

ностного опыта. Способность к рефлексии и знание ее механизмов позволяют сформировать собственные ценности и принципы, определить стратегию собственного развития, побуждают к постоянному саморазвитию и творческому отношению к профессиональной деятельности.

Работа по формированию рефлексивного мышления управленца должна носить системный характер, сопровождаться рефлексией опыта, связываться с развитием личности. Тем самым будет осуществляться подготовка нового поколения управленческой элиты как условия развития и процветания России.

Литература

1. Анисимов О. С. Акмеология и методология. Проблемы психотехники и мыслетехники. – М.: Изд-во РАГС, 1998.
2. Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии: Учеб. пособие. – М.: РАГС, 1995.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования: Пер. с англ. / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
4. Вульф Б. З. Профессиональная рефлексия: потребность, сущность, управление. – М.: Магистр, 1985. – № 1. – С. 71–79.
5. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе // Парадокс наследия, векторы образования. – СПб.; М.: Эгвес, 2000.
6. Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики: В 4 т. – СПб.: Изд-во Ин-та образов. взросл. РАО. – Т. 1. – Кн. 1.
7. Щедровицкий Г. П. Рефлексия и ее проблемы // Рефлексивные процессы и управление. – 2001. – Т. 1. – № 1.

С. А. Минюрова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ СТРАТЕГИЙ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

В статье представлены теоретическое обоснование и эмпирическая проверка модели проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития как особого вида внутренней деятельности, который направлен на порождение и осуществление ценностно-осмысленного опыта профессионализации.

The article produces the theoretical substantiation and empirical examination of the model of manifestation of strategic of person's professional self-developing as a special type inside human activity, that directed at the out-come and realization of value-intelligent experience of person's professional developing.

Высокий темп изменений в мире профессий требует изучения стратегий, которые позволяют человеку гибко и эффективно трансформировать представления о самом себе как о профессионале, способном меняться адекватно профессии и развивающемуся обществу, и воплощать эти представления в реальность.

Стратегии личностно-профессионального саморазвития следует рассматривать в контексте более широкой проблемы жизненных стратегий как способы конструирования человеком собственной жизни, выбора ее направления на основе определенных ценностных ориентаций [1; 10]. В зарубежной психологии при изучении человека в профессии акцент делается на стратегиях построения карьеры через выделение определенных типов, стилей поведения в профессиональной сфере, карьерных ориентаций [16]. В отечественной психологии представлены отдельные исследования по изучению стратегий поведения человека в ходе профессионализации, которые в целом можно разделить на две группы. В первую входят работы по изучению стратегий, отражающих направленность человека на собственный успех в профессии: стратегии конкурентоспособности, стратегии самоутверждения человека в профессии, стратегии карьеры, стратегии профессионального развития человека [5; 6; 11; 12]. Во вторую группу входят исследования стратегий, которые отражают направленность человека на адаптацию в условиях профессии: стратегии самосохранения, стратегии совладания с кризисными ситуациями в ходе профессиональной деятельности [3; 4; 13; 14].

Для изучения заявленной проблемы нами вводится понятие «стратегии личностно-профессионального саморазвития». Это особый вид внутренней деятельности, который направлен на порождение и осуществление ценностно-осмысленного опыта профессионализации. В соответствии с традициями отечественной теории деятельности в структуре личностно-профессионального саморазвития выделяют три основы [8]:

- *мотивационную*, которую составляют мотивирующие тенденции, ориентированные на содержание выполняемой работы и повышающие удовлетворение от профессиональной деятельности, по сравнению с материальными или гигиеническими тенденциями, связанными с организацией рабочей среды, но не определяющими содержание деятельности и удовлетворенность профессией [15];
- *целевую*, отражающую становление во внутреннем мире развивающегося профессионала субъектных качеств и ключевых квалификаций, обеспечивающих его направленность на постоянные позитивные самоизменения;
- *инструментальную*, включающую в себя психологические механизмы саморегуляции, которые обеспечивают преобразование внутреннего мира человека и определяют специфику его профессиональной самореализации.

