resources on the level of state. For the operators who adhere to this type of strategy it is typical to have high concentration on professional goals of a rather wider range than those purposes which are not an object of subjective difficulty at the moment. Keeping in mind the rather large information scope (present and possible events) raises the possibility of an operator's emotional breakdown. Re-completions play the role of lessening of tension, short-term dropping of part of professional contents and their substitution of Re-contents (pleasant images). But unfortunately such a changeover doesn't give tangible effect and an operator experiences a high level of tension going beyond mobilization activity. Owing to colossal conation an operator concentrates on achievement of successful work implementation. A large amount of R-completions as compared with M-completions proves the fact that positive and negative states are processed mostly on a conscious level, not an unconscious one. It greatly reduces awareness of the limitlessness of resources and there is probability of transition to limitation of resources strategy. As a whole an operator is aware of the fact that his professional aspiration correspond to his real opportunities but the sense of inner wellbeing moves gradually to the opposite (see table).

The third type of strategy: restriction of one's own actions (self-restriction). Maximally increased quantity of M-completions as compared with R-completions show an incredibly large range of wishes, fears, aspirations which an operator "sorts out" on a conscious level: "… God grant I have a locomotive in good order", "…I am concerned a lot about the safety of passengers and traffic", "… I am concerned a lot about the assistant driver, his level of knowledge", "… I hope and pray that the railway condition is in order, there are no obstacles and people", "… I hope very much that wheel pairs will not derail", "… I am afraid that I won't be able to find or to remove problems", "… I wish it is time to go home". All the range of wishes and fears comes to an operator's main labornecessity: take a train from one point to other. Realization of the main necessity develops inner tension, doubts about implementation of some actions; as tension grows, conscious control grows as well warning about the lack of coordination between real subjective possibilities and objective professional task that leads – to awareness of the impossibility of acting in a definite situation and leads to acceptance. The strategy realized by an operator is avoidance of the consequences of negative fallout in which a deliberate conscious search of shortcomings in working content takes place in order to find the source of trouble which is external with respect to the subject. As a result the activity is interpreted as the threat of destruction of his own integrity which reduces life potential and worsens mental condition. But there is a lesser amount of R-completions which allow an operator to scratch the surface of sources of failure that is not to analyze them thoroughly; this reduces life potential more to the prejudice of activity than to the prejudice of the personality. Thus, subjective complexity functions destructively in relation to activity. As a whole an operator is aware of the fact that his professional goals don't correspond to his real possibilities and the sense of inner well-being is violated (see table).

The fourth strategy: limitation of resources on the state level. M-completions predominate over R-completions almost double. This indicates a sufficiently wide range of professional and personal goals which are experienced mostly on an unconscious level and controlled by the subject to minimalise manifestations. Presence of N-completions which are connected with denial of feelings, thoughts, problems indicate stereotyped thinking and behavior induced by the subjective complexity of the process of self-actualization in laboron a rather limited level. As a whole professional goals are accepted by such operators partially because of the discrepancy with his real reflective possibilities. That is why the strategy of avoidance of consequences of a negative situation is natural; its manifestation differs from the third type by the fact that the whole working process is considered as a threat of destruction of his own integrity to the prejudice of personality as well as activity. The feeling of inner well-being is not practically present (see table).

The general tendency of an operator's motivational-reflective strategies: in case of realization the strategy of limitlessness of resources on the level of actions and states reflection prevails over motivation that indicates the necessity of reflective potential for a subject to aware limitless of his own resources in a situation of objective complexity, and it gives an opportunity to find other personal meaning, other solution, to change perception, attitude to a situation and oneself. In case of realization of limitation strategy on the level of actions and states motivation prevails over reflection that indicates reduced level of awareness (unconscious mechanisms dominate) of one's own resources in a situation of subjective complexity, perception of a situation as insurmountable, a subject's narrow-mindedness.

Interaction of strategies. Thus, for the operators under test interaction of motivational-reflective strategies is typical: awareness of limitlessness of resources on the level of state with reflective dominant, awareness of limitedness of resources on the level of actions with motivational dominant having compensatory character. Subjective complexity intensification arouses close interweaving of strategies.

Conclusion

Objective complexity of an operator's work makes high demands of his professionalism, ability to control his own processes: thoughts, feelings, actions, behavior in general. Unfortunately, an operator – engine driver is able to use motivational-reflective strategies in conditions of subjective complexity to the prejudice of himself, his mental state as well as to the prejudice of activity. That is why job burnout phenomena, regression of a subject of work are determinants for the present. They violate a subject's personal identity and working process in general.

REFERENCES

1. Барабанщиков, В.А. Системность. Восприятие. Общение / В.А. Барабанщиков, В.Н. Носуленко. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 480 с.

2. Кузьмина, Е.И. Психология свободы: теория и практика / Е.И. Кузьмина. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

3. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.

4. Соболева, Т.Н. Психологический анализ моделей преодолевающего поведения машиниста локомотива / Т.Н. Соболева // Актуальные проблемы психологии личности: материалы Всерос. науч.-прак. конф. – Краснодар: КубГУ, 2008. – С. 297–301.

5. Соболева, Т.Н. Организационно-психологический анализ метасистемы трудных ситуаций в работе машиниста локомотива / Т.Н. Соболева // Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография. В 2 т. Т. 1. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. – С. 189–201.

6. Соболева, Т.Н. Психологический анализ трудового процесса локомотивной бригады (авторские впечатления) / Т.Н. Соболева // Материалы 4-й международной науч.-практ. конф. «Научное пространство Европы». – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2008. – Т. 18. Психология и социология. – С. 77–83.

7. Шадриков, В.Д. Мир внутренней жизни человека / В.Д. Шадриков. – М.: Универ. Книга; Логос, 2006. – 392 с.

8. Шапкин, С.А. Методика изучения стратегий адаптации человека к стрессогенным условиям профессиональной деятельности / С.А. Шапкин // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. – М.: Институт психологии РАН, 1999. – С. 132–158.

PROFESSIONAL COMPETENCE IN PHENOMENOLOGICAL RESEARCH (BASED ON MATERIALS FROM THE SELECTION OF SHORT-STORIES OF M. BULGAKOV «THE YOUNG COUNTRY DOCTOR'S NOTES»)

I.Y. Makhova

Makhova Irina Yurievna – Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Development Psychology at the Amur State Humanitarian Pedagogical University.

The article considers various interpretations of the concept «competence» which determines the level of the professional functioning of a person, and emphasizes the distinction between normative and humanistic approaches to the definition of the concept under study. The author has accomplished phenomenological research into competence by means of analysis of a collection of Michael Bulgakov's stories «The Young Country Doctor's Notes», which allows defining its phenomenological status.

Key words: professional competence, humanitarian paradigm, phenomenological approach, regulatory function, diagnostic function, diversification of tertiary professional education.

The category "competence" serves as an evaluation criterion of the proficiency level of a person and the result of their tertiary professional education. It has become a central problem for discussion within the context of the diversification of higher professional education realized under the auspices of the Bologna Convention. The category "competence" obviously contains the heuristic meaning of transformation: competence as we view it has in itself indications of correspondence to the humanitarian paradigm within which the changes take place. The heuristic meaning of this theoretical construction lies in focusing on the "internal reasons" which determine human behavior.

In Russian psychology the competence approach is presented in the research works of L. Antsyferova, V. Bodrov, Y. Vardanyan, E. Zeyer, I. Zimnyaya, Y. Klimov, V. Kozyrev, I. Kolesnikova, N. Kuzmina, V. Landsheyer, A. Markova, L. Mitina, N. Obozov, N. Radionova, N. Talyzina, A. Tryapitsyna, M. Kholodnaya, M. Choshanov, R. Shakurov, A. Shcherbakov, B. Elkonin, I. Yakimanskaya and others. The majority of the authors interpret the concept "competence" and "competencies" in the context of personality orientation to the educational process.

The demand for methodological consistency is an essential condition of performability of generated models and projects. Competence, as a resultant of education, is a systemic requirement or a functioning purpose of an educational system, and according to the theory of functional systems of P.K. Anokhin it can be regarded as its system forming foundation. In this connection competence as a level characteristic of the result plays a *regulative* and *diagnostic* role in the interaction of persons within the system of education. According to Y. Aleksandrov and V. Druzhinin, competence is the acceptance of action which is formed before the actual representation of the result and contains its predicted parameters [2].

Thus the concept "competence" sine qua non reflects the indications of the paradigm. The normative educational approach implies a system of external criteria of correspondence to predicted achievements under certain pedagogical conditions. The natural-science research approach considers competence as the level of the person's achievement of correspondence to the requirements of the environment, when the success of the professional activity of a person is naturally determined. Competence within this paradigm context acquires objectivity and is represented by a system of external criteria of evaluation of the person's characteristics providing its objective (appropriate) effectiveness. Thus normative interpretation of the research and educational settings projects competence as a system of external criteria of the quality of education, which can be defined as knowledge, abilities and practical skills.

Value-meaning orientations of the humanitarian research paradigm are connected with the search for subjective "truth". The goals of humanitarian research into competence are achieved by revealing the personal and subjective meaning of the education acquired and by the internal detection of these achievements. The humanitarian educational paradigm defines the objective of education as a person's satisfaction derived from his/her level of education, which implies an internal system of subjective meaningful criteria of correspondence. *The regulative meaning* of these criteria defines the topicality of continuous education on the whole and *self-education* in particular, constituting the basic theoretical directions of present day pedagogical conceptions. These humanitarian perspectives reveal the concept of "competence" and do not restrict the latter to the sum of knowledge, abilities and practical skills.

Summarizing the approaches to the definition of competence in Russian psychology we point out the successive external character of evaluation of education result in the versions under analysis. A tendency to *increase* the number of criteria qualities which are included in the structure of professional competence is also observed [5, 7, 9 and others].

Tedious concepts of competence as an external criteria system bring us back to the ideological past with its central category of "a new man who combines spiritual wealth, moral purity and physical perfection…" which marks out the boundaries of the phenomenon, which, according to V. Zinchenko, does not exist in nature.

It is also obvious that every time we try to restrict the list of individual characteristics evaluated externally, we come across the actual value of person's new qualities appearing in different situations and determining their successful realization. The extension of this list of characteristics in this situation may be limited only by an attempt to apply an elaborated system of grades within the structure of competence to the authors themselves. In other words, to use the classical method of Gribojedov which addresses reflexive questions to the systems of evaluation: "And the judges, who are they?" This agrees with the principle of the phenomenological approach of mutual recognition of perspectives and evaluations in regard to researcher and probationer. The validity of this method of research into self-actualization was noted by A. Maslow who wrote that in most cases the application of this concept (self-actualization) gave him more information about the man who used it rather than about the reality behind the concept [8: p. 108]. The use of the method in question demonstrates the absence of functionality in the majority of constructs of competence based on external criteria. Thus the demand for explication of intra-psychic regulatory mechanisms (bases) of self-education, comprising the core of competence as a system of internal criteria and a paradigm appropriate to humanitarian education is obvious.

The word "competent" derives from the Latin "competens (competentis)" – fitting, proper; appropriate, i.e. possessing knowledge in a certain area , *having right* according to his *knowledge* or *authority* to do something, to take a decision about something, and give a judgement of something [3: p. 94-95]. "Competence" translated from Latin (competentio) means *coordination of parts, proportionality and symmetry,* which is interpreted in the official and business spheres as a range of credentials of an establishment or a person of authority, in which they demonstrate their control [3: p. 95]. Both cases of etymological interpretation emphasize adequacy and coordination. This observation is of fundamental importance for our substantiation of the psychological meaning of the category under study.

In the course of research we formulated the following working definition of competence: competence is the emotional experience of a person's *compliance with* the requirements of a professional situation. The content of the emotional experience is revealed as follows in: meaningful elements of the situation; the objects of satisfaction; the consequences of actions (both undertaken and unrealized); the person's identity or congruence degree; and the means of relief of tension provoked by incongruence.

The expanded concept of competence as a system of inter-personality criteria of the result of education requires testing for realizability. The phenomenological method of research into the developed theoretical constructs is the most efficient in this case. According to V. Abushenko, this method ensures the comprehension of the social world in its purely human existence – from the position of individuals who act, and constitute themselves and themselves-in-the-world [1: p.750].

W. Diltey emphasized the specificity and meaning of phenomenological research and noted that literary works of genius writers help us study the energy effect of certain forms of mental activity. Language, myths, religious traditions, customs, law and internal organization reveal such results of the work of the human spirit, in which human consciousness is objectified, according to Hegel, and thus can become subject to dissection. One cannot learn what man is through meditating upon oneself and psychological experiments; it is possible from history only. The whole of historical study of beginnings of forms and working of spiritual relationships in a human is based on the combination of the above mentioned methods [6: p.71].

To phenomenological research of internal regulatory mechanisms of self-perfection we can refer observations of A. Maslow following the purpose of understanding two of his teachers – Ruth Benedict and Max Wertheimer, whom he admired, loved, adored and who were "absolutely fine people" [8: p. 109]. These observations were phenomenological research into self-actualization. The fundamental similarity between competence and self-actualization phenomena reveals itself in the regulative role they play in the self-development of the human. A. Maslow notes that phenomenological research allows us to study some aspects of the nature of self-actualization not on an abstract level, but in terms of activity. "What does self-actualization mean at this particular moment? What does it mean on Tuesday, at four o'clock?" [8: p. 109].

The form of phenomenological research allows us to conduct a phenomenological reduction of the

concept of competence, i.e. to discover the original meaning for any person, shared by him and simultaneously independent from him (objective in its universality); fixing an attitude to the world, which is ingenuous (not "overshadowed" by acquired abstractions) and direct and possible only in everyday life. The artist's or writer's position of having no alibi in reality meets the call for involvement in the context of everyday life (M. Bakhtin).

Traditional psychological methods of research into a phenomenon (event trigger interview, tests, and questionnaires) prove ineffective in the case under study as they actualize the content, which a priori reconstructs the researcher's concepts. A literary text can prove the rightness of singling out a theoretical model under the condition of constituting hypothetical constructs (models).

The author analyzed "A Country Doctor's Notebook" by M. Bulgakov, a selection of short stories [4]. The literary work under study presents a developed emotional experience of professional formation in the form of a hermeneutical text. The specific feature of these short stories is the reflection of the chronology of events connected with the work of the author's prototype as a practitioner after graduation from the university.

The text under study gives the possibility of understanding that, according to Diltey, as an identification of meaning, as it preserves the historic reconstruction of the situation of the appearance of this text.

We used the basis of evaluating competence as a result of education as the objectives of analysis and defined the categories under analysis within the frameworks of the conceptual model of competence based on J. Raven's research [10, 11]:

- Meaningfulness of different characteristics of a situation and environment for the person (motivational (objective) concretization of activity);
- Satisfaction with the characteristics of the environment and personal manifestations (the meaning extracted from the events);
- Anticipation of the results of one's actions and evaluation of the expected consequences;
- Experience of personal correspondence to the requirements of the situation (identity or congruence) and the direction of relieving the strain ("the vector of self-perfection" as we call it).

The sequence of the stories reflecting the chronology of the professional formation of the prototype is as follows: "The Embroidered Towel", "Baptism by Rotation", "The Steel Windpipe", "The Blizzard", "Black as Egypt's Night", "The Vanishing Eye", "The Sidereal Rash", and "Morphine".

The dynamics of competence as a system of inter-personal criteria of evaluating the education and professional adequacy of Doctor Bomgard, the main character of "The Notebook" is represented in Table 1. The analysis of the young doctor's motifs shows their evolution from story to story. For the main character of the story *"The Embroidered Towel"* the most meaningful were the external indications of his compliance with the image of an experienced doctor. The patient's condition, her health and her life are of secondary importance as compared to the consequences for the "I-image" and the opinion of referent people:

"Back in Moscow, when I found out that I was to go to remote Muryovo, I had promised myself that I would behave in a dignified manner. My youthful appearance made life intolerable for me in those early days. I always made a point of introducing myself as 'Doctor So-and-So', and inevitably people raised their eyebrows and said:

'Really ? I thought you were still a student.'

'No. I'm qualified,' I would answer sullenly, thinking: 'I must start wearing spectacles, that's what I must do.' But there was no point in this, as I had perfectly good vision, my eyes as yet unclouded by experience. Unable to wear glasses as a defence against those invariable, affectionately indulgent smiles, I tried to develop a special manner designed to induce respect. I tried to talk evenly and gravely, to repress impulsive movements as far as possible, to walk and not run as twenty-four-year-olds do who have just left university. Looking back, I now realise that the attempt did not come off at all." (P. 15)

'Die. Die quickly,' I said to myself. 'Die. Otherwise what am I to do with you ?'

…She lay like a corpse, but did not die. Suddenly my head became quite clear, as if I were standing under the glass roof of the anatomy theatre in that faraway medical school…

'Is she really not going to die?' I thought in despair. 'Will I really have to . . .'

Everything lit up in my mind and I suddenly became aware without any textbooks, without any advice or help (and with unshakeable conviction), that now, for the first time in my life I had to perform an amputation on a dying person. And that that person would die under the knife. She was bound to die under the knife; after all, there was no blood left in her body. It had all drained out through her shattered legs over six miles and there was not even a sign that she was conscious. She was silent. Oh, why didn't she die? What would her maddened father say to me? (P. 21-22)

Psychological analysis of the stories shows the high explanatory potential of the activity approach to the interpretation of development in ontogenesis. In *"The Embroidered Towel",* the most essential relationships between the main character and the world which form the specific features of his perception of the situation and human environment are determined by the system of relationships named by D.B. Elkonin as "the man is a social subject" [12]. This type of relationship is determined by the needs of assimilating human culture and socially developed methods of operating on objects (subjects). The significance of another person within the system of the function of the individual's needs at this level preserves the significance of the bearer of the model or etalon of the subject (object) actions (operational and technical side of the activity). This helps to diagnose one's skillfulness or competence (or inefficiency and incompetence):

"I had been shown round the hospital and was left in no doubt whatever that it was generously equipped. With equal certainty I was forced to admit (inwardly, of course) that I had no idea what very many of these shiny, unsullied instruments were for. Not only had I never held them in my hands, but to tell the truth I had never even seen them.

"Hm," I mumbled significantly, 'must say you have an excellent set of instruments. Hm ..."

"Oh sir," Demyan Lukich remarked sweetly, 'this is all thanks to your predecessor Leopold Leopoldovich. You see, he used to operate from dawn till dusk."

I was instantly covered with cold sweat and stared glumly at the gleaming cupboards" (P. 16).

Our attention is drawn to the factual groundlessness of the external valuation of the professional behavior of the main character by the other participants of the events. It is obvious that external situational success in professional activities is not connected with the actual competence of the young Aesculapius, who feels his own inadequacy to the professional requirements of the situation, despite the successful result of his professional behavior:

"– You, doctor, probably, made a lot of amputations? – Anna Nikolayevna asked suddenly. – A very, very good job….Leopold wouldn't do better…

From her lips the word «Leopold» invariably sounded like «Duayen».

I looked at their faces from under the brows. And everybody – Demyan Lukich and Pelageya Ivanovna showed respect and amazement.

Hmm…I … I made it only twice, you see…

What did I lie for? Now I cannot understand." (P. 17).

The specificity of "man – object" relationships determines the main character's focusing on the perception of his appearance, which, in his opinion, displays his professional competency or incompetence. Satisfaction and anticipation of the consequences by a youthful doctor point to the «vector of self – perfection» which is determined by external correspondence to the image of a professional doctor. The responsibility for the situation is of an external character:

"I haven't done anything to be guilty, – I thought persistently and tormentingly. – I've got a certificate of Degree, and I've got fifteen A's. I did give a warning beforehand in that big city, that I wanted to work as a second doctor. No. They smiled and said: "You'll get adapted to it". And here you go. And what if there will come a case of hernia? Will you explain how I could adapt to it? And especially what one with hernia will feel like under my hands? Will he or she adapt in the better world? (here I've got cold in my backbone)" (P. 11).

"I took a knife trying to imitate someone's actions (once in my life, at the university I saw an amputation made by somebody)… …Now I entreated the providence for her not to die in the near half hour… "Let her die in the ward after I finish the operation…" (P. 15).

"It wasn't me working but my common sense only, whipped up by the extraordinariness of the situation. Adroitly, like an experienced butcher I made a circular slash on the hip with the sharpest knife and the skin parted without a dewdrop of blood. "The blood vessels will begin to bleed, what shall I do then?" – I thought and like a wolf looked asquint at the heap of torsion forceps. I cut off a huge chunk of female meat and one of the vessels – it was in a shape of a whitish tubule, – but not a single drop of blood came out of it. I clipped it with the torsion forceps and went on. I poked those torsion forceps all over the places where I expected vessels to be… "Arteria …arteria…what the hell is its name?" (P. 16).

"A pale face reflected in the darkest of the window-glass. "No, I don't look like Dmitry the Pretender, and I you see, grew somewhat older… There is a wrinkle above the bridge of the nose…There's going to be a knock at the door… They'll say: «She's died…." (P. 18).

In the story "*Baptism by Rotation",* the extreme medical situation, connected with the necessity of an obstetrics operation in the case of cross-birth is seen by a young doctor in a different disposition of the meaningful characteristics of the situation: here the most meaningful ones are knowledge, skills and abilities, which shifted his aspiration to keep his

I-image in the secondary position. This is proved by emphasizing the feeling of loneliness and the absence of competent assistance when describing the situation. Simultaneously a new meaningful object appears – the patient, who has only «objective» features for the young doctor:

"What's there with that woman's unfavourable delivery? Hm…irregular position….anatomically contracted pelvis... Or there may be something even worse. For all I know there may happen a need to apply midwifery forceps. Shall I send her right off straight to town? It's unthinkable! What a good doctor, he is, everybody will say. And I have no right to do so. No, I need to do it myself. But I'll be damned if I know. There'll be trouble if I can't keep my head; what a disgrace in the eyes of the midwives…." (P. 20).

"Here I'm all alone with a suffering woman; I'm responsible for her. But what must I do to help her I don't know as I happened to see the delivery closely only twice in my life in a clinic and those cases were absolutely normal. Now I'm examining her but it doesn't help both me and the woman lying in parous feel easier; I understand not a thing and am unable to palpate her from inside. But the time has come to bring myself to take a decision.

– Transversal position…if there's a transversal position there should be done… should be done…

– The podalic version, – Anna Nikolayevna couldn't keep from saying it as if she uttered something to herself.

An old, experienced doctor would certainly give her an unfavorable look for butting in with her opinion, but I'm not that quick to take offence…'' (P. 22).

"*Baptism by Rotation"* obviously shows that the meaningful aspects of the situation for the main character include not only the aspiration to keep his I–image in the eyes of his observers. They also reveal the actualization of his professional awareness, as the patient's as well as the newly born baby's health and life depend on it. We can see how eagerly the young doctor absorbs the recommendations and advice of the experienced midwives, simultaneously concerned about his own image in the eyes of the participants of the events:

"*… to the sorrowful consequences». A little bit vague, but what impressive words they are! And what if the dultsevskaya's woman's husband becomes a widower?*

I wiped off perspiration from my forehead, braced myself and passing all these frightful places, tried to remember only the most essential: what actually was I to do and where and how was I to introduce my hand into… (P. 24).

"The water poured noisily from the taps and Anna Nikolayevna and I started to clean and wash arms bare to the elbow. Under the accompaniment of moaning and groaning Anna Nikolayevna told me the way my predecessor, an experienced surgeon, did the podalic versions. I listened to her eagerly trying not to breathe a word. And those ten minutes gave me more than all I had read for the national exams on obstetrics and it was just obstetrics I got «highly» in. From the fragmentary words, unfinished phrases, dropped in passing hints I learned the most essential things, the ones which you can hardly read about in books. And by the time I began to dry my perfectly white and clean hands with a sterile piece of cheesecloth I had been overwhelmed with determination and I had an absolutely definite and sound plan…" (P. 25).

In "*Baptism by Rotation"* the correlation of meaningful consequences for the main character is different from that in *"The Embroidered Towel"*. We see that personal consequences, i.e., the consequences for his personality growth and for his patient and the patient's health (in this sequence exactly) simultaneously keeping in mind the consequences for his I-image in the eyes of the referent people. Localization of responsibility also changes and becomes internal:

"…One can gain a lot of experience in a country practice," I thought as I fell asleep, "but even so one must go on and on reading, reading ... more and more ... „ (P. 62).

"…And there was I, all on my own, with a woman in agony on my hands and I was responsible for her. I had no idea, however, what I was supposed to do to help her, because I had seen childbirth at close quarters only twice in my life in a hospital, and both occasions were completely normal. The fact that I was conducting an examination was of no value to me or to the woman; I understood absolutely nothing and could feel nothing of what was inside her.

It was time to make some sort of decision…" (P. 56)

Thus the presented psychological analysis of the two successive stories enables us to discover the relevance of the grounds we have distinguished, which determine the concept of competence as a system of the internal personal criteria of the person's correspondence to the requirements of a professional situation. This system of criteria preserves its regulative and diagnostic functions. The conclusions about the dynamics of doctor Bomgard's motives, the anticipation of the consequences and the characteristics of correspondence as noted, are presented in table 1. The change of motives and the contents of the satisfaction display their transformation into human-oriented i.e.

corresponding to the proper professional activity. The hierarchy of consequences of the main character's behavior in the professional situation imagined by him and the degree of his congruence also prove transforming to his motives.

Our analysis of *"Morphine"*, the concluding short-story of the selection, emphasizes the regulatory and diagnostic meaning of the internal criteria identified, which are united in the concept of competence by the author of this paper.

In the story under analysis two principally opposed ways of personal professional development are presented: gaining professional and personal maturity (Doctor Bomgard) and a variant of personal and professional degeneration (Doctor Sergey Polyakov). Despite the objective similarity of the motifs, satisfaction, hierarchy of consequences and the degree of congruence at the correlated stages of independent work, the ways of relieving the tension caused by incongruence comprise the differences between the two young doctors. These ways of relieving the tension determine the vectors of «self-perfection». For Sergey Polyakov, the way of relief was taking narcotics. The analysis of Doctor Sergey Polyakov's diaries shows the signs of isolation as a variant of the unfavourable scenario of the development of identity crisis (according to E. Erikson).

"The others, incidentally, have been assigned to practices quite as remote as mine. Our graduating year, not being liable for active service (second-line reservists of the 1916 class), has been posted to local government clinics all over the country. But who cares, anyway? Of my friends, I have only had news of Ivanov and Bomgard. Ivanov chose to go to Archangel Province (de gustibus ...) and Bomgard, so my woman feldsher tells me, is in some godforsaken spot three districts away from here, at Gorelovo. I thought of writing to him, but changed my mind. I don't want to have anything to do with people» (P. 114)

"Perpetual blizzards... I'm sick of it. Alone every evening. I light the lamp and sit down. Of course I see people in the daytime, but I do my work mechanically. I've got used to the job, though. It's not as bad as I thought it would be. And having worked in a military hospital has proved to be very useful, because it meant that I wasn't totally incompetent when I came to this place.

Today for the first time I performed the operation of turning a baby in the womb.

There are three of us here, buried under the snow: Anna Kirillovna, feldsher and midwife; the male feldsher, who is married; and myself. They live in an annexe. And I am on my own". (P. 124)

"…Last night an interesting thing happened. I was just going to bed when I suddenly felt pain in the region of my stomach. And what pain! I came out in a cold sweat. I must say that medicine as we know it is a most dubious science. Why, when someone has absolutely nothing wrong with his stomach or gut (such as appendicitis), when his liver and kidneys are in perfect shape, and his bowels are functioning perfectly normally, why should he be stricken one night with such pain that he starts to writhe all over the bed?

Groaning, I reached the kitchen, where the cook and her husband Vlas sleep. I sent Vlas for Anna Kirillovna. She came to my room and had to give me a morphine injection, she said I had turned quite green. From what?

I don't like our feldsher. He's unsociable, but Anna Kirillovna is very kind and intelligent. I am amazed that a woman like her, who is still young, can live completely alone in this snowbound tomb. Her husband is a prisoner of war in Germany.

I must give due praise to the man who first extracted morphine from poppyheads. He was a true benefactor of mankind. The pain stopped seven minutes after the injection. Interesting: the pain passed over me in ceaseless waves, so that I had to gasp for breath, as though a red-hot crowbar were being thrust into my stomach and rotated. Four minutes after the injection I was able to distinguish the wave-like nature of the pain.

It would be a good thing if a doctor were able to test many more drugs on himself. He would then have a completely different understanding of their effect. After the injection I slept soundly... " (P. 125)

"Dusk has set in early. I am alone in my quarters. The pain came again this evening, but it was not acute – a mere shadow of yesterday's pain. I felt it somewhere behind my breast bone. Fearing a recurrence of yesterday's attack, I injected myself in the thigh with one centigram. The pain ceased almost instantaneously. A good thing Anna Kirillovna left the phial behind" (P. 126)

"My previous notes must sound somewhat hysterical. In fact there is nothing particularly unusual or alarming about my condition. It does not in the least affect my capacity to work. On the contrary, I live through the day on the previous night's injection I cope splendidly with operations, I am irreproachably careful when prescribing, and I give my professional oath that my addiction causes no harm to my patients. I pray that it never will. But something else does worry me: I keep thinking that other people may find out about my vice. During consultation hours I am disturbed by the thought of my assistant's grim, searching look behind my back.

Nonsense! He'll never guess. There's nothing to give me away. The pupils of my eyes can only betray me in the evening, and I never see him in the evening." (P. 132)

"(page torn out)… pped out that page so that no one should read the disgraceful account of how a professional man ran away like a cowardly thief and stole his own suit.

And not only my suit; I was so desperate that I also took a hospital shirt. Next day, having given myself an injection, I pulled myself together and returned to Doctor N. His attitude was one of pity, but even so I sensed contempt behind his pity, which was wrong of him: he is after all a psychiatrist and ought to realise that I am not always in control of myself. I am a sick man. He should not despise me. I gave back the hospital shirt." (P. 134)

The meaningfulness of the objects in the professional situation, satisfaction and the currency of the consequences are defined for doctor Bomgard by the following hierarchy: the personal consequences for the personality growth determine the consequences for the patients. The external signs of the I-image are not present in the hierarchy. The comparison of the character's attitude to the instruments and equipment of the hospital in the stories *"The Embroidered Towel"* (see the extracts above) and *"Morphine"* also demonstrates the change of his motifs:

"The hospital, I need hardly add, boasted separate surgical, medical, isolation and maternity departments. There was an operating theatre with a gleaming autoclave, plated taps and operating tables with ingeniously designed flaps, cogwheels and screws. It had a Medical Superintendent, three interns (beside myself), several feldshers, midwives, nurses, a dispensary and a laboratory. Just think – a laboratory, complete with a Zeiss microscope and a fine assortment of stains" (P. 114)

At this period, Doctor Bomgard's satisfaction is determined by the coherence in the functioning of the professional «mechanism», which he is involved in, as well as the possibility of sharing the responsibility, unlike the situation in the Muryinsk hospital where he himself solely bore the burden of responsibility.

"Nurses darted to and fro…

I had shed a heavy burden. I no longer bore the godlike responsibility for everything that happened in the world. It was not my fault if someone developed a strangulated hemia, and I did not shudder when a sleigh drove up bringing a woman with a transverse foetus, a case of epyema requiring operation was no longer my affair. For the first time I felt that there was a limit to my responsibilities. Childbirth? Over there, please, to that low building – the furthest window with the net curtains; there you'll find our obstetrician, a charming, fat, balding man with a ginger moustache. That's his business. The sleigh makes for the curtained window. A compound fracture? You want our chief surgeon. Inflammation of the lungs? Go and see Pavel Vladimirovich in the medical department." (P. 115)

The "vector of self-perfection" determined by the meaningful objects of the situation, ensures not only the professional, but the personality growth of doctor Bomgard as well:

"Oh, what a splendid thing a large hospital is, with its smooth, well-oiled machinery! I fitted into the mechanism like a new screw dropping into its appointed slot and took over the children's department; from then on my days were wholly taken up with diphtheria and scarlet fever. But only my days. I started sleeping at night, undisturbed by that ominous nocturnal tapping downstairs, which meant that I was likely to be roused and dragged out into the darkness to face danger or whatever fate had in store. I took to reading in the evenings (chiefly about diphtheria and scarlet fever, but I also developed an odd addiction to Fenimore Cooper). I appreciated to the full the electric light over my desk, the charred ash that dropped down on to the tray of my samovar, my cooling tea, and the chance to sleep after many sleepless months.

So I was happy in that winter of 1917, after my transfer to that town from a remote, snowswept country practice" (P. 115)

Bomgard's attitude to his colleague's notes is not only that of a mature professional, but also that of a mature man. The character emphasizes the meaningfulness of the personality growth for the professional improvement of a specialist.

With this very idea he substantiates the usefulness for other people of learning about the diary of his miserable colleague, and simultaneously he keeps a mature delicacy:

"Now that ten years have passed, the pity and terror evoked by this diary have, of course, faded. This is natural, but on rereading the jottings, now, when Polyakov's body has long since decayed and the memory of him vanished for ever, I still find them interesting. Are they of value? I shall not presume to make a firm judgement on that point. Anna K. died of typhus in 1922 in the same country practice where she had always worked. Amneris - Polyakov's first mistress – has gone abroad and will not return.

Should I publish the diary which was entrusted to me?

I should. Here it is. Doctor Bomgard" (P. 144)

a. Table

3) The Dynamics of the Components of Competence in the Process of Professional Formation of Doctor Bomgard, the Character of "The Young Country Doctor's Notes" by Michael Bulgakov

The title of the story	Characteristics of the Constituents of Competence						Resultant characteristics of competence
	The Significance of the characteristics of situation for the person (motif)	Satisfaction in regard of these characteristics (dissatisfaction)	The anticipating of the consequences			Identity characteristics (congruence)	
			For I–image and in regard of the obeservers (external for the personality)	Personal consequences (internal personal consequences)	For the object of the professional activities		
"The Embroidered Towel"	The external criteria of correspondence to the image of an experienced doctor, the preservation of I-image	Dissatisfaction with the external non-compliance, satisfaction with the external compliance	●	○	○	Incongruence by analogy with repression. External locus-control. Personal reflection	External correspondence to the image of doctor
"Baptism by Rotation"	Preservation of I-image, personal knowledge and skills, ensuring result for a patient	Satisfaction with the achievement of success in the situation and value of the acquired professional experience	○	●	○	Openness to experience, internal locus-control, intellectual reflection.	Situational correspondence of the achievements to the external requirements
"The Steel Windpipe"	Preservation of I-image, one's own knowledge and skills, providing result for a patient, responsibility for the situation, for the patient's life (the first appearance of the patient's name Lidka)	Satisfaction with professional skills and experience (the right diagnosis)	○	●	○	Openness to experience, internal locus-control, intellectual reflection	Dissatisfaction with a random situational correspondence of the achievements to the external requirements
"Blizzard"	One's own knowledge and skills, responsibility for the situation, for the patient's life	Satisfaction with the acquired professional experience, relative skillfulness (as compared with the young colleague)	○	●	○	Openness to experience, internal locus-control, intellectual reflection	Generalization of situational correspondences of achievements to the external requirements of the profession

The research in professional and personal development of the characters attempted at by the analysis of the Michael Bulgakov's selection of short stories «The Young Country Doctor's Notes» allows the affirmation of the phenomenological status of the represented concept of competence. In our opinion, this concept defines the regulatory, diagnostic and explanatory function of competence and simultaneously keeps paradigmatic accordance with the values, relevant to the declared «humanization» and «humanitarization» tendency of diversification of higher professional education.

a. The End of Table

The title of the story	Characteristics of the Constituents of Competence						Resultant characteristics of competence
	The Significance of the characteristics of situation for the person (motif)	Satisfaction in regard of these characteristics (dissatisfaction)	The anticipating of the consequences			Identity characteristics (congruence)	
			For I–image and in regard of the obeservers (external for the personality)	Personal consequences (internal personal consequences)	For the object of the professional activities		
"The Pitch Darkness"	Personal knowledge and skills, responsibility for the situation, for the patient's life, for the improvement of medical service int the area	Dissatisfaction with the patient's ignorance, ineffectiveness of the treatment			●	Openness to experience , locus-control, intellectual reflection	Generalization of the professional position of correspondence to the requirements of the profession
"The Lost Eye"	The responsibility of the practitioner, one's own professional compliance	Dissatisfaction and satisfaction with the professional competence		●	○	Openness to experience, internal locus-control, intellectual reflection	Generalization of the professional position of correspondence to the requirements of the profession
"The Sidereal Rash"	The professional responsibility of practitioner, personal professional compliance, responsibility for the medical situation in the health care area	Dissatisfaction with the situation in the entrusted health care area, satisfaction with changing the situation in the entrusted health care area		○	●	Close relations with people, the urge to be at service to people	Interiorization of the position of correspondence to the requirements of the profession
"Morphine"	Human responsibility of practitioner	Satisfaction with the possibility of the professional growth, self-perfection, dissatisfaction with the feeling of helplessness in the situation of inevitable death		○	●	Close relations with people, the urge to be at service to people	Internal professional position of the doctor

● – the most actual consequences; ○ – the consequences of secondary significance

REFERENCES

1. Абушенко, В.Л.Феноменологическая социология / В.Л. Абушенко // Новейший философский словарь. – Минск: Изд-во В.М. Скакун, 1999. – С.750.

2. Александров, Ю.И. Теория функциональных систем в психологии / Ю.И. Александров, В.Н. Дружинин // Психологический журнал, 1998.– Т.19. – №6. – С. 4–20.

3. Большой толковый словарь иностранных слов в трех томах / сост. М.А. Надель-Червинская, П.П. Червинский. – Т.2. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. – С. 94–95.

4. Булгаков, М.А. Избранные произведения. В 3 т. Т. 1 / М.А. Булгаков. – М.: Изд-во «Наташа», «Литература», «Алгоритм», 1996. – 688 с.

5. Варданян, Ю.В. Строение и развитие профессиональной компетентности специалиста с высшим образованием (на материалах подготовки педагога и психолога): автореф. дис. … д-ра пед. наук / Ю.В. Варданян. – М., 1999. – 32 с.

6. Дильтей, В. Описательная психология / В. Дильтей. – СПб.: Изд-во «Алетейя», 1996. – 156 с.

7. Зимняя, И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня, 2005. – № 11. – С. 14–21.

8. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 108–117.

9. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

10. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.

11. Равен, Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы : пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 1999. – 144 с.

12. Эльконин, Д.Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д.Б. Эльконин // Психическое развитие в детских возрастах ; под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – С. 66–86.

PSYCHOLOGICAL ASSISTANCE IN DEVELOPING SUBJECTIVE ACTIVITY OF THE UNEMPLOYED

I.V. Pakhno

Pakhno Irina Vladimirovna – Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology of the Far Eastern State Transportation University.

The paper describes several aspects of psychological assistance to the unemployed to develop their subjective activity of in critical situations. Changes of space and time parameters of life as the main disturbance of the unemployed behavioral programs are analyzed. Work experience of forming a subjective activity of the unemployed though self-development, self-regulation and self-creation is described.

Key words: subjective activity, job loss, time space, self-regulation, self-development, self-creation.

Labor psychology pays special attention to studies of the subjective activity of a professional personality, to the revelation of mechanisms and determinants that increase this activity, as well as to the development of the level of their psychological and social reflection. L.G. Dikaya stresses that it is the realization of the meaning and goals of the activity and the formation of particular motives and purposes that determine the orientation to personal tasks and actions to fulfill them.

The concept of a subjective approach, introduced by E.A. Klimov, shows that a person's subjective activity allows us on the one hand to expose latent, "unseen" individual dynamic psychic processes, which are actualized during personal labor activities. These psychic processes have rather objective regularities and provide thinking and developing a future labor product, its result, effect and ways to achieve it. On the other hand a person's subjective activity allows us to understand the peculiarities of formation of those cognitive, personal, emotional and volitional regulators, which assure adequate labor subject achievements in his/her activity.

The subject of such system activities constantly solves the problem of perfection and while dealing with contradictions this subject develops with the help of his/her particular subjective activity a certain mode of organization, including the organization of work activities.

Thus, subjective activity is an individualized personal level of self-actualization, a pattern and quality for satisfying personal high-value needs. The person develops this activity as author of his/her efforts and determines his/her share of subjective involvement and creativity. In this case a subjective activity in not only realized by a person in the activity, but also changes this person. A person creates him/herself.

If a person loses work, many things change, such as the social situation of personal development, the roles that a person has to play, the circle of acquaintances with certain relations, the spectrum of problems and possibilities to solve them and the mode of living as a whole. Research results from many authors prove that the critical character of a situation much depends on many losses, caused alongside the loss of work, such as the losses of status, the usual circle of acquaintances, prosperity, etc. The conclusion is evident. The more components of the life situation are threatened to be deformed due to the loss of work and the more important they are for a particular person, the more crucial the work-loss situation will be considered by this person.

When a person loses a job, he chooses some behavior and adaptation patterns. Some of these patterns are listed below.

1. Protective behavior. In some cases a person tries not to pay attention to those problems, which he had faced, tries to remember the good things he had at the former job, and never tries to face the real situation. In other cases a person tries to avoid situations or proposals, which demand effort, persistence and a new approach. There may be cases of passive rent-like relations with the government (resignation, refusal to look for ways out and acceptance of small welfare payments as the only available resource). Consciousness of such people, who use protective behavior, is strongly framed by the existing circumstances. They think their future is determined by external forces. They never attempt to look for other ways of development. They are not sure of their capacity to change the situation. Moreover, they think that there is no sense in taking any steps. Quite often their profession is neither seen as a sphere worth making efforts, nor as the instrument of social integration.

2. Chaotic search. This is behavior without considering variants and after effects of the decisions made. A person strives for everything that he comes across. At first sight such behavior might be

effective in crisis situations. Still, observations show that if a person has much lower payment in a new job-place and his social and professional status decreases, this person over time can be in a dangerous psychological state. Accumulation of such circumstances causes dissatisfaction, depression or aggressiveness.

3. Search with insufficient knowledge and information. In many cases solutions to professional and labor problems are limited due to the lack of information about vacancies and social ties. In other cases a person may lack knowledge and skills which are in demand. Thus people lose confidence, although they are eager to study, acquire new skills and use new chances.

4. Productive dependence. This adaptation pattern has two types. Unemployed people of the first type built active rent-like relations with the government and view welfare payments and other types of social support as natural compensation for their work for many years and see their loss of job as an opportunity to have a rest and solve their life problems. Unemployed people of the second type delegate the responsibility for their fate to others and use their resources. As a rule it happens owing to their inclusion in the system of relatives, who provide needed assistance.

5. The effective concrete definition of one's own image and plans and assessment of what is happening. This pattern includes such mechanisms as understanding one's own individual features and oneself as a source of and means of getting desired results, the shift of the situation to the better; the ability to define one's own plans and skills in this or that sphere (a person might have a good professional experience, but the skill to focus this experience on a concrete problem, situation or demand is the mechanism, which transforms the experience into effective behavior); accumulation of job-search experience that allows a person to understand his weak and strong sides, feeling the expectations and demands on him and thus developing a productive strategy for the labor market.

6. Completion of the context of the current life situation. We identified two mechanisms in this adaptation pattern. The first is an attitude to a difficult situation as a totality of chances and the second is the ability to see several possible spheres of activity. In the first case a person evaluates existing circumstances as a source of new and additional opportunities. He opens, thinks over and reassesses the situation as a potential, not existing yet, but accessible. For example, a proposed job is viewed as an opportunity to establish new social contacts, to get new information, etc. That is why at the first stage the amount of payment is not very important for such unemployed people. In the second case a person turns his attention and efforts to other professional activities or other forms of employment. It helps a person to go through the crises much easier. He does not take the crises as a catastrophe and has no feeling of reaching a dead end [1].

Depending on the result (overcoming or not overcoming the crisis, its quality and cost, etc.) the adaptation patterns listed above are divided into constructive, transitional and non-constructive. Observation shows that they are dynamic, i.e. can interchange and form different combinations of individual behavior. The adaptation pattern analysis allows us to propose a psychological model for overcoming the unemployment crisis. This model includes mechanisms of personal self-organization in social-network and reflective and motivational aspects of individual existence.

Thus the subjective activity of an unemployed person may be defined as a complex multi-component psychological personality formation that characterizes a self-actualization pattern within which the personal quality of integral, autonomous, self-developing of a subject may or may not create and transform existing conditions according to personal values, position and need.

Those unemployed people, who suffer a serious breakdown of psychological stereotypes, need psychological assistance and support. Various approaches to technologies of social adaptation of the unemployed, programs of psychological assistance are proposed. One of them is the theory of psychological systems, developed by V.E. Klochko and O.M. Krasnoyardtseva (1998). If a person gets psychological assistance, he/she is viewed as a complex self-organizing system, with the ability for self-motivation and self-determination.

