

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

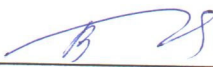
«Изучение самосознания и показателей профессиональной
самореализации у женщин с разным социально-профессиональным
статусом»

Студент


подпись

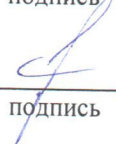
Александрова Екатерина Алексеевна

Руководитель


подпись

Проскурина В.И.

Нормоконтролер


подпись

Тигунова М.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 01.07.2022 № 19)

Заведующий кафедрой


подпись

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой отлично (протокол заседания ГЭК от 13.07.2022 № 3)

Секретарь ГЭК


подпись

Тигунова М.С.

Пенза 2022

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Анализ научных данных по проблеме исследования	
1.1. Психологический аспект профессионального самоопределения и профессионального становления.....	7
1.2. Профессиональная мотивация как аспект профессионального становления.....	17
1.3. Понятия самосознания и профессионального самосознания.....	27
1.4. Вопросы профессиональной самореализации женщин в современной России.....	40
Глава 2. Исследование самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом	
2.1. Описание процедуры и методов исследования.....	47
2.2. Анализ и интерпретация диагностических данных.....	51
Выводы.....	66
Заключение.....	68
Список используемых источников.....	70
Приложение.....	75

Введение

Трансформация российского общества на рубеже прошлого и настоящего веков повлекла рост ситуаций неопределенности и, как следствие, неоднозначность трактовок происходящих явлений и процессов. Всякие изменения в устройстве общества, изменения в жизнедеятельности людей вызывают интерес к проблеме мотивации профессиональной занятости, к вопросам самореализации в труде и самосознания субъектов труда.

Проблема самореализации относится к группе наиболее сложных для изучения психологических феноменов. Ее изучение имеет огромное значение для понимания субъективного благополучия человека. Важность этой проблемы обусловлена тем, что в ходе самореализации человек активно и осознанно строит свою жизнь, ориентируясь на собственные ценности, делает выбор, принимает решения, ставит и достигает цели. Одной из основных сфер самореализации является профессиональная.

Изучение проблемы профессиональной самореализации необходимо для решения вопросов поддержания психологического здоровья субъекта труда, для понимания и выработки способов и средств достижения успеха в профессиональной деятельности, который способствует повышению самооценки личности и, как следствие, повышению осознанной вовлеченности в работу, инициативности и самосовершенствования.

Понятие «профессиональная самореализация» личности означает ее направленность на достижение высокого уровня профессионализма. Она неразрывно связана с вопросами личностной зрелости, вопросами жизненных смыслов и целей. Все смысловые компоненты формируют модель профессиональной самореализации.

Анализ исследований проблемы профессиональной самореализации позволяют определить этот конструкт как интегральную динамическую характеристику субъекта труда, отражающую процесс и результат

осуществления им своих сущностных свойств. Результаты профессиональной самореализации каждого субъекта транслируются другим людям и обществу в целом.

При изучении вопросов профессиональной самореализации личности недостаточное внимание уделяется гендерным особенностям. На сегодняшний день открытым остается вопрос о различиях и соотношении значимости реализации в профессиональной деятельности в жизни мужчины и женщины. Наиболее распространенным остается мнение о том, что для мужчины важнее работа, а для женщины семья. Такая точка зрения базируется на традиционном понимании женственности, которая неразрывно связано, прежде всего, с материнством. Положение современной женщины в обществе находится в противоречивой парадигме. Активная трудовая деятельность препятствует реализации женщиной своего природного начала, определяющего функции матери и жены, а занятость домашней работой и воспитанием детей не дает ей проявить себя в работе. Поэтому особую актуальность приобретает изучение вопросов профессиональной самореализации женщины.

В современных условиях возможность выбора между работой, рождением детей, а также очередностью реализации этих планов все больше становится пространством индивидуального выбора. При этом проблема самореализации женщины изучена недостаточно.

Цель исследования – изучение самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом для использования диагностических данных в практике работы педагога-психолога по вопросам профессионального самоопределения и профессионального развития.

Объект исследования – показатели самосознания и профессиональной самореализации личности.

Предмет исследования — показатели самосознания и профессиональной самореализации женщин с разным социально-профессиональным статусом.

Гипотеза: Различия в самосознании у женщин с разным социально-профессиональным статусом проявляются в таких его компонентах, как «ориентация во времени», «автономность», «самопонимание» и «аутосимпатия». Различия в показателях профессиональной самореализации отражаются в ее типах и уровне, а также в статусе профессиональной идентичности.

Исходя из цели исследования и выдвинутой гипотезы, были определены следующие исследовательские **задачи**:

2. Провести анализ научных данных по вопросам профессионального самоопределения, профессионального становления, профессиональной мотивации.

3. Рассмотреть понятия самосознания и профессионального самосознания.

4. Изучить вопросы профессиональной самореализации женщин в современной России.