Психологические характеристики, которые входят в состав выделенных основ, образуют личностно-профессиональную диспозицию как предрасположенность человека к устойчивому типу поведения в различных ситуациях профессионализации. Центральным образованием содержательного аспекта диспозиции является *ценность профессиональной самореализации*, которая становится своеобразным стержнем, организующим структуру ценностных ориентаций, мотивов, субъектных качеств, ключевых квалификаций специалиста. Динамический аспект отражает способы реализации данного опыта в профессии и представлен характеристиками инструментальной основы: устойчивыми механизмами личностной саморегуляции по типу «ориентации на действие» и «ориентации на состояние» [17]. Первый тип предполагает, что регуляция действия основана на полноценном намерении, которое управляет-ся как бы само по себе, не требует постоянного контроля со стороны сознания, произвольно воплощается в реальность. Второй тип проявляется в случае, если действие основано на неполноценном намерении.

Уровневое строение личностно-профессионального саморазвития как внутренней деятельности может быть рассмотрено исходя из категории самоорганизации [9]. При оценке уровня процессов самоорганизации личностно-профессионального саморазвития мы опираемся на принцип заимствования [7]. Согласно данному принципу возможно извлечь из системы элемент, который используется ею в качестве «образца», а затем сквозь его призму рассматривать другие элементы, построив специальную меру диссонанса (уклонения) системы от собственного проекта. При определении «образца» и меры диссонанса процессов самоорганизации личностно-профессионального саморазвития мы руководствовались показателем «степень сформированности ценности профессиональной самореализации», в основе которого соотношение уровня ее значимости и уровня удовлетворенности ею. Нами выделено несколько вариантов указанного соотношения.

Первый вариант – высокий уровень значимости профессиональной самореализации и удовлетворенности ею – рассматривается нами в качестве «образца» и определяется как уровень самоорганизации личностно-профессионального саморазвития. В данном случае представлены процессы, которые связаны с совершенствованием способности человека к постоянному самообучению и ценностному осмыслению приобретаемого в ходе профессионализации опыта. Второй и третий варианты, когда наблюдается противоречивое соотношение между уровнем значимости и уровнем удовлетворенности, отражают меру диссонанса процессов самоорганизации, характеризуют переходное состояние развивающегося профессионала и обозначаются как уровень преобразования личностно-профессионального само-

развития. Благодаря этим процессам человек стремится к саморазвитию при изменении внешних или внутренних условий за счет перестройки личностно-профессиональной диспозиции. Четвертый вариант, когда представлены низкие уровни значимости и удовлетворенности профессиональной самореализацией, характеризуется как уровень неопределенности личностно-профессионального саморазвития.

Личностно-профессиональное саморазвитие осуществляется посредством определенных стратегий, которые рассматриваются нами как способ преобразования человеком собственного внутреннего мира, направленный на порождение и осуществление опыта профессионализации, основанного на ценности самореализации в профессии. Мы предлагаем следующую модель проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития.

Порождение опыта профессионализации проявляется через формирование во внутреннем мире человека системы взаимосвязей между его ценностными ориентациями, мотивами, личностными и субъектными свойствами, которая обретает статус интегральной характеристики личностно-профессиональной диспозиции. Она является психологическим образованием, в котором заложен ряд возможных вариантов профессионализации. Выбор того или иного варианта обусловлен спецификой позиционирования ценности профессиональной самореализации в структуре интегральной характеристики. Мы выделяем два основания для анализа этого позиционирования. Первое – характер взаимосвязи ценности профессиональной самореализации с показателями мотивационной основы, который рассматривается через проявление тенденций в континууме «мотивирующие – гигиенические». Второе основание – характер взаимосвязи ценности профессиональной самореализации с показателями целевой основы личностно-профессионального саморазвития в континууме «амплификация – симплификация». Под амплификацией понимается способность человека к обогащению собственного опыта профессионализации [2]. Это обеспечивается через установление тесных многообразных взаимосвязей между ценностью профессиональной самореализации и карьерными ориентациями на разнообразие, новизну деятельности, управление собственным взаимодействием с другими людьми, профессиональную компетентность и т. п. Симплификация предполагает обеднение этого опыта, что обнаруживается через противоречивые взаимосвязи, которые указывают на взаимное отталкивание ценности профессиональной самореализации и других характеристик целевой основы личностно-профессиональной диспозиции. Смещение взаимосвязей ценности профессиональной самореализации к одному их полюсов выделенных континуумов определяет специфику побуждений и целей человека, которые лежат в основе личностно-профессионального са-