The authors of this theory consider self-realization and self-development a necessary condition for the sustainability of a psychological system. Self-realization is transition from an opportunity to reality. Thus, self-realization is a form, in which a person actualizes self-development [3].

A.K. Osnitsky and T.S. Chuikova (1999) studied specifics of how people overcome the crisis of unemployment. The authors think that the targeted activation of personal potential is possible. Its resources are mechanisms of realized self-regulation of activities on one hand and man's accumulated experience of subjective activity on the other. Three strategies of reaction to the loss of job have been revealed. One of the strategies mainly focuses on the

search for work; the other is focused on searching for opportunities of self-determination. The unemployed, who use the third strategy, refuse both searching for work and self-determination, when they face the first difficulties. Each strategy has specific parameters of development levels of subjective experience components [4].

Dominance of spacio-temporal orientation significantly limits behavior programs. It means which modes people use to model the space of «past», «present» and «future». Interchangeability of psychological time modi is possible due to special mechanisms of temporal decentration, i.e. a personal ability to look at his life from any time position, from any chronological moment of his life. Sometimes he can look at it from the point of a moment, which is outside this person's life. Such decentralization allows separating the personal time center from the moment of the chronological present and transferring this center to any other moment of the chronological past or future. A person may experience relations, actual with respect to the chronological present, as realized, if this person "lives in the future" or went into it in thought for a short time. Actual relations may turn into potential, if a person "lived in the part". Realized relations may be actualized due to the shift of the time center to the chronological past or experienced as potential, if a person "remained in his remote past". Individual variants of the subjective model of psychological time are extremely diverse. People, focused on the present, mostly choose effective strategies to cope with material difficulties, such as personal adaptation; rational cognitive and rational behavioral strategies. Customs, traditions, morals and experience have an insignificant influence. Formation of the particular future, connected with the present and past is not intended. All resources are spent immediately without considering future needs. The focus on the future not only shows a disregard of traditions and achievements of the past but also ignores the happiness and prosperity of people, living today. This model serves the future and sacrifices the past and present. From the personal perspective the focus on the future is connected with an achievement motivation and a feeling of possibilities in the coming periods of life. A person, who has positive goals concerning his future, is able to get success in future activities. It happens because such people have a longer time perspective that allows them to set long-term goals and select ways to reach them.

People, focused on the past use ineffective and passive strategy forms. Their time focus exclusively on the past is an evidence of their appealing to culture, traditions, experience and achievements of the past generations and warm relationships. In such society preservation of developed customs and imitation or at least similarity with the established way of life prevail.

In a situation of instability a person takes the time of his own life differently. He is rethinking his past, present and future and sometimes loses the sense of time and so the goals of his own existence. This is one of the symptoms of his life crisis. Many authors (S. Buller, V. Frankl, L. Bozhovich, B. Zaigarnik, K. Abulkhanova-Slavskaya, K. Muzdybaev, etc.) have discussed this problem.

Summarizing the results of psychological studies we may suppose that time is one of the most important but little used reserves of mental organization of a person and his self-actualization in the society. Changes of a spacio-temporal parameter of human life mean not only the disturbance of the habitual rhythm and tempo of life, regular life-style, and usual space, but also the necessity to understand and learn temporal mechanisms of cardinal changes of life.

This is caused due to time cycle changes (sequence of event interchange, length and rate) as well as due to limitation of temporary perspectives and low productivity of event acceptance in the present and past experience of a person.

Susceptibility of personal time perspective parameters to the impact of a social life situation of a particular person increases in periods of social and economic crises and crucial periods in a person's life. Moreover at such a time society values and priorities may be changed suddenly and unexpectedly and some activities may disappear and others appear. This condition causes disturbance of coordination and coherence of the past, present and future and absence of a future dominant. Of course in such periods people have according to Toinby "a morbid feeling of the loss of a life impulse". Many people think that they are left out of the life stream, as they are not able to adjust to the new and most often excessive demands of circumstances. Such life changes have serious impacts on personal feeling of time and in particular on time perspective and attitudes to the past, present and future. The time parameter changes, in their turn, affect a person's motivation, his activity and capability of coping with life challenges.

The time perspective is linked with sociogenous psychic disturbances in two ways: not only unhealthy states affect the time perspective structure, but also disturbances of time perspective themselves provoke psychic disorders. The time perspective of a

person is not only affected by critical moments of society life, but can actively withstand their negative effect, i.e. can act as a more or less adequate defense strategy. This feature of the time perspective of a person was identified in the frame of psychoanalytic approach. Thus active (although fantastic) planning of the future becomes one of the defense mechanisms.

The potential of being future determined as a condition of the free attitude of a person to life realities (often difficult and even impossible) was a subject studied by V. Frankl. He considers the personal ability to find future sense in actual sense-deficit situations as a condition for saving personal integrity and a prerequisite of personal development.

Analyzing personal time perspective one can single out its strategic aspect, i.e. working out global life plans, whose scale is of individual character and depends on the person's motivations; and its operational aspect, i.e. setting goals and planning personal activities, their results and outcomes of a particular life situation.

Concrete-situational components of personal time perspective are goals and intentions of a person. For example, when a person loses a job he faces the impossibility of realization of his inner life goals (motives, desires, values, etc.). He finds himself in a critical situation. His problem is he loses the sense of perspective. Frankl states that a person simply cannot exist without a fixed reference point in the future. Usually all the present is structured on this point just as metallic things are attracted to the magnet. And vice versa, when a person loses "his future" he also loses all his structure, his inner time plan, his time feeling. Results of studies of the unemployed people allow the statement that the base psychological specifics of the unemployed personality is orientation to one of the time scale periods (predominantly to the past) and discontinuity in the perception of the course of his life (V.A. Solntseva). Before losing his job the person's future was associated with his work, professional growth and social stability, and after it happens the person loses everything. A common reaction in this situation is a denial of attempts to look into the future. A person demonstrates maximum activities in the present, quite often chaotic, and avoids questions about future prospects. A person finds himself in no time. He does not see short-term perspectives and long-term perspectives he perceives as unachievable dreams. It happens in time of the breakdown of social relations and decrease of social activity. In the beginning a person resists the unemployment situation and later becomes resigned to the situation and is reluctant to change it. The unemployed lack a positive image of the future and instead may have an unformed (absent) image of the future; a negative image of the future, an unrealistic (impossible) image of the future, a multiple image of the future and a fragmented (partial) image of the future.

A formed image of a positive future allows a rather quick adaptation to an uncertain situation and finding an adequate way out of the crisis. If such a person finds him/herself in an unemployment situation he/she will not consider such a situation as insoluble.

When people lose their jobs they think that they fell out of the life steam and would not be able to adapt to new circumstances. Such changes in life have a significant impact on personal time experience and on time perspective and attitudes to the present, past and future in particular. A person not only experiences certain emotions and feelings of what is happening but also reevaluates his/her place in space and time existence in terms of past and present values, in terms of expectations and reality.

One of the psychological effects of any crisis is the disturbance (or even destruction) of a personal time perspective, the collapse of life plans and the person's disorientation in time. K. Muzdybaev in his work "Experience of Time in Crisis" introduces the term "zero time" meaning a period of decomposition of the social system as the result of crisis processes. People perceive such a time as stopped and stagnant. It is indicated with a break in one's biography and social ties. In case of a break in one's biography the past, present and future are not related. In the case of a break of social ties the person suffers unemployment, a loss of personal contacts and has transportation difficulties. Muzdybaev revealed that most respondents have a shortened or undefined time perspective, suffer time disorientation (dominant orientation to the past and unclear time orientation) and perceive the present time as an exclusively negative process and the past time as a positive one.

Since 2003 we have been testing the unemployed and study their time aspect of experiencing a crisis situation to select adaptation strategies and provide psychological remedies. Individual and group strategies for the assistance of the unemployed were developed. Psychologists pay attention not only to the correction of unfavorable states (stress, anxiety, etc.) or the development of particular skills (independent search for work, telephone conversation, resume compiling, etc.) but also target their training and consultations at personal value-sense and motivation-need spheres and existence potential. The most difficult problem for the unemployed is to

take responsibility for themselves, their situation and understand that they need their job, and no one will make a job search for them. Much attention is concentrated on individual and group work to develop understanding of past-present-future relations and a life time perspective.

The analysis of experimental and empirical data allows the conclusion that there is a marked correlation between crisis situation complexity, time modus breaks and time perspective duration. When a crisis is experienced the preservation of one's individuality in family and professional life becomes a dominant value. Most significant differences between adaptive and disadaptive models of individual time experience are associated with terminal values. An adaptive model of time experience in crisis situations includes a high level of life comprehension, actual presence of a time perspective and a positive relation to the future. A disadaptive model of time experience in crisis situations includes a fragmented time transperspective and a low life comprehension.

These assumptions became most evident in case of an experiment with a group of unemployed women. It is well known that women are more unemployed compared to men. Our studies revealed 1/3 ratio of unemployed men and women. Most unemployed are women 35–45 years of age. These women perceive the loss of a job as their life crisis. In this period of life a person experiences uncontrolled changes of habitual life events and ways of life and his/her future seems vague. Such changes are followed with strong destructive emotions such as the sense of guilt, fear, shame, loss, humiliation and danger. A person experiences a threat to his/her positive conceptions of him/herself and his/her personal plans for the future.

The goals of psychological assistance to women in crisis were to help them to go through the unemployment situation and find a constructive way out of the unemployment situation.

The tasks were to identify the scope of danger; and which part of life values (meanings of life) and value dispositions are disturbed. While fulfilling this task it is important to activate one's will power, to find support (including in oneself) of strong self-parts and to define the boundaries within which a person can influence the world. Much attention should be paid not to destructive but to constructive crisis solutions.

Based on time experience test results and projective methods and additional sampling talks we compiled psychological characteristics of an unemployed woman. On the psycho-emotional tension scale 2/3 of women under study were under psycho-emotional tension; 35% of them suffered serious stress (a non-adaptive reaction to the present non-favorable life situation) and 29% suffered chronic stress (adaptation to stressed social environments which caused neurotic reactions and neurosis). Only 37% of respondents had no psychological emotional tension. Women tended to bother with day problems. Their time perspective was limited to one year. In private, some women confessed that they were reluctant to plan for the future as they were not sure of it.

Following data of the Morphological Life Values Test (MLVT) most important life values of unemployed women were the prevalence of individuality in family relations and active professional social contacts.

The prevalence of such value dispositions as health, family and work reflects to a great extent the fact that most women's problems are concentrated in these particular spheres. The importance of health and family is obvious, but the fact that work and active life take one of the most important places in a personal value system is an evidence of how urgent this problem is for the unemployed. The comparison of mean values in the sub-scales of the test "Life Meaning Orientations" (LMO) shows that future goals and time perspective give meaning to life. Unemployed women show higher values in the scales "Locus of Control – I" and "Locus of Control – Life" and a total index of meaningfulness of life than men. Personal interviews revealed the correlation between social-oriented life goals and individual-oriented life goals. Social-oriented life goals included the following: 1) to be useful to people and live for them; 2) active life and goal aspiration; 3) to live honestly and dutifully, responsible participation in life. Individual-oriented life goals included the following: 1) to live with simple life pleasures; 2) self-development as the meaning of life; 3) to be the person, who you are in reality. Among social-oriented life goals women choose active life to reach high goals (5%), whereas the other two they choose with expected probability (i.e. they do not prefer them). In general only 1/3 of women (34 %) are oriented to socially significant meanings of life, although an expected choice seems to be characteristic for more than half of women-respondents. 2/3 of unemployed women had individual-oriented life goals. If the goals of simple living are neither preferred nor neglected, personal self-development as the meaning of life is rejected (4% of sampling). But still 41% of women perceive their life goal as being those persons that they are in reality. This is a very unexpected result; following C. Rogers highly developed persons choose such life goals. Even if we

suppose that the respondents had their own interpretations of test phrases, still there is a great possibility that far more women than expected see the meaning of their lives in being themselves. The social environment of unemployed women is most often formed by the family and close relatives. Non-relative close people (friends, neighbors, co-workers) form an insignificant peripheral group. The ratio of psychological importance of these two groups for a woman is approximately 10:1. The circle of a woman's close persons includes (in the order of importance) a mother, a husband, a son and a daughter. Less important are a sister, a father and a brother. Women name 5-10 close persons on average. The limited circle that includes only relatives and members of the family is an evidence of a particular woman's orientations and absence of any social activity directed outside. Women with limited social activity most often think of themselves as subordinate and dependant within their group. They perceive their social status as much lower. In general women perceive their social behavior as subordinate and under pressure, and their place in the close social circle as peripheral. Psychoanalysis defines it as a strongly marked "inferiority complex".

We designed an experiment to be carried out during the whole year. The work included trainings and meetings in two basic activities. Trainings were conducted once in two months. There were certain catalysts and a referenced position for future themes and topics for discussions at coming meetings. Although each training was structurally independent it was part of a crisis overcoming programme. Meetings were held twice a month. They helped to discuss changes, caused by the preceding training, and repeat popular exercises. Research results allowed defining such needs of unemployed women as the need for warm and supportive relations in the family; the need for active social contacts; and the need for self-development. The program logic defines all needs of unemployed women in crisis, what causes them and how to satisfy them.

It is known that the advantage of group work is the opportunity to get feedback and support from people, who have common goals. Being in a group a person understands, and sometimes assimilates the values and needs of others. He/she feels accepted and accepting, trusted and trusting, helped and helping. The main content actualizing techniques were working with images, metaphors, tales and pictures. Training was based on 70 women, who took part in the research. The main psychological assistance tool was appealing to the individual experience of coping with life difficulties, the developed skills of self-regulation of behavior in difficult situations and the behavior strategies in such situations, i.e. appealing to inner personal resources. An important aspect of working with groups was the activation of personal self-regulation, i.e. helping to find new and to restore old values that are positive and meaningful but have been destroyed due to the present situation. Many unemployed people show impoverishment of content fullness of life, especially those, who focused their lives on work. Thus their attitudes to themselves changed, their self-respect decreased and their self-perception was distorted. That is why training techniques were selected to help find the personal capacity to withstand unfavorable effects of the environment to explore an individual's image of goals, and to change the sphere of personal meanings. In general group participation allows personal discoveries of unconscious sides of crisis situations, crisis overcoming strategies, utilization of internal and external resources and many other aspects, which became evident during the group work.

The following indicators were changed due to the training group work:

1. Women's time perspective increased. Most plans were for one year (50%); 10% of women were not afraid to plan for two or more years and the number of women, who found difficulty in answering decreased by 10%.

2. Life meaning orientations in scales "Goals", "Process", "Locus – I", "Total index of meaningfulness of life" changed significantly (Fig. 1).

3. Terminal values and life spheres underwent significant changes as well (Table 1). While designing this training program we relied on values of preserving personal individuality and active social contacts in the family and professional life. Owing to this training unemployed women got more chances to realize changes that happen to them. The figures of formally declared values increase or remained unchanged. Moreover new values appeared: creativity and self-development in professional life, education and family spheres. Family sphere remains the most significant sphere for women.

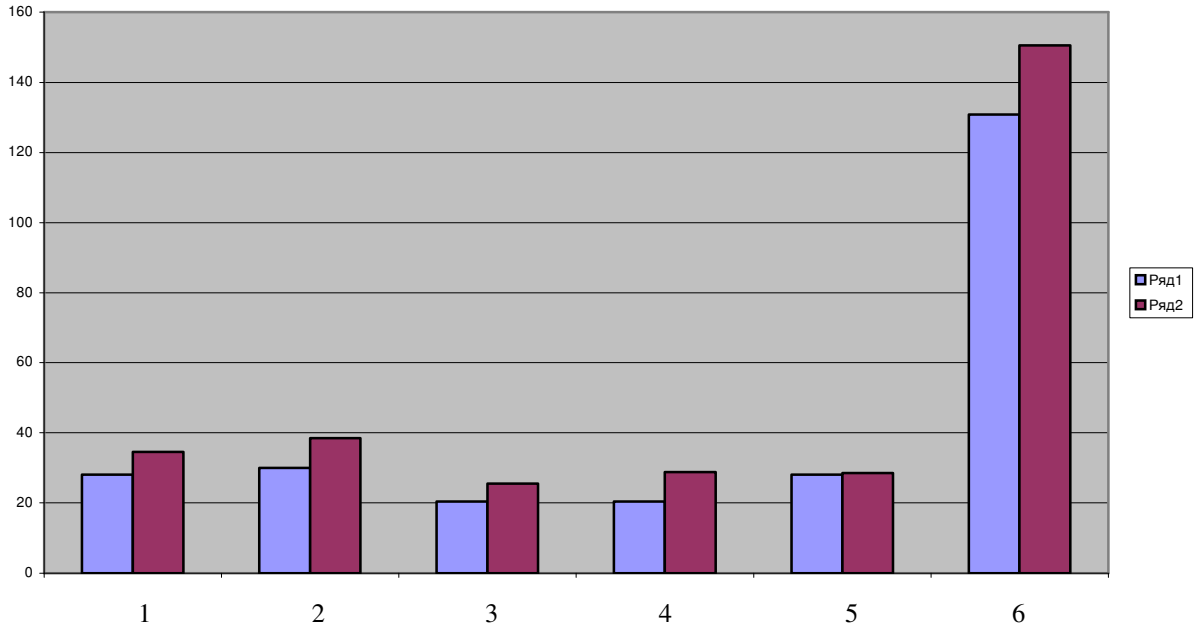


Fig. 1. Mean values of LMO test scales before and after a series of trainings (blue – row 1; red – row 2; 1 – goals; 2 – process; 3 – result; 4 – Locus of Control – I; 5 – Locus of Control – Life; 6 – Total LO

b. Table

4) Average MTLG data before and after the series of trainings

	Terminal values								Life spheres					
	Moral-business				Egoistic-prestigious									
	Self development	Spiritual satisfaction	Creativity	Active social contacts	Own prestige	Achievements	Welfare status	Preserved individuality	Professional life sphere	Educational sphere	Family life sphere	Social life sphere	Hobby sphere	Physical activity sphere
First indicator	7.1	7.6	7.9	8.6	7.6	7.9	7.9	9.9	8.5	8.3	8.8	8.1	8.1	7.1
Second indicator	8.1	7.9	8.2	9.2	7.6	7.9	7.9	9.9	8.8	9.0	10	8.4	8.4	7.1

In watching personal activity it was important to define what kind of activity it was. If we keep in mind personal activity it is important to clarify how active this person is, whether he/she was an active or a passive implementer. The results of unemployed women participating in this experiment were as follows:

1. Some women advanced in the work search and had objectively fixed results, i.e. they started to work, or were at the stage of signing a labor contract, or entered retraining courses.

2. Other women had no evident results of their work search. They showed results of other types, i.e. they showed more definite and thoughtful realization of their inclinations and professional preferences, and clearer understanding of their family and work goals. Having learnt self-regulation skills (advanced in this direction) women were not helpless in a crisis situation as they gained a capacity to control the situation and their behavior in it.

We suppose that achievements of the second kind are more important as they remain with a person and later allow him/her to cope with other difficulties that a person often faces in modern life. Due to the training sessions women started looking at many aspects of their activity and personality more thoroughly.

While studying the unemployed in a work search situation we found out that “successful” unemployed

people, who managed to solve their problem, express better comprehension of life and higher integration of their personal structure in general. We also found a determining role of life meaning and value orientations in the structure of key personal variables and that these two variables are strongly interrelated.

A.A. Derkach describes several features that characterize a person's appealing to himself, his activities and personality, such as self-development, self-regulation, and self-creation. A person's ability to set tasks of increasing difficulty indicates his/her ability for self-development, his/her urge for getting beyond the limits of the current opportunities and for mobilizing his/her own resources. Self-creation is indicated with the urge for developing new personal qualities. Self-regulation means an ability to purposely develop and change professional behavior considering changing labor conditions. Self-experimenting (example of academician Amosov) as one of the self-creation aspects is expressed in a "person's urge to use every new chance to improve health, professional activities and personality, in trying him/herself in new roles, new positions and in new interpersonal relations" [2: p. 281].

If a personal activity is a driving force of ***professional adaptation and personal self-actualization*** it means that psychologists should pay much attention to the development of special activities to support psychological and social resources that will assure personal professional and personal actualization.

REFERENCES

1. Демин, А.Н. Способы адаптации личности в индивидуальном кризисе трудовой занятости / А.Н. Демин // III съезд РПО: тезисы докладов. Т. 3. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2003. – С. 41–44.

2. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Московский психолого-социальный институт, НПО МОДЭК, 2004. – 752 с.

3. Клочко, В.Е. Становление многомерного мира человека как сущности онтогенеза / В.Е. Клочко // Сибирский психол. журнал. – 1998. – № 8. – С. 120–127.

4. Осницкий А.К. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы / А.К. Осницкий, Т.С. Чуйкова // Вопросы психологии. – 1999. – № 1. – С. 92–104.

MODERN APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF A SPECIALIST IN A SYSTEM OF PROFESSIONAL SELECTION

N.M. Oparina

Oparina Nadezda Michailovna – Doctor of Technical Sciences, Professor of the Department of Information Technologies and Systems at the Far Eastern State Transportation University.

The article gives an analysis of foreign and domestic experience of problems of the effective use of psycho physiological selection in a professional and educational activity; it also deals with the problem of improvement of the system of education on the basis of a competence approach.

Key words: professionally important qualities, professional selection, psycho physiological selection, key professional competences.

In conditions of technical progress the majority of modern specialties mostly possess an operational character. The job of an operator, in general, consists of operating machines, complex automatic systems and processes; it can be schematically presented as the process of reception of various information, its decoding, analysis, processing and decision taking. The Far Eastern State Transportation University trains specialists, whose future activity is of an operational character in a man – machine system.

As different specialists deal with one and the same job with various degrees of success, it becomes evident that professional suitability is provided by some qualities, which an individual must have for the successful implementation of his job functions and tasks. Professionally important qualities, in their turn, are provided by a number of peculiar features of an individual, according to which the following criteria of professional suitability are distinguished: physiological, psychological, social and physical fitness, theoretical and practical training, and overall health condition. Revealing the degree of professional suitability of an individual is done on the basis of his medical condition, his physical fitness, the level of his general education, his social data, and his professional peculiarities with the help of a system of measures of medical, educational, social and psycho-physiological selection.

It should be noted, that psycho-physiological selection must be done in regard to some professions, as a rule, the most difficult and responsible professions, where the cost of mistakes amounts to significant economic and moral damage to the country. Revealing the individuals, whose psychological activity does not correspond to the demands, is a rather difficult but necessary task, especially in those activities where even the smallest mistake may result in damage of expensive technical equipment, death of people and other serious consequences.

The foreign and domestic experience of psycho-physiological selection has shown the high productive and economic expediency of such selection. If we translate the role of the "human factor" as the main link of functioning of a man – machine system into the language of objective statistics, we get rather impressive figures. According to the data, [2] 8-10% of people working in different fields of production (energy systems operators, railway locomotive drivers, auto vehicle drivers, etc.) do not meet the demands of their jobs. This fact accounts for more than 40% of railway and automobile accidents, 65% of industrial injuries and accidents in mines and 80-90% of the violations of the working regime of thermal power stations. According to UN data about 250,000 people die annually in traffic accidents and more than 7 million people get injured. Investigation of the reasons for road accidents and catastrophes showed that in 72-80% of cases they are committed by the fault of people. According to the world's statistics [15] from 40 to 15% of flight accidents nowadays are caused by the human factor, and, in spite of a general tendency towards reduction of accidents in aviation, this index has not decreased. According to the UN data ships also collide, sink or run aground in 63.3% of cases because of the fault of people.

The use of professional psycho-physiological selection allows us to decrease the dismissal of students in educational establishments caused by professional unsuitability by 30-50%, to increase the reliability of the work of operational systems by 40-70% and to decrease the cost of training of specialists by 30-40% [5]. It is also known that 43% of injuries in industry are caused by the professional unsuitability of workers. According to the Japanese Railways Department, the introduction of a test on the professional suitability of locomotive drivers has reduced the number of accidents by 45% [7].

On the basis of long experience of the use of professional selection in industry and the army of the USA it is possible to make a conclusion of its very

high efficiency. Reshetnikov M.M., analyzing works of different authors, gives the following data. The dismissal of "the unsuitable" in the process of training decreases from 30-40% to 5-8%, the number of accidents by personnel fault decreases by 40-70%, the reliability of operational systems increases by 10-25%, and expenditures on training of specialists decrease by 30-40%. For instance, the application of professional selection during entrance exams to aviation schools gives 6 million dollar saving for every 100 trained pilots; and each dollar spent on making up the tests, gives an economic effect of 1000 dollars.

The above facts make the role of the professionally important psycho-physiological qualities of an individual absolutely evident and significant to the success of the complex activity of a modern specialist. All this shows the necessity of further study of the whole issue of professional selection of specialists and working out scientific recommendations for their application.

Unfortunately in our country, selection of specialists is done in general, for medical reasons in order to state the suitability of their health. The application of psycho-physiological methods of investigation is still very limited; they are used mostly only in aviation and cosmonautics [11] or to solve some theoretical problems. At present, the employees of the department of psychology of The Far Eastern State Transportation University and specialists of other institutions are doing intensive research in order to define the most informative psycho-physiological methods of giving a prognosis of the success of education, the ability to acquire professional skills and to use them effectively in operational activity. For this purpose they use not only a lot of simple tests for sensory motor differences and complexes of tests, but also more complex apparatus methods and simulators, creating problem situations, close to the conditions of work.

It should be noted here that there is no unified point of view on categorizing the demands that an occupation makes on a person. Thus, some authors believe that every person can master any profession on account of compensation of some qualities by others [1, 8]. They claim that high results in any activity can be achieved by people having different structures of psycho-physiological peculiarities, which results in an individual style of activity. Thus professional selection is not of decisive importance and the main attention should be paid to the compilation of adequate training programmes, permitting the development of the necessary or compensating qualities for successfully mastering skills and their professional applications.

Other authors have different opinions, among them Gurevich K.M. [5, 3]. He thinks that among many operational professions one can distinguish two main types. One of these types makes non compensating demands to a person, and in this case careful selection is necessary. The second type of profession makes such demands of a person, the lack of which can be compensated for by other qualities. To this type belong mass occupations, and professional selection is not so important for them. Though even in this case, in spite of the possibility of compensation of some qualities by others, not all people who have mastered the occupation can reach the highest skills. This fact is shown by Lukyanova O.N. and her co-authors, who showed that up to 25% of healthy people cannot master a number of professions of different difficulties, due to the extra stress on their nervous and cardiovascular systems.

The lack of suitability for specific type of activity may be revealed at different stages of mastering professional skills and in different situations of doing professional duties. In a course of training, the people whose qualities suit the demands of their future occupation to the highest degree, master professional skills faster, with less effort and with less material and technical expenditures, less money and time is wasted than for the people who do not have the complex of qualities optimal for this occupation.

Moreover, the great deviation of psycho-physiological quantities of a candidate from the indices demanded is vividly revealed in the indices of their activity in unusual, stressful situations. Stress can be caused by the difficulty of the tasks solved (high demands for accuracy and speed of performing the task, work in condition of time shortage or information overload, complexity of a task), high level of responsibility, the existence of distracting factors and changes of usual daily routines, etc.

It is evident that in the conditions of modern scientific-technological progress the significance of these factors of activity of specialists of operation systems increases. This to a great extent accounts for the demands on the characteristics of the person. The system of escorting of professional development, being incorporated in a chain of connection of the operational system with an outer social system on the one hand, ensures relative constancy of social and psycho-physiological qualities and features of a person, and on the other hand – meets these demands in a dynamics of a change of requirements of the system in the subjects of activity. It gives the possibility to provide a programme aimed operation on the one hand and on the other hand – to operate the subsystems of professional training, support and development of knowledge, skills, habits and competences of people trained.

In this connection, transition of professional training to a competence approach is a prerequisite for solving many contradictions. The necessity of such transition is stipulated not only by the interests of an educational establishment itself, but also by interest of the representatives of employers, public organizations (consumer societies, trade unions, public state centers of certification, etc.)

In order to solve this task it is necessary to make instruments for the diagnosis of professional and social competences, especially those key competences for each kind of professional activity. In developed countries one of the effective instruments of diagnosis and certification of professional competence is a criterion oriented test [10]. It is this independent and objective criterion oriented testing that is widely used by professional associations, employers' associations and other public organizations for the certification of specialists. According to the results of a criterion oriented test they award (or do not award) a certain certificate, which, in some countries, is a necessary document, to start professional activity, parallel with a diploma of graduating from a professional educational institution.

It should be mentioned, that a competence approach to the defining of aims and contents of education is no innovation. Orientation to mastering skills, methods of activity, and generalized methods of activity was a leading factor in the works of such Russian teachers as M.N. Skatkin, I.Y. Lerner, V.V. Kraevsky, G.P. Shchedrovitsky, V.V. Davydov and their followers. But this orientation, for different reasons, has been applied and developed not in Russia, but abroad. Nowadays, in the course of realization of a competence approach, we rest upon global experience, adapting it to Russian needs and traditions.

The idea of competence in global educational practice presents itself as a core, so to say "knot" concept – "… because competence, firstly, combines intellectual and skill constituents of education; and secondly, the idea of competence is included in the ideology of interpretation of the contents of education formed "from the result" ("output standard"); thirdly, the key competence has an integrative nature, because it absorbs a number of homogeneous or closely related skills and knowledge, concerning wide spheres of culture and activity – informational, law, etc.) [10].

The education modernization strategy supposes that "key competences" will be laid as the basis of modern education. The problem of selection of key (universal) competences is a central one for the production of independent assessment and certification of a graduate of a professional educational institution.

On the basis of expert analysis one can define the following distinctive features of key professional competences:

– multifunctionality (their mastery permits you to solve different problems in everyday, professional or social life);

– belonging to metaeducational sphere (they are beyond the subjects, common in any sciences and can be applied to different situations);

– intellectual capacity (the ability to use an abstract way of thinking, self-reflection, self-identification, self-estimation, etc.)

– multimeasurement (they include different thinking processes: analytical, communicative, "know-how", common sense, etc.)

The final selection and structuring of key competences in a model of professional training of specialists will be facilitated by the analysis of a more complex form – professional competence. Actually, manifestations of professionalism are connected with a certain set of personal traits, needed for the successful solving of the tasks of laboractivity. According to Markova A.K. [9], professionalism can be described through the ratio of a motivational sphere of a human being (professional values, aims, self-estimation and the level of pretensions, motives) and operational sphere (professional abilities, ability to be trained, techniques and technology as constituents of professional skill and creativity, etc.) If the above mentioned spheres are optimally correlated, there is reason to speak about professional competence.

One can define competence as a special type of organizing of subject-specific knowledge and skills, allowing us to make effective decisions in a certain field of activity. Competence is knowledge, which is formed through intensive practice in some subject activity and consists of two equally important components: the best adaptation to a certain activity and further qualitative reformation of this activity. Here you can divide: a) basic reproductive competence, based on the reproduction of information, technology, objects; b) creative competence, at the basis of which there is the information reformed by oneself (attached or added), technology or objects.

It is evident that an employer hiring an employee will first of all prefer the worker who is ready to master some new professional skills, and who makes contact in order to be understood and accepted. Now we are talking not about a complete change of the existing contents of professional education, but about a shift of accents in assessment of importance of these results. From the point of view of an employer competence is a characteristic (description) of a post. Nowadays it is common to call

an integrative characteristic of some traits of a person (an employee), oriented to the solution of real tasks, determined by his post (authorities, rights) competences.

That is why the educational programmes, worked out according to the logic of a competence approach, must describe not only a set of some knowledge, which is to be learned but most of all the whole complex of techniques and methods of achievement of the result which is clear and understood by every subject of educational process.

In Europe and the USA the competence approach came to education from business, bringing some terms, which were strange for teachers. There competence was looked at as a characteristic of a competent worker, and was considered to be a synonym of qualification and professionalism. As there are many qualifications, it was necessary to distinguish those, which on the one hand are most often met in qualification lists, and on the other hand can be formed in a professional education institution.

Holding this logic, we confront the necessity to reveal and enumerate traits and features any graduate needs in any kind of professional activity, i.e. to make up a list of key competences.

Thus, competence should be understood as an ability to act with some result and as an ability to achieve some result, i.e. to solve a professional problem effectively. In this case a certified graduate must:

– be able to analyze the situation (is it necessary to solve it), reformulate it to a problem;

– determine the deficiency of information, its type (i. e. exactly what information is needed to solve the problem);

– estimate the necessity of replenishment of information deficiency;

– take action quickly and accurately;

– look for methods, make up lists of decisions – transit of a problem into an assignment (at this stage subject methods of action turn into methods of problem solving);

– select the means of solving the problem (select adequate methods of action);

– create a real action (to create a problem; come out of it with the best result);

– analyze the received result in relation to the problem raised.

The main innovation of a competence approach, thus, is the creation of educational conditions of turning methods of action into means of action. A competent person is one, who can practically solve non-standard situations important for him and for the employer, using the knowledge, habits and skills, acquired in a process of training.

The above given definition allows us to maintain that a list of key competences of a higher educational institution graduate can be made up only as a result of joint expert assessment of pedagogical practice and the demands of an employer.

Thus, the definition of a complex of professionally important qualities of a specialist resting on traditional solving of the tasks of professional selection, must rest on the modern demands for a competence approach to education.

REFERENCES

1. Бедный, Г.З. К вопросу о приспособлении личности к объективным требованиям деятельности / Г.З. Бедный, Ф.А. Воскобойников // Психофизиологические основы профотбора: Тезисы 1-го Всесоюзного симпозиума. – Киев, 1973. – С. 9–10.

2. Бузунов, В.А. Физиологические и психологические критерии профотбора / В.А. Бузунов, В.П. Гребняк и др. – Киев: Наукова думка, 1977.

3. Гуревич, К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М.: Наука, 1970.

4. Дмитриев, А.К. Распознавание отказов в системах электроавтоматики / А.К. Дмитриев. – Л.: Энергоатомиздат, 1983.

5. Зараковский, Г.М. Введение в эргономику / Г.М. Зараковский [и др.] ; под ред. В.П. Зинченко. – М.: Советское радио, 1974.

6. Иванов-Муромский, К.А. Психофизиология оператора в системах человек-машина / К.А. Иванов-Муромский [и др.]. – Киев: Наукова думка, 1980.

7. Калинина, Н.П. Социально-экономическое значение профотбора: тезисы доклада науч.-практ. конф. (октябрь 1980 г.) / Н.П. Калинина [и др.]. – Новосибирск, 1980. – С. 9–10.

8. Климов, Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е.А. Климов. – Казань: Казанского ун-та, 1969.

9. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.

10. Переверзев, В.Ю. Критериально-ориентированное педагогическое тестирование: учеб. пособие / В.Ю. Переверзев. – М.: Логос, 2003.

11. Покровский, Б.Л. Новые методы и комплексы тестов психологического отбора летного состава / Б.Л. Покровский // Военно-медицинский журнал. – 1975. – № 6. – С. 58–60.

12. Пулькин, Б.В. О моделировании поведения в условно-зависимых средах / Б.В. Пулькин // Математическое моделирование в психологии. – М., 1979. – С. 122–138.

13. Романов, И.В. К анализу понятия «профессия» / И.В. Романов, А.А. Хван // Вопросы прикладной психологии: сб. науч. тр. – Новокузнецк: НГИУУ. – 1995. – С. 51–60.

14. Челышкова, М.Б. Теория и практика конструирования педагогических тестов: учеб. пособие / М.Б. Челышкова. – М.: Логос, 2002.

15. Heming, F.O. Aircraft accident and human factorrorace Mea / F.O. Heming. – 1973. – № 6. – P. 682–684.

VALUE AND MEANING ASPECTS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES

THE ROLE OF SPIRITUAL-MORAL VALUES IN REGULATING THE EMOTIONAL BURN OUT OF TEACHERS

L.G. Dikaya

I.A. Kurapova

Dikaya Larisa Grigorevna – Doctor of Psychology, Professor, Head of Laboratory of Psychology of Work, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences (Moscow).

Kurapova Irina Aleksandrovna – Candidate of Psychology, Senior Lecturer, Mari State Teacher Training Institute of N. K. Krupskaya (Ioshkar Ola).

The moral-value sphere of teachers of secondary and the higher school is considered. Individual distinctions of moral-valuable features of teachers are defined. The interrelation of moral-spiritual qualities of teachers and degree of emotional burn out of teachers is revealed. 115 teachers of Ioshkar Ola (Mari El Republic) have taken part in this research.

Key words: moral-spiritual qualities, professional, pedagogical activity, subjectiveness, emotional burn out, regulation, determination.

Timeliness of revealing personal a determinant, preventing development of emotional burn out of experts of helping trades, is defined, on the one hand, by increase of working and vital stresses, owing to social and economic transformations to a modern society, and, as consequence, the increasing distribution and growth of the importance of the socially-focused trades. On the other hand, not developed aspects among which the least studied is the problem of influence of moral-spiritual sphere of the person on mental conditions and activity.

The condition of spiritual and moral sphere of teachers who always were responsible for spiritual and moral health of people has special values in conditions when modern Russia experiences crisis, causing destruction of settled moral ideals that can lead to danger of a spiritual devastation and serious degradation of morals of the population.

The permission of a current situation at the expense of moral consciousness formation and spiritual potential of rising generation, development of moral activity and moral relations experience, first of all, depends on teachers. Therefore, researches of spiritual wealth of a teacher, the condition of his moral and valuable orientations, their changes under the influence of public deformations, social and psychological intensity, collapse of the pedagogical profession prestige are actual.

The approach to the research of these problems from the positions of positive psychology assumes revealing of positive feelings, conditions and personal features of the teacher which are shown in a generous love to children, in high morality and conscientiousness, in aspiration to understand sense and purpose of life, the professional mission. According to M. Seligman, spirituality and transcendence were included into six virtues (general for all people) singled out by representatives of positive psychology [20: p. 178].

Therefore, morality of a person expressed in values, system of relations to work and the subject work can be the characteristic of the personality which allows the teacher to avoid development of emotional burn out.

According to S.A. Manichev, less studied existential aspect of the analysis of the burning out, including research of interrelation of burning out with such existential factors as critical vital events, disappointment in chosen business, depreciation and loss of sense of the efforts, loneliness experience, strong dependence on work, leading to despair and existential emptiness [15] is actual till now. In this connection, requirements to the personal-professional qualities of teachers sharply increase as well as requirements to the system of preventive treatment of emotional burn out, its pedagogical and psychological support.

Despite a great interest to the problem of professional burning out and its negative influence on the personality and activity of a teacher, there is no unambiguous answer how the moral-spiritual sphere of the teacher personality prevents or promotes the development of emotional burn out, especially in the conditions of modern transformations in society and at school, what influence on a mental condition of a teacher it produces and what methods can be used to measure it.

It has caused the purpose of our research – revealing of changes in spiritual and moral sphere of a contemporary teacher (school and higher school) and their contribution to the development of emotional burn out conditions.

The characteristic of moral-valuable sphere of teacher's personality

The theoretical base of research based on existential-humanistic concepts of personal development (C. Rogers, A. Maslow, M. Seligman), theoretical concepts of burning out (S. Maslach, S. Jacкson; E. Aronson, A. Pines; T.V. Formanyuk, V.V. Bojko, V.E. Orel, E.S. Starchenkova, A.A. Rukavishnikov, etc.), representations about morality and spirituality (B.S. Bratus', V.D. Shadrikov, D.A. Leontev, G.A. Aminev, A.G. Asmolov, V.I. Slobodchikov, E.I. Isaev, I.M. Ilyichev).

Pedagogics is a sphere of spiritual, and pedagogical activity is professionally spiritual, as a matter of fact. Professional pedagogical spirituality is difficult condition of private world of a teacher, the components of which are conscience and dignity [11].

Spirituality and morality are an integral part of pedagogical activity. According to L.M. Mitina, the main spiritual value of a teacher is the development of the pupil's personality [18]. M.N. Mironova also tells about the higher spiritual level of the development of the teacher's personality [17]: when the teacher is able to cooperate with the pupil on equal terms, to help him to overcome difficulties on the way of his own life building. Except intelligence, creativity, humanity, patriotism as components of ideal teacher, V.I. Andreev names the spiritual wealth of a person. The spiritual wealth of the teacher is shown, first of all, in a generous love to children, in high morality and conscientiousness; he aspires to understand the sense and the purpose of life, the professional mission, wealth of inner world of the growing person [5].

Rather wide experience in understanding of the spiritually-moral parts of a person (by G.A. Aminev, V.I. Andreev, A.G. Asmolov, V.S. Bibler, N.Y. Grot, V.P. Zinchenko, P.A. Kropotkin, G.V. Muhametzyanova, L.M. Popov, L.N. Stolovich, V.K. Shabelnikov, etc.) is gained.

In Russia the problem of spiritual development of a person was studied by philosophers-idealists V.V. Rozanov, V.S. Solovev, S.N. Trubetsky, P. Florensky, N.A. Berdjaev. Establishing the role of development of the spiritual source in consciousness of a person, N.A.Berdjaev underlined that spirit is the synthesizing source, supporting unity of a person [2]. N.A. Berdyaev, S.N. Trubetskoy, A.I. Vvedensky, V.S. Soloviev, and S.L. Franc connect spiritual make-up of a person with such concepts as "meaning of the life", "moral duty", and "free will".

Spiritual wealth and ideals, moral qualities of a person have priority value, but they are constitutionally connected with intellectual, emotional and social spheres of a person. The concept of spirituality is ambiguous. From the point of view of universal values, spirituality proclaims Truth, Kindness and Beauty; from the social point of view, spirituality establishes a priority of social, moral values over the material; the psychological sight defines spirituality as prevalence of the higher mental functions over the lowest; from the pedagogical positions it is an individual-psychological behavior of a person [7].

Z.F. Abrosimova, considering spirituality as the highest display of eternal, transferring from generation to generation representation about person's intention, belief in absolute good and its victory, abilities to disinterested creative self-realization, underlined connection of spirituality with ability to self-realization. In the narrow sense of the word spirituality of the expert (especially in system «person-person») can be defined as the professional quality characterizing its personal maturity and expressed in aspiration to high ideals [1].

To the middle of the 20th century such western psychologists as R. Assadzhioli, A. Maslow, V. Frankl, G. Jung, etc. address to this problem. A. Maslow, investigating self-actualization of a person, has come to the conclusion that there are human requirements and interests which are falling outside human self-determination and self-actualization. In order to characterize these requirements he has entered the notion "transcendence" which means aspiration to become better person, than a person. Transcendence is inherent in all mankind; it is acquired in the process of evolution [16]. V. Frankl has singled out three existentials of human existence: spirituality, freedom and responsibility [21]. The highest level of formed of person's spirituality, its core are the world outlook and moral principles, ideological beliefs, and ideals corresponding to universal values.

According to D.A. Leontev spirituality essence consists in the fact that orientation to the wide spectrum of universal and cultural values, which … suppose alternative changes the hierarchy of narrow-personal requirements, vital relations and the personal values, defining decision-making of the majority of people [14]. V.V. Shadrikov marks that spirituality is shown in the fact that the validity is displayed not only rationally, but also emotionally, through experiences and relations. The burning out condition is connected with loss of feeling of sense of activity as one of components of life meaning [20]. And the

meaning of life, according to D.A. Leontev, is not characterized by realization of this sense and meaningfulness of life situations by real sense. Therefore for overcoming of a burning out condition it is necessary for teacher to work over reconsideration of the role in professional work and comprehension of its individual personal sense for himself.

Scientific researches of L.S. Vygodsky, D.B. Elkonin, V.P. Zinchenko etc., fulfilled in the key of cultural-historical psychology, take an important place in the practical decision of a question about conditions of a spiritually-moral person development. According to V.P. Zinchenko if to focus attention on a word "morals" in a context of "spiritually-moral" qualities of a person it is necessary to mean external (expressive) form of higher spiritual (internal forms) qualities of a person's manifistation. Breaking outside, the internal form becomes external, and, hence, can be presented, granted to other person [12].

It is clear from the results of these researches that the ideal external form of spiritually-moral culture (objective spirit) has its real carriers. An adult in the process of inter-individual activity can be such carriers. And then a person, according to B.G. Ananeva's, becomes a source of new cultural and ethical standards, but not just a place of assimilation [4].

In psychology ethical standards are considered in cognitive, emotional and behavioral aspects. So, M.N. Apletaev names the following scheme of organization components of a moral person: 1) informative-cognitive (system of moral knowledge and beliefs); 2) emotionally-willed (the organization of experience, comprehension and acceptance of moral values); 3) practical-active (an embodiment moral norms in real process of person's life).

The active love to people, which is accessible to all people, is a purpose of a person in his spiritual growth. Adverse living conditions can bar the way to different kinds of higher spiritual activity, but morality, spirituality, positive qualities help a person to resist stressful influences which prevent person's aspiration to spiritual activity. Violation of this connection leads to negative mental conditions and disharmony of a spiritual personality [23].

This article is devoted to the research of these qualities [13].

Sample consisted of teachers of comprehensive schools (55 persons) and high schools (60 persons) from Ioshkar-Ola city. The basic stuff consisted of women (104 persons); the average experience of pedagogical activity of respondents – 13 years; mainly teachers of humanities (88 persons); the average age of school teachers – 39 years, teachers of high school – 36 years.

For the decision of the listed problems following techniques have been used:

1. Test "Spiritual differential" by G.A. Amineva [3], developed on the basis of representations about the spiritual personality, its development and C.Osgud's theory of semantic differential. The aim of the technique is creating a spiritual portrait (image) of a person. Test consists of three scales including certain virtues: spiritual force – SF (belief, hope, knowledge, and wisdom), spiritual beauty – SB (honesty, modesty, obedience, fidelity, kindness, and gratitude), spiritual activity – SA (long-patience, fearlessness, and self-control). By the lowered or raised estimation of scales the type of the subject under the formula including estimations of both scales was defined. Sense of the formula is that the first indicator with plus testifies about possibility of compensation and an indicator with minus – about desocialization of a person.

2. Test "Spiritual crisis" by L. V. Shutova, A.V. Lyashuk [24]. Postulates of existential psychology and principles of subjective time scale, consisting in estimation by a person of these or those parameters in various time (past, present, future) are in the basis of this technique. After data processing the basic indicator – probability of spiritual crisis and two additional indicators – degree of intensity of existential vacuum and the leading tendency in spiritual development of a person (progressive, regressive, stagnatory, peak, and depressive) are defined. As estimated the following categories were analyzed: dissatisfaction, loneliness, freedom, sin, suffering, responsibility, fear of death, senselessness.

3. "Questionnaire of personal orientation" by E.Shostroma [19]. The basis of this technique, according to A. Maslow, is the concept of a self-actualized person. According to this questionnaire characteristics of personal qualities which, in our opinion, are closely connected with pedagogical activity were estimated and reflect moral qualities of a teacher. To these characteristics were referred: purpose of personal orientation to others and to oneself, existenciality or flexibility of behavior, the level of responsiveness on feelings and needs of other people, ability to communicate and develop mutual relations with people, acceptance of values of person's self-actualization.

Methods of statistical processing of the received data: r-Pirson correlation analysis, the factorial analysis (a method of the main components), regressive analysis, criterion φ^* – Fisher's angular transformation, Mann-Witny's U-criterion, Wilkokson's T-criterion.

The basic result of this research raised our hopes. Manifestation of spiritual beauty (59.1 %) proved by the high points on such qualities as honesty, modesty, obedience, fidelity, kindness and gratitude is natural for all teachers. But at the same time 40.9 % of teachers have such features as impatience, aspiration to receive wished that testify about the lack of spiritual activity.

The analysis of distribution of such qualities as kindness (SB), knowledge (SF), honesty (SB), fidelity (SB), self-control (SF), long-patience (SF) shows the spiritual essence of teachers.

a. Table 1

5) Self-esteem of spiritual qualities usual for comprehensive and high school teachers

Qualities	The number of choices		
	Comprehensive school teachers	High school teachers	The total number
kindness	23	23	46
knowledge	11	19	30
honesty	16	9	25
fidelity	15	10	25
long-patience	9	14	23
self-control	15	8	23
modesty	6	9	15
gratitude	5	8	13
wisdom	5	7	12
belief	1	6	7
fearlessness	2	2	4
obedience	1	2	3
hope	1	1	2

The obtained data testifies that for both groups of teachers the lowered level of expressiveness of spiritual force's qualities which include such ideals as belief, the hope, obedience, fearlessness is typical. As a result of comparative analysis of indicators of teachers' spirituality following distinctions have been revealed: for teachers of high school the lack of spiritual activity (self-control), spiritual beauty (honesty, fidelity) is distinctive, but at the same time the indicator of spiritual force (knowledge) is high. Comprehensive school teachers are distinguished themselves in self-control and honesty. And it is quite clear, as pupils of school are more mobile, break discipline more often and less responsible.

Sincere and moral condition of teachers is reflected by the data about tendencies teachers' spiritual crisis development. In general, the average index of probability of spiritual crises development is typical for teachers (51.5 %). Statistically significant distinctions in the indicators of probability of crises in school teachers and university lecturers were not revealed.

At the same time intensity of existential vacuum that reflects dissatisfaction with life, causes feelings of senselessness, despair is observed at a basic part of teachers (89.6 %). Especially this intensity is expressed considerably at 6.1 % of teachers. It is necessary to notice that only 4.3 % of teachers did not show this indicator. And this data cannot but cause anxiety.

Results of the analysis of tendencies in development of spiritual sphere became more informative in substantial aspect. The results presented in drawing, testify that for the majority of teachers regressive, peak and progressive tendencies are natural (fig. 1).

Prevalence of the regressive tendency (to 51.75 %) means that in the spiritual sphere of teachers positive feelings and propensity to spiritual growth ($\varphi = 2.705 > \varphi$ prevail, $p \leq 0.01$) are prevailed. The disturbing fact is a significant amount of teachers with the progressive tendency (20 %), characterizing the dissatisfaction of life, and the peak tendency (from 36 to 16 %), characterized by peculiar disappointment of life and experience of emotional shock. High level of the stagnate tendency indicates that teachers often endure the conditions as boundary which they try to overcome, plunging entirely into work ($\varphi = 1.96 > \varphi_{кр}$, $p \leq 0.05$). Only 2.6 % of teachers do not aspire to spiritual growth and happy with life.

Distinctions in prevalence of tendencies of spiritual crisis between teachers of comprehensive school and high school are revealed. For teachers of high school the prevalence of regressive tendency that testifies about bigger inclination to spiritual growth and practically absence of spiritual crisis manifestation is typical. Teachers of comprehensive school in a great degree can worry the peak tendency (experience of an emotional shock, disappointment from life – $\varphi = 2.43 > \varphi_{кр}$, $p \leq 0.01$), or the stagnate tendency characterized by absence of spiritual crisis and reflecting satisfaction by life ($\varphi = 2.51 > \varphi_{кр}$, $p \leq 0.01$).

For complete notion about moral-valuable sphere of teachers' personality we used «Questionnaire of personal orientation» by E. Shostrom. Results of this technique have allowed to receive the additional information on such values and qualities of teachers, as self-actualization, flexibility of behavior, jet sensitivity (responsiveness), spontaneity, self-esteem, acceptance of oneself, tendency to estimate people as kind or malicious, integrity, acceptance of aggression, ability to contacts.

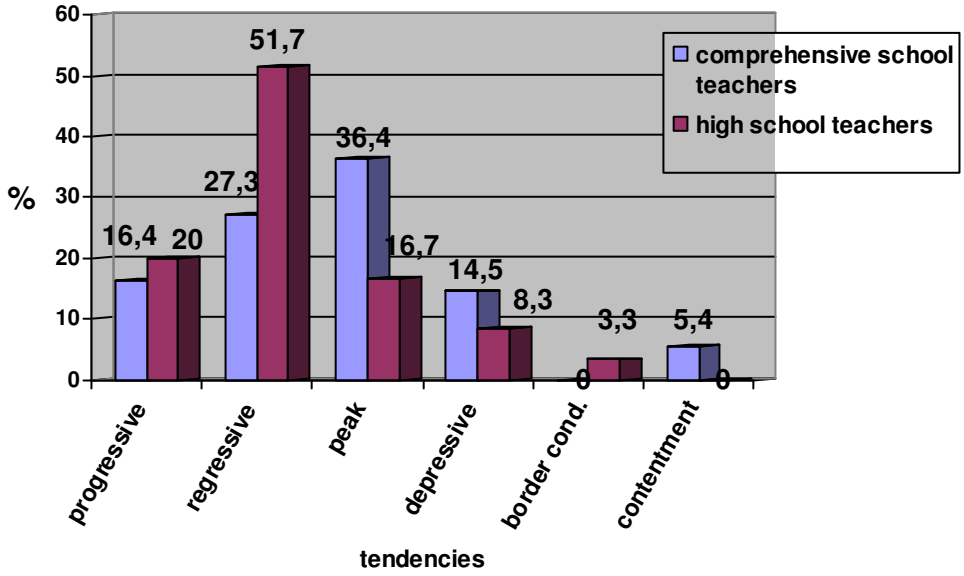


Fig. 1. Tendencies of teachers' spiritual crisis

Results getting on "Here and now" scale characterize 23.5 % of teachers as kind, opened to experience, friendly, cheerful. 76.5 % of teachers are characterized by low indicators on this scale as not self-actualized. Senses of guilt, regrets, charges and insults are dominant.

According to "Support relation" scale high indicators are noted at 7.8 % of teachers, i.e. these respondents rely on themselves, practically do not depend on external circumstances. For 33 % of teachers an internal orientation as well as external, depending on a situation is characteristic is typical. Other teachers (59.2 %) can be referred to the group of outwardly directed and depending on other people. Very often an operating feeling of such teachers is fear of disapproval or persuasive aspiration. 81.2 % of respondents demonstrate the average level of flexibility.

Larger part of teachers accepts values of self-actualization (42.6 %), high respect of oneself is marked at 36.5 % of teachers, 5.2 % of respondents are worthless their own respect. Completely accept themselves with all weaknesses and defects – 44.3 % of respondents, experience global discontent with oneself – 3.5 %.

All respondents have shown average (60.9 %) and high (39.1 %) responsiveness to feelings and needs of other people. Only 12.2 % of teachers freely express their feelings, and 86.1 % of teachers experience some difficulties in manifestation of true feelings. Only 9.6 % of teachers see initially kind human nature, 1.7 % – are inclined to consider all people malicious. 88.7 % have contradictory perception of surrounding people. 15.7 % of teachers accept anger and aggression as natural human manifestations, 3.5 % of teachers deny the existence of such feelings, suppress and avoid showing their expression. 40 % of respondents are able to develop close mutual relations with other people, experience difficulties in establishment of warm interpersonal mutual relations. The comparative analysis of the data according to "Questionnaire of personal orientation" by E. Shostrom allows us to say that distinctions between teachers of comprehensive school and high school practically absent.

The indicators of moral-valuable sphere of teachers received as a result of the research have been subjected the factorial analysis. 6 factors explaining 56.9 % of a total dispersion of signs have been singled out.

These factors acquired the following names:

I factor – the factor of harmony including ability to acceptance of oneself, acceptance of aggression, ability to close contacts, integrity, flexibility of behavior, reactive sensitivity and spontaneity in expression of feelings (from 0.779 to 0.649);

II factor – the factor of stability which is formed on the basis of the value of safety, tendency to conformism, observing traditions, universality, kindness, preference of conservative values, and self-transcendence (from 0.795 to 0.731);

III factor – the factor of development and movement – is defined by values of self-actualization, self-esteem, independence, self-eminences, openness to changes (from 0.607 to 0.431);

IV factor – the factor of spiritual crisis, includes only two indicators of large expressivenesses such as

spiritual crisis and existential vacuum (from 0.986 to 0.782);

V factor – the factor of spiritual force and beauty – is defined by spiritual ideals of belief, hope, wisdom, honesty, modesty, fidelity, kindness (from 0.935 to 0.848);

VI factor – the factor of spiritual activity - includes such spiritual ideals as long-suffering, fearlessness and self-control (0.945).

We have supposed that expressiveness of this or that factor can be represented as criterion of an estimation of teacher's moral-valuable sphere condition. The following criteria can be referred to this fact:

1. Expressiveness of values of openness and self-eminence. The given criterion characterizes valuable structure of a teacher personality, in particular, how much the teacher appreciates independence, aspires to the power and achievement of the social competence, depth and novelty of experiences. Thus, he can possess high value of openness to changes (independence, stimulation) and low value of a self-eminence (the power and career).

2. Expressiveness of values of conservatism and self-transcendence. The criterion estimates how much the examinee is steady to changes, aspires to overcome «I» limits. He resists previous as contains opposite to the values: values of conservatism are opposite to values of openness to changes, values of self-transcendence to values of self-eminence.

3. Presence of flexibility, spontaneity, integrity in perception of surrounding world. This criterion does not include moral-valuable characteristics of a person in their strict sense, but describes personal peculiarities which are manifestation of valuable-semantic structures. According to its expressiveness it is possible to conclude how a person is sensitive, flexible, spontaneous in the vital displays, how completely a person can perceive the world and adequate react on it, whether a person is capable to establish close mutual relations.

4. Presence/absence of spiritual crisis. The given criterion allows us to estimate how the respondent is subjected to spiritual crisis, whether he endures a dissatisfaction with a reality and himself. It is one of the key components of moral-valuable sphere of a person.

5. Expressiveness of spiritual force and beauty. The given criterion characterizes expressiveness of such spiritual ideals as knowledge, wisdom, belief, hope (SF), or honesty, modesty, obedience, fidelity, kindness, gratitude (SB). The person is characterized by qualities of spiritual force or spiritual beauty.

6. Degree of expressiveness of spiritual activity of a person. The given criterion acts the important part of moral-spiritual sphere of teachers and characterizes, how much the person adheres to ideals of spiritual activity and shows fearlessness, self-control, and long-suffering.

As a result of each criteria analysis it is possible to make the moral-spiritual portrait of the examinee reflecting specificity of his personality manifested in his mental condition and relations to activity.

Therefore definition of interrelation of moral-valuable bases of teacher's personality and mental conditions in their professional work became logic continuation of the results' analysis.

Dependence of emotional burn out of teachers on moral-valuable bases of their personality

We have assumed that moral principles, spiritual ideals, valuable orientations of a person influence on the mental conditions of teachers manifested in conditions of chronic stress, intensity, emotional burn out. Last condition is the most typical for the socially-focused or helping trades which activity of the teacher concerns first of all.

According to domestic experts, pedagogical activity is one of the deforming personality types of professional work [18]. The developed complex of economic and socially-psychological problems has caused falling of prestige of pedagogical profession, has made work of a teacher extremely emotional and strained. Many foreign researches such as P. Blos, E. Erikson, K. Horny, Shconfeld Irvin Sam mark stress as a part of teaching work. The "burnt out" teachers appreciate the profession less and less take part in social activity, their valuable structure of personality is deformed, it testifies the depreciation in sphere of professional life and social activity (V. E. Orel, I. G. Senin, M. V. Borisov).

"Burn out Questionnaire" by V.V. Boyko has been applied to the research of emotional burn out [9]. The given technique is interesting for our research by the analysis of remedial character of emotional burn out in connection of separate symptoms – "dissatisfaction with oneself", "emotionally-moral disorientation", "personal dispassionateness or depersonalization" with moral-valuable features of expert's personality.

The questionnaire allows us to diagnose the following three phases of burn out, each of them includes four symptoms:

1) "Pressure" phase. It serves as the "starting" mechanism in forming of emotional burn out. The condition of pressure has dynamic character that is caused by an exhausting constancy or intensification of psycho-traumatic factors. It includes such symptoms as: "experiencing psycho-traumatic circums-

tances", "dissatisfaction with oneself", "sending in a cage", "alarm and depression".

2) "Resistance" phase. Distinguishing this phase as a separate one is rather conditional. Actually resistance to accruing stress begins with the moment of occurrence of disturbing pressure. Formation of protection accompanied by participation of emotional burn out take place against following symptoms: "inadequate selective emotional reaction", "expansion of the sphere of emotions economy", "reduction of professional duties", "emotionally-moral disorientation". We will notice that the last symptom is the most indicative for characteristic of interrelation of moral-valuable sphere of personality and emotional burn out that has special value for our work.

3) "Exhaustion" phase is characterized by more or less expressed falling of the general power tone and easing of nervous system. It is shown in the following symptoms: "emotional deficiency", "emotional dispassionateness", "personal dispassionateness or depersonalization", "psychosomatic and psycho vegetative infringements".

Three degrees of formed components (symptoms, phases) of burn out are estimated in this technique: it is generated, it is generating, it is not generated.

Results have shown that more than 13 % of investigated teachers of comprehensive school and high school, high level of emotional burn out is registered, and half of respondents (53.2 %) is at an average stage of burn out – "resistance". In a condition of burning out teachers of comprehensive school have feelings of hopelessness, despair, frequent fits of anger and deformations of communicative process. Burn out of teachers of high school is manifested in inadequate emotional reaction, in simplification of professional duties, their formal performance, and also in feeling of emotional emptiness.

For the research in the interconnections between peculiarities of moral-valuable sphere in groups of teachers with different level of emotional burn regressive analysis of indicators of moral-valuable bases of personality and burning out of teachers was conducted.

Let us pay more detailed attention to the features of moral-valuable sphere (indicators of spiritual crisis, existential vacuum and crisis tendencies) of teachers with different level of emotional burn out.

The most important thing that one third of teachers in the absence of experiences of spiritual crisis and existential vacuum do not have signs of emotional and professional burn out. These teachers are distinguished by satisfaction of life and their role in it. For teachers with low level of burn out low indicators of spiritual crisis and existential vacuum are typical.

The highest probability of experiences of spiritual crisis and existential vacuum is observed with high ($U_{эмп.} = 163.5 < U_{кр.} = 249$, $p = 0.01$) and a middle level of burn out ($U_{эмп.} = 714.5 < U_{кр.} = 901$, $p = 0.01$). And experience of existential emptiness and spiritual crisis of teachers with high burn out does not differ from teachers with middle level burn out. Statistically significant distinctions in expressiveness of existential vacuum are observed only between groups with low burn out and middle level burn out ($U_{эмп.} = 908 < U_{кр.} = 999$, $p = 0.05$).

Among the tendencies of spiritual crisis of teachers with different level of burn out the following combinations can be singled out (Fig. 2).

An emotional burn out of some teachers is compensated by the increase of regressive tendency, testifying that spiritual growth of a teacher proceeds. Burn out increase is typical for teachers with the stagnate tendency causing possibility of development of border condition, with the progressive tendency reflecting the beginning of spiritual crisis. Connection with the development of depressive tendencies is typical for teachers with high level of burn out. Teachers with the peak tendency of spiritual crisis reflecting intensive experience of crisis at the moment the burn out level is high. These teachers practically always experience spiritual crisis.

Data shows that teachers with different level of burn out have practically similar ranks of values according to standard level. They mark safety, independence, kindness, achievement as the important reference points. Nevertheless at the level of individual priorities some distinctions are shown. Teachers with low and high level of burn out show more independence, are guided by the value of kindness, and rely on the value of external stimulation. Teachers with average and high level of burn out have higher level of conformitty than the "non-burnt out" teachers. For the burnt out teachers the value of hedonism is also of big importance.

The mismatch of subjectively significant vital purposes with the possibility of their realization in professional work is accompanied by intensive an negative emotional experience that even more aggravates the condition of emotional burn out accompanied by a psycho-emotional exhaustion.

For the burnt out teachers depreciation of the sphere of professional life, social activity and the cultural wealth connected with personal development and creative activity are typical.

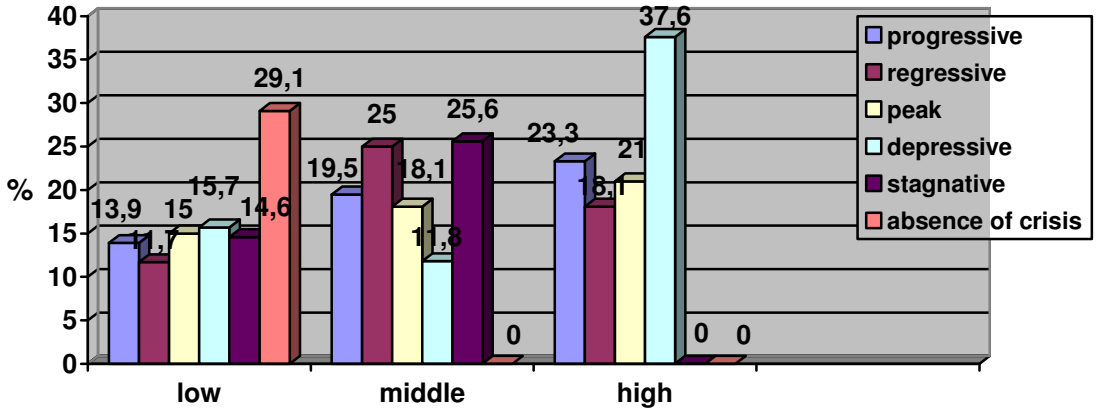


Fig.2.

Simultaneous experience of spiritual crisis, existential vacuum and orientation to values of conservatism and self-transcendence lead to the deformation of both the teachers' state and their attitudes to work and pupils.

In the process of increase of burn out signs acceptance of values of self-actualization and ability to live at present by principle "here and now" in self-esteem, internality, spontaneity and aggression acceptance takes place. Singled out value-semantic parts reflect change in teacher's inner world. Peculiarities of his conception of the world and his inner world act not only as conceptual basis of decrease of his activity, but can be the starting point for the development of emotional burn out.

Appearance and development of the feeling of hopelessness in professional activities is prevented by such personal characteristics as ability to live by the principle of "here and now" and ability to see the good in a person. High level of self-acceptance helps a person to cope with despair and irritation at work.

Such qualities as high spontaneity, integrity, and low sensitivity to needs of people help to prevent from reducing professional duties. Such important qualities as ability to take other people's feelings to heart, accept their problems which are natural not only for teachers but for people of different professions finally lead to an exhaustion of a person and occurrence of such symptoms as inadequate emotional reaction, and economy of emotions. As a result it causes the opposite attitude to people – hard-heartedness, indifference, and formal attitude to the duties. Also psychosomatic infringements become a consequence of excessive sensitivity. However ability to establish close relations resists to symptoms of expansion of sphere of emotions' economy and psychosomatic disabilities.

In summary it is possible to notice that our results have confirmed that the maintenance and quality of spiritual personality of teachers are defined by their subject activity. On the other hand, spirituality and morality represent the development of a certain system of social norms and cultural wealth of society by each person.

At a variety of approaches to the sources and mechanisms of spiritual development, it is obvious that spirituality can not be spontaneous. It is generated, on the one hand, by self-cultivation of a person and his/her addressing the inner world, and, on the other hand, spirituality is determined by influence of socially-professional environment on the consciousness of a person.

It is possible to tell that original spiritual development represents cooperation (development and creation) of cultural wealth during professional and public activity of subjects. This cooperation concerns universal values as they form general and strong foundation of spirituality on the basis of which everyone makes the course of life, forming concrete and private moral values and ideals [10].

Our results have confirmed the postulates of N.A. Astashova's conception that such positive existential values as sense and value of life, freedom, determination, hope, belief, love, care, conscience, responsibility, and also moral values which are shown in the relationships of a teacher with surrounding people and his pupils such as kindness, generosity, justice, and altruism are located on the top of a pyramid of cultural wealth of the teacher of the 21st century [8].

Therefore, spirituality is a subjective reality which is objectively manifested in activity, and a quality of a person, striving for active transformations in him as the principle of his ability to live consisting in aspiration for realization of his potential.

REFERENCES

1. Абросимова, З.Ф. Педагогическая культура учителя / З.Ф. Абросимова. – Курган, 1999. – 68 с.

2. Адамушко, С.А. Философско-педагогические идеи Р. Штейнера о духовном развитии личности / С.А. Адамушко // Формирование духовности личности: история, теория, практика: материалы Второй Всероссийской науч.-практ. конф.: Равкинские чтения. – Йошкар-Ола: Луч, 2001. – С. 46–52.

3. Аминев, Г.А. Инструментарий пенитенциарного психолога / Г.А. Аминев, Э.Г. Аминев, В.П. Сафронов. – Уфа: изд. УЮИ МВД РФ, 1997. – 170 с.

4. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – М.: Ин-т практич. психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.

5. Андреев, В.И. Педагогическая этика: спецкурс для нравственного саморазвития / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2002. – 272 с.

6. Аплетаев, М.Н. Смыслообразующий феномен воспитания нравственности: Методология и теория / М.Н. Аплетаев. – Омск: Изд-во ОмПГУ, 2005. – 400 с.

7. Артамонова, Е.И. Философско-педагогические основы развития духовной культуры учителя: дис… д-ра пед. наук / Е.И. Артамонова. – М., 2000.

8. Асташова, Н.А. Учитель: проблема выбора и формирование ценностей / Н.А. Асташова. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 272 с.

9. Бойко, В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.

10. Брушлинский, А.В. Проблемы психологии субъекта / А.В. Брушлинский. – СПб.: Алтейя, 2003. – 272 с.

11. Вульфов, Б.З. Учитель: профессиональная духовность / Б.З. Вульфов //Педагогика. – 1995. – № 2. – С. 48–52.

12. Зинченко, В.П. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов. – М.: Тривола, 1994. – 304 с.

13. Курапова, И.А. Духовно-нравственные детерминанты эмоционального выгорания у педагогов / И.А. Курапова // Вестник Адыгейского государственного университета, 2009. – Вып. 2 (44). – С. 239–245.

14. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

15. Маничев, С.А. Критические жизненные события и профессиональное выгорание / С.А. Маничев // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2001.– С. 192–202.

16. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты ; под ред. Ю.Б. Гиппенрейтера, А.А. Пузырея. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 108–118.

17. Миронова, М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности учителя / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. – 1998. – № 1. – С. 44–54.

18. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Издат. центр «Академия», 2004. – 320 с.

19. Опросник личностной ориентации (ЛиО). Практическое руководство ; под ред. А.А. Рукавишникова. – М.: Генезис, 2002. – 96 с.

20. Селигман, М. Новая позитивная психология / М. Селигман. – София: Изд-во «София», 2006 – 367 с.

21. Франкл, В. Человек в поисках смысла: сборник : пер. с англ. и нем / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

22. Шадриков, В.Д. Духовные способности / В.Д. Шадриков. – М.: Магистр, 1998. – 182 с.

23. Штейнер, Р. Духовно-душевные основы педагогики / Р. Штейнер. – М.: Парсифаль, 1997. – 140 с.

24. Шутова, Л.В. Духовный кризис: проблема определения и диагностики / Л.В. Шутова, А.В. Ляшук // Психологическая диагностика. – 2005. – № 1. – С. 51–70.

PERSONAL PROFESSIONAL ACTIVITY AS AN OBJECTIVE SPIRITUAL REALITY

N.V. Maryasova

Maryasova Nataliya Valerievna – Candidate of Psychology, Associate Professor of the Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

Any profession as an objective reality «comes to life» and «is aspired» only in professional activities, undertaken by a person. At the same time, while mastering professional skills a person better understands him/herself and perceives his/her capacity and professional reality as a social and life necessity, understands his/her social role and responsibility.

Key words: profession, labor, person, activities, spirituality, life, society, value, science, society, progress, needs.

What is an objective spiritual reality in professional activity of a person? What is profession for a person? May a profession exist without a person? Why is psychological science very important in the practice of professional activity? How is coherence provided for a person and his profession? These are the main questions in psychological studies of professional activities. A person starts thinking about his future profession at various periods of his life. Even pre-school children dream of becoming a certain specialist (fireman, driver, cosmonaut, painter, musician, etc.).

At school children start to perceive their future in "the world of professions". When finishing school they have to decide what to be. Such questions as: What can I do? What do I want? What do I know? Where can I get further education? are of great importance for a person. However this is just the prelude to a long complicated and difficult way of getting a profession. The real "life" in the profession starts when a person begins to actively participate in the profession. A person's life in both spiritual and physical; its value, wealth and safety depends much on his successful "life" in the profession [2]. A profession is regulated by legislative, social, juridicial and technical norms, realized in a person's activity and irrespective of personal wishes. Any profession in different spheres of life – ideological, social, industrial, economic and legislative – depends on the peculiarities of social development, i.e. scientific and developmental progress, cultural, economic and social needs, including spiritual, intellectual and consumer demands. Any profession as an objective reality "comes into life" and "is aspired" only in professional activities, undertaken by a person. At the same time, while mastering professional skills a person understands himself better, and perceives his capacity and professional reality as a social and life necessity and understands his social role and responsibility.

Thus, a person and his profession are two interrelated phenomena and their normal interrelation has a positive impact on society and a particular person as an individual and a professional. The professional life for every person is actually his own life. It is what he is striving for, dreaming of, studying, comprehending, mastering and improving. On the one hand, professional activity takes up the major part of human life and on the other hand it is a special source of life for understanding oneself [2]. The spiritual value of professional activity is demanded by society so that a person may perceive himself as an important "organism" of this society. At the same time professional activity which may accelerates a person's development, can cause the destruction of his personality.

Professional activity development is multistage and complicated path with crises in personal professional development [4]. A positive social-focused development needs intelligent activation of all personal strengths (spiritual, psychic and physical) both as given by nature and as acquired in social environment [4]. At different stages of professional development (professional education, professional adaptation, mastering the profession, etc.) any person has to overcome crises. These crises occur due to natural changes of the main activity and social situation that happen in time of transition from one stage to the other one [2]. There are several "normal crises" such as training and professional orientation mismatch; choice of profession; inconsistency between expectations and actual activities; professional growth crises, social and professional self-actualizations and loss of professional activities, etc. [2: p. 186–190].

Finding constructive way of overcoming crisis leads to the professional development of a person. But not every person at different personal development stages can make constructive decisions. In such cases destructive changes may happen and cause disturbance of personal integrity, decrease adaptivity and stability of the person, have a negative impact on performance efficiency and may even cause the professional deformation of the specialist. To understand the difficulties that a person might have in his professional activities and modes of overcoming these difficulties it is necessary, first of all, to understand the essence of this person and his interaction with the world and reveal those forces

that secure his/her life as a unique phenomenon [2]. A person is many-sided and unpredictable in his attitudes to the world, people, society, concrete professional situations, outlook and emotionally assessments and in his psychic and physical abilities. The aspirations and activities of a person can be rational or irrational (for example, the urge for knowledge and its awful use). A person is able to love and hate, create and destroy, be free and dependent. Personal essence and origin may be understood and rationalized only partially. N.A. Berdyaev wrote that "nobody can fully understand the secret of a personality and its uniqueness. Personality is more mysterious than the world. It is the whole world" [1: p. 14]. What causes these different manifestations of a person? What do they depend on? Which mechanisms and conditions support the differing regulation of his/her behavior? Specialists of various spheres of knowledge: philosophers, sociologists, psychologists, physiologists, medical people and others have tried to find answers to these questions.

S.L. Rubinstein wrote that the "study of a person and the specifics of the human mode of existence is aimed at revealing a person in all the bonds and relations, which are important for him. A person's attitude to the world, to existence and to other people is investigated within their inter-relations and inter-determinacy" [4: p. 286]. What is the base of a person's essence that determines his development, formation and self-orientation in the world, life and activities? It is a spiritual base. V. Frankl wrote that "every moment of his life a man takes a certain position in relation to natural and social environment, to an external medium as well as to the vital psychophysical inner world, to an internal medium. And what is able to stand against all social, corporal and even psychic in a man, we call spiritual in him" [5: p. 111–112].

N.A. Berdyaev, S.L. Rubinstein, S.L. Frank, V.Frankl, E. Fromm wrote about the chief role of spirituality as the foundation of a person's life. The spirituality of a person is exposed through his focuses, values and reasons, through his understanding of the moral and ethical imperatives, which regulate personal behavior and conceptions of true human attitudes to oneself, other people and activities. V. Frankl points out three categories of values: constructive, emotional and relational [5: p. 173–174]. "Values of relations compose the highest values as being most existentially important for a person and as revealing the person's spiritual essence» [5: p. 174]. These particular values activate spiritual forces and responsibilities and help a person to overcome extreme situations. Constructive values include those values that provide creativity in activity. Emotional values characterize the intensity of a person's sensitive perception of different events in the surrounding world. It depends on comprehension of these events. These values may be regarded as the main ways for a person to search for the meaning of life. "The first way is what a person gives the world in his creativity; the second is what a person takes from the world through his experiences and feelings; and the third is the position which a person takes towards difficulties" [5: p. 300]. According to V. Frankl, the necessity of finding the meaning of life is caused by the question that life puts to each person and to which he has to answer every day and every hour. "The meaning is not subjective; a person does not invent it, but finds it in the world, in objective reality. That is why to a person it becomes an imperative that needs its realization" [5: p. 55]. S.L. Frank views the spirit as an ideally intelligent "I" (moral feelings, being dutiful, etc.), and considers it to be "an objective and super-individual instance in us and at the same time the last and absolute root of our personality" [5: p. 128].

Personal spiritual essence is reflected in all spiritual life organization, gives a special 'style' to everything, even to pure somatic needs and tastes. "Everything in man – his walking, dressing, speaking manners, his bare 'physical' tastes and etc. – reveals his inner spiritual existence" [2: p. 133]. Spiritual life "being objective knowledge, on the one hand, is on the other hand, the expression of a very deep qualitative peculiarity of the soul as a special "only and unique" point of view, as an absolute originality of individual existence and its central forming force" [4: p. 177]. S.L. Frank observes the essence of the nature of personal spiritual life in its three states: the state of pure spiritual life; the state of self-consciousness and object consciousness; and the state of spiritual life. He characterized "pure spiritual life" as "the embryo and substrate of any consciousness in general" [4: p. 60]. S.L. Frank sees the uniqueness of "pure spiritual life", which he also calls an "element", as "a shapeless world of dreams, passions and aspirations, excitement and despair" [4: p. 49]. "There is neither subject nor object in its sense, no differences between 'I' and 'not I'. «Pure spiritual life" is timeless, dynamic and cannot be measured. And inherently it is a «pure potency» [2: p. 85]. At the same time S.L. Frank notes that «consciousness and knowledge» are impossible without the «pure spiritual life» [2: p. 90], as «it is pure life that forms our essence and becomes conscious in the very living moment» [2: p. 102]. In these primary moments of «the demonstration of spiritual strength» the author sees a qualitative fundamental principle of dynamic and resolute origin of personal spiritual life [2: p. 105]. Frank refers to forming the «central unities of spiritual life» as «sensible-emotional» and «super-sensible-resolute»

moments of spiritual living [2: p. 124]. S.L. Rubinstein notes the same, saying that the «primary discovery of existence by a person is the prerogative of the sensible. It can be explained by the fact that sensibility is directly intertwined with a person's interactions with the environment» [4: p. 238]. S.L. Frank also describes spiritual life as a not closed sphere of existence, and as a specific beginning. «Specific nature lies particularly in the function of orientation and cognitive aspiration to objective existence» [4: p. 136].

All processes, which compose a person's «vision», i.e. attention, perception, differentiation, judgment and others, are included in the organization of spiritual life [4: p. 71]. But only needs, wishes or important things exist for a person as something concrete. This is the person's «small world of objects» [2: p. 146]. In this «small world of objects» a person reveals a creative and, in the highest objective sense, formative force of his soul [2: p. 170]. S.L. Frank describes the human soul as an «alive, individualized subjective unity that forms knowledge into a limited subjective whole, necessary to solve tasks of practical life» [2: p. 148]. The isolation or «singularity» of a personal inner world, as S.L. Frank notes, is caused, on the one hand, by the fact that his spiritual life is «timed to a special space and feeds on special and limited emotional material of senses, and, on the other hand, it is governed on a special substance, which forms the feelings and aspirations of a person and selects a suitable subjective world. That is why the interests of every person and his object consciousness are «something» subjective, isolated and singular» [2: p. 174]. At the same time the personal spiritual life is «a conductor of the highest driving forces, common to all mankind and even super-human beings. This inner commonality of spiritual life gets the deepest and most complete realization of its existence in the form of spiritual life» [2: p. 175].

In Frank's opinion «any commonality of human life, the solidarity and mutual adaptability of human behavior, the presence of mutual understanding, objectives of spiritual culture: religion, art, morality and lawful life are possible only due to such inner unity and basic commonality of spiritual life» [2: p. 176]; « a human soul is like a tree leaf being a relative entity, separated from other leaves, nevertheless it is feeding on the united life of the tree trunk and roots and through this inner side forms an alive unity with all other leaves» [2: p. 177]. When a person interacts with the inner world of objects, besides having feelings he tries to perceive the object and thus forms a certain evaluative relation (positive or negative) to it, which he recognizes as the relation between this object and his «Self» that according to S.L. Frank can be interpreted as self-consciousness. «Any practical object consciousness is accompanied with this specific formation of the «nucleus» of spiritual life.

Frank considers spiritual life to be the embryo and substrate of any consciousness in general. According to Frank consciousness is manifested in three types: consciousness as spiritual life; as subject consciousness and as self-consciousness. «Consciousness as spiritual life» is a potential base of subject consciousness and self-consciousness [3: p. 60]. «Spiritual life is a general background, a universal element and only on this base with the highest forms of consciousness are both self-consciousness and subject consciousness possible [3]. Besides the main basic element of the spiritual life S.L. Frank describes a «peripheral» side, which he investigated through the relation between the soul and the body in two spheres: in subject consciousness and in spiritual life. In subject consciousness «a certain character of perceptions available to us is formed depending on corporal processes» [6: p. 182]. Through actions, memory, imagination and thought these perceptions serve as the starting point of subject consciousness, based on the character of spiritual life and its activity. This activity may be limited due to corporal disturbances: «even the deaf and the blind suffer, not because of the shortage of pure knowledge, but most of all because of the lack of communication with reality» [7: p. 183].

Corporal changes may cause spontaneous reactions in spiritual life and «are reflected» in it by such senses, which are able to produce experiences of emotional and feeling-will character. These experiences may be negative, i.e. «weakening» a person's will or positive, i.e. activating a «spiritual effect on the body» [2: p. 200]. S.L. Frank writes that the «dependence of spiritual life on corporal processes constitutes that side of spiritual life, which contacts the subjective world». Owing to this «spiritual life gains attributes which are alien to it in space and time, becoming an aggregate of real processes that happen at a certain time and in a certain place» [5: p. 184].

In Frank's opinion the general development of the spiritual life owing to corporal changes in time of childhood, adolescence, youth, maturity and ageing as well as spiritual life changeability are caused by the changeability of the surrounding external world (interchange of day and night, yearly seasons; destruction of object environment; birth, ageing and death, etc.) are «impressed in spiritual life and moves in it as a flow of senses and moods» [2: p. 187]. A person's spirituality is revealed in conditions of objective reality and particularly that reality, which the person perceives. «Only that is important to a person, which is present for him» [2: p. 443].

As the world, in which a person lives, is diverse, complicated and unpredictable like «a boundless ocean of unknown» [2: p. 210], a person has the need to orientate in it correctly and, hence, to cognize this world. Following S.L. Frank «knowledge is aimed at revealing the composition of reality and answers the question: What is really there?» [2]. But «any human knowledge is inevitably limited; it actually covers a minute part of reality; any human knowledge may be incorrect because of delusiveness of perceptions and needs corrections» [2]. This confirms the dynamic character of the personal spiritual world development. N.A. Berdyaev made the same observations [1]. Any human knowledge tries to answer the following questions: What is really there? What is the content of reality?

Investigating reality as a phenomenon, which also allows understanding of a person's essence, S.L. Frank proposed differentiating between an object and the person's focus on it [5: p. 226]. E. Fromm singles out other aspects of a person's essence. V.N. Myasishchev as well as K. Yaspers views human nature as «a product of historical evolution which developes into a synthesis with inborn mechanisms and laws» [5: p. 226]. He notes that human nature may be observed «only in its concrete manifestations and concrete situations» [3: p. 400] and in the interrelation and interdependence of social, economic, psychological and ideological factors. Together with S.L. Rubinstein, V. Frankl, N.A. Berdyaev and V.A. Ponomarenko etc. al, he pays attention to the uniqueness of any person from the point of view of his/her ability to solve a problem in his/her own way. He also stresses the special role of various orientations that a person implements in specific relations with the surrounding world [3].

E. Fromm considers that «the orientations, with the help of which and by means of which an individual enters into relations with the world, determine the essence of the individual's character. The character, in its turn, may be defined as a (relatively permanent) form, which plays the role of conductor of personal energy in the process of assimilation and socialization [7: p. 442–443], as well as performing «an important function in selecting ideas and values» [7: p. 444]. As every person as an individual perceives the environment, in which he/she lives, interacts, thinks and experiences differently, E. Fromm for the purposes of discussion proposes to differentiate various orientations and to single out «fruitful» and «non-fruitful». But at the same time he highlights a number of important aspects and notes «that given terms are 'ideal types' and not a concrete description of a certain individual character. In reality, every person's character is a combination of all or some of these orientations with one of them playing a dominant role [6: p. 446].

E. Fromm describes fruitfulness as a directive mode of a person's reaction and orientation with regards to the world and himself in the process of life. «Fruitfulness means realization of a person's inner capacities and use of potential forces» [5: p. 481]. Fruitful use of personal forces E. Fromm characterizes as the person's potency. In order to survive every person in his/her life process has to develop the ability to accept things from other people, get control over things, preserve and exchange them as well as to understand other people and defend him/herself, so a person develops different modes of orientation in the world and following them enters into certain relations with the surrounding world.

Thus E. Fromm considers a fruitful orientation to be «the certain basis in all aspects of determination and the pattern of relations in all spheres of human experience» [6, c. 476] and «the particular mode of world perception» [6, c. 484]. As initial conditions of fruitfulness E. Fromm reveals the person's reproductive and creative focuses as well as a positive focus on a man (loving him), which is manifested through case, responsibility, respect and knowledge [5: p.492]. E. Fromm describes interest in a subject, with which a person interacts, and objectivity of subject evaluation, which is determined as «the ability to see an object as it is in reality» [5, c. 499] as specific fruitful characteristics of human thinking. In E. Fromm's opinion the essence of objectivity of fruitful thinking is that it is «determined by the nature of the object and the nature of the subject, who relate to the object in the thinking process» [5: p. 500–501]. Devotion, sincerity and -persistence are the main social directives of a person with dominant fruitful orientations. In general fruitful orientation is characterized as «active», «loving» and «thinking» [5: p. 508]. Such social directives as «helpless obedience, domination, detachment and destructiveness» [6: p. 511] are specific for non-fruitful orientation. E. Fromm singles out several orientation types: sensitive (impressionable), authoritarian (exploitative), money-grubbing («economizing») and «market» [6: p. 446–474].

The characteristic feature of the sensitive orientation is that in the person's thinking «the concentration of all the best» is external. People with this orientation are anxious for «omnipotent assistants», «demonstrate faith of a peculiar type», seek the protection and the love of many people. «They have to be faithful to many people. To say 'no' is a problem and that is why they easily get into conflicts between faithfulness and promises» [7: p. 448]. They often become dependant on others. They are passive in

overcoming their own anxiety and depression. Nevertheless people of this orientation at the same time demonstrate optimistic and friendly attitudes. Still, sincerity and cordiality become evident only when these people seek someone's sympathy. E. Fromm characterizes this orientation as «taking».

The desire to get something from others as gifts is characteristic of the authoritarian («exploitative», «enslaving») orientation. People of this orientation have the motto: «a stolen fruit is the sweetest» [7: p. 450]. Such people try to use and exploit other people. «Their life determination is characterized by a mixture of hostility and manipulation. Every person is assessed for his usefulness» [6: p. 451]. People of such orientation are suspicious, cynical, dependant and often jealous. They tend to overestimate what other people have and underestimate what they have. Together with the negative characteristics of this orientation E. Fromm describes such people as being active, enterprising, impulsive and sure of themselves [6: p. 512].

People with a money-grubbing («economizing») orientation around themselves «create a certain protective screen, which makes their place of existence a shelter, and the main goal of such people is to bring as much as possible into the shelter and to give as little as possible out of this shelter» [6: p. 451]. They are niggardly and greedy, pedantic, orderly, punctual and stubborn. People of this orientation «know much, but are unable to be fruitful in thinking» [6: p. 452]. «Their highest values are order and safety, their motto is 'there is nothing new under the sun». In relations with people, surrounding them, they protect their own opinions, view closeness and openness as a threat, and see safety in either isolating and leaving people or in possessing them» [6: p. 453]. At the same time these people are practical, thrifty, farseeing, devoted and resistant to stress [1: p. 513]. Having a «market» orientation a person considers his strengths as a product for sale, which exists separately from the person. It makes this person fully dependant on how he is perceived by others. He perceives others and himself as products for sale. What is valued is the value of exchange [1: p. 456]. A market orientation type possesses such specific thinking abilities as the quick «grasp» of a situation to freely manipulate it; manipulation of comparative and quantitive estimation categories without deep analysis; «thinking and knowledge are perceived as instruments for the production of particular results» [6: p. 465]. E. Fromm highlights that a stimulating motive for people of market orientation to get an expanded education is «just an increase of exchange value» [6: p. 466]. At the same time these people demonstrate firmness of purpose, readiness for cooperation, innovativeness, curiosity, quick-wittedness, generosity and other qualities [6: p. 513–514]. But, as E. Fromm states, people of this orientation are successful due to their special skills and such characteristics as sincerity and cordiality are only shown in some exclusive situations [6, c. 456]. «Most often personal success depends on how well a person can introduce him/herself; how attractive his «packaging» is; how truthfully he can show himself as «cheerful», «strong», «energetic», «reliable» and «ambitious»
(in the good sense of this word)» [6: p. 457].