моразвития. Реализация выбранного варианта проявления человеком себя в профессии имеет особенности в зависимости от личностной саморегуляции при «ориентации на действие» по типу «самовоплощение» или при «ориентации на состояние» по типу «самопостижение».

Таким образом, разработанная нами модель проявления стратегий личностно-профессионального саморазвития человека создает основу для изучения их вариативности через анализ содержания ключевых вариантов и анализ специфики позиционирования ценности профессиональной самореализации в континуумах «мотивирующие – гигиенические», «амплификация – симплификация» в зависимости от личностной саморегуляции по типу «самовоплощение» или «самопостижение».

Для апробации предложенной модели нами выполнен первый этап эмпирического исследования, который направлен на обнаружение интегральных характеристик личностно-профессиональной диспозиции на разных уровнях личностно-профессионального саморазвития и на проверку гипотезы о представленности в их структуре вариантов проявления человеком себя в профессии. Исследование проведено на трех выборках. Одну из них составили рабочие-сборщики оборонного предприятия ($N = 427$), для которых характерен репродуктивный тип деятельности, основанный на общем и ясном стандарте. В другую выборку вошли педагоги средних школ ($N = 470$), деятельность которых относится к продуктивному типу, что акцентирует значимость индивидуализированной основы труда и нормативное требование высокого уровня личного мастерства. Третью составили студенты педагогического вуза – будущие педагоги ($N = 470$). Такой подход к формированию выборки позволяет обнаружить общее и особенное в стратегиях личностно-профессионального саморазвития у людей, которые различаются либо по типу профессиональной деятельности, либо по стадии профессионализации. Для выявления характеристик личностно-профессиональной диспозиции на всех этапах исследования использовались методика «Ценностные ориентации персонала» (Е. Б. Фанталова), опросник «Якоря карьеры» (Э. Шейн в адаптации В. Э. Винокурова, В. А. Чикер), «Опросник межличностных отношений» (В. Шутц в адаптации А. А. Рукавишниковой), методика «Шкала контроля за действием» (Ю. Куля в адаптации С. А. Шапкиной).

Для обнаружения уровней личностно-профессионального саморазвития каждая выборка была разбита на четыре группы на основании представленности показателей значимости профессиональной самореализации и удовлетворенности ею, полученных с помощью методики «Ценностные ориентации персонала». Различия между образованными группами подтверждены с помощью U -критерия Манна-Уитни ($p < 0,001$). Наиболее пред-

ставлена группа, которая находится на уровне преобразования (42% всей выборки), за ней следует группа, находящаяся на уровне неопределенности личностно-профессионального саморазвития (40% от всей выборки), самой немногочисленной является группа, которая находится на уровне самоорганизации (18% всей выборки).

Для выявления структуры личностно-профессиональной диспозиции в каждой группе был применен факторный анализ (модель главных компонент, варимакс-вращение). Полученные факторы рассмотрены как причины совместной изменчивости входящих в них переменных, которые позволяют через анализ представленных характеристик содержательного и динамического аспектов личностно-профессиональной диспозиции обнаружить ее интегральные характеристики. После факторизации 26 показателей в структуре личностно-профессиональной диспозиции в каждой группе всех выборок выделено по два фактора на основании критериев Р. Кетелла и Кайзера при уровне значимости факторного веса 0,70. Полученные результаты обнаружили подобие факторных структур личностно-профессиональной диспозиции, выявленной на выборках рабочих и педагогов, и их качественное отличие от факторной структуры, полученной на выборке студентов.

В факторной структуре выборок рабочих и педагогов на уровне самоорганизации личностно-профессионального саморазвития представлены переменные, которые характеризуют как содержательный, так и динамический аспекты личностно-профессиональной диспозиции. Содержание первого фактора отражает общую для представителей разных типов профессий направленность на преобразование себя как деятеля, которое связано с решением противоречия между ориентированностью либо на организацию собственной деятельности, либо на установление отношений с другими людьми. Содержание второго фактора отражает специфику внутренних переживаний, сопровождающих этот процесс. Если рабочих волнует снижение комфортности условий, то педагогов беспокоит неудовлетворенность авторитетом, статусом своей профессии в социуме. Динамический аспект в выборке рабочих представлен направленностью на регуляцию действий в связи с оценкой эмоциональных предпочтений. В выборке педагогов акцентируются когнитивный и поведенческий аспекты саморегуляции, которые указывают на противоречие между наличием достаточного количества возможных вариантов собственного поведения и способностью выбрать тот, который будет воплощен в реальность.

В группах, которые находятся на уровне преобразования личностно-профессионального саморазвития, представлен лишь содержательный аспект личностно-профессиональной диспозиции, отражающий противоречивое от-

ношение к обретению статуса. В выборке рабочих в первом факторе значимость мотивов статуса, потребности в признании противопоставляется ориентации на личное благополучие. При этом в случае высокой значимости, но низкой удовлетворенности ценностью профессиональной самореализации мотивирующую силу имеет направленность на обретение личного благополучия. Напротив, при высокой удовлетворенности и низкой значимости этой ценности акцентируется потребность в признании со стороны других людей, направленность на управление взаимодействием с ними. Показатели, вошедшие во второй фактор, отражают направленность на служение своей профессии, стремление к интеграции личной и профессиональной жизни. В выборке педагогов, у которых представлен высокий уровень значимости, но низкий уровень удовлетворенности ценностью профессиональной самореализации, в первом факторе обнаруживается противоречие между направленностью на обретение статуса и удовлетворенностью от стабильности, защищенности. В группе педагогов, у которых представлен низкий уровень значимости, но высокий уровень удовлетворенности профессиональной самореализацией, это противоречие снимается, так как на фоне удовлетворенности статусом и возможностями для самосовершенствования вне работы выявлена направленность на предпринимательство. Во второй фактор вошли показатели, которые отражают направленность на создание нового, развитие взаимодействия с другими людьми на основе авторитета и признания. Отсутствие в факторной структуре высоких значений переменных динамического аспекта личностно-профессиональной диспозиции свидетельствует, на наш взгляд, о недостаточной сформированности способов реализации опыта в профессии.

В группе, которая находится на уровне неопределенности личностно-профессионального саморазвития, также представлен только содержательный аспект личностно-профессиональной диспозиции, отражающий характер направленности человека на служение своей профессии. В выборке рабочих эта характеристика значима и имеет прямую связь с ориентацией на новизну и разнообразие деятельности, но обратную – с установкой на обретение профессиональной компетентности и самосовершенствование вне работы. В выборке педагогов направленность на служение делу противопоставляется карьерной ориентации на свободное предпринимательство и самосовершенствование вне работы при значимости последних.

В выборке студентов получена качественно иная структура личностно-профессиональной диспозиции. В первый фактор во всех группах этой выборки вошли переменные, которые отражают особенности мотивационной основы личностно-профессионального саморазвития, во второй – его целевой основы. В факторной структуре представлен только содержательный аспект

лично-профессиональной диспозиции, что указывает на недостаточную сформированность способов реализации опыта, характерную для стадии профессиональной подготовки. Важным является отсутствие в студенческой выборке вариативности в основании интегральных характеристик на уровнях самоорганизации и преобразования. Это свидетельствует о слабой дифференцированности возможностей выбора направлений саморазвития. Выявленные интегральные характеристики обнаруживают непротиворечивые идеализированные представления будущих педагогов о возможностях проявления себя в профессии. На уровне самоорганизации представлена направленность на целостное проявление себя как развивающегося профессионала, на уровне преобразования – на проявление себя как организатора деятельности и взаимодействия, так и организатора собственного дела. Лишь на уровне неопределенности лично-профессионального саморазвития обнаруживается вариативность в содержании интегральной характеристики: направленность на комфорт и личное благополучие противопоставляется ориентации на новизну и разнообразие деятельности.