Observing the 'fruitful' and 'non-fruitful' orientations of a person one can clearly see their interdependence and mutual complementarity. E. Fromm states that «it is necessary to find the dominant orientation before we start to characterize a person» [6: p. 510]. He also notes that «any non-fruitful orientation has positive and negative sides, on which exposure depends the level of fruitfulness in the whole structure of the character» [6: p. 511].

Moreover, different orientations can act differently in the material, emotional and thinking spheres of activity. It is important to stress that study of a person's orientations should be carried out based on all objective situations that the person encounters, and what characteristics of «market orientation» are evident.

Studies of interrelations of man and profession reveal the complexity, multi-sidedness, dynamics and hierarchy of all those ties that are specific to a person's individual nature and essence in interaction with the surrounding word. These studies also provide ways for accepting a man as a subject of labor. The task of modern science is to fully provide psychological studies of a person and a labor subject and to reveal those interrelations that constitute the mutual correspondence of the person and his/her profession.

REFERENCES

1. Бердяев, Н.А. Русская идея. Основные проблемы русской мысли XIX века и начала XX века. Судьба России / Н. А. Бердяев. – М.: ЗАО «СВАРОГ и К», 1998. – 541 с.

2. Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности: учеб. пособие / Е.М. Иванова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 208 с.

3. Пономаренко, В.А. Психология человеческого фактора в опасной профессии / В.А. Пономаренко. – Красноярск: Поликом, 2006. – 629 с.

4. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер Кош, 1998. – 635 с.

5. Франкл, В. Плюрализм науки и единство человека / В. Франкл // Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 2005. – С. 45–54.

6. Фромм, Э. Бегство от свободы. Человек для себя / Э. Фромм. – М.: Изд-во АСТ, 1998. – 251 с.

7. Ясперс, К. Смысл и назначение истории / К. Ясперс. – М.: Практика, 1997. – 1056 с.

PERSONAL AND PROFESSIONAL MEANINGS IN THE STRUCTURE OF THE VALUE MOTIVATIONAL SPHERE OF AN ENGINE DRIVER*

M.V. Sokolskaya

N.M. Vaseva

Sokolskaya Marina Vyacheslavovna – Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology of the Far Eastern State Transportation University.

Vaseva Natalya Mikhailovna – graduating student of the Psychology Department (2008) of the Far Eastern State Transportation University.

Personal and professional meanings of an engine driver, studied by the use of special interviews, worked out by the authors, are considered in the article. The research showed that the most important sphere in the respondents' life is family, though their ambitions and self-actualization requirements are closely associated with their profession. In the majority of cases revealed meanings have an affiliative character connected with work and family, whereas spiritual needs are oriented to self-development and the problems of the country and its citizens.

Key words: personality, engine driver, meanings, values, profession, family.

Reference to the problems of a person's development is conditioned by the priority of value attitude to a person. Psychological knowledge about professions and about implicit (internal, peculiar to a person or a group of people) pictures of the world, specified by people's professions, is important in connection with general questions of the scientific support of psychology. There is no «person in general», but there is a person with a definite experience, mode of life, mind stereotypes, perception of oneself, other people and the world in general – and all this is marked by the modality of profession [2]. Consciousness of belonging to a professional community is an important factor of control of behavior and activity, mode of life and finding the purpose of life.

That is why the problem of the purpose of life can be considered in close relation to the psychological analysis of a person's professional activity. Professional activity can be regarded as the main principle of life, the base of a person's self-determination, the source of self-respect, and the way of self-actualization.

Each professional group has its own meaning of activity and value system, determined by the orientation of the activity to an object. A system of sense relations is connected inherently with a person's values, which are the general principles which determine individual behavior in different life situations. Being a global personal characteristic, values are the product of social values of the social or professional group that the person belongs to.

In this connection, professional groups, whose activity is connected with high responsibility, intensity, and extreme situations are of great interest – such as an engine driver's activity. Psychologists have been studying the representatives of this profession for a long time; the following qualities have been studied: psychophysiological qualities to identify a person's suitability for this type of professional activity; such psychological qualities as vigilance, ability to withstand tiredness, stability against stress, which are necessary for this kind of activity (V.N. Pushkn, L.S. Nersesyan, I.I. Richter and some others) [5, 6]; factors that influence the effectiveness and success of engine drivers' activity (O.A. Konopkin, L.S. Nersesyan, T.N. Fedorenko and others) [3, 8]; methods and ways of engine drivers' rehabilitation and some other problems which arise in the process of interaction of a person and technical equipment in special conditions. But the operators' value meaning sphere has not yet been considered, though that sphere allows us «to touch» an expert's inner world, his attitude towards the profession and life in general, it allows us to see the person in the first place and then the professional.

The research is especially urgent because the railway transport of the Far East plays an exceptional role; its enterprises are forming a company town for more than 80 % of the settlements of the Far East. Accordingly, the majority of the able-bodied population works in the system of railway transport, and the wages in this sphere are among the highest. One of the most popular among all railway specialities is the engine driver's profession, because it requires both psychophysiological and personal qualities.

* The article is written with the assistance of project № 08-06-00705a RSSF.

58 people from the ages of 20 to 47 took part in the research. Engine drivers and their assistants from all 4 branches of the Far Eastern railway with different records of service and educational levels were part of the sampling.

Research methods: observation, interview, content analysis; methods: M. Rockich' values, D.A. Leontyev's meaning of life test, «Job satisfaction» test, a questionnaire VOZKZH – 100.

At the first stage of the empirical study the respondents were invited to answer the questions of the specially designed interview, on the basis of G.S. Andreeva's interview [1], which includes 32 questions concerning personal and professional life.

For the ease of analysis the questions of the interview were divided into two groups: 1) questions subjected to quantitative analysis only; 2) questions subjected to both quantitative and qualitative analysis. In the first group of questions only the percentage of number of response categories were counted. In the second group the answers were analyzed in accordance with values typology [7, p. 10-22] – vital (biological needs), affiliative (need to belong to a certain social group and have a definite position (rank) in this group) and spiritual (needs for knowledge of the world and one's own place in the world; knowledge of the meaning of life and one's own living; self-development and self-perfection tendency, altruism).

To carry out qualitative analysis, the questions were classified according to categories: questions about professional life, the present and the past were united into the first group; in the second group questions about personal life and professional activity were grouped in accordance with a time organization of life – about the present, the past and the future.

Analyzing the meanings which the respondents gave to different spheres of their life activity, it is important not to lose their own unique content, but there is such a risk when summarizing the results, which is why we consider it necessary to describe the engine drivers' answers.

I. *Questions about the present*. The majority of the respondents feel they bear their age well (63%), and it proves the fact that they are optimistic and cheerful. 23.7% feel they are in compliance with their age which indicates their realism and ability to take things as they are. However, 10.5% feel older than they are which demonstrates the fact that they probably have some open questions both at work and in life.

Questions about professional life. In spite of the fact that all the respondents state the difficulties that appear in their professional activity, 78.4% noted that they are satisfied with their work, 13.4% – partly and only 8% of the respondents are not satisfied with their work. 82.8% of the operators consider their professional activity depends on them only; 5.7% were difficult to answer; 8.6% – «depends on the higher-ups only».

79.5% of the respondents noted that their professional activity affects their lives positively and meets their requirements and needs: it disciplines, forms a sense of responsibility; enables them to rest from family and family to have a rest from them; and allows them «to make a tour of Russia free of charge». Professional activity has no influence on the life of 5% of the respondents, has a bad influence on 15% because of the lack of control over private lives, conditions of work and rest, and adversely affects their health.

36% of engine drivers consider colleagues and managers to be their teachers – they were the first engine drivers, who «give trial runs» for their self-employment; instructors who carried out theoretical training. 32% of the respondents believe their parents to be their teachers, 14% – the first teachers.

Trainees are their colleagues mostly, for 46% of the respondents – assistant engine drivers, to whom they give experience and knowledge. 16% consider their family members to be their trainees – children, wives, brothers, 35% couldn't answer.

Questions about the past. 42.8% of the respondents remember nonstandard situations and problems at work. 17.8% remember the beginning of their professional careers and professional training. For 10.7% of the respondents the value aspects of their professional activity are more important: the romance of the profession, its prestigiousness in the past, meeting people. 3.6% remember only good, they don't emphasize negative things, 25% of the respondents remember nothing: a day passed, a new day will come.

The interview contained questions about the history of our country and the influence of history on the respondents' lives. 31.6% noted the adverse influence of perestroika, 28.9% – positive – «income increased», 23% didn't notice any changes.

II. Questions to the following answers were analyzed in accordance with the above mentioned values typology.

Questions about the past. The biggest grievances (23.5%) and joys (37.5%) in the operators' life were family and professional events. The events connected with family (18.5% – grievances and 35.9% – joys) have ever greater importance for the respondents so the family is the main resource for them. Joys in the family were mentioned twice as

often as grievances, mainly childbirth. Grievances concern mainly losses in the family or illness of family members, or family breakup. In the profession more grievances than joys were singled out: deposition, relations with colleagues and managers. To spiritual values in profession we refer: joy for the followers' progress, pride for success at work; grievances – the wrong way in training. Personal values are also very important for the respondents: love and journeys. 18% of the respondents didn't have grievances.

These are main disappointments in an engine-driver's life: in people (family and friends' treachery) – 57.1%, with life – 9.5%, and work – 9.5%. 14.3% of the respondents were disappointed in themselves, mainly connected with the impossibility of achieving something, with making errors. So, the operators tend to define attainable goals. Among answers to the given questions affiliative values are the greater number – 76.1%.

The most terrible moments in the respondents' lives are connected with losses in the family, treachery (31.6%); at work – danger to life of passengers and crew; fatal outcomes during the journey; the first unassisted journey (10.5%) and fear of the future (2.6%) – instability in the country and lack of confidence in the future. 2.6% of the respondents are afraid that their dreams won't come true. For 7.9% of the respondents the most terrible things are the ones that happened in childhood (a house was burning, a dog bit). 42% of the respondents consider that there was nothing terrible in their lives, they are not afraid of anything, because they count themselves lucky.

Questions about the present: about life. 52.5% of the engine drivers and assistant drivers achieved dreams of the affiliative character connected with their family as well as profession: childbirth, wedding, wellbeing, happiness in family – 45%; to become an engineer, to work – 7.5%. However, family is of the most value. A sufficiently large number of the respondents (20%) mentions the necessity of material welfare: the availability of a flat and a car, at home – values that we consider vital. For 5% of the respondents the profession became their realized dream. Plans that could not be realized are nearly the same. But vital needs have the main influence here (46.9%): a flat or buying a car – 32%, change of residence – 14.9% – leaving for parents, going to the Western regions, returning home.

Affiliative values are in a lesser degree (36.2%): family (21.3%) have greater influence compared with the profession (14.9%). The engine drivers worry mostly about their children' future, they long to have children and for their family to be happy. At work they would like career development, self-affirmation, realization of their own potential, and the acknowledgement of colleagues. 8.5% dream of holidays with family, entertainments and sport.

87.5% of the respondents think that their lives depend mostly on them; 2.5% believe their lives depend on their profession; 10% consider it depends on others and on external situations.

When driving a train 36.5% of the operators think about family, but 23.1% – about work. These two spheres are so closely interwoven in the life of an engine driver, that the profession determines the lifestyle and the daily routine not only for them, but for their family members as well. Because of low real involvement in the activity of the family, engine drivers probably think about it very much.

7.7% of the respondents think very often about material welfare during the journey; 28.8% – about the future, rest, life, love and entertainments.

The engine drivers and assistant drivers are afraid of losing their work (22%) and relatives (22%) most of all. Loss of one thing can be a cause of destruction for the other. The loss of a job means big problems in the family (conflicts, misunderstanding, alcohol, divorce); the loss of a family calls forth problems in professional activity (low concentration of attention on work, thinking about family problems).

14.6% are very worried about their health and material welfare; 14.6% are afraid of global changes on the national basis, they are afraid their dreams will not come true; 24.4% are not afraid of anything.

The main rules of life for the operators are social standards – 87.2% – *affiliative* needs. All opinions show the necessity for a law-abiding, honest life in society in harmony with other people, and also the need to see other people's qualities which from the point of view of the respondents are the most valuable.

Vital values were shown by 7.7% of the respondents, their statements concerned mainly health and personal activity in order to obtain material welfare. Spiritual values are important for 2.6% of the respondents – «the Ten Commandments».

The most important things are: material welfare (6.4%), health (14.9%), family (48.9%) and work (17%). Thus it is possible to state the fact that the family is the main thing in the life of an engine driver, it is a source of inspiration for life and work. The work in its turn stimulates the implementation of plans connected with their own aspirations and family.

Questions about people. Personal qualities that respondents appreciate: integrity, commutability, understanding, decency, respectability, kindness, interest, intellect, frankness, diligence, ability to listen; and also responsiveness, ability to forgive, respect, discipline, sincerity, modesty, constancy, devotion, patience, conscientiousness, ability to support, natural curiosity, reasonableness, sense of humor, liveliness, self-dependence, confidence, coolness, straightforwardness, diligence and quick wit.

The main qualities that they dislike: deception/ lies, treachery, rudeness, untidiness, impudence, toadying, slyness, stupidity, aggression, unsociability, haughtiness, self-confidence, uncertainty, lack of conscientiousness, unfriendliness, «non-finite dissatisfaction», selfishness, snobbery, carelessness, conceit, tactlessness, and double-facedness (falsity).

The next set of questions concerned the professional activity only: how it started, how it is going on. The majority of the respondents came to work at the locomotive depot after graduating from a technical school or university (more seldom) (24.1%); after advanced training courses for assistant drivers (24.1%). 18.5% came to work here because of hopelessness or by chance. But 33.3% of the operators came to work because they wanted to: 18.5% of them dreamed of working on the railway, and 14.8% wished to continue a dynasty of railroaders.

63.2% of the respondents strive for an increase in professionalism. 2.6% strive for high wages for the life support of the family. But to upgrade their skills technically is not enough for engine drivers, they want more than that from the profession; here we can mention the following declarations: «to be a representative of a depot and carry out missions on a railroad»; «to drive the «Krasnaya strela» train and become an honorary railroader»; to drive de luxe passenger trains, «when the train departure is accompanied with ceremonial music and the announcement of an engine driver's surname on the public address system of a railway station»; «they should announce an engine driver's surname when the train arrives at depot, so that everybody can hear».

18.4% consider they have already achieved everything, and the main thing for them is to work without any mistakes.

Thus, the leading values in the profession are affiliative ones – 60.6%: relationships (5.3%), professionalism (15.8%), compliance of activity requirements to a person (39.5%). The engine drivers would like not to be disturbed in their activity; to be respected and appreciated; they wanted their opinion as specialists to be taken into consideration; «our profession was one of the most prestigious and highly respected in our country before». They estimate professionalism as an indicator of implementation of work without any mistakes, as a way to improve their skills and so on. The respondents understand that this profession requires «special people», those who are able to hold out and assert themselves professionally. They mentioned: composure, self-control, responsibility, discipline, intellect, presence of mind, health and rest are the main characteristics that train driving safety depends on.

Vital values are important for 26.3% of the respondents – salary (10.5%) and comfort («convenient») conditions of work (18.4%). The main thing for them is stable wages that satisfy their material needs, and equipment in good order.

5.3% believe their profession is very romantic: inimitable «dawns and sunsets», «an elk appears and greets me». They consider it necessary to love their profession, to show an interest in it; only then it will bring not only satisfaction but pleasure as well. However 7.9% work just for the sake of work.

The answers to the question «What attracts you to the profession?» demonstrate the high level of spirituality of engine drivers (45%). At first sight the profession seems to be dirty, difficult, sometimes unbearable, but it attracts engine drivers by its romance, knowledge of new things, speed, manliness, the possibility of traveling, the process of movement itself, extremality and feeling of freedom.

For 32.5% of the respondents the professional appeal is in the presence of certain personal qualities of specialists, work with machines, discipline and other – affiliative values. For 17.5% of the operators the most important thing is the salary, but 5% found difficulty in replying.

78.2% of the engine drivers think that the most difficult things in the profession are the following: nonstandard situations (4.4%), labor organization (30.4%), relationship (36.9%), and correspondence of a person to activity requirements (6.5%).

The main sign of job dissatisfaction for 17.4% of the respondents is working conditions – «there are quite a number of difficulties, the work is hard, machinery is on its last legs, that is why everything happens: cold, heat, temperature drops», «when driving a faulty locomotive, we are exhausted, but it's all right – we don't complain, it is possible to work, probably it even adds adrenaline when something breaks off or burns». 4.4% consider there are no difficulties.

If there was an opportunity to change anything at work, then 56.1% of the engine drivers would change first of all: the state of the equipment

(29.3%) and management relationships (26.8%), and also the organization of work and work schedules (12.2%), and conditions of work and rest (9.8%).

Changes that were suggested by the engine drivers and assistant drivers: give an incentive to workers, «health isn't so good»; they should pay attention to health improvement; change rest conditions, improve working conditions, update diesel locomotives for engine driver's work;

– «I would make an engine driver's work easier. The same thing concerns the train engineer's cab. It must be comfortable. It is real, of course. Machines come, but the sound proofing is low, we have to drive for more than 12 hours, I don't understand anything… I would probably set up an equipment maintenance team on cab arrangement, sound proofing»; «Cab arrangement, it is impossible to drive in summer; there is a train heating system in winter, but there are no air-conditioners in summer».

– «To assign a certain machine to a train crew, to drive this machine, put the heart and soul into it, to equip it, but now it is not clear, first they give the machine and then take it out»;

– «it is necessary to uphold the honor of an engine driver, to protect them»;

– «if attitudes towards people change, work will be different», «to change managerial staff completely»;

– «release train crew from half of its duties», «if I were a manager, I would stop pressuring crews, wasting time on trifles (cleaning the territory, studies)». It wastes time and energy – how can we study after driving a train?... He is sitting and falling asleep and doesn't understand anything».

So the question is: Where do the crews gather strength to work?

34.3% derive their strength from family; for 22.9% of the respondents it is implementations of plans of family material security; 40% (!) of the respondents work because they have love for and interest in the profession, with enthusiasm, and confidence in the future.

Questions about the future. For the question «What else would engine drivers and assistant drivers like to know?» the majority of the respondents paid attention to self-perfection (2.9%), (learn to love, be able to be in a wife's shoes in a conflict); creative work (to play an instrument, study a foreign language, draw, to qualify as a psychologist, navigate a yacht in a white cap, navigate a ship). 14.3% would like to fly. 35.9% of the respondents marked out professional (18.8%) and personal (17.1%) development. They would like to learn to get over difficulties, to get higher education, and also develop the personal qualities which are necessary for an engine driver's activity, that is spiritual values come to the fore (45.8%) in the operator's development. It is necessary to mention that higher education is an opportunity of personal and professional development for the operators, but not a necessity to make a career.

The revealed meanings of the engine drivers can be classified in accordance with types of meanings, suggested by D.A. Leontyev [4]: meanings the source of which is wide life context: the meanings of development and self-actualization; the meanings which reflect time aspect of life organization; the meanings of socialization and the meanings, the source of which is professional sphere: the meanings which reflect the result of realization of professional activity for a subject of work. In spite of the fact that the family, judging by the answers is of great importance for the respondents, the meanings connected with professional activity are much broader, because the engine drivers associate the profession with an opportunity of self-actualization and development; the opportunity to feel the head of the family and master of their own life. This makes it possible to speak about an engine driver/assistant driver not only as a specialist of railway, but as a person interested in self-development, improvement and self-actualization.

Next step in our research was to study engine drivers' job satisfaction and their satisfaction in the quality of life, and their value structure for the purpose of substantiation of the results received by means of the interview.

In accordance with the results received by the «Job satisfaction» method 3 groups of the respondents were singled out: 57.5% – are satisfied with work, 35% – are partially satisfied with work, 7.5% are not satisfied with their work. The subjective estimation of life quality in each of these groups is high. Correlation analysis showed the high degree of dependence of the respondents' revealed meanings on their value structure.

In the value hierarchy of the respondents satisfied with their work the main things are: health and good manners, punctuality and happy family life, cheerfulness and interesting work; the rejected values, that is those that are at the lowest end of the value structure: the opportunity for creative activity and irreconcilability to the shortcomings of other people and oneself, others' happiness, and high requirements. Health is a means of holding out at work.

For the respondents who are not satisfied with their work the priority values are the following: in-

teresting work, independence; public recognition, scholarship; self-assertion, cheerfulness, responsiveness; the rejected values are the same as in the first group, they are creativity as an opportunity for creative work; others' happiness, width of views, efficient life, strong will, material welfare, friends, self-control. Here the ambitions of this group were revealed, for them the profession as well as public recognition is important – respect of colleagues and friends, so they appreciate their position highly. The job dissatisfaction of this group of specialists as the most ambitious people is the result of the disrespectful attitude of management, and rudeness to subordinates that must be considered because there is a risk of losing the most competent and experienced experts.

Thus, personal and professional meanings of the engine drivers and their assistants are mostly of an affiliative character that proves an adult's «social character». The high level of spirituality of the respondents was revealed, the meanings are connected with necessity in professional and personal improvement, development; with concern about development, increase of prestigiousness of an enterprise and the branch in general.

The research showed that engine drivers are satisfied with their lives, and professional activity, they are single-minded, they take life as emotionally rich; the respondents are mostly satisfied with the quality of their past, though they did not implement everything they wanted. The operators treat themselves as strong personalities, having enough freedom of choice to make life in accordance with their purposes and ideas about its meaning.

Affiliative values dominate in the professional activity; they are at the same time factors of professional appeal as well as its complexity, tension. 40% of the engine drivers work because they love the profession and have an interest in it. Family plays the most important role in the operators' lives; it is a source of inspiration and strength for work; the value of family for the respondents increases with age as well as the requirement for the respectful attitude of their colleagues and management, and recognition of their outstanding services.

From our point of view, managers and other experts who organize the professional activity of engine drivers have to take into account the results of the research when preventing unfavorable functional states, setting work and rest conditions, securing normal conditions during working hours; resolving conflicts and administrating, revising some regulations of an engine driver's labor organization.

REFERENCES

1. Абрамова, Г.С. Психология человеческой жизни: Исследования геронтопсихологии: учеб. пособие для студентов психологического факультета высших учебных заведений / Г.С. Абрамова. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 204 с.

2. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е.А. Климов – М., 2003. – С. 34–78.

3. Конопкин, О.А. К вопросу об определении профессиональной надежности машинистов локомотивов / О.А. Конопкин, Л.С. Нерсесян // Проблемы инженерной психологии. – Ярославль: ЯрГУ; ИП АН СССР, 1976. – С. 135–151.

4. Леонтьев, Д.А. Структурная организация смысловой сферы личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Д. А. Леонтьев. – М., 1988. – 26 с.

5. Пушкин, В.Н. Железнодорожная психология / В.Н. Пушкин, Л.С. Нерсесян. – М.: Транспорт, 1972. – 239 с.

6. Рихтер, И.И. Железнодорожная психология / И.И. Рихтер // Железнодорожное дело. – 1895. – № 25–26, 29–30, 35–36, 41–48.

7. Симонов, П. В. Происхождение духовности / П.В. Симонов, П.М. Ершов, Ю.П. Вяземский. – М., Наука, 1989. – 352 с.

8. Федоренко, Т.Н. Личностные особенности машинистов локомотивов, эффективных в профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук / Т.Н. Федоренко. – Хабаровск, 2005. – 150 с.

THE PSYCHOLOGICAL CONTENT OF A PERSON'S PROFESSIONAL DIGNITY

O.A. Lyubitskaya

Lyubitskaya Olga Andreevna – Candidate of Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology at the Far Eastern State Transportation University.

Theoretical comprehension of professional dignity as a psychological phenomenon is based on interdisciplinary analysis of the category of dignity and on the analysis of concepts closely connected with professional dignity and distinguishing basic determinants of the category under study. The article presents a complex of methods aimed at research into professional dignity as a psychological phenomenon elaborated and tested by the author.

Key words: dignity, professional dignity, profession, professional self-awareness, professional self-determination, professional identity, worthy and unworthy professional actions, factors which promote strengthening and infringement of professional dignity.

Russian psychology of labor shows a strengthening tendency towards intensive research into the interaction between professional activity and its value and meaning constituents. It is reasonable to distinguish the following interdependence: on the one hand, the individual values of a specialist add meaning to the labor activity, contribute to an increase or decrease in labor efficiency and reflect satisfaction with labor; on the other hand, human development takes place in the course of professional activities and under its influence.

In our opinion, the concept «dignity» includes value aspects of activities and reveals their personal meaning and the inner content of a person's attitude towards self, others and their activity. Research into the content of the spectrum of attitudes connected with different activities determines the need for distinguishing a «professional dignity» construct as a construct which reveals the value of the attitudes within the system «person-profession».

It is reasonable to note that the category of professional dignity is not defined in psychological dictionaries and the psychology of labor and analysis of value and meaning sphere of a person lack special works devoted to professional dignity. In this connection, **the theoretical plan of research** included the following objectives:

1) interdisciplinary analysis of the phenomenon «dignity» (the meaning of the concept in Russian language; philosophical, psychological, pedagogical and legal aspects of research into dignity);

2) research-categorical analysis of concepts closely connected with the phenomenon of professional dignity («profession», «professionalism», «professional awareness», «subject/object of professional activity», «professional self-determination» and «professional identity»);

3) distinguishing basic determinants of professional dignity.

The **interdisciplinary analysis** conducted allows us to consider dignity as a person's «inner attitude» which determines the value-meaning orientation of behavior and activity as a system of the person's attitudes towards reality, self and others and the environment [6].

Research categorical analysis of concepts connected with the phenomenon of professional dignity allows us to formulate the following conclusions:

1. The ***Profession*** determines the content characteristics of professional dignity which ensures the unity of professional activity within a professional community. Establishing a correspondence between profession, professional dignity, professional suitability and professional preparedness is possible within the system of references of specialist activities: the profession corresponds to the level of external activity; and professional dignity corresponds to the level of internal activity, i.e. professional dignity is the meaningful content of external professional activity. Professional suitability and professional preparedness are the manifestations of professional activity.

2. Modern ***conceptions of professionalism*** of E.F. Zeer [4], A.A. Derkach, V.G. Zasykin [2], S.A. Druzhilov [3], E.A. Klimov [5], A.K. Markova [7], L.M. Mitina [8], and Y.P. Povarenkov [9] are important for understanding the concept of professional dignity. These concepts emphasize that consideration of professionalism from the point of view of high efficacy of professional activity is one-sided. To date, researchers are not unanimous in defining the components of multilevel structure of the personality of a professional. In our opinion, the most vivid manifestations of the relationship between professional dignity and other constituents of professionalism are: with substructures of professional orientation (E.F. Zeer, L.M. Mitina); with professional

identity and professional maturity (Y.P. Povarenkov); and the subsystem of professionalism of a person (A.A. Derkach, V.G. Zazykin).

3. ***Professional consciousness*** is a compound of three constituents: cognitive (self-knowledge), emotional-evaluating (self-attitude), and effectual-volitional (self-regulation). Considering the correlation between the categories «professional self-awareness» and «professional dignity» we should pay special attention to personal constituents of self-valuation: ***professional self-esteem and self-efficiency***. Professional self-awareness and professional dignity are not identical categories. The difference between them implies comparison with a certain standard (What sort of professional am I?) and accordingly may be both positive and negative. Professional dignity is experiencing a sense of one's value as a representative of a certain professional group).

The semantic content of the concept of «professional dignity» is wider than the concept of «self-efficiency» because specialists with professional dignity not only have strong confidence in their personal potential and efficiency but are also carriers of the values and meanings of professional activity.

In our opinion, the interaction between the active and volitional component of self-awareness and the phenomenon under investigation is revealed as follows: professional dignity is an inner regulator of a specialist which does not allow the individual to perform acts which are unworthy of the professional.

4. Professional dignity activates self-actualization and conscious self-regulation and adds new meaning to professional activities; it also encourages professional self-determination and self-actualization. Thus, professional dignity is a personal phenomenon connected with professional activity and accordingly a specialist with professional dignity is a ***subject of professional activities***.

5. ***Professional self-determination***, understood by N.S. Pryazhnikov and E.Y. Pryazhnikova as «discovery of the meaning of the performed work» [10], precedes professional dignity. If professional self-determination is projecting and constructing of the way of labor and of life on the whole, then professional dignity is the value-meaning foundation for this formation.

6. The concept of «professional identity» is wider in its meaning than the concept of «professional dignity». Specialists with professional dignity are characterized by a feeling of their unanimity with the professional ethics and values of the professional community they belong to. This is revealed both in the identity of self-awareness (self-identity with the responsibility, functions and professional duties and morals) and the sphere of actual behavior (acting within the frameworks of professional functions and ethics).

Professional dignity shows its strongest relationships with moral professional guidelines, expressed in the feeling of responsibility and experiencing one's professional efficiency, and the personal conviction of the possibility of realizing one's potential in professional activity.

Analysis of literature allowed us to distinguish the **basic determinants of professional dignity** which are of significant importance for understanding its phenomenology:

1. ***Subjective meaningfulness of labor***, is represented by five constituents: the subjective meaning of labor activity, the motivational components of labor, the place of labor within the life of an individual, the social labor norms, and the dynamic interaction between the major parameters of the concept of meaningfulness of labor [12].

2. ***Internal and external assessment of the efficiency of professional activities***

External assessment is the assessment of the efficiency of the subject of labor from the point of view of surrounding people (managers, colleagues, subordinates, relatives and the others meaningful to the specialist). External assessment is based mainly on the three groups of characteristics of professional activities: effectiveness, labor initiative in labor and efficiency of interaction with colleagues.

Internal assessment of the efficiency of a professional is formed on the basis of comparison of the subjects' ideas of the results of their activity, the efficiency of their interaction with their colleagues, with the efforts to implement activities, the remuneration obtained and the motivation-assessment structures of the personality [1, 5].

The resultant indicator of the inner assessment of the efficiency of labor activities is job satisfaction. From analysis of the literature we have distinguished the following major sources of job satisfaction: remuneration; socio-psychological factors (relationships with colleagues, supervisors and consumers of services); promotion opportunities; conditions for realization of goals beyond the professional sphere; labor conditions (physical, spatial-geographical, organizational and social); the content of labor; the status of the organization; opportunities for professional development and realization of professional goals; and the feeling of community of activities shared with colleagues [6].

3. ***Prestige of the profession.*** E.A. Klimov notes that the prestige of a profession is one of the

leading factors in the process of choosing a profession [5]. N.S. Pryazhnikov indicates the appearance of theories of elitism (social stratification) which emphasize the attitude towards the professional activities: 1) Donald J. Treiman's theory (the position of a person is determined by the prestige of his profession); 2) W. Lloyd Warner's theory (person's belonging to a social class depends on his/her origins and type of occupation) [11].

The theoretical analysis we have conducted allows us to distinguish the problem areas within the content of the category of «professional dignity». We understand professional dignity as an «inner position» of specialists that determines the value and content orientations of their behavior, the personal system of attitudes towards professional activities and to themselves as professionals and their attitudes towards colleagues.

The theoretical part of our research resulted in a **model of professional dignity**. In the model that we suggest, the ***cognitive component*** reflects the awareness of a person of their value as a professional, their system of notions about worthy/unworthy professional behavior, and value-semantic formations connected with the self-image as a representative of a certain professional group. The ***Affective/attitudinal component*** includes the person's feeling of their value as professionals, emotive attitudes towards situations which strengthen or infringe upon professional dignity, and respect for colleagues. The content elements of the ***behavioral component*** are, in our opinion, as follows: aspiration for professional development and improvement, regulation of behavior in accordance with the value attitudes towards self and others as professionals and an attitude towards professional labor as a value [6].

We assume that research into professional dignity can be both of theoretical and practical significance. Therefore the task of empirical study of professional dignity arises.

The procedure of empirical study of the psychological content of professional dignity consisted of two stages. During **the first stage** we were comparing the semantic fields of the concepts «Dignity» and «professional dignity». At this stage the selection included students of technical, economical and humanitarian specialties of the Far Eastern State Transportation University (95 persons), railway workers (35 persons) and economists (34 persons). In order to measure the semantic closeness of the categories under study we conducted free association experiment with «dignity» and «professional dignity» as stimuli. Coinciding and distinct associations with the concepts-stimuli «dignity» and «professional dignity» were processed by content analysis. As a result three categorical networks were elaborated.

The comparison of semantic fields of the concepts of «dignity» and «professional dignity» led us to the following conclusions:

– respondents associate dignity and professional dignity with the following categories: attitude towards self and others as a value; morals; freedom and independence; external attributes; «the power of self»; professional qualifications and competence; business qualities/capacities; social significance; volitional and intellectual features of a person; and self-perfection;

– the differentiating categories that distinguish dignity and professional dignity are: specificity of professional activities, value attitudes towards professional activities, professional status, material factors (incentives) and professional development.

The second stage of the empirical research included the study of the system of implicit ideas of professional dignity (existing in everyday consciousness) belonging to professionals of different types. The selection comprised: railway specialists (55 persons), tertiary education institution lecturers (35 persons) and economists (35 persons). It should be noted that no special psychological diagnostic tools for research into dignity have been elaborated. Taking into consideration the deeply personal nature of the phenomenon under study it is logical to address the subjective experience of feelings connected with professional dignity. Psycho-semantic methods of research into subjective experience have good prospects.

In order to reveal the system of ideas of professional dignity we conducted a free-association experiment (with the word combination «professional dignity» as the stimuli idea) and a free description of actions which the subjects of the experiment consider worthy or unworthy professional actions. In order to study the implicit ideas of the factors that promote strengthening and infringement of professional dignity we used free description of these factors.

Content-analysis of the associations obtained through the experiment allowed us to define the **content of the categorical field** that reflects implicit **notions of «professional dignity»**: professional qualification and competence, attitudes towards others as a value, attitudes towards self as a value, the moral merits of a person, the volitional characteristics of a person, the intellectual characteristics of a person, professional development, value attitudes towards professional activities, professional status,

carrier growth/promotion track, job satisfaction, and the incentives/material factor.

We conducted comparative analysis of the categorical structures of the **ideas of professional dignity** of three professional groups under research employing the φ* criterion (Fisher's angular transformation). This allowed us to distinguish significant statistical differences in the following categories:

1. **Railway specialists** showed that their ideas of professional dignity are associated with professional qualification and competence. This criteria is higher than that of lecturers in tertiary education ($p<0.01$). Compared with economists railway specialists associate professional dignity with value attitudes towards professional activities and this criteria is higher ($p<0.01$).

2. **Lecturers of tertiary educational institutions** showed that their ideas of professional dignity are mainly associated with value attitudes to others ($p<0.01$), incentive/material factor ($p<0.01$), and the intellectual characteristics of a person($p<0,05$). This criterion is higher than that of the railway specialists. Compared with economists lecturers of tertiary educational institutions associate professional dignity with value attitudes towards others ($p<0.01$), value attitudes towards self ($p<0.05$), professional development ($p<0.05$), specific features of professional activities ($p<0.05$), and the incentives/material factor ($p<0.01$).

3. **Economists** associate professional dignity mainly with the volitional ($p<0.01$), moral ($p<0.05$), and intellectual characteristics of a person ($p<0.05$). This criterion is higher than that of railway specialists. Compared with lecturers of tertiary educational institutions they consider professional qualification and competence as the major criterion ($p<0.01$).

Content-analysis of the descriptions obtained resulted in distinguishing **three categories of worthy professional actions**: 1) value attitudes towards work; 2) value attitudes towards others; 3) value attitudes towards self. Within the frameworks of value attitudes towards work we have distinguished three sub-categories for the analysis of worthy professional actions: the quality performance of work; aspiration for professional development; display of professional traits, value attitudes towards work to the detriment of personal ambitions; and specific features of professional activities. The category of value attitudes towards others includes the following subcategories: a respectful attitude; professional assistance; and display of moral merits. The category of value attitudes towards self is represented by the following sub-categories: a high level of self-respect and concern for personal psychological health and appearance. (Fig. 1).

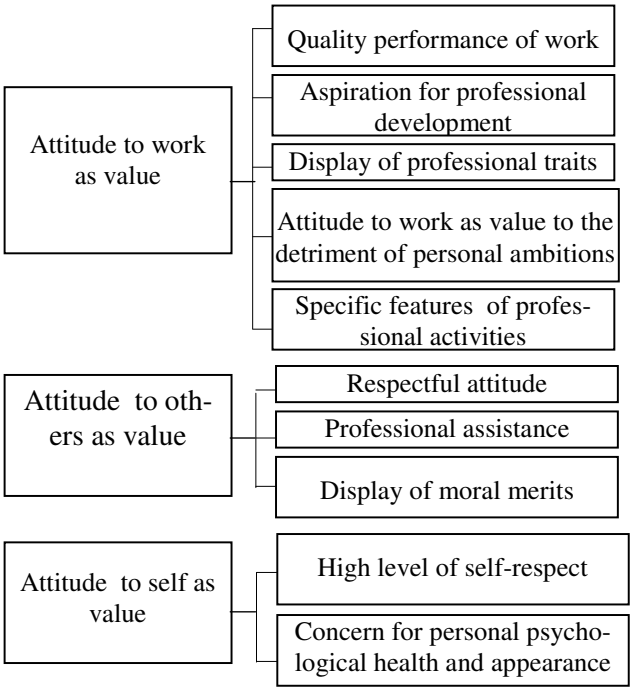


Fig. 1. Categorical structure of the ideas of worthy professional actions

Comparative analysis of the categorical structures of the **ideas of worthy professional actions** with the help of the φ* criterion (Fisher's angular transformation) allowed us to reveal the following valid distinctions in the following categories:

1. ***Railway specialists*** associate worthy professional actions mainly with value attitudes towards work. This criterion is higher than those of lecturers ($p<0.01$) and economists ($p<0.05$).

2. ***Lecturers of higher educational institutions*** consider value attitudes towards others to be worthy professional behavior. This criterion is higher than that of railway specialists ($p<0.01$).

3. ***Economists*** associate value attitudes towards others with worthy professional behavior more often than railway specialists ($p<0.01$).

Content analysis of the descriptions resulted in distinguishing **three categories of unworthy professional actions**: 1) a non-value attitude towards work; 2) non-value attitudes towards others; 3) non-value attitudes towards self. The category of non-value attitudes towards work is represented by three sub-categories: manifestation of incompetence; unsatisfactory attitude towards work; infringement of labor discipline; and unwillingness to improve one's professional level. The category of non-value attitudes towards others is represented by three subcategories: manifestation of disrespect; breach of moral norms in pursuit of personal benefit; and re-

fusal of professional assistance. The category of non-value attitudes towards self includes three subcategories: a low level of self-respect; a value attitude towards self to the detriment of the value of the others; and value attitudes to self to the detriment of work (Fig. 2).

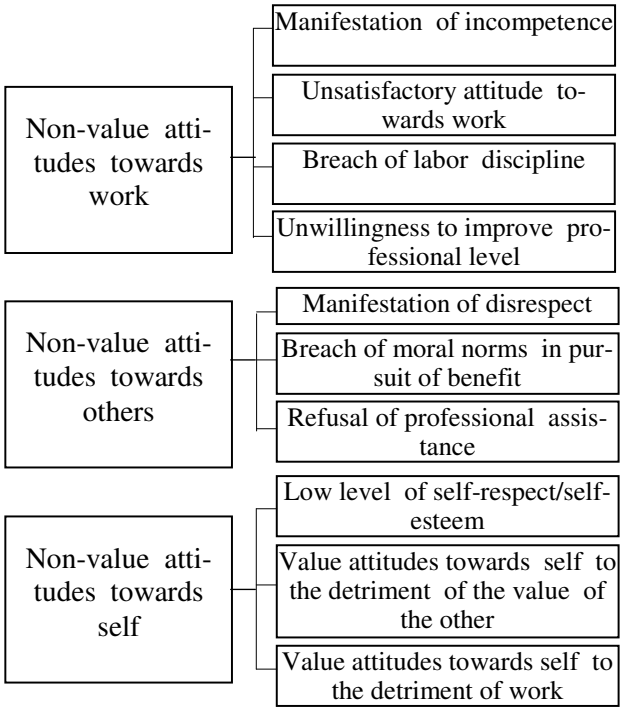


Fig. 2. Category structure of the ideas of unworthy professional actions

Comparative analysis of the categorical structures of the **ideas of unworthy professional actions** of the three professional groups with the help of the φ* criterion (Fisher's angular transformation) allowed us to reveal the following valid distinctions:

1. **Railway specialists** associate unworthy professional actions mainly with non-value attitudes towards professional activities. This criteria is higher than those of lecturers (p<0.01) and economists (p<0.01). Compared with economists railway specialists associate unworthy professional behavior mainly with non-value attitudes towards self (p<0.01).

2. **Lecturers of tertiary educational** institutions consider non-value attitudes towards others as unworthy professional behavior. This criterion is higher than those of railway specialists (p<0.01) and economists (p<0.01). Compared with railway specialists (p<0.01) and economists (p<0.01) lecturers more often associate unworthy professional behavior with non-value attitudes towards self.

3. **Economists** associate unworthy professional behavior with non-value attitudes towards others more often than railway specialists (p<0.01). Compared with lecturers, economists are characterized by considering non-value attitudes towards professional activities as unworthy professional behavior (p<0.01).

Content analysis of the descriptions obtained allowed us to distinguish **factors associated with the consolidation of professional dignity**: the competence factor; job satisfaction factor; the factor value attitudes towards profession; the factor of personal and business traits; and the moral factor. Quantitative analysis resulted in distinguishing the following constituents that strengthen professional dignity: wages; relationships with colleagues; relationships with the administration; relationships with the service consumers; professional development opportunities and promotion opportunities; labor conditions; status of the organization and the conditions for realization of goals beyond the profession (Fig. 3).

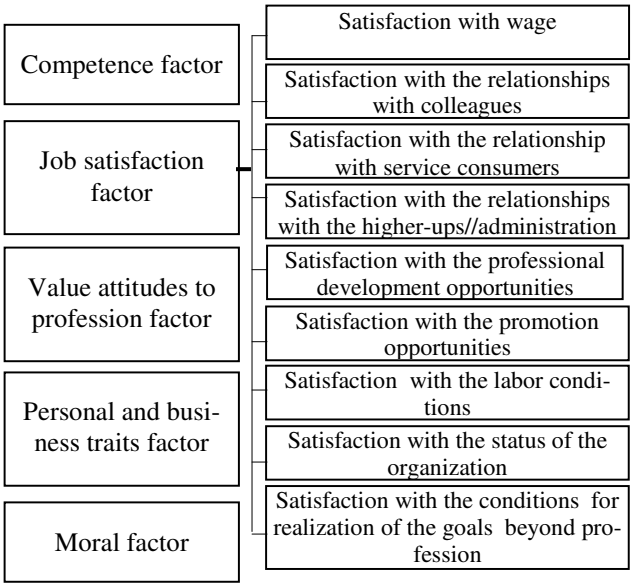


Fig. 3. Categorical structure of the ideas of the factors associated with consolidation of professional dignity

Comparative analysis of the categorical structures of the **ideas of the factors associated with consolidation of professional dignity** of the three professional groups in focus with the help of the φ* criterion (Fisher's angular transformation) allowed us to reveal the following valid distinctions:

1. **Railway specialists** consider the competence factor to be the major factor of strengthening professional dignity more often than lecturers (p<0.01) and economists (p<0.01).

2. **Lecturers of tertiary educational institu-**

tions consider job satisfaction ($p<0.01$) and moral characteristics ($p<0.05$) to be the major factor strengthening professional dignity more often than railway specialists.

3. **Economists** associate factors of strengthening professional dignity mainly with job satisfaction. This criteria is higher than those of railway specialists ($p<0.01$) and lecturers ($p<0.05$). Compared with railway specialists, economists more often consider the moral factor to be the major factor of strengthening professional dignity ($p<0.05$).

Content-analysis allows us to distinguish the following **factors associated with the infringement of professional dignity**: the incompetence factor; the factor of non-value attitudes towards the profession; the factor of low prestige of the work; the factor of a disrespectful attitude; the moral factor; the factor of infringement of the need for «safety and protection»; the factor of infringement of labor discipline; and the factor of discrepancy between the level of education and the occupied position. The factor of job dissatisfaction is represented by the following constituents: wages; relationships with colleagues; relationships with the administration and the service consumers; professional development and promotion opportunities; status of the organization; and the conditions for realization of goals beyond the profession (Fig. 4).

Comparative analysis of the categorical structures of the **ideas of the factors that contribute to infringement of professional dignity** of the three professional groups in focus with the help of the φ* criterion (Fisher's angular transformation) allowed us to reveal the following valid distinctions:

1. For railway specialists factors of infringement of professional dignity are mainly associated with the incompetence factor. This criteria is higher than those of lecturers ($p<0.01$) and economists ($p<0.01$).

2. **Lecturers of tertiary educational institutions** consider a disrespectful attitude towards others to be the factor that frustrates professional dignity. This criterion is higher than that of railway specialists ($p<0.05$).

Thus the results of the second stage of research allow us to make a conclusion that the characteristic features of the professional sphere considerably influence the formation of the ideas of specialists about professional dignity:

– railway specialists associate professional dignity mainly with value attitudes towards professional activities. This professional sphere is of the «human-technology» type where subject-object interaction prevails and professional activities consist in transforming the world of objects;

– lecturers of tertiary educational institutions associate professional dignity with value attitudes towards the subjects of the educational process. University lecturers are representatives of a «human-human» profession where subject-subject relations prevail and human relations are subject to transformation;

– economists associate professional dignity with both value attitudes towards professional activities and value attitudes towards others (colleagues and clients). Economy as a professional sphere is of the «human-sign system» where subject-object and subject-subject interaction is balanced and professional activities are characterized by orientation to contacts with people (socionomic) and objects (work with material objects: valuables, money, securities and so on).

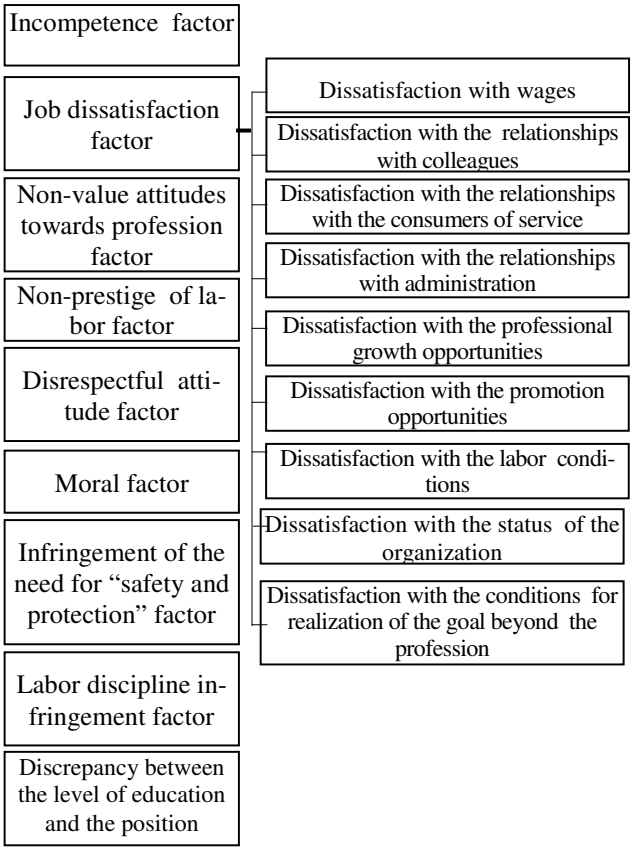


Fig 4. Categorical structure of the ideas of the factors that contribute to infringement of the professional dignity

Generalization of the results of theoretical analysis and empirical research allows us to formulate the following conclusions:

1. Professional dignity is an important constituent of the system «personality – profession» and can be considered as a significant personality factor of

the professional history of a person, his attitude to self as a professional and one of the criteria of job satisfaction and professional success.

2. We understand professional dignity as the «inner position» of a specialist that determines the value-semantic orientation of behavior, the system of attitudes towards professional activities, and towards self and colleagues as professionals.

3. Psycho-semantic methods of research make it possible to research into the subjective experience of feelings connected with professional dignity and allow us to consider psychological features of the notions about professional dignity within language constructs typical for specialists of polytypic professions.

4. The ideas of a specialist about professional dignity are formed under the significant influence of both external factors (specific features of labor activities and organizational context) and internal factors (value attitudes towards self and others as professionals and attitude towards the profession as a value).

REFERENCES

1. Бессонова, Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях / Ю.В. Бессонова // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход ; под ред. В.А. Бодрова. – М.: ИП РАН, 2004. – С. 113–137.

2. Деркач, А.А. Психология развития профессионала / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: РАГС, 2000. – 125 с.

3. Дружилов, С.А. Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человек / С.А. Дружилов // Ползуновский вестник. – 2004. – № 3. – С. 200–208.

4. Зеер, Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 1998. – 126 с.

5. Климов, Е.А. Психология профессионала: избр. психол. трудов / Е.А. Климов. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 456 с.

6. Любицкая, О.А. Структура и содержание профессионального достоинства личности в контексте психологии труда: дис. ... канд. психол. наук / О.А. Любицкая. – Хабаровск, 2007. – 329 с.

7. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.

8. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.

9. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

10. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для вузов / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова – М.: Академия, 2001. – 480 с.

11. Пряжников, Н.С. Психология элитарности / Н.С. Пряжников. –Воронеж: МОДЭК, 2000. – 512 с.

12. Руис Куантанилла, С.А. Субъективная значимость труда – научный статус концепции / С.А. Руис Куантанилла, Б. Вилперт // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы: хрестоматия / А.Б. Леонова, О.Н. Чернышова. – М.: Радикс, 1995. – С. 262–275.

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CULTURE IN A UNIVERSITY TEACHER'S PROFESSIONAL ACTIVITY

A.A. Lezhenina

Lezhenina Anna Andreevna – Candidate of Psychology, Associate Professor of Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

The significance of psychological culture in the successful professional activity of a university teacher is considered in the article. The role of a university teacher at each stage of his professional activity is presented.

Key words: psychological culture, pedagogic activity, success of professional activity.

Modern society poses challenges which consist not only in the formation of professional skills for future young specialists. A teacher should also reveal a student's potential and form motivation for success and independence. These tasks place exacting demands upon the professional practice of a university teacher. Currently, a teacher's competitive resource is not only knowledge and developed training technologies but also the professional and psychological culture, which ensures the university teacher's professional success.

In modern psychology much attention is paid to the study of psychological culture. However the role of psychological culture in professional pedagogical practice is not examined completely. This article is devoted to the study of the role of psychological culture in the professional practice of a university teacher.

In this article the definition of «psychological culture» presented in V.V. Semikin's scientific studies is adapted. *Psychological culture* is a person's integral characteristic, which is manifested in the cultural activity and interaction with the world, and includes the attitude to other people and to oneself.

According to theoretical analysis of the following scientific studies (L.D. Demina [3], L.A. Luzhbina [3], I.A. Ralnikova [3], L.M. Kolmogorova [7], O.V. Puzikova [10]), it is possible to assert, that the structure of a university teacher's psychological culture includes such components as cognitive, affective, motivational and behavioral components and reflects the specific character of a university teacher's work. The cognitive component includes a set of psychological knowledge, self-knowledge and understanding of other people. The affective component is represented by a combination of emotional liability, emotional resistance and constructive aggression. The motivational component includes the approach to students and a system of values orientation, which forms the basis of a teacher's professional practice. The behavioral component is the communicative skills and ability to self-regulate.

Logic dictates explaining the meaning of the psychological culture in a teacher's professional practice.

The definition «educational activity» is based on a scientific understanding of activity.

There are several definitions.

In V.G. Ivanov's interpretation pedagogic activity is the professional activity of a teacher which helps to solve the tasks of teaching and developing a person [6].

According to E.N. Shiyanov, educational activity is a special variety of social activity, aimed at transferring skills and culture from generation to generation, creating favourable conditions for personal development and preparing someone to perform definite social roles [14].

Educational activity is carried out under definite requirements, norms and traditions. It is organized in a prescribed way, so that it has a structure, interrelation of elements, some of which are fundamental and others of which are secondary. Educational activity claims definite requirements of a teacher in the sphere of knowledge, skills, techniques and experience. It requires a set of qualities: a definite attitude towards others and oneself; emotional control; the ability to overcome difficulties; original mental features of the person and character; and specific abilities, which make up a teacher's psychological culture.

The main purpose of modern education, according to V.A. Averin's point of view, is the development of a person's cultural consciousness [1].

I.G. Dubov's research proves that a teacher's personality, being in a contact with students, transforms their personalities. It should be noted that in the presence of a teacher who has qualities of a highly developed psychological culture, students' criteria of self-acceptance rise, knowledge increases, and this confirms the process of personality development.

The basis of a humanistic paradigm of modern higher education is the orientation to personality and its development. It requires the harmonization and integration of professional and psychological cultures.

Psychological culture performs several important functions in a teacher's professional activity. Among them O.V. Yudin singles out the following:

- *descriptive* – adequate comprehension and interpretation of a psychological culture as a phenomenon, integrating psychological and pedagogical processes;
- *prognostic* – realized through forming quality standards of teacher training and through forming the aims of academic work;
- *explanatory* – allows the consideration of psychological culture as an integral part of the broad system of a teacher's professional training process;
- *methodological* – orientation to a system approach in the investigation of a teacher's psychological culture as an integrity of the process of its forming.

A teacher's professional activity is diverse and multifunctional. In performing his functional responsibilities, a teacher uses different methods and techniques, which can be united in larger units, characterizing the main types of the teacher's professional activity. Particular specific types of activity are distinguished by the form, methods of realization, time response and spatial characteristics and the functional orientation.

A university teacher has different stages during his working career, therefore the correlation of different types of his activity changes. The chief distinction of one activity from the other is in the difference of its objects, which adds a definite orientation to activity, connected with its specific purpose.

For example, L.D. Stolyarenko marks out the following components of a teacher's professional activity:

1) teaching activity;
2) methodological activity, structuring ways and methods of teaching;
3) methodological activity, the aim of which is to organize educational facilities and subjects;
4) activity, connected with compiling the curriculum.

According to G.B. Skok and B.B. Gorlov, teaching activity plays the leading role in a university teacher's activity, and all other types of activities are integrated by the teaching activity and become apparent through it [12].

Teaching activity, according to L.D. Stolyarenko, includes the following [13]:

1) formulation of the teaching purpose and training tasks;
2) planning of the training process;
3) realization of the scheduled activity;
4) forming students' positive motivation to the process of studying;
5) control action over the process of studying.

All components of psychological culture become apparent in every type of pedagogical activity. Let us consider each component in detail.

In the first stage of the activity, a teacher should clearly set the goals of his work. The goal of activity is an ideal result, which is necessary to be achieved. The tasks have a more concrete character, narrow formulation of a goal, stated in certain conditions. The task includes general and detailed formulations, where the required result is pointed out. In the task formulation there are instructions for time and space restrictions, which the teacher should follow when solving the problem.

The main goal of the teaching process in a modern institute of higher education is not only to give students knowledge and skills according to certain specialities. In the light of new strategies of modernization of education system, one of the main goals of the university is to form a functional life culture that is the psychological culture of youth. Nowadays, the labormarket needs specialists, who are able to work in conditions of rivalry, under stress and tension. That is why the university's main goal is to prepare a specialist, ready to overcome professional and psychological difficulties.

In the process of professional activity a teacher solves a specific range of tasks.

The specific character of the tasks of pedagogic activity lies in the fact that they are formulated as a result of the student's activity, not the teacher's. The goals and tasks that a teacher defines, transform into student tasks during the process of studying. This fact stimulates the students' activity and results in changes in their personal development.

Hence, V.G. Ivanov singles out the following peculiarities of the tasks of professional pedagogic activity [6]:

1) it is important for a teacher to understand the desirable changes that should happen by the end of a certain stage;
2) pedagogic problem formulation should take into consideration that a student is an active, equal party in rights, having his own logic of behavior;
3) pedagogic task solving requires immediate action from a teacher in professional situations whereas the results of this action are delayed; this fact complicates the task control, though it is not completely impossible.

Analyzing the above-mentioned, one can state the fact that on the stage of pedagogic activity task formulating the cognitive component of the psychological culture plays a special role, because the whole set of psychological means (knowledge, abilities, skills) and psychological resources (person's psychological qualities) which are included in this component stipulate the real level of the professional activity tasks, providing correspondence of the procedural part to the quality standards.

In accordance with V. Burov's point of view a

teacher's psychological culture determines the ability to develop pedagogical tasks and find solutions to problems [2].

The planning stage means that a teacher should know the peculiarities of the students, who are going to be taught, realize his own abilities in the sphere of interpersonal relations and have knowledge of modern tendencies and achievements in the branch of learning he teaches.

The planning stage is very important in pedagogical activity, because it implies marking the basic stages of the studying process, methods and means of achieving the goal.

The cognitive and motivational components of the psychological culture are significant in the planning stage: psychological knowledge, orientation to a student's personality development promote the modeling of course curriculum, taking into consideration students' interests as well as the teacher's personal characteristics.

The next stage is the realization of the planned activity that becomes apparent in real work with students in order to communicate knowledge on a certain subject. This stage requires mobilization of all the psychological culture components.

The executive side of the work has its own specific character: prevalence of speech activity and mimicry. During academic work it is important for a teacher to have well-developed communicative skills, which make up the behavioral component of a psychological culture. A personality feature which forms the basis of communication is sociability. It is understood as a permanent aspiration for getting into contact with others. A teacher's sociability is an indicator of a rather high communicative potential. Sociability as a personality trait includes the following components:

- sociability – the ability to enjoy the process of communication;
- social relationship – a wish to be in society, among people;
- altruistic tendencies – empathy as an ability to empathize and identification as an ability to transfer oneself into the other person's world.

Pedagogical activity means constant and long-term communication. Therefore teachers with undeveloped sociability get tired very fast, become irritated and they are not satisfied with their activity as a whole. A high level of development of communicative skills enables the success of pedagogic activity.

In the process of professional activity it is necessary for a teacher to control his temper and to be able to listen to the other person's opinion. This proves the necessity of development of the teacher's self-control, which is a part of the behavioral component of psychological culture.

For example, A.K. Markova supposes that the process of interaction between a teacher and students has to be emotionally comfortable, which is only possible in the presence of the teacher's emotional stability [9].

There are many non-standard situations in the academic process which require a teacher's creative thinking, constant modeling and changing of the situation and the consequences of one's own actions. The ability to react quickly to changing circumstances supposes that a teacher should have emotional ability and at the same time – emotional stability. The necessity of fast reaction to changing conditions requires the ability to control emotional display.

A teacher's professional activity is accompanied by various difficulties and conflicts, which occur because of misunderstandings of the participants in academic process. The ability to uphold one's own position is based to a large extent on constructive aggression, revealed by a teacher in his professional activity.

Accordingly, in pedagogic activity such components of the psychological culture as emotional stability, emotional liability, constructive aggression and communicative skills are very important.

Forming positive motivation is also very important in pedagogic activity. It is characterized by a range of external and internal elements, which direct a teacher's activity.

In the academic process the orientation of a teacher with a highly developed psychological culture to a student's personality becomes apparent in the tendency to create such conditions which assist in developing:

1) active participation of all members of the academic process in discussion and decision-making in different organizational stages;

2) exploratory position for all participants of the education process;

3) behavior objectification, which supposes receiving permanent feedback;

4) a process of communication which means the acceptance and acknowledgement of every person's value, his opinions, interests, peculiarities, aspirations and personality growth.

Orientation to arrangement of conditions develops the research thinking of all participants of the education process by giving students access to research work, a teacher shows them the practical importance of their work which raises students' interest in the studying process.

The effectiveness of the stage of forming students' positive motivation to the process of studying depends on the motivational component of a teacher's psychological culture. If a teacher in his profes-

sional activity understands the orientation to a student's personality development, he projects his professional development potential; he is interested in forming the stable interest of a student in new knowledge promoting his self-development.

The control stage means the equivalent function of all psychological culture components:

- the cognitive component provides the ability to understand and see the student's study activity in proper perspective;
- the affective component secures the ability to respond opportunely to the students' actions;
- the motivational component promotes the student's initiation into an activity;
- the behavioral component favours effective interpersonal cooperation.

Thus, control over the activity of students requires a high level of a teacher's psychological culture. A low level of psychological culture does not allow a teacher to evaluate a student's personal development to the full.

In order to define the significance of the psychological culture for a teacher's professional activity, an empirical study was carried out. It demonstrated the fact that the psychological culture is a key factor in a university teacher's professional success [8].

Teachers of the Far Eastern Transportation University and the Institute of International Business (160 people) participated in the experiment 165 students and 12 heads of departments took part in the external assessment of teachers' professional activity.

Data analysis shows that the majority of respondents with a high level of psychological culture are successful in their professional activity (86 %); the majority of teachers with a low level of psychological culture are unsuccessful in pedagogic activity (92 %).

To reveal the correlation between the psychological culture of university teachers and the success of their professional activity, empirical study results were subjected to factor analysis procedure.

The results of factor analysis show the parameters of high psychological culture of teachers, which have the closest correlation with the success of pedagogic activity: a high level of psychological knowledge (the cognitive component); self-esteem and self-acceptance, emotional stability and emotional reliability (affective component); orientation to the personality of student, supporting the system of values approved at the university (motivational component); highly developed communicative skills and ability to self-regulate (behavioral component).

It also became possible to conclude, that the indicators of a low level of psychological culture of teachers, such as psychological incompetence (the cognitive component); suspicion, negativism, taking offence, irritability, self-reprobation (the affective component); high independence of values, striving for superiority and domination in pedagogic communication (the motivational component); low level of communicative skills and self-regulation (the behavioral component) determine the ineffectiveness of professional activity and dissatisfaction with work.

Empirical research thereby confirms the supposition that psychological culture is significant for pedagogic activity; it defines a university teacher's professional success.

REFERENCES

1. Аверин, В.А. Психология личности / В.А. Аверин: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.

2. Буров, В. Психологическая культура и образование в XXI веке / В.Буров, Ю. Дулимова, А. Куликовская // Высшее образование в России. – 1999. – №4. – С. 11–113.

3. Демина, Л.Д. О психологической культуре педагога-профессионала / Л.Д. Демина, Н.А. Лужбина, И.А. Ральникова // Педагогическое образование в современном классическом ун-та России: сб. материалов летней пед. шк. Алтайского гос. университета ; под ред. Ю.В. Сенько, Г.А. Спицкой. – Барнаул, 2003. – С. 34–65.

4. Дубов, И.Г. Эффекты индивидуально-специфического влияния личности педагога на учащихся / И.Г. Дубов // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С. 56–65.

5. Зеленина, Э.В. Личностный компонент в оценке профессиональной деятельности преподавателя высшей школы: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Э.В. Зеленина. – Владивосток, 2008. – 23с.

6. Иванов, В.Г. Педагогическая деятельность: проблемы сложности / В.Г. Иванов, Л.И. Гурье, А. Зериминов // Высшее образование в России. – 1997. – № 4. – С. 44–49.

7. Колмогорова, Л.С. Повышение психологической культуры учащихся как проблемы современного среднего образования / Л.С. Колмогорова // Формирование психологической культуры личности в системе дополнительного образования детей: сб. под ред. А. В. Егоровой, И. М. Каманова, М.В. Поповой. – Режим доступа: http://prosv.ru/ebooks/Popova_psih/index. html

8. Леженина, А.А. Психологическая культура преподавателя вуза как системообразующий фактор успешности его профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук / А.А. Леженина. – Хабаровск, 2007. – 160 с.

9. Маркова, А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

10. Пузикова, О.В. Психологическая культура как фактор самореализации личности (на примере личности учителя): дис. … канд. психол. наук / О.В. Пузикова. – Хабаровск, 2003. – 210 с.

11. Семикин, В.В. Психологическая культура в образовании человека / В.В. Семикин. – СПб., 2002. – 173 с.

12. Скок, Г.Б. Психолого-педагогические аспекты оценки деятельности преподавателей: учеб. пособие / Г.Б. Скок, Б.Б. Горлов. – Новосибирск: НЭТИ, 1982. – 115 с.

13. Столяренко, Л.Д. Основы психологии /Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, – 1996. – 736 с.

14. Шиянов, Е.Н. Гуманизация образования и профессиональной подготовки учителя / Е.Н. Шиянов. – М., 1999. – 179 с.

15. Юдин, О.В. Формирование психологической культуры преподавателя учреждения среднего профессионального образования: автореф. дис. … канд. пед. наук / О.В. Юдин. – Ижевск, 2006. – 19 с.

COMPREHENSION OF LIFE AS A FACTOR OF PREVENTION OF EMOTIONAL BURN OUT IN «HUMAN TO HUMAN» PROFESSIONS

A.Y. Vasilenko

Vasilenko Anna Yurievna – Senior Lecturer, Department of Psychology, Ussuriisk State Pedagogical Institute.

This article deals with subjective factors of preventing emotional burnout. The influence of reason-to-live orientations and personality tendency on professional self-actualization among people having sociometric professions is analyzed. The significance of comprehension of life as an universal criterion of self-actualization of «egotists» and «altruists», which promotes prevention of personality emotional burnout, is substantiated.

Key words: emotional burnout, self-actualization, existentialist values, altruism, egoism.

Emotional burnout has been researched by many scientists as a problem of professional deformation of personality (G.S. Abramova, V.V. Boyko, O.T. Efimenko, E.F. Zeer, R. Kočiūnas, L.A. Mitina, E.E. Symanyuk, A.R. Fonarev, T.V. Formanyuk, A.A. Khvan, A.I. Scherbakov, Y. A. Yudchits and others). O.T. Efimenko and A.A. Khvan described the asthenic alteration of a personality in the process of emotional burnout. L.M. Mitina [5] paid attention to certain negative changes in moral behavior and the dehumanization of personality, diffusion of feminine identity in connection with the interiorization of professional stereotypes into rigid neoformations of personality. E.F. Zeer, E.E. Symanyuk noted the presence of signs of emotional burnout in occupational crisis. K. Obuchowski [8] considered the probability of a personality becoming a «subject index» when such a person delves too deeply into a profession which is too narrow a source of sense of life, in the lack of a life philosophy. N. Vodopyanova and E. Starchenkova regarded «unhealthy dependence on work», stress, loneliness, dissatisfaction with life as factors of emotional burnout.

In spite of wide range of research studies, emotional burnout has been hardly considered in the focus of existential problems such as: personality conflict during estrangement from people, fear of being rejected, the feeling of existential anxiety in axiological choice situations, and the intensification of existential guilt when a person gives up the idea of self-fulfillment in a profession that requires selfless work. Resorting to a phenomenological approach will allow us to research the above-mentioned problems with the aim of finding ways to solve them on an individualized basis, taking into account the personality characteristics of a subject.

On the socio-professional level, self-actualization can be impeded by social pressure: strict administrative control, moral justification of professional stagnation and estrangement from colleagues showing signs of emotional burnout who have authority and set professional standards in their respective group.

On the psychological level, the necessity that a subject should take a position of professional authorship and personal responsibility for the realization of social expectations in professional activities sometimes comes into conflict with a lack of interest in a particular occupation, individualism and a focus on material wealth.

In order to investigate personality factors for preventing emotional burnout in «human to human» systems in the context of a phenomenological approach, A.Y. Vasilenko pursued thesis research work on the topic «Personality factors of preventing personal emotional burnout in the process of professional self-actualization» under the supervision of L.F. Vyaznikova and G.P. Zvenigorodskaya. The object of research is the professional self-actualization of an individual. The topic of research is the personality factors preventing emotional burnout in the process of professional self-actualization. The sample was composed of 228 female representatives of caring professions in a «human to human» system (equal quantities of medical technicians, teaching employees and social workers).

The methods of scientific research are theoretical analysis, interviews, participant observation, snapshot examination and development research. (In the course of 6 months individual counseling and group sessions were systematically held and methods of short-term positive psychotherapy were applied to a group of professionals, who were taking a refresher course at the Teaching and Methodical Center of the city of Ussuriysk). Testing procedures are the use of the following: «Personal orientation inventory» by E. Shostrom as adapted by N.F. Kalina, «Diagnostics of socio-psychological attitudes of a personality in the sphere of motivational needs» by O.F. Potemkina, «Diagnostics of level of emotional burnout» by

V.V. Boyko as adapted by E.P. Ilyin, «Value orientations» by M. Rokeach, «Diagnostics of rigidity» by G. Aisenk, and «Motives of choice of professional occupation» by E.P. Ilyin. Additional techniques are: «Research into the level of subjective control» by E.F. Bazhin, E.A. Golynkina, A.M. Etkind, and «Determining level of reflexion» by A.V. Karpov, V.V. Ponomaryova.

The mathematical methods of statistics are: nonparametric criteria of Spearman's rank correlation coefficient, differences for independent samples in the Mann-Whitney U test, differences for dependent samples in the Wilcoxon T test (at the stage of development research). Statistical analysis of the data obtained was enhanced by using the single-factor analysis of variance (ANOVA).

The theoretical-methodological basis of the research is the phenomenological approach (R. Assagioli, E. Husserl, R. Laing, M. Heidegger, G.G. Shpet) and humanistic-existential personality theories (J. Bugental, A. Maslow, R. May, C. Rogers, V. Frankl). [2;5;6;7;8]. We have taken into consideration V. Frankl's position on self-actualization being an unpremeditated result of a subject's aspiration to comprehend life. We have considered A. Maslow's ideas about the fundamental significance of priority of existentialist values and the social tendency of a personality in the process of self-actualization and R. May's opinion on the process of individualization which presupposes the personal and social integration of a subject. For the purposes of the research, the following ideas are also relevant: C. Roger's position on a subject's freedom of self-determination regarding the direction of his/her personal and professional development, J. Bugental's ideas [2] on «care» for self-fulfillment being mobilized when inner search is actualized, and N. Abbagnano's positive existentialism [1]. We have also taken into account C. Steiner's position on the crucial role played by a positive existentialist position and personality alignment in overcoming depression, victimhood and estrangement. The prevention of emotional burnout is understood herein not as a system of specially organized actions, but as a preventive effect which is implicitly behind such personality factors that can be referred to as intra– and interpersonal criteria of self-actualization.

As a result of this research, the hypothesis was confirmed that the system of personality factors promoting the prevention of personality emotional burnout in the process of professional self-actualization is a distinct and substantially different one from the system which causes such burnout.

Having used correlation analysis methods by Spearman, Mann-Whitney (when comparing testees showing all the symptoms of emotional burnout to testees showing no such symptoms), Wilcoxon (when analyzing the burnout trends in the control group at the stage of development research), having enhanced the statistical processing by using variance analysis, we have revealed the following factors contributing to emergence of emotional burnout (p=0,01): hostility, egoism, ultimate significance of material wealth, forced choice and practice of professional occupation, and a low (and decreasing) level of self-actualization.

In the process of development research it has been proved that the removal of factors contributing to the emergence of emotional burnout is not sufficient for its prevention, because it is necessary to develop quite a different system of personality factors, which would implicitly contain resources of personal and professional development of a subject.

a. Table 1

6) Correlation relationships between personality emotional burnout syndrome and personality factors contributing to emergence of emotional burnout syndrome (EBS) and its prevention (when p = 0.01)

Personality factors of EBS	
Emergence	Prevention
Value orientations: «material wealth, absence of pecuniary burdens» (0.411; 0.000) «entertainments: absence of responsibilities» (0.248; 0.008) Rigidity (0.293; 0.002) Motive of professional activity «forced choice of occupation» (0.256; 0.007) Egoism (.373; 0.000)	Values of self-actualization (-,510;0,000) Occupational motives: «interest in a profession» (-.493; 0.000), «opportunity to make oneself useful to people» (-.399; 0.000) Altruism (-. 396; 0.000) Value orientations: «development, self-improvement» (-,373;0,000) Inner professional motivation (-.354; 0.000) Criterion of self-actualization «belief in man's positive nature» (-.315; 0.001) Personality development according to the criteria of self-actualization (-.306; 0.001)

Prevention of emotional burnout in a «human – human» system would require that a system of *universal* criteria of self-actualization be developed: value and meaning attributes with a dominating role of vital values, positive existential position and transcendence and personality and social integration.

The fact of revealing the correlation between the levels of self-actualization/altruism (p=0.01) and absence of emotional burnout highlights the necessity of research into essential peculiarities of emotional burnout and self-actualization of subjects with altruistic and egoistic tendencies professionally engaged in a «human – human» system. The sample comprising 228 persons included 4 respondents with pronounced egoistical tendencies having no signs of emotional burnout and 14 respondents with altruistic tendencies having all the symptoms of emotional burnout. This fact will undoubtedly attract the interest of researchers, as it does not correspond to the idea of a statistical majority of «egoists» with emotional burnout and that of «altruists» without it.

The comparison between all the «altruists» and «egoists» of the sample with the use of the Mann-Whitney U nonparametric test has proved there is a statistical difference between them in the level of emotional burnout (p=0,01) but there is statistical identity in the self-actualization level. On the other hand, qualitative analysis of the data allows us to reveal some qualitative differences: intrapersonal tendencies are typical of «egoists» but interpersonal ones require further development; and interpersonal tendencies are typical of «altruists», but intrapersonal ones stand for potential opportunities of development.

It was found that respondents with egoistic tendencies were to a greater degree focused on acquiring material wealth (p=0.01) and they had a predominating system of perceiving people negatively, but a higher level of auto-sympathy in comparison to respondents with altruistic tendencies. The respondents with altruistic tendencies are characterized by the greater subjective significance of existentialist values of self-actualization (p=0.01) and by a system of perceiving people positively, but they have a lower level of auto-sympathy.

At the same time, we also have in our sample some respondents with egoistic tendencies having a system of perceiving people positively and some respondents with altruistic tendencies having a high level of auto-sympathy. The comparison of respondents without signs of emotional burnout but with different personality tendency (egoistic and altruistic tendencies) with the use of the Mann-Whitney U test has revealed that they have an equally high level of auto-sympathy, a system of perceiving people positively, and an apprehension of the existential value of time, and the significance of self-actualization values. Correspondingly, a positive existential position which is the criterion of self-actualization is intelligible for subjects with both egoistic and altruistic tendencies; moreover, it acts as a universal factor of preventing emotional burnout.

However, any preventive treatment against emotional burnout among female representatives of caring professions of a «human – human» system should take into consideration some *specific* factors depending on particular personality tendencies. This is not limited to the system of perceiving oneself or other people. For women with egoistic tendencies, development according to interpersonal criteria is especially important, including rapport (p=0.01) as well as a high level of self-understanding (p=0.01) and absence of the fundamental significance of the «material security» value (p=0.01), but they are not focused on creative activities and creative self-actualization in their respective professional activity. For women with altruistic tendencies, personality development according to intrapersonal criteria is more important, especially *self*-support as well as an axiological focus on self-improvement, self-fulfillment and interest in their respective professional activity (p=0.01).

In order to establish the correlation between emotional burnout and the degree of egoistical tendency of a personality, we compared the following subgroups of testees with the help of the Mann-Whitney U test: the respondents with different (the highest and the lowest) levels of egoism according to O.P. Potemkina's method, with high and low levels of altruism, with an altruistic personality tendency, and respondents who had an equal level of altruistic and egoistic tendencies (they scored 10 points according to Potemkina's method); the respondents with egoistic tendencies and those who could not be clearly identified as either «altruists» or «egoists».

The analysis of the statistical data revealed that the level of altruism (p=0,01) is relevant for emotional burnout in the absence of relevance of the level of egoism. Thus, from the standpoint of statistics, strongly and moderately pronounced «egoists» and those having counterbalanced altruistic and egoistic tendencies are equally susceptible to emotional burnout. The degree of pronounced personality altruistic tendency is crucial in preventive treatment against emotional burnout. Probably, this is due to the fact that respondents with a moderately marked altruistic tendency differ from those who have a very high

level of altruism (according to O.F. Ponomareva's methods). Moderately pronounced altruists are characterized by the higher significance of the «material security» value and the lower significance of inner motives for professional activities.

The qualitative analysis of the content of the responses according to O.P. Ponomareva's method revealed that the «altruism» of the testees with the lowest level of pronounced altruistic personality tendencies was somewhat conditional, as it was expressed only on the behavioral level (in the form of such a testee's inability to deny somebody else's requests). But instead of an emotional response these respondents noted their own inner irritation towards those people they had to give assistance to. In addition, the opportunity to help people did not have any axiological value for them and they perceived the assistance they were giving to the other people as an infringement on their interests, i.e. a kind of sacrifice. The feeling of burden of duty, typical for those who got used to sacrificing their own interests, can be explained by the absence of *self*-fulfillment and identification with a narrow system of professionally important meanings [2].

The possibility of respondents with all the symptoms of emotional burnout having a keen interest in their professional activities proves the fact that, *from the standpoint of preventive treatment against emotional burnout, the motivation of professional activities should be included in the wider space of existentialist values and be combined with comprehension of life and self-actualization.* A system of reasons for being is also crucial, because preoccupation only with meaning transforms the subject into a tool of his/her own dream and substitutes self-actualization by certain *pseudo*-fulfillment, which results in a feeling of emptiness and waste (like «what I *could have been* and what I am»).

As per the concepts of R. Assagioli, J. Bugental, R. May, the giving-up of self-fulfillment can be worked at by means of subjective acceptance of one's own inertness. This process is hindered by resistance in the form of existential anxiety connected with the fear of senselessness, loneliness, axiological choice and feeling of existential guilt because of the irretrievably lost opportunities.

A subject's overcoming inner contradictions, harmonizing social relations, feeling involved with the other people's affairs, and preservation of self-sufficiency of the personality is connected to his/her axiological consciousness awakening. It is accompanied by an increase in the strictness of the moral aspect of self-concept and a rise of the level of responsibility and subjective feeling of the moral crisis.

But, accepting R. Assagioli's and N. Abbagnano's points of view, one can also see positive trends in such a crisis which can contribute to personality development in the process of professional growth [1]. From the standpoint of professional self-actualization, the progressive role being played by the crisis consists in the fact that an increasing self-exactingness gives an impetus to personal, moral, professional self-improvement and also resistance to the negative, depersonalizing influence of the environment if there is any.

High sensitivity of the moral filter can be accompanied with the strong *feeling* of professional incompetence, dissatisfaction with interpersonal relationships, criticism, worsening relations with other people in the case of excessively internalized individualists or complete commitment to sacrificing in the case of altruists. In the context of the phenomenological approach, the necessity of actualizing the transcendental depths of the personality, with trends of personality development in the process of professional growth are narrowly focused. Transcendence is manifested in an increase in the number of anchoring points for self-improvement of a socially-oriented personality. The ability of a self-sufficient and self-determined subject to find more reasons for being in his/her social environment and to unobtrusively propose his/her own moral achievements to a particular community helps him/her to harmonize social relations. The personal and professional growth and deepening of social integration of a subject in the process of self-actualization can contribute to development of his/her professional environment.

Conclusion.

1. Professional activity is one of the most important fields of self-improvement, social integration and creative self-fulfillment of a personality. Professional self-actualization is an unpremeditated result of qualitative development of the personality's motivation system. It is manifested in a *specific personal* way of interaction with people, in emotional and personal involvement of a subject of professional activity having a positive existential position.

2. The cyclic nature of the process of self-actualization makes a personality's moral crises in axiological choice situations inevitable. They resemble the emergence of emotional burnout, but they are temporary and have a progressive meaning as they contribute to the achievement of a higher level of personal and social integration in the process of reflective rethinking of values, creating senses and moral development of the subject.

3. The negative changes on the level of values and senses are: deterioration in motivation for giving assistance, a negative existential position and the priority significance of deficient values. The reason to live being limited to self-fulfillment only in a professional sphere or the absence of subjective significance of labor defines emotional burnout as an existential problem of a burn-out subject.

4. Preventive treatment against emotional burnout presupposes actualization of a maximally wide system of personal meanings with the priority being given to existential values, positive existential position, personality transcendence and a broadening of the reason for being.

5. Since there are certain qualitative peculiarities of self-actualization in different types of personalities, the individual peculiarities of a subject of professional activities should be taken into consideration, which will define the choice of specific factors of preventive treatment against emotional burnout, with potential resources of personal and professional growth being developed.

6. Emergence of emotional burnout is undoubtedly connected to personality egoistic tendencies, but it can also affect «altruists» who have a negative existential position and are pseudo-self-fulfilled in a positive social activity, in which their meaning of life is limited.

7. The absence of emotional burnout is undoubtedly connected to a high level of altruism, but it can also take place among «egoists» who have a positive existential position, rapport, self-understanding and a focus on creative activities.

REFERENCES

1. Аббаньяно, Н. Структура экзистенции. Введение в экзистенциализм. Позитивный экзистенциализм и другие работы / Н. Аббаньяно. – СПб.: «Алетейя», 1998. – 505 с.

2. Бьюдженталь, Дж. Двойственность и открытость / Дж. Бьюдженталь // Судьба и воля: психология свободы: Хрестоматия ; сост. К.В. Сельченок. – Мн.: «Харвест», 2000. – 576 с.

3. Гроф, К. Помощь при духовном кризисе / К. Гроф, С. Гроф // Психология возрастных кризисов: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченок. – Мн.: «Харвест», 2000. – 560 с.

4. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2002. – 272 с.

5. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие для студ. высш. педагогических учеб. заведений / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

6. Мэй, Р. Экзистенциальные основы психотерапии / Р. Мэй // Экзистенциальная психология. Экзистенция ; пер. М. Занадворова, Ю. Овчинниковой. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2001. – 624 с.

7. Мэй, Р. Вклад экзистенциальной психотерапии / Р. Мэй // Экзистенциальная психология. Экзистенция / ; пер. М. Занадворова, Ю. Овчинниковой. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2001. – 624 с.

8. Обуховский, К. Галактика потребностей. Психология влечений человека / К. Обуховский. – СПб.: «Речь», 2003. – 296 с.

9. Франкл, В. Воля к смыслу / В. Франкл. – М.: «ЭКСМО-Пресс», 2000. – 368 с.

STRUCTURAL COMPONENTS OF THE ATTITUDE TO LABOR OF CUSTOMS OFFICERS

S.A. Danchenko

Danchenko Svetlana Anatolyevna – Candidate of Psychology, lecturer of the Department of Psychophysiology and Psychology of Labor in Special Conditions, Humanitarian Institute, G.I. Nevolskoi Marine state University (Vladivostok).

The results of investigations into structural – cognitive, motivational and emotional – components of attitude that personnel in the customs service take towards labor are presented in the article. Data collected experimentally and analyzed can become both a base for following studies of problem areas in labor relations among government employees and good experience for practicing psychologists.

Key words: human labor activity, attitude to labor, structural components of attitude to labor.

Up to the present time, drastic changes have taken place in almost every field of social life, and they have become probably most fundamental in the sphere of economic interrelations in Russia. But positive tendencies were accompanied with negative ones – large disproportions in the structure of the national economy, breaks of former economic connections, elimination of subsidies to some industries and reduction of centralized crediting, with inflation and social tension.

With all these changes, attitude to labor has also changed. It is important to study the matter of the term «attitude to labor» and its structure against the background of the changes that are going on, for the ability to manage the problem allows adequate comprehension and influence on the efficiency of administrative activity.

Scientists have various points of view on the matter, content and nature of the term. Some of them suppose that attitude to labor is an objective notion, which depends on the degree of development of production relations; others think this is a subjective human quality, a fact of his or her mind; the third view is – that it is a contradictory union of the objective (demands, interests and working conditions) and the subjective (world-view, living position, will, character and mood). To comprehend the essence of attitude to labor properly, first we need to understand the role of labor itself in the life of a man and society. Labor, as a universal condition of the substance exchange between man and nature, represents also an integral condition of human life. It is a foundation for the vital activity and development of a man. Human history shows that man rose above the world of animals thanks to labor. While influencing the environment and altering it, people, induced by growing demands, develop abilities to work, enrich their knowledge and widen the sphere of their working activity. Attitude to labor is predetermined by man's interest in it, realizing its necessity, and striving for implementation of one's labor potential [7].

Human labor activity can be considered as professional when two conditions are met. First, a profession is characterized by having a certain level of qualification, skill, ability, professional training, special knowledge and practice that is often confirmed by special documents of professional education – diplomas, licenses, attestations and certificates. Second, a profession is a subject of trade that can be sold in the market, be of demand, and other people are ready to pay for it. So, professional activity can be a source of income for a man.

Labor activity presents a set of easily distinguished outer elements (subject-activity aspect) – an organized **working place**, **instruments of labor**, **actions**, **sequence of operations, and so on, and open inner elements** (the psychological aspect) – attaining set goals, **expressing one's abilities, will, character and so on**.

The main difference in the notion of professional activity from labor activity is special training. In addition, one more trait is needed – substantial practical experience.

Professions appeared during the development of human society and specialization of labor. In our domestic science of professions, notions like «profession», «specialty» and «work» are separated. A profession is comprehended more widely than a specialty, but narrower than work. Work is a complex of tasks or duties, being fulfilled by some person. A profession is a kind of labor activity of a man who possesses a complex of special theoretical knowledge and practical skills gained as a result of special training, experience and a period of service. A specialty is one of the types of professional activities within a profession that are targeted either to

achieving more particular and intermediate results or to achieving general results by specific means.

Labor is a basic human necessity. To work means to express oneself in an activity. Both labor technique and man's attitude to labor are essential for labor. The main incentives of man's labor activity are included in it. Incentives are a spur to act and they impart meaning to an activity. In our study, we investigated attitudes to labor assumed by customs service personnel.

A government customs officer is a person who holds a position at customs establishments, agencies and organizations for salary, takes part in customs activities and has a number of duties and rights.

There are different criteria to classify customs personnel. A classification of employee depending on types of governmental activity, on the character of labor (that is according to rank), and on the judicial properties of positions (that is according to the character of service authority) is wide-spread. The following classification of customs officers can be based on these criteria. It should be noted that they are persons taking positions and working at customs offices who represent bodies of executive power, as well as in governmental customs establishments, agencies and organizations.

By the character of labor (rank of positions), customs officers can by divided into managers, specialists and technical executors.

A customs officer's work can be referred to the type «Person – Person», as the main and general type, but also to the types «Person – Sign» and «Person – Technique» as the constituents of the profession. A customs officer directly interrelates with people, with sign systems, with systems of documentary and data support to management of complex bodies and with technical means for transporting cargoes.

According to Klimov E.A., a customs officer *perceives the world* from the point of view that the surrounding world represents diverse people, societies and organizations, different from one another, thinking and acting variously with their complex interactions and interrelations. They also assume that the various constituents of the world are well-ordered, developed, studied, registered, counted and dependent upon equipment with technical means [4].

Figures, forms, declarations, reports, responsibility, preciseness, rapidity, quality and terms of execution, interaction with people are real for an officer of the customs service. The main *essence* of his or her *labor* is regulating and correct filling in of declarations.

Necessary and important professional qualities of customs officers are observation, attentiveness, good intuition, astuteness, resoluteness, inquisitiveness, good physical and psychological endurance, emotional steadiness, self-control, self-restraint, patience, tact, decency, honesty, conscientiousness, fidelity to principles, orderliness, accuracy, discipline, professional flair, ability to evaluate situations, take operative decisions and perform them quickly, exactingness to oneself and to people, as well as distinct and correct speech.

Along with studying professionally important qualities, it is necessary to pay attention to the individual peculiarities of a person, and the individual style of his/her work as one of the ways for the person to adapt to the profession. In order to understand the individual peculiarities and individual style of work, it is necessary to carry out a comparative analysis of personnel who do the same work and use various techniques and actions for that.

Not only professionally important qualities and individual traits play an important role in the professional activity of a specialist, but also his or her attitude to labor. The psychological qualities that are desirable for the effective running of professional activity, communication, professional growth and overcoming extreme situations in work are the following:

I. The characteristics of the motivational, volitional, emotional and cognitive sphere of the specialist:

1. Motives, goals, objectives, demands, interests, relations, orientation to human values, psychological attitudes.

2. Professional pretensions, professional self-appraisal, realization of oneself as a professional.

3. Emotions, psychic state, emotional character.

4. The person's satisfaction with labor, its process and result.

II. The characteristics of the specialist's operational sphere:

5. Psychological knowledge of the labor and profession.

6. Psychological actions, ways, methods, skills, techniques, and psychological technologies (and their influence on oneself and other people).

7. Professional abilities, the professional ability to learn and openness to professional growth.

8. Professional thinking, including creativity, and the ability to enrich the experience of the profession.

9. Professional self-development and the ability to project and realize plans of professional growth.

10. Psychological contraindications (that is mental qualities that are absolutely incompatible with the profession), as well as qualities, the absence of which can be compensated for. Definition of con-

traindications is desirable both in the motivational and the operational sphere.

11.Trends in professional growth and trends in decomposition of professional activity and specialist's personality, ways for their rehabilitation [5].

Knowing how customs officers regard their work, we can imagine/understand how national values are kept, and national security and citizens' peace (of mind) provided. Only those specialists, who are interested in their work, regard it positively and feel satisfied with it can perform their duties professionally, protect our country and preserve our values.

Specialists who regard their work positively and are satisfied with it, fulfill set tasks with higher quality results, are more interested in their work, and strive for realization of their labor potential. After determining the customs officers' attitudes to the job, we can judge what attracts them to it and whether the job brings them satisfaction, whether they want to perfect themselves in the job and what is missing in it for them [3].