Таким образом, выполненное исследование позволило выявить интегральные характеристики лично-профессиональной диспозиции у людей, различающихся по типу деятельности и стадии профессионализации. Выдвинутое нами предположение о представленности в их структуре вариантов проявления человеком себя в профессии подтверждено на материале выборок представителей репродуктивного и продуктивного типов деятельности, находящихся на стадии реализации профессиональной деятельности (таблица).

Варианты выбора направления лично-профессионального саморазвития на разных стадиях профессионализации

Уровни лично-профессионального саморазвития	Ключевые альтернативы	
	Стадия реализации профессиональной деятельности	Стадия подготовки к профессиональной деятельности
Самоорганизация	Проявление себя как организатора деятельности или взаимодействия	Проявление себя как организатора деятельности и взаимодействия
Преобразование	Обретение статуса или стабильности, защищенности	Проявление себя как организатора собственного дела
Неопределенность	Служение своей профессии или отчуждение от нее	Направленность на личный комфорт или деловую активность

Вариативность проявления интегральных характеристик на разных выборках связана со спецификой социально-экономического позиционирования профессии в обществе. Для рабочих при выборе направления саморазвития в профессии важно обретение статуса, авторитета, личного благополучия,

комфортных условий жизнедеятельности. Для педагогов актуальным является осознание противоречивого статуса своей профессии в социуме, направленность на обретение финансовой стабильности и защищенности. В выборке студентов ключевые варианты представлены только на уровне неопределенности (направленность на личный комфорт или деловую активность), на других уровнях выявлена идеализация представлений будущих педагогов о возможностях преобразования себя в профессии.

Выполненное исследование создает основу для следующего этапа проверки предложенной модели: выявление позиционирования ценности профессиональной самореализации в структуре личностно-профессиональной диспозиции.

Литература

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 301 с.
2. Буйкас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии. – 2002. – № 2. – С. 28–39.
3. Демин А. Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса: Дис. ... д-ра психол. наук. – Краснодар, 2005. – 407 с.
4. Ежова О. Н. Формирование у педагогов адаптивных копинг-стратегий поведения как условие их психологического здоровья: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Самара, 2003. – 24 с.
5. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования. – М.; Воронеж: Моск. психол.-соц. ин-т; МОДЕК, 2003. – 255 с.
6. Лебедев С. А. Стратегии профессионального самоутверждения в педагогической деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2002. – 160 с.
7. Лефевр В. А. Конфликтующие структуры. – М.: Ин-т психологии РАН, 2000. – 136 с.
8. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Теоретическая психология. – М.: Изд. центр «Академия», 2001. – 496 с.
9. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. – М.: Прогресс, 1986. – 431 с.
10. Резник Ю. М., Смирнов Е. А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). – М.: Ин-т человека РАН; Независимый ин-т гражданского общества, 2002. – 206 с.
11. Романов В. Л. Карьера и карьерная стратегия: теоретико-концептуальные основы. – М.: Экономика, 1998. – С. 15–49.
12. Солнышкина Н. Г. Профессиональные стратегии личности. – М.: Информ.-внедренческий центр «Маркетинг», 2006. – 119 с.

13. Сыманюк Э. Э. Стратегии профессионального самосохранения личности // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 156–162.

14. Ханова З. Г. Стратегии поведения успешных предпринимателей в кризисных ситуациях: Дис. ... канд. психол. наук. – Ставрополь, 2005. – 202 с.

15. Херцберг Ф., Майнер М. У. Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. – 1990. – № 1. – С. 122–131.

16. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Изд. дом «Питер», 2001. – 336 с.

17. Kuhl J., Beckmann J. Volition and Personaliti: Action vs. state orientation. – Gottingen: Hogrefe, 1994. – 230 p.