Analyzing available approaches to determination of the essence of attitude to labor, it is necessary to note their common points. Firstly, almost all researchers mention the objective and subjective attitude to labor: the term represents the unity of these two aspects. Secondly, the attitude to labor is a derivative notion from the category of labor that implies the existence of a dialectic link between labor and its manifestations. Thirdly, the existence of the main subject, the worker, is underlined in almost every approach. This person must be the bearer of a certain attitude to labor, which is an indispensable attribute of the worker and characterizes his/her behavior in the sphere of labor.

Thus, in our opinion, the question of the essence of attitude to labor does not have a single right answer. Everything depends on the area of study of this notion and on the sphere of its implementation. In our study, we keep to the social and psychological interpretation of the essence of attitude to labor. We consider the attitude to labor as a socially conditioned, relatively steady state of perceptive (cognitive); emotional (affective); and behavioral (motivational) readiness to respond to the entire range of elements in the labor process. Let us consider three structural components of a person's attitude to an object – cognitive, motivational and emotional – more closely.

The urgency of the present study is predetermined by insufficient knowledge of a person's attitude to labor as a value, as well as by the complexity, multi-dimensionality and dynamicity of this psychological and social phenomenon that is extremely important for the life of a society.

Empirical studies were conducted at two stages:

1. The motivational component. The goal of the research was to study motives for the labor activity of customs service personnel;

2. The cognitive and emotional components. The goal of the research was to study the cognitive and emotional components of the attitude to labor of customs service personnel.

The empirical base for the research at the first stage included personnel of the customs service – the staff of two customs posts of two-way vehicle check points and the Far Eastern Customs House (total number – 60 persons).

The main goal of the research was to study the attitude to labor of customs service personnel. The category «attitude to labor» includes three structural components – motivational, cognitive and emotional. The research can involve methods and techniques that allow the complex study and high-quality processing of these constituents. Except for the direct attitude to labor, categories like «profession», «work» and «professional» were studied as its reflected characteristics.

We used the following methods of the semantic differentials (SD) by Ch. E. Osgood. **The method** named «Specialized semantic differentials to evaluate job, profession and professional» by V.P. Serkin. The projective **method –** «Color test of relations» by M. Etkind and the projective pictorial **method** «Draw the profession». Poll **method** – psychodiagnostic **methods:** «Diagnostics of motivational structure of personality» by V.E. Milman, «Structure of motives of labor activity» by G. Zamfir, «Value orientation survey» by M. Rokeach. **Method** of questionnaires – author's questionnaire about motives of labor. And **method** of conversation. The method of semantic universals, the method of content analysis and the descriptive method were chosen for processing of results.

The following conclusions were made as a result of the empirical study:

1. Cognitive component:

– according to the customs officers, the notions job and profession are cognitively similar. The respondents regard the job cognitively as more complex and wider from the individual, organizational, moral and ethical aspects and their social significance. On the basis of the evaluation, the respondents comprehend their profession as deeper than work. The following characteristics are added: clean, wide, highly paid;

– 2/3 of customs service personnel have an interest in their professional activity, the profession is

significant for them, they try to plan their further activity, strive for high achievements, have high motivation, do not accept conventionalities or restrictions in their work and they do not feel tension or become tired of their work;

– 1/3 of customs officers associate the incentive word «profession» with gaps in their life. They tend to stick to some actions and experiences. They manifest anxiety, uneasiness, diffidence, aggression, emotional excitability, they are cautious, reserved and worry about their safety.

2. Motivational component:

– the motives of the labor activity of customs service personnel is mostly represented by external positive motives: motives of working place and working conditions, motives of a social character, financial motives and career motives;

– the respondents' inner motives for labor activity are expressed clearly: mental motives, social motives in dominance, communication motives, and motives of self-realization;

– customs officers separated out two groups of external negative motives: motive of subdue and negative factors.

3. Emotional component:

– customs officers identify themselves with the profession because the colors picked by the respondents at the test «Color test of relations» by M. Etkind mostly match the color of their uniform. Respondents are likely to want to compensate for some of their weaknesses – real or imagined – at the expense of their job;

– the personnel of the customs service perceive and regard their profession positively.

As a result of the applied methods, investigations and descriptions of the attitude to labor of customs service personnel during the research work several discordances were revealed:

Results of the method «Specialized semantic differentials to evaluate job, profession and professional» by V.P. Serkin show that customs officers *want creative development* in their professional activity, *they are more purposeful, feel recognized and needed, helpful and useful* (qualities aimed at social significance and public usefulness). According to the results of the method «Draw the profession», respondents *want creative development.* The results of the questionnaire about motives of labor activities showed that *motives of a social character predominate* in respondents. At the same time, it was found as a result of the method «Value orientation survey» by M. Rokeach that specialists consider *social recognition, creativity, independency and sphere of labor* as less significant. And *values of the occupation predominate.*

This can be explained by the fact that independence, creativity and social recognition are not approved by the profession itself. The customs officer's job is aimed at observance of the Customs Code articles, and the Code does not say a word about creative abilities and social recognition. The Customs Code must be observed exactly and always; but independence is a quality which is unnecessary and prevents the accurate and correct fulfilling of orders, rules and articles of the Customs Code.

Futher, the specifics of projective methods, SD and polls are different. *Projective methods* are less subjected to falsification, than those based on information about the individual. Testing by means of projective methods is a masked testing, because the respondent cannot guess what in his/her answer can become the subject of the experimenter's interpretation. *Semantic differential* is a method of indirect, mediated ways to obtain evaluations. The fact that respondents could give rather inadequate answers trying to show a socially desirable result is considered as a *disadvantage of the poll*. We suppose that respondents could also give socially desirable answers in the method «Value orientation survey» by M. Rokeach. But as for projective methods and SDs, respondents showed their true desires probably without realizing it. In this connection, the obtained results have differences. We can suppose that projective methods better fit studies of this kind, but they must be strengthened with methods of higher reliability and validity.

In general, after analyzing the results of empirical study, we can conclude that the personnel of customs service assume a positive attitude toward labor.

REFERENCES

1. Азарова, Ю.Ф. Комментарии к таможенному кодексу Российской Федерации / Ю.Ф. Азарова, Г.В. Баландина. – М.: Норма, 2004. – 896 с.

2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Деловая книга, 2003. – 336 с.

3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

4. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Воронеж, 1996. – 267 с.

5. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308с.

6. Мясищев, В.Н. Психология отношений. Избранные психологические труды. В 70 т. / В.Н. Мясищев. – М.: Ин-т практической психологии, 1995. – 356 с.

7. Челокомпец, Н. Отношение к труду как социально-экономическая категория / Н. Челокомпец // Отношение к труду и социальное планирование. – Каунас: КПИ, 1977. – С. 25–30.

PERSONALITY WITHIN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

ACMEOLOGICAL STUDY OF AN OUTSTANDING PERSONALITY WITHIN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

M. Munhchuluun

V.M. Gerasimov

Munhchuluun Munhceceg – Candidate of Psychology, doctoral candidate of the Department of Acmeology and Psychology of Professional Service of Russian Academy of State Service under the supervision of the President of the Russian Federation, a lecturer of psychology of at the Mongol State University.

Gerasimov Vyacheslav Mikhailovich – Doctor of Psychology, Professor of the Department of Acmeology and Psychology at the Russian Academy of State Service under the supervision of the President of the Russian Federation.

The paper considers specific features of Ghengis Khan's ascending towards the highest level of development. The research is fosuced on the most important personality factors which influenced Ghengis Khan's acme: his leadership and interpersonal relationships styles, his emotional and demand-motivation sphere, cognitive processes, decision-making style and his behavioral characteristics.

Key words: Outstanding personality, acme, Ghengis Khan, personality factors of acme development.

Research into characteristic features of ascending to the highest level of professional, personal and subject-activity development is of topical importance at the current stage of development of modern acmeology. The keen interest of society in outstanding people and their course of life is logical.

From the point of view of acmeology, an outstanding person is a mature person whose scope of activity distinguishes this person from other people. An outstanding person has primarily developed moral qualities, a humanistically oriented personality and regulatory behavior and relationships. The stage of maturity, especially the summit of maturity – ACME – is considered as the multidimensional characteristic of an adult encompassing a certain period of his progressive development associated with significant professional, personal and social achievements [3: p. 12].

It should be noted that every country (nation) gives birth to the type of outstanding persons characteristic of this nation. In this respect the centuries-old Mongolian tradition going back to the Hunnu times has produced numerous names of outstanding persons who left an appreciable trace in history. The acmeological characteristics of those figures who absorbed the best features of the national character has always been an example for succeeding generations including the modern generation.

Take the personality of Ghengis Khan for an example. A distant historical excursus is caused by the fact that in the mass consciousness of Mongolians the image of Ghengis Khan has long been a symbol of ethnic pride and consolidation connected with national renaissence. Ghengis Khan is also considered to be an outstanding historical person, the leader and father of nation.

Proceeding from the proposition that values are a rather stable and multilayered formation based on the social memory of a nation we have made an attempt to describe the norms of behavior and values especially important for Ghengis Khan and his most characteristic qualities and traits. Our content anaysis of historical sources resulted in distinguishing the values which were of major significance for Ghengis Khan: paternalism, patriotism, esteem for elders and parents, an urge towards the achievement of his goal, relying on his own strengths while simultaneously watching the supernatural powers, the cult of the Sky and respect for the woman-home keeper. What is also important here is the idea of strong autocratic power based on personal example and authority. We must specially

note here that Ghengis Khan rigorously punished betrayal, theft, insidiousness, perfidy, treachery, flight from the battle field, and faithlessness. It is noteworthy, that pollution of rivers, streams and other water bodies was prohibited, a «barbaric attitude» towards nature was punished and drinking alcohol before the age of 40-45 was forbidden. The results of our research allow us to distinguish the major personal traits approved by Ghengis Khan: justice, understanding that honour and name is above all, courage, vigour,and patriotism that served the motherland – «Mongols were born to serve Mongolia». He also valued knowledge and devotion.

«The Sacred Legend of the Mongols» testifies to the fact that Ghengis Khan was shamanist[1] all through his life. He firmly believed in the interference of the Eternal Sky in his fate and by all means aspired to have this idea firmly established in his whole empire. «Now – he said, – when due to the power of the Eternal Sky I, being multiplied in my power by the Sky and the Earth, have directed the omnillingual state to the way of truth and brought it under the reins of government of my government, and you establish the guard for me» (§ 224)[2]

To make the above more precise we refer to the idea of Mongolian historian Sh. Bira who said that the eternal blue Sky was the highest essence that governed the world and regulated human affairs. Therefore, the Mongols worshiped only the Sky which they saw as an unbounded all-embracing space but not as an anthropomorphous essence. Mongolian khans by all means tried to fill their subjects with the idea that they ruled the world as the all-mighty Sky would have it [1].

It is noteworthy that despite the fact that Ghengis Khan was an ordinary adherent of shamanism he cannot be considered a follower of blind superstition. Once having been driven by Taychiguts, he spent nine days in the depths of the forest without food, thinking that the Sky was warning him. But finally he went out of the forest having decided that it was better to go out than to be lost there unknown. This testifies to the fact that Ghengis Khan preferred a material notion: «Without food a man can starve». When Tev Tenger, the son of Munlig Huhezhu who was a highly respected by Ghengis Khan, became highly respected shaman and, having acquired significant rights and influence, began insidious intrigue against Ghengis Khan, the latter condemned Tev Tenger to death without hesitation. This allows us to say that Ghengis Khan was not a man of blind superstition, he did not elevate faith but trusted in material concepts, such as power and law. It is also noteworthy that Ghengis Khan valued power and law higher than faith and religion.

Ghengis Khan followed the motto: «foundations are firm and power is unshakable» and ranked the interests of the nation higher than personal; he esteemed the collective mind and this was the unexhaustable source of his power. His other advantage was the desire of Mongols for stability and their struggle for strengthening the foundations of power. Ghengis Khan followed the fair saying «people are quiet when power is strong».

The specific feature of the Mongol statehood was the view of power as the subject for worship but not the tool of suppression. The whole Mongolian society was saturated from top to bottom with the ideas «the state is khan» and «the khan is state».

Our research resulted in distinguishing the following socio-psychological principles of ruling the state apparatus during the epoch of Ghengis Khan ruling:

– the principle of subordination (§§ 228, 234, 240);

– the principle of patrimonial organization (§§ 156, 202, 203, 224);

– the principle of combining of undivided authority (§§ 203, 245, 255) and collective leadership (§§ 154, 202);

– the principle of legality (§§ 203, 252);

– the principle of recruitment of the state apparatus (§§ 202, 203, 220, 221, 226, 231, 234, 243);

– the principle of literacy/competence (§§ 223, 224);

– the principle of electiveness (§§ 147, 202, 210, 225, 255);

– the principle of valour and leadership (§§ 147, 187, 210, 232, 239, 266);

– the principle of punishment (§§ 153, 154, 188, 227, 245, 252, 257, 260);

– the principle of moral and material incentives (§§ 185, 187, 197, 202-223);

– the principle of responsibility (§§ 202, 227, 231, 233, 257);

– the principle of faith (§§ 113, 199, 203, 2080).

[1] Shamanism is a complex of religious beliefs of medieval Mongols conventionally called «tengerism». In a broad meaning shamanism is worshiping the Sky as a supreme deity and creator of existence.

[2] The numbers in brackets refer to the numbers of paragraphs from «The Sacred Legend of Mongols» translated into Russian by S.A. Kozin (Moscow, 2002), they are used to refer to the parts of the considered source. Hereinafter «The Sacred Legend of Mongols» is referred to as «SLM».

Study of **the styles of management and interpersonal relations** shows that the authoritarian style of Ghengis Khan`s management defines his social-psychological character as a statesman. He strictly controlled resolution of any task in accordance with his demands and personally estimated the achieved results and was guided by the interest of the state.

Ghengis Khan was undoubtedly a charismatic leader. To the features which characterized him as leader, can be added his ability to lead the masses, to influence their behavior (§§ 202-223), to possess sufficient power of persuasion (§§ 199, 255, 260), to listen to the opinion of others (§§ 168, 242, 254, 260), his ability to react to changing situations (§§ 156, 165, 245) and to foresee the development of further political events (§§ 96, 255, 246).

Ghengis Khan can be characterized as a person understanding the psychology of people and capable of deriving benefits for the state. He chose his assistants carefully knowing the psychology of people (§§ 147, 149, 243, 240, 214) and appointed people successfully according to their abilities, taking into consideration their psychological peculiarities.

The ***characteristic feature of the emotional sphere*** of Ghengis Khan is bright, strong emotions such as aggressiveness and cruelty, organization and motivation. He controlled his emotions and behavior, did not go to pieces because of emotions, and possessed a strongly developed will.

The historian Z. Boldbaatar says: «...was Ghengis Khan crueler then dozens of conquerors, who are fixed in the memory of history? Was he a bloodthirsty fighter of mankind? No. The answer is simple. The territory and population, conquered by Ghengis Khan was more than any other conqueror had controlled. But Ghengis Khan demonstrated his favor, when it was necessary. He fought, won and established his power according to the laws of war» [2, p.144]. We think that the cruelty of Ghengis Khan was justified by his patriotism. His actions were determined by the hard laws of the steppe, which did not know pity for the enemy.

Our research into the **demand-motivation sphere** of Ghengis Khan showed that he, as a person with a «long will» (L.N. Gumilev), is characterized by a powerful ***need to achieve his purpose***. He made his ideas and schemes come to life slowly but with confidence, modifying his behavior according to circumstances, and persistently overcoming difficulties and obstacles. He could wait and suffer. Only at the age of 45 on Hurultay in 1206 was he proclaimed as Ghengis Khan of the Great Mongolian state (§202). According to «SLM», the main purpose of Ghengis Khan was to «direct the omni-language state to the way of truth» and bring it «under his single reins of government» (§224). The results of our research showed that for Ghengis Khan the need to achieve his purposes became the base of his political career.

Ghengis Khan is characterized by his **expressed need for checking events and people:** Ghengis Khan formulated and confirmed his own social norms, corresponding to the necessity of the state, adjusting many-sided and public relations, which can be seen in the law «The Great Yasa» (§§ 203, 252). It maintained positions, directed towards the unity of spiritual power of the people and the protection of the interests of the Mongolian nation. According to historical sources, in the epoch of Ghengis Khan «The Great Yasa» was strict for everybody, including the Emperor. The law promoted the formation of the Great Mongolian state, where order was established. This need for checking events and people finds its satisfaction in his foreign policy, motivating his actions in the international arena.

The analysis of his life shows that Ghengis Khan's ***need for authority*** appeared in the process of his upbringing by his mother (§§ 74-75), the sufferings of childhood (§§ 68, 72, 73, 78, 80...), and his status in the family. Being the first child[3], the environment, in which he grew influenced the outlook of Temuzhin[4]. So, a strong desire was formed (as compensation for his feeling of pressure) to get compensation for unfairness and insults from other tribal members, who abandoned the family after his father's death (§§ 72-73), his orphanhood because of the Tatars (§§ 67-68) and etc. Having become the Great Khan, he began to realize his own projects, increasing the sphere of his influence.

The analysis of **cognitive processes** shows that Ghengis Khan was practical, independent, and a man with a well-developed social instinct. He was characterized by thrift, shrewdness, and logical skill. He possessed the analytical wit that is proved by his skilful approach in analysis of problems. According

[3] The main factor which influences the formation the career orientation of individuals, are the attitudes and stereotypes of their parents, specific features of children upbringing, and the birth order of children in a family. The research by Bossard (1956), Rosen (1963), Sers (1950) showed that elder children are more sensitive to parental expectations of their children's achievements, have higher motivation to achievement, and are distinguished by self-confidence and independence, which later have a positive affect on their professional careers. First children are oriented to adult life and are more serious, conscientious and aware, and strive for competition and rivalry.

[4] According to the Mongolian tradition, only the sons of the first/legal wife of an aristocrat were considered the successors of the dynasty under the leadership of the eldest son.

to facts, he had a good memory, kept in his head the smallest details and events of life, and remembered people he had dealt with (§§ 87, 92, 102, 145).

Ghengis Khan's stereotypical way of thinking caused the respect of people and influenced his political behavior. This thought is confirmed by S.H. Nacagdorzh: «Ghengis, experienced poverty, knew the difficult life of ordinary cattle breeders, he was equal with everybody, lived on the same level, he knew how to attract the hearts of the people, put off and gave his clothes, gave away his own horse which he had ridden, and had authority with the people» [4].

Ghengis Khan worked out strategic and tactical intentions after detailed study of the position of the enemy and results of preliminary reconnaissance (§§ 141, 142, 185, 193, 251). So, analyzing the situation, he tried to look deep into the essence of new ideas, and keep information in secret until the necessary moment. He was in a fury, when he learned about the leak of information because of Belgutay[5], concerning tactics of conducting the war with the Tatars (§ 154). As a result his troops sustained great losses.

Ghengis Khan's **style of making political decisions** is characterized by such features as flexibility, quickness, and willingness to take risks. Beside this he had a rigid style of making political decisions. He spoke: «It would be disresputable and shameful to change your morning word in the evening, and your evening word in the morning. So let it be: the given word is firm!» (the main positions are presented in paragraph 246). In order to take important decisions Hurultay was gathered (§§ 154, 202). Ghengis Khan listened attentively to the opinion of his generals and foreign advisers, trying to understand their position better and find the optimal decision. As he was a religious and superstitious person, he also listened to the recommendations of astrologists, sorcerers and fortune-tellers, and applied to the Eternal Sky and the hill Burhan Haldun for approval of his plans (§§ 103, 121, 199, 201, 207, 224, 240, 244...). But he never submitted to their influence and followed only political calculation. He estimated the possible chances and counted the variants with cool analysis and rationality. But considering the situation up to the end, he made individual decisions. At war the Great Khan relied on a narrow circle of his generals (§§ 173, 193, 240, 247). He was able to make non-standard decisions in questionable situations, finding unexpected turning points in complex situation, and showed originality of thinking. He found the correct approach to people of different nationalities and was able to form alliances with them to achieving success or self-profit (§§ 176, 235, 263).

His **behavior in extreme situations is** characterized by self-control, and peace of mind in unfavorable situations. For example, according to «SLM», where he saved his own life: «... six of his Honhotans[6], blocked the door, stood around the hearth, rolling up their sleeves. They drove back Ghengis Khan but he, with the words «Make way!» went out. Here was Ghengis Khan surrounded by guards...» (§ 245). He obviously felt the psychology of people in stressful situations, successfully adapted to them and took them into account in his activity.

At the same time he did not search for «adventures», but it is impossible to say that Ghengis Khan was not ready to take risks. He always counted all the possibilities. Even in his youth (at the age of 16-17) during sudden attacks of Tachiuts (§§ 79-87) and Merkits (§§ 99-103) he did not rebuff them, but took to flight understanding the distribution of force. The organic combination of his aptitude to take risks, and an optimum balance between courage and caution for achieving his purposes in specific political and historic conditions, made Ghengis Khan a statesman on the world level.

The behavioral features of Ghengis Khan. He was severe and uncompromising. The discriminating feature of Ghengis Khan's personality was strategy and a high ability for tactical manoeuvring. He organized his behavior and actions skillfully. He was pitiless, used cruel methods and facilities, and took revenge for insults and treachery (§§ 53, 133, 154, 254).

As a politically literate leader, he prepared for a fight carefully, was careful, circumspect, patient, methodical, and self-assured. He acted systematically and did not leave the enemy behind his back (§§ 199, 202, 236). This was one of the main factors in achieving his life heights.

Ghengis Khan did not have education. This lack was compensated by his natural wit, practice, intuition, and originality. He was a person with rich life experience and a highly developed social instinct; he was resolute, insistent, fair, and authoritative; he had a hard character and ungovernable energy. Ghengis Khan as restless and searching organizer tried to improve the complicated position of the nation. Bearing this purpose in his mind he searched for and found confederates and gathered them together. Thus, due to personal traits, he soon moved forward

[5] Belgutay was half brother of Ghengis Khan.

[6] Honhotan is a tribe of Mongols.

and became one of the initiators of the patriotic movement. According to E. Khara-Davan, the tribal chiefs recognized Temuzhin[7] as their leader although they were of higher nobility and prosperity than he... Nevertheless the majority of the leaders who joined Temuzhin did so not because of egoistic considerations but because they saw the ideal real steppe epical hero in him: he was tremendously tall, slim, impressive and of powerful physique; he had the reputation of a creature who was guarded by the Eternal Blue Sky in battles and everyday life; he had an oratorical gift that, according to the Sacred Legend, could set the hearts of people on fire according to the Sacred Legend [6: c. 47].

To sum up all the above we note that Ghengis Khan had strong psychological characteristics that attended his ascendancy. Logic prevailed over emotions in him. He was able to preserve a sober mind in any situation, to mobilize all his will to overcome stresses and rising after defeats he was able to move towards his purpose, e.g. he was characterized by the specific features of a charismatic leader which fully revealed themselves in critical and stressful situations.

Thus studying the specific features of the ascending of outstanding people shows that the most important personal factors which influence the achievement level and the meaningfulness of human acme are: the characteristic features of leadership and interpersonal relationships, emotional and demand-motivation sphere, cognitive processes, style of making political decisions and behavioral characteristics.

REFERENCES

1. Бира, Ш. Монгольская историография XII–XYII вв. / Ш. Бира. – М.: Наука, 1978.

2. Болдбаатар, Ж. Чингисхан, III боть. «Хаадын сан» цуврал / Ж. Болдбаатар. – Улан-Батор, 1999.

3. Деркач, А. А. Акмеология: учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003.

4. Нацагдорж, Ш. Чингис хааны цадиг. Соёмбо хэвлэлийн газар / Ш. Нацагдорж – Улан-Батор, 1991.

5. Сокровенное сказание монголов: перевод С.А. Козина. – М.: Товарищество науч. изд. КМК, 2002.

6. Хара-Даван, Э. Чингисхан как полководец и его наследие. Культурно-исторический очерк Монгольской империи XII–XIY вв. / Э. Хара-Даван. – Алма-Ата: КРАМДС-Ахмед Яссауи, 1992.

SELF-CONCEPTION OF THE PERSONALITY AS WORK SUBJECT IN ORGANIZATIONAL CULTURE

T.H. Nevstrueva

O.V. Ephrushkina

Nevstrueva Tamara Hasyamovna – Doctor of Psychology, Professor of the Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

Ephrushkina Olga Vladimirovna – Teacher of the Psychology Department, the Far Eastern State Transportation University.

The article focuses on the problem of interdependence of self-conception of the personality and organizational culture. The peculiarities of interaction of the system of the attitudes of the personality as work subject and the perception of organizational culture are summarized.

Key words: personality, self -conception, work subject, perception of organizational culture.

The problem of interdependence of work and the social environment has been presented in psychological studies in different systems including «the subject of work – organization». The professional context of activity comprises such a component as the organizational culture, which is considered to be the factor influencing different activity aspects along with individual structures of the professional development, self-realization and adaptation to work conditions and requirements [2; 4; 5].

The organizational culture is defined in recent studies as the system of persuasions, behavioral norms, attitudes and values viewed as the rules of different standardization determining the work requirements and behavior in the organization (M. Freeze).

On the one hand, great importance is attached to the fact that the organizational culture is evaluated by a number of objective characteristics (size, type of proprietorship, department division) appropriate to any organization. On the other hand, it is considered to be the totality of the financial, moral and social values created by the employees of the enterprise in their professional activity and reflecting the unique and individual image of the enterprise.

The role of the organization and professional activity in the life of the personality is significant. This fact really counts in defining the interaction of the subject of activity and the organizational culture as a process of transformation of «impersonal» social norms into new individual meanings, directed not only towards professional activity in the enterprise but also towards the real – self (V.V. Stolin).

Thus, we place more emphasis on the appearance of the implicit organizational theories and the implicit real-self theories as relevant psychological phenomena.

We used Bern's approach of self-conception as the system of individual self-persuasions in order to reveal the self-conception structure and investigate this phenomenon empirically.

The respondent base consisted of 164 persons aged 25–40 years, employees of different enterprises, types of proprietorship, and market positions – commercial enterprises, state enterprises and railway transportation enterprises. The enterprises under review were divided into 3 groups: state enterprises with dominant collective tendencies (T. Hofshted), power cultures and role cultures (S. Handy); railway transportation enterprises with dominant collective tendencies, dominant role cultures; commercial enterprises with dominant individual tendencies, and dominant power cultures [1; 3].

The first step of our research was devoted to finding out the features of the employees' perception of the organizational culture according to the following criteria: the goal formation assessment and distribution of responsibilities in the enterprise; the assessment of the self-position in the enterprise; the organizational values and persuasions, helping or creating obstacles to the efficiency of the enterprise; the basic characteristics of the enterprise.

We used such research methods of gathering empirical data as the questionnaire proposed by the author of the article and based on the questionnaire by U.T. Semenov, A.A. Derkatch, T. Handy; the questionnaire «The level of organizational culture» by I.D. Ladanov; and the method of scale assessment of an organization by A.S. Lipatova.

In order to compare the results the groups were indicated in the following way: RTE group (railway transportation enterprise group of employees): SE group (state enterprise group of the employees); CE group (commercial enterprise group of the employees).

1. The comparative analysis of the test results of organizational culture according to the questionnaire testing method. The data were analyzed with the help of non-parametric Fisher phi-criterion within the nominal scale. The comparative analysis showed significant differences in the organizational culture perception and assessment:

Organizational goals. All the respondents point out the formal distribution of responsibilities in the system as the central criterion of goal formation in the enterprise. In RTE and CE groups the goals of the organization are considered to be the factors affecting the manifestation of self-activity and initiative along with the existing differences in the temporary characteristics assessments of the organizational goal – formation. The employees of RTE group mostly appreciate short – term goals, the employees of CE group prefer long – term goals, the employees of SE group prefer long – term goals while reporting them as not leading to the manifestation of initiative.

All the respondents suggest such basic characteristics of a successful employee as skilful performance of work requirements and responsibilities following ordinary behavioral norms. The respondents of the RTE group and CE group consider such employees as competent, with high self-esteem and prudent. At the same time they do not pay attention to communication skills. The respondents of the SE group evaluate successful employees as conscious and responsible. Communication skills are of great importance to them.

According to the respondents of all groups such factors of enterprise efficiency as the efficient system of work payment and individual initiative are not often taken into consideration. The employees of RTE and SE really appreciate the factors of learning and discipline. The factor affecting the performance of responsibilities is the fear of losing employment. The employees of CE indicate the available work information as the significant factor. The RTE group also really appreciates the system of administrative punishment.

The most significant characteristics of work activity for all the respondents are the following: striving to get respect and to be appreciated in the field of professional activity, to provide future plans and earn one's living, to be on good terms with people and to be determined to succeed; the creation of conditions for professional self – realization.

Comparative analysis revealed the following results:

– the employees of the RTE group attach great importance to the characteristics of social acknowledgement (prestige, competence, competition, independence); they distinguish the critical assessments of the organization (absence of the idea of responsibilities, and a negative attitude to the system of financial stimulus and economic innovations of the enterprise);

– the employees of the CE group appreciate to a great extent the possibility for self-development and carrier prospects; the system of financial stimulus; the interpersonal relations between the employees and the supervisor, and high personal motivation as a significant factor of maintaining work discipline;

– the employees of the SE group are influenced by the benefit factor and minimization of efforts, they appreciate the stable conditions of the enterprise activity; independence, relations with the supervisor. They point out the absence of an appropriate idea of the responsibilities and necessary information on events in the enterprise.

The factors, creating obstacles or helping work efficiency (the question under discussion).

All the respondents consider the rules, norms and values of the organization leading to work efficiency to be the most significant. Objective reasons and subjective aspects of the management create obstacles to work efficiency. Great importance is attached to individual characteristics of the employees. The employees of the RTE group point out discipline, responsibility and diligence; the employees of the CE group underline fulfillment of professional duties; the employees of the SE group emphasize the individual characteristics and referred to the effective interaction skills such as mutual aid, sociality and mutual respect.

Focusing on the employees' evaluation we summarize the significant differences reflecting some correlation between these assessments and the elements of the organizational culture.

2. The analysis of the results of the semantic differential «Scale assessment of the enterprise».

The semantic differential «Scale assessment of the enterprise» was used in order to find out the features of the implicit ideas of respondents about the enterprise. In factor analysis of the respondents' answers we got a number of constant factor indices. The basic methods of factor analysis were the following: the principal – components analysis and the method of varimax rotation with Kaiser's normalization. Varimax rotation comprised 8 iterations. The comparative analysis is given in table 1.

Table 1

7) The comparative analysis according to the method «Scaling assessment of the enterprise»

	Railway transportation enterprises	State enterprises	Commercial enterprises
Factors	1. Disciplined (0,779)	1. Active (0,946)	1. Clean (0,843)
	2. Calm (0,809)	2. Cold (0,874)	2. Predictable (0,695)
	3. Big (0,799)	3. Closed (-0,861)	3. Centralized (0,755)
	4. Cold (0,744)	4. Hard (-0,764)	4. Advanced (0,670)
	5. Organized (0,744)	5. Dependent (0,558)	5. Simple (-0,773)

Factor analysis reveals the significant differences in the organizational concept among the employees of different enterprises:

The employees of the RTE group highly value characteristics related to external reasons affecting the importance and work efficiency of the enterprise in the society (centralization, discipline, objectivity) and subjective attitude of the participants towards the enterprise as part of life (calm, close, nice). The employees of the SE group point out that «the enterprise image» is ambivalent and it comprises positive descriptors (active, dynamic, initiative, complex, serious) as well as negative descriptors (cold, closed, hard, dependent).

The employees of the CE group have the idea of centralization as the objective characteristics of the enterprise activity linked to such subjectively important characteristics as «interesting», «collective» and «united».

These data correspond to the results of the associative experiment with the stimulus «My organization». The employees of the RTE group connect their enterprise image with the importance of its activity in its interaction with the whole railway transportation system (their enterprise is a very important element in the railway transportation system). The employees of the SE group reveal dominant formal characteristics. The employees of the CE group place emphasis on stable work conditions.

3. In evaluating the results of the questionnaire «The organizational culture level» we defined the attitude of respondents to the main organizational processes. The employees of the CE group showed the highest assessment of the level of organizational culture; the employees of the SE group showed the highest loading on the factor «communication», and the lowest loading on the factor «work». All the participants showed a high loading on the factor «management». Moreover, the employees of the CE group showed the highest assessments of the factors while the employees of the SE group showed the lowest ones. The employees of the RTE group and the CE group showed a high loading on the factor «motivation and morality».

Thus, this analysis of the empirical data yielded further evidence for the determination of the features and significant differences of the enterprise image and its organizational culture with reference to different participants' groups:

– the image of the enterprise according to the employees of the RTE group comprises positive emotional attitudes, socially important characteristics, stable conditions, and objectivity of the organizational processes.

– the image of the enterprise according to the employees of the SE group is characterized by ambivalent attitudes to the enterprise as a whole and by the importance of communication processes (informal communication).

– the image of the enterprise according to the employees of the CE group includes such characteristics as the activity and efficiency of both the employee and the enterprise as a whole; also the assessment of the organization as non-stable and objectively acting institution.

The task of the second phase was to examine the components of the self-conception of personality revealing subjective characteristics.

Empirical data were collected using the following methods: «Carrier anchor» by E. Shein; the method of the general and social self-efficiency by M.Sheer, D.J. Maldus adapted by A.B. Boyarintseva; the morphology test of life values by B.F. Sopova, L.B. Karpushina; Five – factor individual questionnaire by MacCrae – Coste. All these methods define the system of individual attitudes revealing different aspects of self-conception and related to the real – self as a subject of activity. The research gives statistic and qualitative analysis of the collected data according to each method of approach.

1. From the questionnaire «Carrier anchor» by E. Shtein we get the participants' opinion on their professional development, revealing the values of self-realization in work. We place emphasis on the fact that the carrier orientation structure does not comprise distinctive «anchors».

The comparative analysis showed the following differences in the carrier orientation preference:

– the dominant carrier orientations of the employees of the RTE group are work place stability (preference frequency 8.4), service (7,7), life style integration (7,4), autonomy (6,7), challenge (6,7), accommodation stability (6,4) and professional competence (6,5);

– the employees of the CE group showed the following orientation preference frequency: professional competence (6,7), entrepreneurship (6,6), challenge (6,5), management (6,4), life style integration (5,6), work place stability (5,5), accommodation stability (4,9), service (4,4) and autonomy (4,3);

– the employees of the SE group showed: service (6,5), work place stability (6,2), professional competence (6,2), accommodation stability (5,5), management (4,6), challenge (4,1), entrepreneurship (3,4) and autonomy (3,7).

The results reveal the link of the organizational culture image on one hand and characteristics related to the real-self as a subject of work on the other hand.

The carrier orientation structure of the employees of the RTE group reflects the values of adaptation, socialization, service and balance of different life aspects. The carrier orientation structure of the employees of the CE group comprises the values of individualization, motive of achievement, values of self-realization and power.

The carrier orientation structure of the employees of the SE group reveals the values of socialization and adaptation, service needs and stability.

2. The method of the general and social self-efficiency determines the level of subjective participant's assessment of his potential in the domain of object activity and in communication. According to A. Bandura, self – efficiency is linked «not to existing skills but to the personal expectations of success on condition that these skills are presented».

Comparing the indices of general and social self -efficiency we can conclude that the highest index among all participants is linked to self-efficiency reflecting the professionally significant characteristics of self-conception of the personality. The employees of the CE and SE groups showed this index as the highest one; the employees of the RTE group showed this index as the lowest one. The index of general self-efficiency is higher among the employees of the CE group. The index of social self – efficiency is significant among the employees of the SE group.

Great importance is attached to the fact that the respondents' ideas of social self-efficiency have significant correlations with the components of self-conception revealed in the results of other methods.

3. In evaluating the results of five factor personal questionnaires we find out the participants' ideas of real-self according to the following parameter: extraversion – introversion, warmth – indifference, self-control – impulsiveness, emotional stability – emotional unsteadiness, expressiveness – pragmatism.

In our research we consider the questionnaire to be a method of analysis of the steady subjective attitude of the participant to the different structures of the personality. From such empirical data analysis it does appear that all the groups show the dominant characteristics related to responsible and conscious activity performance along with professional activity. Respondents also pay great attention to such characteristics as friendliness and team – working. It confirms our assumption that the individual self-conception as a subject of work activity and part of collectivity plays an important role in the general self-conception.

The comparative analysis of self – characteristics of employees of the SE and RTE groups revealed statistical differences of such parameters as affiliation, insistence and responsibility. The comparative analysis of self-characteristics of employees of the SE and CE groups revealed statistical differences of such parameters as affiliation, and expressiveness.

4. The data analysis of «The morphology test of life values» showed the features of the participants' attitudes towards values in some life domains. The comparative analysis of strongly marked life domains showed that all groups consider the domain of professional activity to be the most significant (CE – 55,4; SE – 59,5; RTE – 57,2). The differences in the education domain (CE – 55,4; SE – 57; RTE – 60,5) and family life (CE – 54,9; SE – 52,5; RTE – 53,5) are not significant. The differences in social life (CE – 50,6; SE – 49,1; RTE – 48,8), leisure (CE – 47,6; SE – 49,1; RTE – 48,8) and physical activity (CE – 42,1; SE – 42,9; RTE – 46,0) are less significant.

From the comparative analysis within the system of values it does appear that:

– the employees of the RTE group pay great attention to the life domain regardless of the professional activity (leisure, family life) along with the prestige and social importance of the professional activity.

– the employees of the SE group tend to keep fit and to succeed; they are interested in getting information on their abilities; they prefer the process

to the results in their hobbies, which should be important.

They are also less concentrated on getting a well – paid job. The employees of the CE group pay much attention to self-development and leisure time and the prestige of work. But their striving to get high results in family life is not strongly marked.

In the third phase we assessed social identity and focused on psycho-semantic analysis of the self-structure. As indirect methods we get used Kuna – Macpartland's test «Who am I?» and the associative stimulus experiment «self-personality» and «self-employee».

1. In order to organize the comparative analysis of the results of the method «Who am I?» we defined the 1-2 place rating of roles (gender, gender neutral, family, professional) among the participants. This analysis based on non-parametric phi-criterion of Fisher revealed that the group with gender – neutral characteristics was represented in the majority. Along with this fact we should mention some differences. Thus, the employees of the RTE group showed more assessment and professionally important characteristics than the employees of the SE group. The employees of the RTE group showed themselves as active members of society, country, region and city. This fact confirms the social significance of the professional activity.

The employees of the SE group consider social life roles and leisure to be more significant. There is a difference in family and interpersonal characteristics. The employees of the RTE group put them in second place in significance rating

2. The results obtained were defined more precisely than the associative stimulus experiment «self-personality» and «self-employee». In analyzing data results we used the method of the thematic classification of associations and non-parametric phi-criterion of Fisher.

The respondents showed the following tendencies of self – assessment:

The mixture of personal and professional characteristics «sociable», «emotional» on the stimulus «self-employee» and «respected by the supervisor», «in my enterprise» on stimulus «self-personality». Such characteristics are mostly referred to the employees of the RTE group. The mixture of individual and professional characteristics is combined with associations of the social importance of the activity. This tendency has no impact on the results of the employees of the CE group.

The employees of the CE group show a higher degree of respect to the organization as well as to professional activity.

The combination of positive and negative characteristics of professional activity proves contradictory attitudes towards it. The employees of the CE group show no impact on professionally significant qualities. Taking into account the negative and formal characteristics we can summarize subjectively significant attitudes towards the enterprise.

The article touches upon the general comparative analysis of features of the perception of the employees of organizational culture, their self – characteristics reflecting different selves of personalities and the objective parameters of organizational culture.

1. Railway transportation enterprises (dominant role culture, elements of collective and hierarchy culture).

1.1. organizational culture: dependence on central power; precise function distribution of roles; position power; the sense of duty and loyalty of the employees towards the enterprise; competence of the employees in the given domain; security consciousness; predictable behavior; stability; and a high level of uncertainty avoidance.

1.2. The features of perception of organizational culture: a positive attitude towards the system of goals of the enterprise; understanding of management as an objective process without delays; the importance of moral characteristics of organizational activity; the acceptance of being at the enterprise's disposal in terms of time and energy. Initiative manifestation and communication at work are considered to be less significant parameters.

1.3. The self-conception characteristics: domination of professionally significant and activity characteristics (relative independence, extraversion and competence, educational status, striving to integrate life domains, attention to the process activity characteristics, will regulation, activity and individuality manifestation in leisure activity).

2. State enterprises (domination of hierarchy culture, elements of role and collective culture).

2.1. Organizational culture: precise functional role distribution; significant role of procedures; the power of the position; the sense of duty and loyalty of the employees towards the enterprise; competence of the employee in the given domain; security consciousness; predictable behavior; stability; high level of uncertainty avoidance; strong influence of the enterprise on the employee's health; high rate of interaction; carrier promotion due to the length of service.

2.2. The features of the perception of organizational culture: the ambivalent assessment of the organization as a whole; understanding of manage-

ment as an objective process without any delays; high assessment of friendly relations between the employees and of the communicational organizational processes on the whole; the precise idea of the responsibilities; and absence of a clear idea of the carrier promotion.

2.3. The self-conception characteristics: domination of the social characteristics (responsibility, stability, moral status, self-acceptance, adaptation, activity, expressiveness, curiosity, and domination outside professional activity).

3. Commercial enterprises (domination of the power culture, and elements of individual and market culture).

3.1. Organizational culture: goal determination pursuit, enterprise loyalty, risk – taking employee, with high mobility, initiative; the high level of the employees' striving to pursuit their own interests, and the low level of uncertainty avoidance.

3.2. The features of the perception of organizational culture: positive attitude towards goal determination in the enterprise; understanding of management as an objective process with occasional delays and management system violations; the importance of moral characteristics; the high assessment of friendly relations between employees; and high assessment of the general level of organizational culture.

3.3. The self-conception characteristics: domination of individual characteristics of personal activity (prestige, moral status, activity, keeping individuality, self-efficiency, self-development, and punctuality).

Thus, this empirical analysis revealed the system of interrelated objective characteristics of organizational culture, the features of perception of the employees of their enterprise and the components of self-conception of the personality as a work subject.

Self-conception is a systemic integrated combination, the result of a multi-aspect process of interaction between the personality and the society, and interiorization of external information in the system of attitudes of the personality.

Organizational culture can be defined as an important component of the social environment of the mural personality influencing self-conception. The organizational efficiency and the success of professional development of its employees relate to some cultural paradigm, that is why the organizational image is considered to be the most important social-psychological factor in influencing the self-conception of the personality and the professional component through the system of implicit ideas of organizational values, standards and behavioral norms.

The perception and assessment of the enterprise by the employees of different types of organizational culture have differences in the following parameters: the attitude towards the organization, the assessment of the formality of organizational and work processes, the assessment of management; and the assessment of individual role in the life of the organization.

The type of organizational culture has an influence on such components of self-conception of the personality as professional roles, self-esteem, self-acceptance, the idea of self-efficiency and activity features. These characteristics may refer to professional self-awareness along with generalized self-conception.

The diagnostics of the features of self – conception of the personality along with the analysis of features of the perception of organizational culture present a valuable diagnostics instrument in the investigation of the personal determinants of professional activity. The determination of the features of the employees' attitude towards the enterprise and individual work role along with the analysis of the self- conception structure is one of the most efficient methods of assessing the organizational culture.

The article focuses on one aspect of the complex process of the interaction of the social environment and the personality. Great importance should be attached to further investigation of the influence of the organizational culture on the components of self-conception such as self-efficiency and self-regulation.

REFERENCES

1. Ефрюшкина, О.В. Психосемантический анализ восприятия и оценки сотрудником организационной культуры предприятия / О.В. Ефрюшкина // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 3. – С. 57–59.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.

3. Невструева, Т.Х. Я-концепция личности сотрудника в контексте организационной культуры / Т.Х. Невструева, О.В. Ефрюшкина // Вестник Костромского государственного университета им. А.Н. Некрасова. – 2009. – № 1.

4. Семенов, Ю.Т. Организационная культура: управление и диагностика / Ю.Т. Семенов. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004.

5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : пер. с англ. / Э. Шейн ; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

MODEL OF THE POTENTIAL MANAGER IMAGE IN THE SYSTEM OF RAILWAY TRANSPORT*

Y.V. Primachenko

Primachenko Yanina Vitalyevna – Director of the Psychological Centre of the Far Eastern State Transportation University, Assistant Professor of the Psychology department.

Theoretical and empirical analysis of the psychological determinant of management efficiency is considered in the article; the potential manager image is represented (by way of example of top and middle managers of the Far Eastern railway – a branch of the «Russian railroad» PLC and the department of the interior of Khabarovsk Territory).

Key words: professional success, leadership, the subject of activity, new formation of the subject of activity, hardiness, emotional intellect, potential manager image.

Studying factors that promote professional success of the subject of work, it is important to take into account the influence of professional activity parameters as well as the subject of activity peculiarities in their correlation. But for each specific professional activity there is a particular set of personality traits which determine professional efficiency. And effective management is based on the consideration of usual environmental factors, intuitive and sometimes subconscious subjective moments.

At the same time Karpov A.V. says that the coordination of a professional's actions and behavior takes place on a metasystem level (as an «inside localized» level). On this level a professional became the object of a self-action, self-government and self-organization. The subject's interaction with a system of the same order or with a system of a higher order or with a meta-system in which he is in as a system, provide external system interaction. On this level regulatory systems inside each system, taking part in interaction, are under the influence of any other system as well as outside in the form of determinants. And only a subject, who understands, realizes and evaluates his requirements and opportunities can turn his activity to achieve coordination and optimization in accordance with accepted goals and motivations [6, 7].

In either event, paying attention to the different points of view of many scientists and practitioners on the ideal effective manager, they have a common viewpoint – they consider leadership to be one of the most important characteristics of a manager's activity. Leadership is a management facility through which subordinates can understand the organization's goals and facilitate their implementation [3, 4].

Available abilities, and character features can be regarded as the potential leader's store of knowledge while behavior patterns included in the process of leadership activity can be considered as the new formation of the subject of activity.

According to the opinion of Suzan Cobey and Salvatore Muddy professional activity success is influenced by one of the key personality variables: hardiness. (introduced in 1984). They considered that the applied aspect of hardiness is conditional on the role that this personality variable plays. Hardiness is a system of opinions about oneself, about the world and relations with the world. This disposition includes three relatively autonomous components: involvement, control and risk taking. The intensity of these components and hardiness in general prevents the initiation of internal stress in stress situations because of the ability to cope with stress and perception of such situations as not important. From our point of view, when defining a set of qualities of a potential manager in a railway transport, it is necessary to include this variable.

It is necessary for a future manager to make decisions, so he should be stress-resistant as well as versed in his own emotions, self-confident and optimistic, tending to self-implementation; he should have interpersonal communication skills, accommodation capability and be able to solve problems. These skills correlate with «leading to success skills», which were described by Bar-On in the context of the definition of «emotional intellect» [2]. In this definition he includes cognition, knowledge and competence which give a person the possibility of coping with different life situations successfully. These are: cognition of one's own personality (awareness of own emotions, self-confidence, self-respect, self-implementation, independence), interpersonal communication skills (interpersonal relations, social responsibility and empathy), accommodation capability (problem-solving, reality assessment and adaptability), the control over stress situations (stress-resistance, impulsion, control), prevailing tone (happiness, optimism) [2]. From the above-

* The research was carried out with the assistance of RSSF grant, project № 08-06-00705a.

mentioned we can conclude that emotional intellect is one of the important components of leadership potential of railway managers.

On the base of theoretical analysis of the problem of effective management and in accordance with the research tasks the following data collection methods were used in the scientific work: content analysis; association method; judgement method; questionnaire; a poll with the use of polygraph; «Hardiness» test (S. Muddy); «emotional intellect» evaluation procedure (N. Hall); modified method of qualitative and quantitative analysis of personal urge (tendencies) (R. Emmons). **Data processing**: mathematical statistics methods (frequency analysis, φ^* – Fisher's angle transformation, Student t-criterion). Statistical calculations are performed with the use of computer programs package of the tabulated data processing MS Excel 2003, 2007 and statistical analysis package SPSS for Windows 13.00.

The sample interviewed was formed on the basis of specially developed criteria, which ensure the main requirements for representativeness in quantitative as well as qualitative characteristics. The research was carried out at the Far Eastern State Transportation University, post-secondary training institute of the Far Eastern State Transportation University, the Far Eastern railway branch of «Russian railroad» PLC, the department of the interior of Khabarovsk Territory and the Far Eastern law institute of the Ministry of the Interior in Russia.

85 top and middle managers, who are going to be promoted in the Far Eastern railway – the branch of «Russian railroad» PLC, 13 fledglings chosen at the youth meeting of the Komsomolsk branch of the «Russian railroad» PLC as a prospective administrative reserve with leadership potential, 98 top and middle managers who are going to be promoted in the Interior Department and 250 students of the Far Eastern State Transportation University and the Far Eastern law institute of the Ministry of the Interior in Russia took part in the research.

A potential manager is a subject of professional activity (we consider a subject to be a person on a high level of his activity, integrity (system), independency etc. [1]); only the subject, realizing and evaluating the requirements and his own facilities, is able to direct his own activity to achieve coordination and optimization of their interaction in accordance with accepted goals and motivation. Thus, we suppose that a potential manager should have a number of subjective qualities, whereby the coordination of the professional's actions will take place.

We consider it reasonable to define five groups of a subject's qualities: activity-oriented (a manager can realize himself as a subject of the activity, have his own professional position and have such qualities as enthusiasm, diligence, devotion to his work, self-implementation), professional-orientation (awareness of himself as a representative of a certain professional community and it is necessary therefore to be competent, qualified, well-educated and single-minded), personality-orientation (a manager's awareness of himself as a subject of interaction, which will become apparent in intellectual characteristics: resourcefulness, quickness of wit, sharpness, intellectual and professional memory, ability to make decisions quickly; emotional and volitional peculiarities: willpower, fortitude, persistence, responsibility, punctuality, courage; communicative characteristics: oratory, cheerfulness, sociability, respect for others and for oneself), social-orientation (a manager's awareness of himself as a member of society: understanding, sympathy, responsiveness, justice, humanity, generosity, kindness, integrity, respect for the law, physical power) and leadership qualities (awareness of himself as a leader who confers powers and is able to influence situations: ability to lead the way, charisma, fascination, self-confidence, knowledge of the scene).

An independent associative experiment allows us to determine the content of the notion of «a perspective manager».

The main components of the «perspective manager» notion according to top and middle managers' opinions are high academic literacy and competence (specific weight (20.74 %) in a common associations array), emotional-volitional qualities (16.3 % in a common associations array of managers), managerial qualities (13.3 % in a common associations array of managers), a person's moral qualities (12.6 % in a common associations array of managers), leadership qualities (11.1 % in a common associations array of managers), intellectual features, managerial abilities, creative power and growth orientation.

With the view of the qualities ranking to comparatively homogeneous classes on the basis of pairwise comparison and precise core of the potential manager image, cluster analysis was applied. Clustering was held by the middle connection method which gives more exact results.

According to graphic representation of the consolidation sequence of leadership qualities of a railway manager, we marked out the following five clusters:

In the first cluster «Professionalism» we include such qualities as: ability to make decisions quickly, competence, learning capability, professionalism, intellect and professional memory, erudition, ability to lead the way, leadership qualities, self-confidence (professional-oriented, leadership and

personality-oriented qualities). The second cluster «Sociability» comprises oratory, developed speech, - cheerfulness, diligence, enthusiasm, devotion to the profession, responsibility and punctuality (personality-oriented and activity-oriented qualities). The third cluster «Subjectivity» combines such qualities as: some daring, persistence, justice, humanity, respect for others and oneself, integrity, purposefulness, self-implementation (personality-oriented and socially-oriented qualities). The fourth cluster «Humanity» contains the following qualities: physical power availability, generosity, kindness, understanding, sympathy, responsiveness (socially-oriented qualities). There are following qualities in the fifth cluster «Resourcefulness»: willpower, fortitude, resourcefulness, quickness of wit, sharpness, charisma, fascination, courage (personality-oriented and leadership qualities).

The qualities of the first cluster are the closest and they make up the core of the model of a potential manager image. The qualities of the other clusters will represent the periphery of the hypothetical model of a potential manager image. Besides in correlation to the content of «a perspective manager» notion the third cluster comprises qualities which make the content of the «creative efficiency» category and the category «career orientation».

Integrating the findings of the research we might suppose that the fundamental components of a potential manager image in the system of railway transport will be professionalism and leadership (fast decision-making, competence, learning capability, professionalism, academic literacy, ability to lead the way, leadership qualities, self-confidence). Thus, the core of the hypothetical model of a perspective railway manager image will be composed of the two parts: professional-orientation and leadership qualities.

The second level of the potential manager image consists of personality-oriented and activity-oriented qualities: sociability (oratory, developed speech, sociality, diligence, enthusiasm, devotion to the profession, responsibility and punctuality), subjectivity (daring, persistence, justice, respect for others and himself, integrity, creative activity and purposefulness, self-implementation), resourcefulness (quickness of wit, sharpness, willpower, fortitude, fascination, charisma and courage). There are also peripheral qualities that supplement a potential manager image. They are the following socially-oriented qualities: material welfare, age and marital status, generosity, kindness, understanding, sympathy, and responsiveness along with physical power.

Paying attention to the fact that a special set of personal qualities is determined for each specific professional activity, we suppose that a modern potential manager image of different levels of management on a railway transport system and in the system of law enforcement of Khabarovsk Territory will be different and is determined by the work activity. Henceforth the analysis was carried out from a position of the division of subjective qualities and the ranking of findings.

The use of the method of V.I. Morosanova and E.M. Konoz makes it possible to reveal the most important individual peculiarities of managers' self-regulation and the peculiarities of their control under external and internal purposeful activity. The most considerable individual features of control under external and internal purposeful activity that perspective managers have are the following: a persistent requirement for deliberate planning of activities, making realistic plans, setting a hierarchy of goals; the necessity of thinking out ways for their actions and behavior; a moderately high ability to determine significant means to an end in the current situation as well as in the future; the persistence and stability of subjective criteria of assessment of the success of the results. But it is also necessary to mention a moderately high level of regulatory flexibility, ability to reform plans, programs and behavior; tendency to follow the advice of the others and guidance of others non-critically.

The use of the «Hardiness» method (S. Maddy) allows to make the conclusion that the most important characteristics of prospective managers in the sphere of railway transport are: the conviction that efforts can influence the current results; satisfaction with one's own activity and work; a sense of assurance; the ability to cope with internal stress in different situations according to firm control of stress and the perception of the stress as less meaningful; the conviction that everything that happens to them favours their development due to the knowledge acquired; good adaptation to new conditions; a low level of culture shock and stress. Creativity and inclination to innovation are pronounced.

Data analysis according to the «Emotional intellect diagnostics» test (N. Hall) allowed us to conclude that prospective managers have an average level of emotional intellect in general and average ability to control their own emotions and identify other people's emotions, and an average level of empathy. A high level of self-motivation and emotional awareness is an exception (these constructs will be taken as a base when analyzing students' leadership potential).

Considering factors that came out of the data analysis of a modified method of quality and quanti-

ty analysis of personal tendencies R. Emmons [10] from the point of view of their weight we can assert that prospective managers in their activity make an account of establishing, keeping and renovating the power, control and influence on others, remain balanced in any situation and show politeness and good manners and also a fair attitude towards other people and the ability to forgive. The realization of these tendencies goes on by means of a tendency to play it cool in stress situations, use time efficiently, never put off work till tomorrow, take people as they are, be fair, strong (no matter what the life situation is), be a good example for their children, study to convince and define idealistic goals, look to their health and realize their potential as much as it enables their careers.

According to A.R. Luriya, «the only opportunity to study … internal «hidden» processes is reduced to the fact that we should combine these hidden processes with some simultaneous testable behavior processes in which internal laws and relations would be reflected».

In the research our purpose was not only to reveal a manager's personality characteristics but to ensure the highest possible valid data about the subject of inquiry. A leader like any person does not have the tendency to be completely frank which is why some information about himself and his true motives, mechanisms and methods of actions can be concealed. In our research we carried out a poll to define submitted data more exactly (the level of selfishness and egocentrism, true attitudes towards subordinates, cases of psychoactive drug abuse, confirmation or refutation of data received by completing a form). In this connection, paying attention to the necessity of receiving valid data about managers' true behavior, a polygraph was used in the research. The results of expert and apparatus handling are accepted to be significant, in the presence of background reaction deviation from 75 % to 99 %.

The results of the inquiry with the use of the polygraph are the following: the conclusions and data received by completing forms are confirmed (confidence level is 98 % – 99 %); the qualities of top and middle managers received by analysis of associative experimental data are confirmed (confidence level is 80 % – 99 %); middle managers are shown to have a mainly positive attitude towards subordinates; top managers generally have a neutral attitude towards subordinates; in certain cases the facts of random psychoactive substance abuse without addiction to it were exposed(in accordance with current ICD-10, International Classification of Diseases, 10-th review), mainly middle managers); the majority of questioned respondents (79 %) took an active part in activities of different social and sport organizations during the training period in colleges and institutes of higher education; 7 % of respondents have bad habits such as gambling and extreme liking; 24 % of those examined feel an inclination to aggressive reactions; 97 % of the respondents confirmed loyalty to the organizations they work in; and the majority of managers would like to keep in touch with their subordinates during out-of-office hours.

Thus, the data received during the psychophysiologic experiment allowed us to raise the reliability of early conclusions and specify a potential manager image. Combining early findings it is necessary to draw a **conclusion**:

1. A potential manager image in the system of railway transport includes three levels.

The first level: has two cores: professional-oriented subjective qualities: competence, skillfulness, learning capability, professionalism, erudition, purposefulness, a well-developed necessity in the deliberate planning of activity, making realistic plans and a hierarchy of goals; the requirement to think over actions and behavior, a moderately high ability to pick out significant conditions to reach the purpose in the current situation as well as in the near future, stability of subjective criteria of success assessment of results and **leadership** qualities: the ability to lead the way, charisma, fascination, self-confidence, the ability to pattern his behavior on the situation, good adaptation to new conditions, assurance, persuasion of the fact that efforts can sometimes influence the current results.

The second level includes personality-oriented subjective qualities: intellectual characteristics: resourcefulness, quickness of wit, sharpness, intellectual and professional memory, the ability to make decisions quickly, creativity and inclination to innovation are clearly defined; emotional and volitional features: strong will, fortitude, persistence, responsibility, punctuality, courage, a low level of culture shock and stress, average ability to control his own emotions and recognize other people's emotions; communicative characteristics: oratory, developed speech, sociability, dignity and respect for other people, a middle level of empathy and activity-oriented subjective qualities: enthusiasm, diligence, devotion to the profession, self-implementation, creative activity (participation in the activity of social and sport organizations), satisfaction in work and activity, a moderately high level of regulatory flexibility, the ability to change plans and programs of implementing actions and behavior, the inclination to follow other people's advice and instructions non-

critically, conviction of the fact that everything that happens to them favours their development due to the acquired knowledge.

The third level includes socially-oriented subjective qualities: understanding, sympathy, responsiveness, justice, humanity, generosity, kindness, integrity, respect for the law, use of physical power, the positive attitude of middle managers towards subordinates; top managers' neutral attitudes towards subordinates and their wish to keep in touch with colleagues during out-of-office hours.

One or another constituent part of the hypothetical model core will dominate with the position status (top or middle manager):

– for middle managers the «Professional-oriented» part of the core will dominate in close connection with personality-oriented and socially-oriented subjective qualities. Activity-oriented qualities will be «peripheral»;

– for top managers the «Leadership» part of the core will dominate in close connection with activity-oriented and professional-oriented subjective qualities. Socially-oriented characteristics will be «peripheral».

REFERENCES

1. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология: учеб. для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 420 с.

3. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики / А.В. Карпов. – М.: ИП РАН, 2004. – 503 с.

4. Карпов, А.В. Структурно-функциональная организация метакогнитивной сферы личности / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – Ярославль: ЯрГУ, 2004. – 308 с.

5. Кирсанов, М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис. … на соиск. уч. степ. канд. псих. наук / М.В. Кирсанов. – М., 2003.

6. Люсин, Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИН / Д.В. Люсин // Психологическая диагностика: ежеквартальный науч.-метод. и практ. журнал. – 2006. – № 4. – С. 3–8.

7. Мучински, П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.

8. Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского – М.: Пер СЭ, 2002. – 368 с.

9. Холл, Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р.Х. Холл. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

10. Эммонс, Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности : пер. с англ. / Р. Эммонс ; под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 416 с.

11. Maddi, S.R. Hardiness and Mental Health / S.R. Maddi, D.M. Khoshaba // Journal of Personality Assessment. – 1994. – Vol. 63. – № 2. – P. 265–274.

THE PROFESSIONAL CAREER OF RAILWAY MANAGERS: ORGANIZATIONAL AND PERSONAL ASPECTS

M.G. Alekseeva

Alekseeva Marina Gennadyevna – lecturer of the Psychology Department at the Far Eastern State Transportation University.

The article deals with some peculiarities of railway managers' careers in the organizational and personal aspects. Such types of career orientation as qualifying, status and monetary returns are singled out and described.

Key words: a manager's career, a qualifying career, a status career, a monetary career, a career orientation, motivation, career development.

A competent and reliable reserve of managers is one of the most important conditions for successful work. Nowadays, when the railway branch is reorganizing, problems of psychology of management, organizational consulting in career task planning and career goal-setting are very urgent. This determines the necessity of research the psychological aspects of the career, managers' ideas about managerial promotion and the personal characteristics of supervisory personnel.

To perform a manager's functions well, it is necessary to fully understand the specific character of the railway, its organizational culture. It is also very important to be devoted to the railway branch, to be authoritative, and work so that subordinates do to doubt the rightness of orders and fulfill them with pleasure. Subordinates must be sure that the manager is a man of his word. Today it is scientifically proved that workers appreciate good relations and sometimes they can even waive their earnings because of bad relations.

A full-fledged career is the balanced correlation of a person's inner development and his promotion. A successful career ensures the material welfare of the person and satisfaction of needs in self-actualization, respect and self-esteem, success and power. So, if a career means success for a person, then for an organization it is a question of staffing policy and the condition of management of personnel. That is why a career structure has great importance for an organization [8].

The railway transport industry as well as the whole country needs the stimulation of labor motivation. Considering that railway transport is the country's circulatory system and is a natural monopoly, the human factor is vitally important. Enhancement of efficiency of motivational mechanisms at railway transport is complicated because of the organizational peculiarities of sectional economies. Inefficiency of the motivational system leads to decline in employment and lack of personnel.

Russia's transformation to a market economy led to the destruction of old stereotypes of personnel management which is why it a special approach to the idea of labor motivation as an effective measure of economic growth is required.

V. Vrum, an American scholar pointed out that behavior, oriented to productive labor, depends on the worker's personal qualities. This dependence can be represented by the following formula:

[Behavior, oriented to productive labor = (knowledge + skills) × Motivation]

The conclusion is the following: under equal conditions (technical level, production techniques, education and preparedness for work) workers' efficiency depends on motivation.

The motivation-hygiene theory (F. Herzberg), on the foundation of research of hundreds of workers from different organizations, indicates that labor motivation is formed by two main groups of factors:

The first group is hygiene factors are working conditions, salary, status, activity of an enterprise, intergroup relations, and guidance quality. These factors do not create job dissatisfaction, but reduce it.

The second group comprises factors which determine job satisfaction (growth factors), or motivators: the content of an active job, goal achievement, responsibility, personal acknowledgement, and promotion [7].

Thus, hygiene factors and motivators have different influences on labor motivation. It is possible to draw the conclusion that more the effective worker is the one who has not only professional knowledge and experience, but high motivation as well; when a worker takes his job as a way of self-actualization and knowing his own potential, not just as a way of making money (A. Maslow defines this as self-actualization, that is «the full use and realization of a person's abilities, talent and potential» [1]).

A worker who sees his job as a way of satisfying the highest needs and the career as a means of expansion of his creative potential moves to the model of

active professionalization. Y.P. Povarenkov [6] proves the existence of two forms of professional progress: passive (adaptive) and active (creative, over situational), where the main point of the passive model of professional progress is when a person is guided by given quality standards and professional instructions. Within the bounds of the second model a person goes beyond the requirements, rises above the situation of professional development and turns his work into an object of practical formation. Professionalization becomes active only if a person considers it to be a vital problem which has to be solved.

The professional career is regarded in a network of three aspects: organizational, personal and social [3].

In the network of organizational aspect a career is considered as different vectors of a worker's development and promotion in the organization. The vectors characterize the career space and show the line of professional development: the job vector is formed by job stages; the professional vector – by skill categories; the status vector – by status ranks and the monetary vector – by commission tiers.

The personal aspect supposes a career to be considered from the point of view of a person as an individual. In this regard a career is researched as an individual position and behavior in the context of work experience and activity over a period of professional activity that is the person's ideas about his own promotion.

The social aspect reflects career perception from the point of view of society and describes a career as a process of movement during the mastering of some values, material welfare, and recognition in society or organization: official, qualification and status ranks, authority and some others.

To consider the career of top and middle managers in the sphere of railway transport, the following dominant characteristics are examined:

– the advance speed according to the hierarchy level of the executive system and the sequence of work status;

– the value level in the career (revealed by means of career orientation and motives);

– the importance of the career by means of such concepts as: profession, expert, success;

– personal determinants of the development of a manager's professional career.

According to ranges of activity the following types of managers are distinguished:

– top managers (they are responsible for decisions, made for the whole organization or for a large part of an organization);

– middle managers (they are responsible for decisions made on the level of direct execution);

– junior managers (they are responsible for non-managerial personnel who are under their direction).

Assumption the above, the goal of our research is the following: the consideration of the peculiarities of careers of railway managers and investigation of the personal-motivational sphere of managers with different career orientations.

The data about peculiarities of managers' careers were obtained with the help of E.A. Mogilevkin's questionnaire [4]. Managers' personal characteristics and peculiarities of the motivational sphere were studied by means of the following methods: E. Shain's method «Career anchor», «Profession type definition» (E.A. Klimov), «Dominating strategy of psychological protection», «Goal, means, result», «Personality differential», «Career motivation» (A. Noe, R. Noe, D. Bahhuber), «Type of motivation» (K. Zamphire) in A. Rean's modification.

Data obtained about personal characteristics were handled by means of *H*– Kruskal-Wallis criterion, which is a nonparametric analog of analysis of variance (ANOVA) for independent samples. This criterion allows testing hypotheses about two-sample difference according to the level of intensity of the examined characteristic [5].

The sample of respondents consisted of 60 railway managers: middle managers (24 people) and top managers (36 people), who undertook advanced training course at the Post-Secondary Education Institute, Far Eastern State Transportation University in 2008.

Among regularities of career development it is important to know a number of peculiarities, such as its history and business life stage, depending on age, and record of service in organization and position. Age-related differentiation depends on the condition of a person's laborpotential [8]:

– 20-30 years – activation (searching for one's own place, mastering the profession). At this stage it is very important to accept the existing rules and choose necessary behavior patterns;

– 31-40 years – the professionalization process, broadening of the sphere of application of abilities, stabilization and recognition;

– 41-50 years – reappraisal, certain job dissatisfaction, raising the question: is it necessary to waste one's strength on active work if there are no further prospects;

– 51-60 years – skill, concentration of attention on other workers' development, and managing. At this stage physiological changes take place which require the maintenance of good health.

According to the given periodization, the age structure of managers is the following (see table 1):

As we can see from table 1, 48 % (29 people) of managers are at the stage of mastering the profession (23-30 years), 42 % (25 people) of managers are at the stage of professionalization (31-40 years) and 10 % (6 people) are at the stage of reappraisal (41-43 years). It may be added that the average age of managers is 31.5 years. The sufficiently young age of managers probably proves the fact that there is a problem of shortage of human resources and skilled specialists at railway branches.

For railway managers the traditional (linear) career type is typical, that is gradual advancement, sometimes stepping over a stage, sometimes with a short demotion. With a linear career type the speed of career development depends on managerial capabilities, and partly on patronage and connections. A traditional career allows a manager to acquire knowledge and skills, to get experience in communications and influence on people.

The following types of career are distinguished according to the speed of career development:

– A normal career, which is characterized by gradual advancement, where the average time of continuance in office is 3-5 years. In our research 34 people (57 %) were referred to this type of career;

– A rapid or turbulent career, when the time of achievement to the top of the job ladder is half as much as in a normal career. 17 managers (28 %) were referred to this type of career;

– A slow career, when staying in one position is about 1.5-2 times longer, than in a normal career. There were 9 managers (15 %) in this group.

To study managers' career goals they were invited to choose five most significant goals among ten. Thus, the following data were received (see table 2):

Sets of qualities: Row 1 – material security; row 2 – regular work, confidence in the future; row 3 – self-respect, moral satisfaction; row 4 – work in a good team; row 5 – senior position in organization; row 6 – respect of colleagues; row 7 – self-actualization; row 8 – maximal independence at work; row 9 – high social value of the work; row 10 – authority and influence on people.

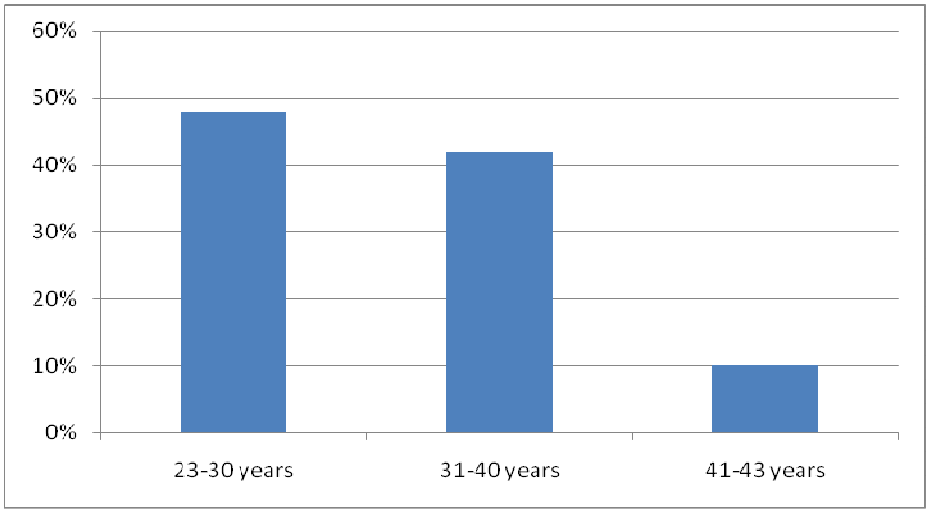


Table. 1. Age structure of managers

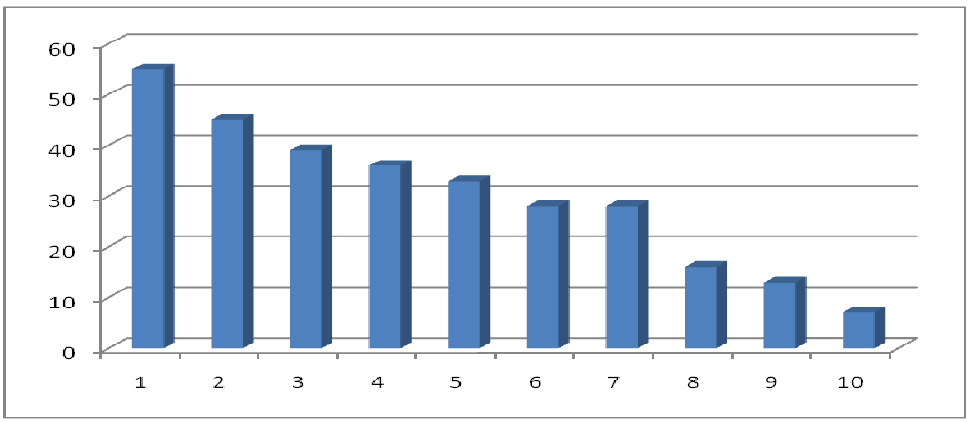


Table 2. Managers' career goals

According to the leading career motives managers are divided into three types of careers: qualifying, status and monetary.

The first group «Qualifying career» supposes managerial promotion, movement in scale of rates of one or another profession (30 people – 50 % were numbered with this group).

Managers of this group have the following peculiarities of motivational and personal spheres: high internal motivation (average rank 33.27); intensity of such career anchors as: professional qualifications (32.3), management (33.08), service (32.35), challenge (35.52), entrepreneurship (32.13); according to the type of profession there is an intensity of «person – person» and «person – technology» systems; the dominating strategy of psychological protection is «peacefulness». More pronounced indicators by «Career motivation» method as compared with other indicators – «Career intuition» (34.7) – show that the managers of this group see their career in a proper perspective, understand their strengths and weaknesses in relation to professional and career development mostly by intuition, efficiently modify their career goals and living activities to achieve these goals. Intensity according to the «Career involvement» scale (32.53) is typical for workers who are ready to work with maximal efficiency for the organization to achieve its goals; they are able to work overtime without compensation for rather a long period of time and they are ready to assume any burden of the organization. Intensity according to «Career stability» scale (36.22) denotes the ability to adapt easily to changing conditions and cope with difficulties and problems which arise in the course of professional activity; and persistence in problem solving during their career development. By «Person's differential» method, pronounced rates were obtained according to the «Assessment» factor (self-respect, self-satisfaction) and the «Power» factor (development of a person's will, self-assertion, independence, dominance); mean values were obtained according to the «Activity» factor.

The second group «Status career» is the worker's status increase in the organization, which is expressed by rank conferment for long-service (18 people (30 %) were in this group).

The managers of the second group have the following peculiarities: external negative motivation is expressed (35.19); intensity of such career anchors as: autonomy (independence) (34.36), stability (33.94), according to the type of profession – «person – nature» (35.61), the dominating strategy of psychological protection is «aggression» (33.03); by «Person's differential» method, pronounced rates were obtained according to the following factors: the «Assessment» factor (self-respect, self-satisfaction), the «Power» factor (development of a person's will, self-assertion, independence, dominance), the «Activity» factor (extroversion, activity, commutability, impulsion); mean values were obtained according to the following scales: «Career intuition», «Career involvement», «Career stability».

In the third group «Monetary career» – career dominating motives are commission tier increase, videlicet: pay level, the amount and quality of benefits (12 people (20 %) were included in this group).

The managers of the third group have external positive motivation (34.25); intensity of life-style integration career anchor (36.38); according to the type of profession – «person – sign system» (36.04) and «person – image» (34.5); the dominating strategy of psychological protection is «avoidance»; by «Person's differential» method balanced average results were obtained according to the following factors: «Assessment», «Power», «Activity», «Career intuition», «Career involvement» and «Career stability».

Thus, it is possible to analyze the different career orientations ratio in groups of top and middle management (see table 3).

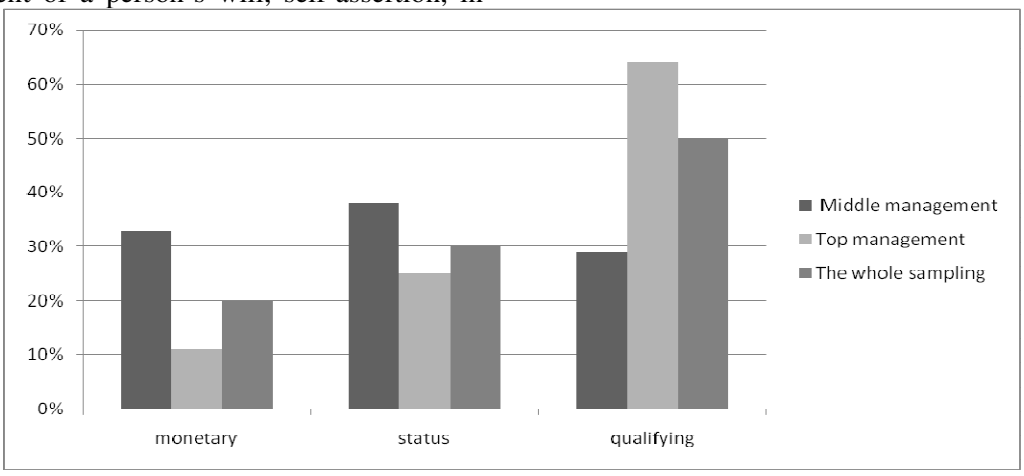


Table 3. Career orientations ratio in groups of top and middle management

It is obvious from the diagram that in the group of middle managers monetary and status career types dominate, whereas in the top managers group qualifying career type prevails. Belonging to a certain career type is probably a condition of success and effectiveness in professional activity; it is likely provide career development.

Managers of qualifying career type are notable for orientation to mastering of professional activity and self-perfection in this activity; they are characterized by the ability to develop good relations with management and subordinates, dedication to the course and organization, high internal motivation, when professional activity is a means of knowing oneself and one's capabilities.

Thus, the received results allow to the supposition that managers of a qualifying career type will be more effective; they are notable for a high level of motivation and an active type of professionalization.

REFERENCES

1. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В.Зинченко. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2005. – 672 с.

2. Гнедина, Т.Г. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя: дис. … канд. психол. наук / Т.Г. Гнедина. – Хабаровск: ДВГУПС, 2006. – 218 с.

3. Митюнина, С.В. Модели профессиональной карьеры личности [Электронный ресурс]: автореф. дис. … канд. социол. наук / С.В. Митюнина. – Нижегор. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. – М.: РГБ, 2006. – 23 с.

4. Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: Монография / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.

5. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие / А.Д. Наследов. – 3-е изд.. – СПб.: Речь, 2007. – 392 с.

6. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во: УРАО, 2002. – 160 с.

7. Управление персоналом на производстве: учеб. пособие для вузов / под ред. Н.И. Шаталовой, Н.М. Бурнусова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 381 с.

8. Шаталова, Н.И. Технология отбора и работы с резервом руководителей среднего звена / Н.И. Шаталова, Н.М. Бурнусов. – М.: Маршрут, 2003. – 185 с.

ASSERTIVENESS IN THE STRUCTURE OF PERSONALITY OF ADAPTATION SUBJECT

C.I. Vorobjeva

V.A. Shamieva

Vorobjeva Clarissa Ivanovna – Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Psychology of the Far Eastern State Transportation University.

Shamieva Veronika Anatoljevna – Applicant for Candidate Degree at the Department of Psychology, Far Eastern State Transportation University.

The paper studies adaptation from the point of a subjective approach, defines the essence and main characteristics of a subject of adaptation, theoretically and empirically proves a system-forming role of assertiveness in the structure of adaptation subject personality and reveals its importance in the process of adaptation to special life circumstances.

Key words: adaptation, personality of a subject of adaptation, subject activity, time loci of life, life-meaning orientations, assertiveness, assertiveness structure and content.

Adaptability as the self-comprehension of a person is based on the understanding of a person as the subject of his own history (B.G. Ananjev, A.V. Brushlinsky, S.L. Rubinstein).

Russian psychologists B.G. Ananjev, A.N. Leontjev, B.F. Lomov proved the thesis that correlation between personality and subject equals the correlation between essence and manifestation. Personality coincides with essence, as behind it there is an entire stratum of psychic structures and processes, which constitute the personal level of psychic reflection as such. The subject is a qualitatively special mode of a person's existence. The «Essence of a person as a subject of various forms of voluntary activities invariably is personality, without which a subject has no substantiality or psychic distinctness of his own. Thus personality should be recognized as a whole and indivisible integrative base, on which multiple manifestations of subjectness are built. In other words, a subject is multiplied proportionally by the number of types and forms of voluntary activities, which a person undertakes. Personality in all these types of activities is sole and integral» (K.V. Karpinsky).

The subject is personality, taken not in its abstract essence, but in the context of *real life activities*. Thus, a subject is analyzed as a particular manifestation of personality in a particular type of voluntary activity, expressed in the personal regulation of this activity.

Understanding a person as a «subject of life» S.L. Rubinstein singles out two main modes of a person's existence in life and the attitude to it, namely «inside life», where «life is nearly a natural process» and the mode related to manifestation of reflection, which «carries a person beyond his limits». This is a special type of activity, subjective proper, which reflects the personal ability to become a creator of his own life, «an author of his scenario», in which he may be partially emancipated from natural and social dependences and build his life not only in accord with them, but also despite them.

Thus, adaptation viewed from the point of the subjective approach, is considered as the personal ability to expose himself in changing circumstances of environment and becomes a characteristic of the formation level of the subjectivity of a personality.

The Aforesaid allows us to define *adaptation subject personality* as the carrier of a subjective activity, directed to revealing life potential and to transforming the surrounding world in changing circumstances of the environment. Following S.T. Posokhova, personality of a subject of adaptation is responsible for successfulness, strategy selection and adaptation result and is considered «source and completion of adaptation processes».

Personality of an adaptation subject has specific psychological characteristics, the main of which is a *subjective activity*. It is manifested in person's ability to influence the external world and manage it. A person is considered as capable of self-determination and self-development, i.e. of being a subject of varied forms of voluntary human activity. According to A.V. Brushlinsky the highest level of subject activity is his ability to withstand life circumstances. Therefore activities of adaptation subject personality may be viewed as his ability not only withstand external circumstances, but also regulate relations with himself, self-realize his inner potential in the changing life environment.

Semantic regulation, controlled by a semantic sphere of a person, aimed at singling out, presenting

and structuring by a person his relations with the world in his individual consciousness, and at practical submission of person's activity to a stable structure of these relations, plays the leading role in adaptation in special life circumstances. Therefore *value-meaning* characteristics of adaptation subject personality play the priority role in activity regulation in extreme life circumstances.

The increase of aggressiveness of modern environment cause aggressive activity of a person, which in manifested either in constructive or in destructive modes of relations with this environment. Value-meaning characteristics of adaptation subject personality enable a person to direct his subjective activity to self-comprehension and self-actualization and determine the choice of a constructive manifestation of aggression as one on the forms of activity.

An important characteristic of adaptation subject personality is his ability to establish an optimal correlation between time loci of life, i.e. between the past, present and future, which helps a person to actualize his adaptation potential as related to changing life circumstances based on past experience for the sake of self-comprehension in the present and self-development in the future.

Personality with its characteristics (emotional, cognitive, motive-will, character-style) becomes an instrument, owing to which adaptation subject activity is demonstrated.

Thus, explanations of adaptation processes should be based on human personality. Personal phenomena are inherent to adaptation, enweaved into the structure of its manifestations and make its stable feature. Assertiveness as a feature of adaptation subject personality is one of such characteristics.

Assertiveness is understood as a personal feature, which can be defined as autonomy, independence from external influences and appraisals, an ability to independently regulate one's own behavior (V. Capponi, T. Novak, E. Solter). Assertive personality is characterized with orientation on real life events, to which the past and future give meaning; independence of values and behavior from external influences; ability to form independent views of life; freedom of expressing one's own potentials, openness; believing in oneself and trusting the others.

To be assertive means to be self-initiative and self-regulative. Assertiveness is reflected in belief in one's own efficiency, based on self-respect and self-importance (A. Bandura).

The analysis of assertiveness essence and content, presented in works of modern authors, allows describing assertiveness as a subjective feature of personality. Assertiveness as a feature of adaptation subject personality enables a person not only to adapt to the changing life circumstances but also built such relations with the surrounding world, which foster a creative growth, an expansion of freedom and self-development based on responsibility for the choice of feelings, actions and relations with oneself and those around.

Even if personal freedom is restricted with objective circumstances (for example, army service circumstances), an assertive person is free to find a constructively reason to live. Having gained freedom of actions and independence of opinions, possessing the sense of dignity and importance, adaptation subject personality, being able of assertive behavior, copes with confidence with external circumstances and inner barriers, which impede a free constructive choice of ways and means to realize intentions, interests and needs on the way to self-comprehension.

The theoretical analysis of essence and content of assertiveness as a feature of adaptation subject personality makes possible the description of the structure of assertiveness, which includes *cognitive-semantic*, *affective* and *behavioral* components.

A ***cognitive-semantic*** component of assertiveness includes orientation and adequate assessment of the situation; expedient variation of work methods and productive transformation of problem situations (intellectual flexibility); prediction of self-development and self-motion, definition of 'I' in the surrounding world based on understanding meanings and values of one's own life (life meaning orientations).

An ***affective component*** of assertiveness includes acceptance of the other; self-confidence and self-trust.

Acceptance of the other is a specific quality of assertiveness, which may be defined as a feeling of self-preservation projected on the other people. The need for self-protection, well-being and safety of other people become factors of confident behavior and peace of mind in changing life circumstances.

Self-confidence is defined as 'socially acceptable expression of one's rights and feelings' (G. Volfe); 'an ability to self-actualization' (D.G. Liberman); 'a habit of emotional freedom' (A. Lazarus); positive assessment of one's own abilities as sufficient for reaching important goals and satisfying one's own needs (E.P. Uljin, N.E. Kharlamenkova).

Self-trust is a condition of human existence as a sovereign subject of activity, capable of independent choice of goals and reaching them. A person tries to conform not only with himself, but with the world, that is why trust in one's own self is inseparable from trust in the world.

A ***behavioral component*** of assertiveness is manifested in independence, responsibility, firmness (persistence), readiness to risk and constructive aggression.

Independence means taking power to manage one's own life, be one's own self. G.A. Murrey defined independence as 'autonomy', being impellent, capable of opposing to influence or compulsion, not submitting to the authority or look for freedom in a new place.

Readiness to risk as an assertiveness component means a positive assessment of one's own past experience (capacity to rely on one's own self without sufficient orientation in the situation). V.A. Petrovsky relates readiness to 'personal risk' with self-motion of activity. Thus readiness to risk appears to be a dynamic formation, determined by the activity of a person himself.

Responsibility means moving from making others responsible to taking the responsibility.

Independence (autonomy) and responsibility turn a person into a subject, ready for constructive opposition and perseverance of his 'I'. This calm and rather detached position, which might help to defend one's own psychological boundaries not disturbing boundaries of others, is defined as firmness and persistence.

Firmness (as well as courage and resolution) belongs to subjective features of a person provided it is not associated with a particular situation and becomes a generalized mode of conduct in all situations, where the risk is justified with getting success (V.I. Selivanov).

Firmness and *persistence* should be differentiated from destructive forms of aggression. Persistent, not offensive behavior, the purpose of which is to defend personal rights and interests in pursuing goals, is described as an assertive position (G. Ammon, A. Maslow, G. Parens, E. Fromm). An assertive position directs aggression to a constructive way (constructive aggression); contributing to developing, stimulating and productive solution of problems in changing environment.

Constructive aggression serves reaching the goals set and fosters self-regulation as a fundamental personal drive (G. Ammon). According to A.M. Prokhozhan, every person is born with a so called constructive aggression, i.e. with an urge of learning the surrounding world, realizing himself creatively. In case of normal development constructive aggression facilitates creativity and creation. In case of defective development constructive aggression turns into destructive aggression.

Criteria of constructive reactions are the following: determination by social environment demands; orientation on solving particular problems; concrete motivation and clear understanding of goals; conscious behavior; evident changes of inner-personal character and inter-personal relations, exposed in reaction manifestation.

Thus the theoretical analysis of assertiveness essence, content and structure allows

– speaking about assertiveness as a personality subjective feature;

– predicting a system-forming role of assertiveness in the structure of adaptation subject personality and its significant role in person's comprehension of himself in special life circumstances;

– defining assertiveness as a personality subjective feature, which integrates initiative and readiness to risk in difficult life situations, self-confidence and positive attitudes to other people, persistence in defending one's own rights and pursuing life goals, aimed at self-comprehension.

In order to find the role and place of assertiveness in the structure of adaptation subject personality the authors carried out empirical studies of groups of adaptive and non-adaptive men in their first months of military service.

Analysis of the Results of Studies of a Cognitive-Semantic Component of Assertiveness

1. Adequate situation assessment.

Psycho-diagnostic results revealed significant differences at $p \leq 0.05$ level between the test groups by factor I «Rigidity – Sensitivity» (Kettell Test). The obtained data showed that military men of the *adaptive* group are able to orient in a new situation quickly and adequately and give reasonable and practical assessment of it.

2. Intellectual flexibility.

Significant differences between adaptive and non-adaptive military men were found in factor B «Intellect» (significance level $p \leq 0.01$). A high intellectual flexibility level in the adaptive men group was manifested in purposeful and based on intellectual comprehension variation of modes of action; in constructive transformation of a problem situation; in ability to produce new ideas. A high intellectual flexibility level is also proved with factor «Life Goals» of the Life Meaning Orientation (LMO) method (level of significance of differences between the groups is $p \leq 0.05$). The obtained results indicate a high intellectual activity of adaptive military men in new circumstances and problem life situations.

3. Value-meaning orientations.

Trying to find out the meaning of life in various life circumstances is the most important in the hierarchy of meanings and values because «human beings cannot live in inanity and emptiness for long; if they do not aim at the meaning, they cannot oppose the fate, are in despair and follow destructive forms of activity» (R. May).

The dispersion analysis of LMO test results revealed the biggest differences in life meaning orientations, manifested by military men of different adaptation level. All test sub-scales revealed the following significant differences (T-criterion of Stewdent) between the test groups: *«Life Goals»* ($p \leq 0.05$); *«Life Process or Interest and Life Emotional Richness»* ($p \leq 0.001$); *«Life Effectiveness or Satisfaction of Self-actualization»* ($p \leq 0,01$); *«Locus of Control – I (I – Master of Life)»* ($p \leq 0,01$); *«Locus of Life Control and Live Controllability»* ($p \leq 0,001$); *«General Parameter of Life Comprehension»* ($p \leq 0,01$).

A semantic sphere of adaptive military men is characterized with comprehension of future goals («Life Goals» scale) that adds comprehension and direction to their life in army service circumstances. Such goals reveal their firmness of purpose. Future plans of adaptive military men have a real support in the present and are fostered by personal responsibility for plan fulfillment.

High values in sub-scale *«Life Process and Life Emotional Richness»* allow characterizing perception of life on group 1 men in frame of military service as interesting, rich of emotions and meanings. High values of this sub-scale coupled with high values of the scale *«Life Effectiveness or Satisfaction of Self-actualization»* indicate a capacity of adaptive military men to plan their lives in time perspective. They take themselves as they are, their past as it is, as the base of the present and support for the future. They assess the passed passage of life as comprehended and productive.

High values in sub-scale *«Locus of Control – I (I – Master of Life)»* characterize adaptive military men as strong personalities, who have freedom of choice enough to build up their lives according to their goals and their understanding of the meaning of life. Relying on capacities of their life forces they take an active position in difficult circumstances of military service and strive for more complete self-actualization.

High values in the sub-scale *«Locus of Life Control and Live Controllability»* indicate that highly adaptive military men are sure of their ability to control their lives. Assurance of their independence from outside impacts make them form their independent views of life; make them develop their confidence in their ability to cope with difficulties here and now.

Thus, compared to non-adaptive military men, adaptive military men are capable of making a more adequate analysis of problem situations, which are caused by and specific to military service, and able of finding meaning in them; include them into a wider identification range, into a wide time perspective. This eases frustrating tension and allows accepting the reality as real and full of meanings.

The dispersion analysis of LMO method results showed that a high level of adaptation capacity, found in the first recruit group is related with such semantic orientations as «Result» ($p \leq 0.001$), «Locus of Control – I» ($p \leq 0.04$) and «Locus of Control – Life» ($p \leq 0.01$). Our data show that adaptation capacities of military men are based on former experience and personal capabilities of assurance in the diverse objective reality and of keeping control of life events compliant with one's own understanding of life. These characteristics indicate the rate of the formation of subjectivity of adaptive group personalities and a high regulation of personal activities in specific life circumstances.

The comparative analysis of diagnostic results of the LMO test and M. Rokich method of value orientations, based on T-criterion of Stewdent, showed coherence of parameters of such terminal values as self-assurance ($p \leq 0.05$) and assurance in instrumental values – high demands ($p \leq 0.001$). Adaptive military men were oriented on personal realization in life (values – goals). They consider assurance in their capabilities; freedom to choose modes of actions; orientation on one's own life relations and one own self (values-means) as necessary circumstances of personal realization. Self-assurance, no constraints of inner conflicts and doubts, high appraisal of one's own capabilities and skills, respect of one's own life help young people especially in army service circumstances to take an active position in overcoming both internal and external difficulties. Highly developed characteristics, which are most important for psychic activity regulation, facilitate successful adaptation to specific circumstances of military services and foster self-comprehension of adaptation subject personality.

Analysis of the Results of Studies of an Affective Component of Assertiveness

1. Acceptance of the other.

Diagnostic results of factor MD «Adequate Self-Judgment – Non-Adequate Self-Judgment» (Kettell test) revealed significant differences in these

parameters between adaptive and non-adaptive men groups ($p \leq 0.01$). High values of factor MD «Adequate Self-Judgment – Non-Adequate Self-Judgment» characterize adaptive men ability to make adequate self-judgments and a certain maturity of their personality. When judging themselves and their relations with others adaptive military men refuse relying on opinions and judgments of others, and when interpreting behavior of other people in conflict situations take it easy, without being hurt.

2. Self-trust (Self-acceptance).

Diagnostic results of factor Q2 «Conformism – Non-conformism» revealed that adaptive military men trust themselves. The difference between adaptive and non-adaptive military men is at significance level $p \leq 0.01$. Obtained diagnostic results confirmed that adaptive military men follow the way they have chosen, prefer their own decisions and trust themselves. It is self-trust that allows them interacting with new environment without any fear as a well as choosing their goals independently and regarding themselves and their emotions and feelings as values.

3. Self-confidence

Such characteristics as openness in interpersonal relations, capability of making requests and demands in relations with social environment and getting them fulfilled are well-marked in the *adaptive* group (factor O «Self-confidence – Anxiety» with noticeable differences between the groups at $p \leq 0.001$ level and factor H «Shyness – Boldness» with noticeable differences between the groups at $p \leq 0.01$ level). Adaptive military men are sure of the efficiency of their actions, have an autonomous individuality, self-identity and are able to express their feelings and thoughts easily and freely both among equals and senior officers

Analysis of the Results of Studies of a Behavioral Component *of Assertiveness*

1. Independence.

Factor E «Dependence – Dominancy» (Kettell Test) revealed differences at level $p \leq 0.05$ and high values in the adaptive military men group and low values in the non-adaptive group.

Factor E characterizes aspiration for independence, which is manifested with ability to govern one's own life, be one's own self, act independently, and control one's own thinking and activity. Being in a specific environment of army service military men try to retain control of their lives, freedom of being one's own self but at the same time they except necessary situational restrictions (for example, subordination requirements).

2. Persistence .

The results of factor E «Dependence – Dominancy» (Kettell Test) ($p \leq 0.05$) allows evaluating manifestations of persistence. R. Kettell believed that this factor characterizes such personal features of adaptivity and persistence. A person becomes persistent in situations of justified risk if he wants to get a success. High values of factor E «Dependence – Dominancy» ($p \leq 0.05$) characterize adaptive military men as self-dependant, persistent, energetic and aggressive. Stable high appraisal of personal abilities, stable high aspirations, self-confidence and relying on own capacity to fulfill any task and manage any situation are manifested in persistence. Adaptation subject personality is characterized as an effective communicator, as being persistent, able to set own life goals and to defend own ideas, capable of constructive aggression and creative transformation of own life.

3. Readiness to risk.

Readiness to risk was studied with K. Levitin test «Disposition to Risk». The respondents of both groups have moderately high disposition to risk. Constructive personality is able to clearly formulate his position in a concrete situation without fear, tension, irony, sarcasm, irritation, suspicion or being hurt. If a person has a destructive aggressive attitude to the reality than when risking he is excessively stubborn, emotionally rude, and aggressive in self-assertion. All these make a base point for changing of person's value-emotional attitude to himself.

4. Constructive aggression (assertive position).

Significant differences in disposition to aggressiveness ($p \leq 0.001$) were found between the test groups with Freiburg Inventory. Adaptive group respondents showed pliability, capacity to compromise and insist on own opinions not suppressing opinions of others. Non-adaptive respondents are disposed to aggression and aggressive behavior.

Buss-Durkey Inventory allows revealing the level of hostility and final aggressiveness and estimating the level of aggressiveness in its various manifestations. Diagnostic results showed significant differences in the following aggression manifestations and hostility reaction (in the adaptive group they were low or completely absent and in the non-adaptive group they were high and well-marked): «Indirect Aggression» ($p \leq 0.01$), «Irritability» ($p \leq 0.01$), «Negativism» ($p \leq 0.001$), «Hurt» ($p \leq 0.001$), «Suspiciousness» ($p \leq 0.01$), «Sense of Guilt» ($p \leq 0.01$), «Aggressiveness Index» ($p \leq 0.05$) and «Hostility Index» ($p \leq 0.001$).

In general, adaptive group respondents showed low values in «Irritation», «Negativism», «Hurt»,

«Suspiciousness», «Sense of Guilt», «Aggressiveness Index» and «Hostility Index» scales and increased values in scales «Physical Aggression» and «Verbal Aggression».

The comparative analysis revealed noticeable difference in hostility index ($p<0.001$). Non-adaptive military men showed much higher values as an evidence of their disposition to destructive forms of aggression and hostile reactions

Most significant differences between the two text groups were found in the form of a hostile reaction *hurt and negativism*. Hurt may be manifested as aggression or as accepting oneself as a victim. Hurt may cause extreme forms of deadaptation – autoaggression, which are manifested in passiveness, heteronomy (bearing humiliation and pain) or in extreme cases – in suicidal intentions. Negativism is demonstrated in disposition to non-motivated opposition to new life circumstances and influences of others.

Significant differences between the two test groups were also found in scales «Suspiciousness» and «Irritability» ($p\leq0.01$). High values of group 2 of hostility index in scales «Suspiciousness» and «Irritability» indicate that non-adaptive military men demonstrate hot temper, acridity and rudeness when encountering even minor obstacles. Compared to adaptive respondents non-adaptive military men showed high values in scale «Sense of Guilt» ($p\leq0.01$) that indicates their drive to control behavior, thinking and feelings of other people. Violence against other people may cause sense of guilt, and vice a versa chronic and irrational sense of guilt may accelerate aggressiveness.

Statistical parameters expressed an increased level of aggressiveness in the group of adaptive military men, in scales «Physical Aggression» and «Verbal Aggression» in particular, may be described from the point of a functional role as «normal aggressiveness» and «adaptive aggressiveness» (A.A. Rean), i.e. as functionally constructive for successful personal professional performance and as well as for a person himself. Thus in «power» professions (military), from the point of a functional norm a spontaneous situational demonstration of aggression, adequate to a conflict situation, may be viewed as a norm. In such cases statistic norms of aggressiveness index do not correspond to functional norms.

However, delayed aggressiveness (suspiciousness, hurt, revenge), which was clearly observed in the group of non-adaptive respondents, is normally classified as destructive and destroying both activity and personality.

It should be highlighted that manifestations of destructive or constructive aggression are closely related to value-semantic sphere of personality. Value-semantic characteristics of adaptation subject personality facilitate subjective activity focused on self-actualization and determine the choice of constructive aggression, i.e. an assertive position in complicated life circumstances. This theoretic concept was empirically proved with the results of the correlation analysis of interdependence between aggressive/hostile reactions and value-meaning orientations of adaptive/non-adaptive military men (Tables 1 and 2).

a.

b. Table 1

8) Correlation of Life-Meaning Orientations (LMO) and Buss-Durkey Scales (group 1)

Scales	Physical aggr.	Indirect aggr.	Irritability	Negativism	Hurt	Suspiciousness	Verbal aggr.	Sense of guilt	Aggressiveness index	Hostility index
Goals	-0.03	-0.16	-0.17*	0.03	-0.27**	-0.05	-0.02	0.17*	-0.07	-0.18*
Process	0.00	-0.16	-0.22*	-0.08	-0.33**	-0.09	-0.14	-0.06	-0.13	-0.25**
Result	-0.11	-0.21*	-0.25**	-0.08	-0.32**	-0.06	-0.18*	-0.23**	-0.21*	-0.22*
Locus of Control – I	-0.02	-0.18*	-0.23**	-0.07	-0.40**	-0.08	-0.04	-0.09	-0.10	-0.27**
Locus of Control - Life	-0.05	-0.25**	-0.24**	-0.21	-0.37**	-0.13	-0.17	-0.16	-0.18*	-0.31**
General Index LO	-0.07	-0.26**	-0.27**	-0.11	-0.35**	-0.13	-0.09	-0.17*	-0.16	-0.28**

* – $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$.

a. Table 2

9) Correlation of Life-Meaning Orientations (LMO) and Buss-Durkey Scales (group 1)

Scales	Physical aggr.	Indirect aggr.	Irritability	Negativism	Hurt	Suspiciousness	Verbal aggr.	Sense of guilt	Aggressiveness index	Hostility index
Goals	0.04	-0.03	0.05	-0.04	-0.01	0.13	-0.15	-0.10	0.07	0.06
Process	0.02	-0.26*	-0.11	-0.24*	-0.31**	-0.18	-0.01	-0.23*	-0.11	-0.26*
Result	0.10	-0.14	-0.14	-0.15	-0.33**	-0.13	0.03	-0.36**	-0.03	-0.25*
Locus of Control – I	0.06	-0.10	0.00	-0.11	-0.17	-0.05	0.02	-0.27*	-0.01	-0.07
Locus of Control - Life	0.15	-0.07	-0.03	-0.04	-0.29**	-0.11	0.18	-0.32**	0.11	-0.21
General Index LO	0.11	– 0.16	-0.06	-0.09	-0.29**	-0.07	0.09	-0.28**	0.01	-0.19

* – $p \leq 0.05$; ** – $p \leq 0.01$

Quite many correlations between LMO and aggression indicate a high level of semantic regulation of aggressive reactions in the group of adaptive respondents. Highly developed life-meaning orientations of adaptive military men enable them to direct aggression into a constructive way, take an assertive position and try to change and actualize themselves when encountering problem situation.

Correlation analysis results in Table 2 show much less correlation between LMO and aggression, which may be interpreted as a weak semantic regulation of aggressive and hostile reactions; impulsivity of aggression manifestations that make adaptation difficult.

In general, the results obtained in experimental studies allowed us to make the following conclusions

It was revealed that adaptive military men possess and manifest assertiveness, which is closely related to a high level of their adaptation, whereas non-adaptive military men reveal no assertiveness. This fact indicates a system-forming role of assertiveness in the structure of personality of a subject of adaptation.

It was found out that life-meaning orientations and an assertive position (constructive aggression) are leading components of assertiveness. They facilitate a high level of semantic regulation of activity, focused on self-actualization of adaptation subject personality and realization of life meanings and values in new life circumstances.

It was proved that assertive behavior as a base of controlled behavior enables an adaptation subject to utilize internal and external resources for managing difficult situations.

It was discovered that an assertive position of adaptation subject personality, which includes independence, persistence and responsibility, fosters constructive aggression, is developing, stimulating and facilitates problem solving in special life circumstances.

REFERENCES

1. Брушлинский, А.В. Проблема субъекта в психологической науке / А.В. Брушлинский // Психологический журнал, 1991. – Т. 12 – № 6. – С. 3–11.

2. Карпинский, К.В. Человек как субъект жизни / К.В. Карпинский. – Гродно: ГрГУ, 2002. – 175 с.

3. Мэй, Р. Новый взгляд на свободу и ответственность : пер. с англ. А. Лызлова / Р. Мэй ; под ред. Д. Леонтьева. Терминологическая правка В.Данченко // Экзистенциальная традиция. – 2005. – № 2. – С. 52–65.

4. Посохова, С.Т. Психология адаптирующийся личности: субъектный подход: дис. … д-ра психол. наук / С.Т. Посохова [Электронный ресурс]. – М.: РГБ, 2003.

5. Реан, А.А. Агрессия и агрессивность личности // Психологический журнал. – 1996. – № 5. – С. 3–18.

6. Реан, А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – М.: Прайм-Еврознак, 2008. – 408 с.

THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAITS IN UNIVERSITY TRAINING

O.B. Pavlenkovich

Pavlenkovich Olga Borisovna – Senior Lecturer of the Graphic Arts Department, Graphic and Arts Faculty, the Far Eastern State University of Humanities.

In the article the aspects of rational and effective development of subject-speech skills of the arts teacher in training at arts and graphic faculties of teacher training universities are analyzed.

Key words: vocational traits of the arts teacher, communication skills, subject-speech skills, teaching arts activity.

The development of vocational traits of students of arts and graphic faculties in training at higher education institutions now draws the attention of researchers. That is explained by the need for a model of training which would allow the provision of practical training of a future professional at university and the reduction of the time span of their professional and social adaptation. The vocational traits are usually defined as the abilities of the person that are enacted in the work process and influence the efficiency of its performance within parameters such as efficiency, quality and reliability. As V.D. Shadrikov remarked, vocational traits define the potential of a person in his professional activity and his aptitude for it [10].

When we research into the development of vocational traits of students of arts and graphic faculties, we are interested in the efficiency and effectiveness of the process. For this purpose, first of all, it is necessary to find out what personality traits the arts teacher should possess to carry out professional functions successfully.

The activity of the arts teacher is multidimensional and is defined by interconnected duties. In general these duties can be limited to:

– creating an information basis for the activity;

– developing the professional know-how of the arts teacher;

– fostering the skill of creative comprehension of the ways of artistic reflection of the world in images and forms of pictorial art.

Proceeding from the characteristic features of the activity and its structure, we conclude, that the arts teacher carries out two basic functions:

– to transfer knowledge and experience to the next generation;

– to create a work of art.

For teaching the arts process the following skills and abilities have particular value: subject-speech skills, skills of analysis and estimation of the products of art activity, artistic perception, visual memory, spatial and compositional thinking and imagination. The development of an integral system of the listed professional skills and abilities is the key to the making of the arts teacher's personality.

The restriction of the article does not allow presenting all aspects of the question; therefore we shall confine ourselves to the consideration of the development of the subject-speech skills of the future professional.

Professional skills and abilities of the arts teacher's personality connected with subject-speech skills are qualified as communication skills. S.L. Rubestein remarked that any speech is about something, i.e. has a topic; any speech at the same time is addressed to someone – to a real or possible interlocutor or a listener, and any speech at the same time expresses something – an attitude of the speaker to the subject they are talking about and to whom they really or mentally address themselves [9: p. 449]. Proceeding from the functions of speech listed above it is possible to present the structure of communication skills in the form of the following chart.

Subject-speech skills, social and speech skills and reflecting skills are the basis of communication skills.

The subject-speech component as fundamental in interaction is the topic of the article presented. For information (knowledge) to be apprehended without distortion and to have theoretical or practical application it is necessary that the narrator should possess, at least, subject-speech skills. The subject-speech skills applied in a professional activity go over to professional skills and shape the degree of quality, process and result of communication. K.A. Abulkhanova-Slavskaya says that the coordination of the participants' actions and all the aspects from understanding to an act depend on communication skills [1]. The discrepancy between the level of development of the arts teacher's professional skills connected with subject-speech activity and the requirements of the profession lead to the deterioration

of the performance, prolonging the adaptation of the young professional, and their inadequate behaviour in a professional sphere. The arts teacher should orientate himself professionally freely and adequately reconstruct the features of the contents in the concepts and images specific for fine arts to transfer knowledge and experience to the next generation. Proceeding from the above subject-speech activity is the means of reception of the result – the instrumental and verbal action.

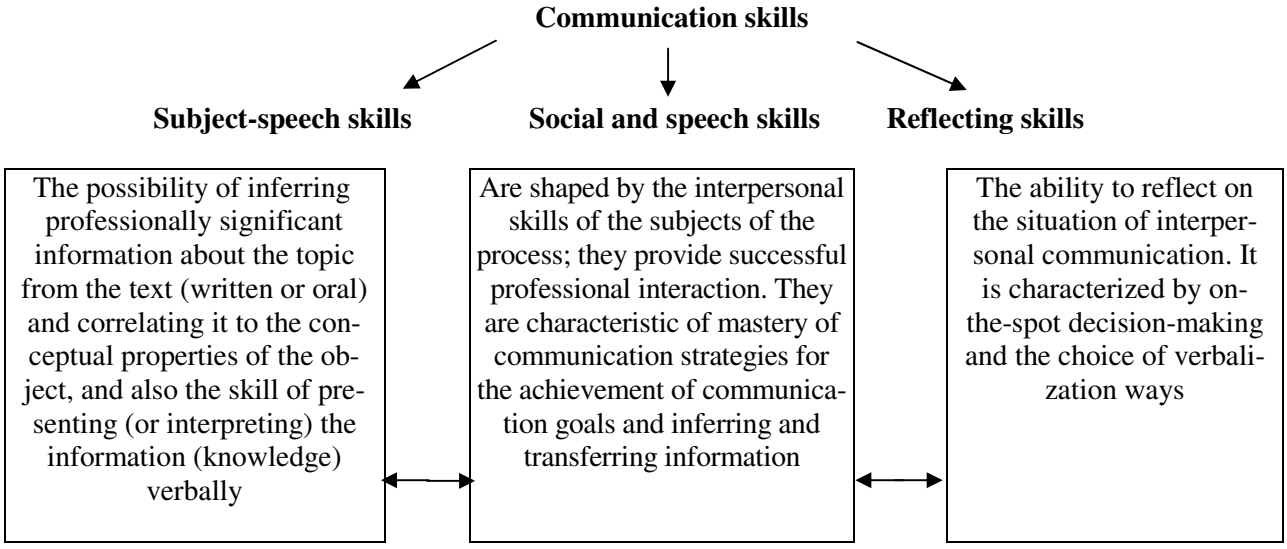


Chart 1. The structure of communication skills

Hence, the development of subject-speech skills of students of the arts and graphic faculties is one of the conditions for the improvement of the professional standard at a teacher training university.

The development of communicative abilities of the arts teacher's personality in training at university proceeds successfully when specific, problem situations are created by the teacher and graphic disciplines are included in the analogue of the future professional activity. These problems are designed to transfer professionally significant information bearing elements of psychological similarity to the work situation. They are modeling the pedagogical interaction of the student with the same-age people in educational situations where the student represents oneself as a person solving professional problems. The introduction of such a training technique as the method of «personification» gives the student real opportunities of intellectual initiative in training and the right to be proactive, and the right of goal-setting and goal-reaching. This allows the transition from the position of consumer of educational information to the position of creator of one's own knowledge and oneself (also by means of the same information). The decision-making model is applied to a combination of learning and teaching arts activities, and to the creation of conditions for the development of professional thinking skills and actions.

The essence of the technique is that the student responsibly and professionally carries out arts teaching activities in training at university under a teacher's supervision. The fundamental need of the person for relaying himself to the other – «personalization» or the need for being personalized in the other postulated by A.V. Petrovsky is at the basis of the technique. Personalization is considered to be direction from a "richer" person to a less "rich" person, from a person ready to bring a spiritual contribution to a person ready to receive it [8]. The given technique for the first time was applied at D. Dewey's school (England) [3], based on a pragmatic philosophy of actions leading to success.

When introducing the technique of "personalization" into the pedagogical process the real opportunity for replacing the role of a trainee as a person acquiring knowledge with the role of a teacher as a person carrying out the pedagogical process within training at university is put into effect in conditions which are habitual for the students (for example, in the group where they are trained). It is a kind of an increment of «space» for display of the future professional, and also can be considered as a new interpretation of teaching practice or another form of its organization. When the given technique is used in training, two leading types of activity are organically joined – learning and work. Here knowledge is a means of professional performance, but with qualita-

tively different parts of its structure – needs, motives, goals, actions, topics and results. Introduced into the process of training, knowledge recreates competence-subject, psychological and social aspects of the future activity of the arts teacher, and the student carries out a special kind of activity containing features of learning and the future profession. In such an activity knowledge is acquired not for the future, but for applying now and turns from the category of «formalized» into «active». It is necessary to emphasize, that «the given form of the organization of learning-cognitive activity of students is not adequate to professional activities and is the consecutive transformation of one form – learning activity – into another – laboractivity, which comes closer to the organization of professional activity, inside which are mental processes preparing the transition of the trainee to a new step in development" [2: p. 58]. When organizing the given activity the cognitive purposes are subordinate to attitudes of a more general kind, and most importantly of all the development of professional skills of the trainees, and development of their professional competence and social interaction skills. In the given conditions professional experience is accumulated in its conceptualizing and social aspects, which provides readiness of the future professional to carry out professional functions independently.

The basic preconditions, in this case, are the need of the students to acquire professional experience, including the subject-speech need inducing their to communicate.

The leading motive of subject-speech activity in the process of personalization is solving professional and conceptualizing problems, and mastering and applying professionally significant knowledge. Thus the conditions for the domination of the orientation «to the process» and «to the result» are created in the structure of motivating. These conditions are optimal for transforming educational motivation into professional motivation which is the key to the development of the arts teacher's professional skills. Combined, learning and work activity and subject-speech skills are united by the general context, the common ground and the logic synthesis.

The didactic substantiation of the function of subject-speech activity in the development of vocational traits of the arts teacher is expressed in solving the following educational problems with its help:

– the creation of conditions for modeling the subjective, social and psychological content of the future work connected with the subject-speech activity;

– using the skill to act and make adequate decisions in various situations of arts teaching activity independently;

– the development of professional competence of the trainee by including challenges demanding the complex application of knowledge on several subjects, including fine arts, method of teaching art and graphic, anatomy, etc. in the decision-making in the «model».

Inter-subject knowledge, abilities and skills are at the basis of the student's abilities to solve professional problems in situations of conceptuallizing-pedagogical communication. Here the principle of inter-subject integration provides the systematic use of professional knowledge, subject-speech abilities (the method and technique of transferring knowledge) and skills (practical application) in the arts-teaching activity. Promoting the development of professional thinking and speech of trainees, they develop their readiness for practical mastery of ways of pedagogical interaction.

In the best possible way the teacher becomes the organizer of the student's self-knowledge, his/her interaction with educational information and other students, and acts as one of the sources of information [4]. Such an approach to training can be represented as the following (see chart 2).

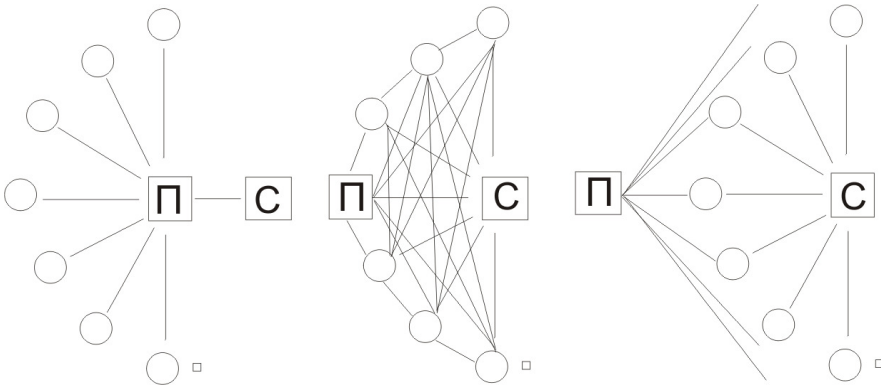


Chart 2. Interaction of the teacher (П), pupils and the content (С) at transition from traditional training to innovative one [5: p. 38]

The system of relationships and connections arising in the context of the arts teacher's activity causes the development of subject-speech skills of the future professional. In training the conceptualizing part of the future profession set by the means of analogous professional tasks and its social aspect are modeled. The latter are reproduced in the corresponding forms of joint activity and the communication of the future teachers.

The combination of experience and knowledge, which is necessary to the activity and developed by it, allows the student to see the integrity of the process of the future profession more clearly, to understand the idea of training, to see mistakes and to estimate accomplishments. The student's personal participation in the process and the visualization of the search and the result leads to a deep understanding of the teaching material as the basis of making a professional, to becoming confident as a professional and to the revelation of intellectual opportunities. The mastery of the intellectual potential of a student goes through cognition and filling the gaps in the obtained knowledge. Thinking becomes retrospective and forecasting.

The intensity of personal activity of trainees is achieved by the complex inclusion of subject-speech activity (reading, listening, speaking, writing), conceptualizing actions (selection of material in the subject, stating the problem, adequate exposition of the material, accent on key knowledge in the subject etc.) and actions (the professional attitude to the situation and the actions of partners, choosing the optimum strategy of behavior). It is necessary to note, that written speech (a text) is not only a source of knowledge, but also of the logic of its exposition. The well-known psychologist and teacher V.S. Kusin emphasizes that written speech is more exposed and coherent in comparison to oral speech because of the absence of direct contact between the writer and the reader. Only in this case is it possible to get the reader to know the contents of the text more completely [6: p. 170]. An American researcher P. Norton [7] remarks that the nature of the means of transferring information (oral speech, a text, etc.) influences the formation and development of the person's mentality, including thinking. The printed text has been the basic source of information for centuries, and is built on the principle of abstracting the contents from reality and organizing phrases by way of reading from left to right, forming a way of thinking structurally similar to the structure of the printed text with coherent, sequential, analytical, conceptual, hierarchical and rational features. Other means of communication create models of recognition which are guided by imagery, emotionality and irrationality, and do not direct the thought of the listener.

Thus, the professional subject-speech activity of the student of an arts and graphics faculty of a teacher-training university, as the person carrying out the teaching process in classes of graphics and arts is the means of development of the professional skills of the arts teacher. A necessary pedagogical condition for this process is an organization of classes in which the speech activity of the student acts as the means of professional problem solving. The complex of forms and methods of training should be constructed to provide the didactically proved carrying out of speech activity in classes of graphics and arts, caused by the context of work in its conceptual, social and psychological aspects.

REFERENCES

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 334 с.

2. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А.А. Вербицкий. – М.: Высш. шк., 1991. – 207 с.

3. Дьюи, Д. Введение в философию воспитания / Д. Дьюи ; под ред. С. Шацгого. – М.: Просвещение, 1922. – 186 с.

4. Колб, Д. На пути к теории экспериментального обучения. Теория групповых процессов / Д. Колб, Р. Фрай ; под ред. С.Л. Купера. – Нью Джерси: Энглвуд Клифс, 1984. – 23 с.

5. Кларин, М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. Анализ зарубежного опыта / М.В. Кларин. – Рига, НПЦ «Эксперимент», 1995. – 176 с.

6. Кузин, В.С. Психология : учеб. ; под ред. Б.Ф. Ломова.– 2-е изд. – М.: Высш. школа, 1982. – 256 с.

7. Нортон, П. Компьютерные потенциалы и компьютерное образование: Проект компьютерного образования / П. Нортон // Технология обучения, 1983. – № 10. – 23 с.

8. Петровский, А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – М.: Высш. шк., 1982. – 435 с.

9. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. В 2 т. Т.1 / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 488 с.

10. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

Указатель статей, помещенных в журнале «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» за 2009 год

	№	Стр.
Филология		
Варламов А.Н. Звукоподражательные запевы в эвенкийском эпосе	1 (21)	92
Ловцевич Г.Н. Понятие кросскультурного терминологического словаря	1 (21)	33
Матвеева Е.Н. Культурные константы в художественной коммуникации: образ водного пространства в лирике Игоря Северянина	1 (21)	81
Меграбова Э.Г. Взаимодействие ценностей, коммуникативных и лингвистических стратегий в дискурсе о России журнала «Ньюсуик»	1 (21)	55
Нагиба И.В. О категории наклонения в индийском варианте английского языка	1 (21)	73
Николаева О.В. Интеграция этнических концептосфер в новозеландскую концептуальную картину мира	1 (21)	48
Снитко Т.Н. Встреча культур и языков в переводе	1 (21)	37
Сун Л. Китайский английский с социокультурной точки зрения	1 (21)	60
Хьютон С. Управление стереотипами в межкультурной коммуникации	1 (21)	29
Цзя Ю., Цзя С. Социолингвистический подход к межкультурной коммуникации	1 (21)	9
Педагогика		
Алексеева В.В. Этнолингвистический контекст межкультурных коммуникаций	2 (22)	26
Зайченко Н.Д Формирование межкультурной компетенции в сфере делового общения	2 (22)	39
Копытько С.В. Студенты из стран Азиатско-Тихоокеанского региона в российских вузах: проблемы педагогической коммуникации	2 (22)	31
Курбанова Л.М. Особенности формирования информационной культуры иностранных студентов	2 (22)	85
Лазарева Л.П. Обучение межкультурной коммуникации в дальневосточных вузах	2 (22)	9
Лукьянова Е.Л., Картешкина О.Л. Обучение китайских студентов в российском сельскохозяйственном вузе	2 (22)	44
Мартовицкая В.А. Учет особенностей китайского менталитета как предпосылка позитивного взаимодействия межкультурного образования	2 (22)	74
Махова И.Ю. Коммуникативный подход к решению методологических проблем диверсификации высшего образования России	2 (22)	20
Мильчакова О.Н. Профессиональная замещающая семья в социально-образовательном пространстве Хабаровского края	2 (22)	94
Одонец Т.В. Проблемы адаптации иностранных студентов на первом году обучения в российских вузах	2 (22)	64
Сабанина Е.Ю. Формирование коммуникативной культуры будущих специалистов туризма и сервиса в процессе межкультурных коммуникаций	2 (22)	89
Сапогова И.В. Технологии обучения русскому языку студентов из стран Азиатско-тихоокеанского региона в дальневосточных вузах	2 (22)	56
Цыбульник А.А. Перевод научно-технических текстов с китайского на русский язык как проблема межкультурных коммуникаций	2 (22)	79
Цыбульник Л.М. Педагогические аспекты эстетической направленности межкультурных коммуникаций	2 (22)	49
Чжунхуэй Хэ Коммуникативная составляющая реформы содержания образования в Китае: историко-международные аспекты	2 (22)	70

Философия

Бордиловская А.В. Коммуникация философских идей в рамках Киотской школы 1 (21) 85

Вольпи Ф. Технические науки в рамках современных культурных представлений (аннотация) 3 (23) 76

Гусев С.С. Кризис современной науки: смена культурных парадигм 3 (23) 46

Зеель Г. Зачем нужна философия и чем занимаются философы? (аннотация) 3 (23) 23

Караваев Э.Ф. Важный методологический принцип современной философии науки: взаимосвязь истории науки и философии науки 3 (23) 55

Лившиц Р.Л. Демаркация науки и идеологии в социально-гуманитарном познании 3 (23) 64

Липский Б.И. Каузальность и нормативность в научном познании 3 (23) 77

Марков Б.В. Философская концептуализация человека 3 (23) 25

Мартинс А.М. Философский метод и систематическая философия (аннотация) 3 (23) 22

Переда К. Практика аргументации (аннотация) 3 (23) 24

Пищун С.В. Антропология русского духовно-академического теизма XIX века 3 (23) 86

Сердюков Ю.М. Проблема трансцендентального субъекта 3 (23) 35

Солонин Ю.Н. Методологический кризис в философии: его основания и перспективы разрешения 3 (23) 9

Сэн-Сэрнэн Б. Научный метод и философский метод (аннотация) 3 (23) 75

Филонов С.В. Категория *дао* в ранней даосской религиозной философии 3 (23) 91

Психология

Алексеева М.Г. Профессиональная карьера руководителей железнодорожной отрасли: организационный и личностный аспекты 4 (24) 137

Василенко А.Ю. Осмысленность жизни как фактор профилактики эмоционального выгорания в профессиях типа «человек – человек» 4 (24) 109

Воробьева К.И., Шамиева В.А. Ассертивность в структуре личности субъекта адаптации 4 (24) 142

Костин А.Н., Голиков Ю.А. Методы психологического анализа субъективной сложности в профессиональной деятельности 4 (24) 36

*Данченко С.*А. Структурные компоненты отношения к труду у работников таможенной службы 4 (24) 114

Дикая Л.Г., Курапова И.А. Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов 4 (24) 73

Ермолаева Е.П. Социальная реализация профессионала как феномен действительности и научная категория 4 (24) 17

Калита В.В. Экологичность сознания профессионала: операционализация концепта 4 (24) 26

Леженина А.А. Роль психологической культуры в профессиональной деятельности преподавателя вуза 4 (24) 104

Любицкая О.А. Психологическое содержание профессионального достоинства личности 4 (24) 96

Марьясова Н.В. Профессиональная деятельность человека как объективная духовная реальность 4 (24) 83

Махова И.Ю. Профессиональная компетентность в феноменологическом исследовании (по рассказам М.А. Булгакова «Записки юного врача») 4 (24) 50

Мунхчулуун М., Герасимов В.М. Акмеологическое изучение выдающейся личности в контексте организационной культуры 4 (24) 119

Невструева Т.Х., Ефрюшкина О.В. Я – концепция личности как субъекта труда в контексте организационной культуры 4 (24) 124

Опарина Н.М. Современные подходы к определению профессионально важных качеств специалиста в системе профессионального отбора 4 (24) 68

Павленкович О.Б. Развитие профессиональных качеств будущего художника–педагога в учебном процессе вуза 4 (24) 150

Пахно И.В. Психологическая помощь в развитии субъектной активности безработных 4 (24) 59

Примаченко Я.В. Модель образа эффективного руководителя в системе железнодорожного транспорта 4 (24) 131

Соболева Т.Н. Мотивационно-рефлексивные стратегии субъективной сложности труда машиниста локомотива 4 (24) 43

Сокольская М.В., Васева Н.М. Личные и профессиональные смыслы в структуре ценностно-мотивационной сферы машиниста локомотива 4 (24) 89

Стрелков Ю.К. Время в структуре профессионального опыта 4 (24) 10

Яссман В.П. Уровневый подход к исследованию глубины понимания человеком предмета деятельности 4 (24) 31

Сведения о диссертациях 1 (21), 4 (24) 112, 164

Воробьева К.И., Леженина А.А. Проблемы психологии труда в диссертациях, защищенных в объединенном диссертационном совете ДМ 218.003.04 4 (24) 158

Сведения о конференциях

Докучаев И.И. Международная научно-практическая конференция «Дальний Восток: динамика ценностных ориентаций» 1 (21) 105

Рудых О.Л. «Философский поезд» в Приамурье 1 (21) 109

Рецензии

Вязникова Л.Ф. Рецензия на монографию М.В. Сокольской «Личностное здоровье профессионала» 4 (24) 156

Забровская Л.В. Проблемы морской экономической границы между Россией и США (рецензия на монографию Б.И. Ткаченко «Проблемы морской экономической границы между Россией и США») 1 (21) 98

Каширина Л.В. Рецензия на коллективную монографию под научной редакцией Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой «Личность и профессиональная деятельность» 4 (24) 155

Ткаченко Б.И. Русская дальневосточная граница за 250 лет движения России на Восток (рецензия на монографию А.Ю. Плотникова «Русская дальневосточная граница в XVIII – первой половине XX века. Двести пятьдесят лет движения России на Восток») 2 (22) 101

Редакционная почта

Косихина С.С., Сердюкова В.Ю. Моделирование ООН как форма социализации студенческой молодежи 1 (21) 101

Article Index
«The Humanities and Social Studies in the Far East», 2009

	№	Pages
Philology		
Houghton S. Managing Stereotypes in Intercultural Communication	1 (21)	139
Jia Y., Jia X. A Sociolinguistic Approach to Intercultural Communication	1 (21)	121
Lovtsevich G.N. the Notion of Cross-Cultural Terminological Dictionary	1 (21)	142
Matveeva E.N. Cultural Constants in Arts Communication: Image of Water Space in the Lyrical Poetry by Igor Severyanin	1 (21)	182
Megrabova E.G. Interaction of Values and Communicative and Linguistic Strategies in Discourse about Russia of *Newsweek* Magazine	1 (21)	160
Nagiba I.V. On the Category of Mood in Indian English	1 (21)	175
Nikolaeva O.V. Integration of Ethnic Conceptual Fields into the New Zealand Worldview	1 (21)	154
Snytko T.N. Meeting of Cultures and Languages within Translation	1 (21)	145
Song L. China English from a Socio-Cultural Perspective	1 (21)	165
Varlamov A.N. Onomatopoeic Chants in the Evenki Epos	1 (21)	193
Education		
Alekseeva V.V. Intercultural Communication: Ethnolinguistics Problems	2 (22)	133
He Zhonghui. The Communicative Aspect of Educational Reform in China: Historical and International Development	2 (22)	169
Kopytko S.V. Students from the Asian-Pacific Countries at Russian Universities: Pedagogical Communication Problems	2 (22)	137
Kovbasyuk O.V. Meaningful Education as a Resource for Personal Self-Development in Global Learning	2 (22)	126
Kurbanova L.M. The Characteristic Features of The Formation of Information Culture of Foreign Students	2 (22)	180
Lazareva L.P. The Intercultural Communication Teaching Skills at the Far Eastern Universities: Theoretical and Practical Issues	2 (22)	111
Lukyanova E.L., Karteshkina O.L. Peculiarity of Teaching of Chinese Students in Agricultural Universities of Russia	2 (22)	149
Makhova I.Y. The Communicative Approach to the Solution of Methodological Problems of Diversification of Higher Education in Russia	2 (22)	121
Martovitskaya V.A. An Account of the Features of Chinese Mentality as a Precondition for Efficient Interaction in Cross-Cultural Education	2 (22)	172
Milchakova O.N. Professional Substitute Family in the Socio-Educational Space of the Khabarovsk Kray	2 (22)	187
Odonets T.V. The Problems of Adaptation of Foreign Students During their First Year of Study at Russian Universities	2 (22)	164
Sabanina E.Y. Intercultural Communication as a Factor of Developing the Communicative Culture of Future Specialists in Tourism and Service	2 (22)	183
Sapogova I.V. Technologies of Teaching Russian Language to Students Coming from the Countries of the Asia Pacific Region at the Universities of the Russian Far East	2 (22)	158
Tsibulnik L.M. The Aesthetic Orientation of Cross-Cultural Communication: the Experience of Russian Teachers	2 (22)	153
Tsibulnik A.A. Cross-Cultural Communication: Problems of Translation of Scientific-Technical Texts from Chinese into Russian	2 (22)	176
Zaychenko N.D. Forming Intercultural Competence in the Sphere of Business Communication (Sociocultural Aspect)	2 (22)	144

Philosophy

Bordilovskaya A.V. Communication of Philosophic Ideas within the Kyoto School 1 (21) 186
Filonov S.V. The Category of *Dao* in Early Taoist Religious Philosophy 3 (23) 220
Gusev S.S. Crisis of Modern Science: Cultural Paradigm Shift 3 (23) 166
Karavaev E. F. An Important Methodological Principle of Modern Philosophy of Science: Interdependence of History of Science and Philosophy of Science 3 (23) 174
Lipskiy B. I. Causal and Normative in Scientific Knowledge 3 (23) 208
Livshits R. L. Demarcation between Science and Ideology in Socio-Humanitarian Knowledge 3 (23) 183
Markov B.V. Philosophical Conceptualization of Man 3 (23) 148
Martins A.M. Philosophical Method and Systematic Philosophy 3 (23) 122
Pereda C. The Practices of Arguing 3 (23) 140
Pishun S.V. Anthropology of Russian Ecclesiastical Academic Theism of the 19th century 3 (23) 216
Saint-Sernin B. Scientific Method and Philosophical Method 3 (23) 193
Seel G. Why we need philosophy and how we do it 3 (23) 129
Serdyukov Y.M. The Problem of Transcendental Person 3 (23) 157
Solonin Y.N. Methodological Crisis in Philosophy: its Foundations and Resolution Prospects 3 (23) 110
Volpi F. Techno-Science in Today's Cultural Imaginery 3 (23) 202

Psychology

Alekseeva M.G. The Professional Career of Railway Managers: Organizational and Personal Aspects 4 (24) 285
Danchenko S.A. Structural Components of the Attitude to Labor of Customs Officers 4 (24) 265
Dikaya L.G. Kurapova I.A. The Role of Spiritual-Moral Values in Regulating the Emotional Burn out of the Teachers 4 (24) 230
Ermolaeva E.P. Social Realization of the Professional as a Phenomenon of the Reality and Scientific Category 4 (24) 178
Kalita V.V. Ecological Compatibility of the Consciousness of Professionals: Concept Operationalization 4 (24) 185
Kostin A.N., Golikov Y.Y. Methods of Psychological Analysis of the Subjective Complexity of Professional Performance 4 (24) 195
Lezhenina A.A. The Role of Psychological Culture in a University Teacher's Professional Activity 4 (24) 256
Lyubitskaya O.A. Psychological Content of Person's Professional Dignity 4 (24) 249
Makhova I.Y. Professional Competence in Phenomenological Research (based on Material from the Selection of Short-Stories of M. Bulgakov «The Young Country Doctor's Notes») 4 (24) 208
Maryasova N.V. Personal Professional Activity as an Objective Spiritual Reality 4 (24) 238
Munhchuluun M., Gerasimov V.M. Acmeological Study of an Outstanding Personality within the Context Of Organizational Culture 4 (24) 269
Nevstrueva T.H., Ephrushkina O.V. Self-Conception of the Personality as Work Subject in Organizational Culture 4 (24) 274
Oparina N.M. Modern Approaches to the Definition of the Professionally Important Qualities of a Specialist in a System of Professional Selection 4 (24) 226
Pakhno I.V. Psychological Assistance in Developing Subjective Activity of the Unemployed 4 (24) 218
Pavlenkovich O.B. The Development of Vocational Traits in University Training 4 (24) 297
Primachenko Y.V. Model of the Potential Manager Image in the System of 4 (24) 280

Railway Transport
Soboleva T.N. Motivational-Reflective Strategies of an Engine Driver's Subjective Labour Complexity 4 (24) 201
Sokolskaya M.V., Vaseva N.M. Personal and Professional Meanings in the Structure of the Value Motivational Sphere of an Engine Driver 4 (24) 243
Strelkov. Y.K. Time in the Structure of Professional Experience 4 (24) 172
*Vasilenko A.*Y. Comprehension of Life as a Factor of Prevention of Emotional Burn out in «Human to Human» Professions 4 (24) 260
Vorobjeva C.I., Shamieva V.A. Assertiveness in the Structure of Personality of Adaptation Subject 4 (24) 290
Yassman V.P. Level-Oriented Approach to the Research of a Person's Profound Understanding of the Object of Activity 4 (24) 190

Научное издание

Под общей научной редакцией Ю.М. Сердюкова

СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Научно-теоретический журнал № 4 (24) 2009

Редактор *А.А. Иванова*
Технический редактор *О.В. Сенчихина*

_____

Подписано в печать 23.12.2009 г.
Формат 60×84 1/8. Усл. печ. л. 35,6. Зак. 348. Тираж 500 экз.

_____

Издательство ДВГУПС
680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47.