5. Определить комплекс диагностических методик по изучению показателей самосознания и профессиональной самореализации женщин с разным социально-профессиональным статусом.

6. Сформировать выборку исследования, провести диагностические процедуры.

7. Проанализировать диагностические данные, интерпретировать полученные результаты, сформулировать выводы.

В ходе исследования были использованные следующие **методики**:

- методика изучения статусов профессиональной идентичности А.А. Азбель;

- модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности «САМОАЛ» А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калиной;

- методика «Тип и уровень профессиональной самореализации»
Е.А. Гавриловой.

В качестве метода математико-статистической обработки данных использовался Т-критерий Стьюдента.

В исследовании приняли участие 27 женщин занятых в разных профессиональных сферах, имеющих статус «руководителей» (11 человек) и «исполнителей» (16 человек).

Глава 1. Анализ научных данных по проблеме исследования

1.1. Психологический аспект профессионального самоопределения и профессионального становления

Профессиональное самоопределение является многомерным, многоступенчатым и достаточно продолжительным процессом. В нем отражаются как индивидуально-психологические аспекты, так и те, которые связаны с задачами общества. Формируемый у человека индивидуальный стиль жизни отражает меру согласованности его личностных качеств с потребностями общества при существующей системе разделения и распределения труда.

Профессиональное самоопределение рассматривается в психологии как процесс, и как результат выбора профессии, совершаемый под воздействием множества объективных и субъективных факторов.

Все существующие варианты определения понятия профессионального самоопределения содержат мысль о соотношении внутренних ресурсов субъекта с содержанием и требованиями профессии. Это указывает на двусторонность явлений выбора профессий, на его субъектность и объектность.

П.Г. Щедровицкий видит сущность самоопределения в способности человека осмысливать свою сущность. При этом он указывает на серию задач, которые социум ставит перед личностью и которые она последовательно разрешает в течение определенных временных периодов. Это процесс поэтапного принятия решений, связанных с разными задачами. Принятие этих задач и способы их решения отражают притязания личности, а также оценку ею своих возможностей и объективных обстоятельств [47].

Понятие профессионального самоопределения включает такие психологические термины, как жизненная перспектива, жизненный план, психологическое время.

По мнению профессора М.Р. Гинзбурга, который рассматривает проблему самоопределения с точки зрения временной перспективы, оно включает отношение личности к своему настоящему и будущему. Успешное самоопределение характеризуется наличием компонентов психологического настоящего и психологического будущего. При этом компонент психологического настоящего выполняет функцию саморазвития и включает личностно значимые ценности, отражает степень осмысленности собственной жизни, экзистенциальные ориентиры, видение вариантов собственной самореализации. А компонент психологического будущего включает широкий спектр ценностей будущего, устойчивость профессиональных намерений, их определенность и конкретность, способность к планированию, представления о средствах достижения поставленных целей [9].

Автор, связывая ценностно-смысловые и пространственно-временные аспекты самоопределения, выводит нас на проблему построения жизненного плана.

Н.С. Пряжников сущность профессионального самоопределения раскрывает как осознанный поиск нахождения смыслов выполняемой работы в конкретной социокультурной ситуации [35].

Е.А. Климов, так же, как и П.Г. Щедровицкий, который видит самоопределение в способности человека строить самого себя, свое настоящее и свое будущее, понимает самоопределение как важное проявление личностного развития. Профессиональное самоопределение понимается им как деятельность, принимающая разное содержание в зависимости от этапа развития субъекта труда [19].

В многообразии подходов к проблеме профессионального самоопределения выделяются два: 1) с позиции теории черт и факторов; 2) с позиции теории развития. Именно они составляют методологическую базу как теоретических, так и практических работ в этой области.

Подход к профессиональному выбору с позиции теории черт имеет богатую историю. Он был разработан в начале прошлого века Ф. Парсонсом. Основу этого подхода составляет дифференциальная психология с психометрическими понятиями и соответствующими методами. Вместе с тем, данное направление имеет определенную независимость от дифференциальной психологии и свою систему категорий [30].

Этот подход активно разрабатывался в зарубежной психологии.

Ф. Парсанс сформулировал следующие его положения:

- у каждого человека есть профессионально значимые способности, наиболее подходящие для какой-то определенной профессии;
- удовлетворенность профессией и успешность в ней обусловлены уровнем соответствия индивидуально-психологических качеств требованиям профессии;
- профессиональный выбор должен быть осознанным процессом, в котором человек способен определить свои психологические и физиологические качества и соотнести их с требованиями различных профессий [30].

По мере развития теории психологического тестирования менялись методологические основания данного направления. Но неизменным оставалось положение о необходимой «встрече» структуры личности со структурой профессиональных требований.

Подход с позиций теории развития начал разрабатываться позже, в середине прошлого века. В его основу легли положения психодинамических теорий.

Так, Е. Гинсберг рассматривает профессиональное становление как растянутый во времени процесс, состоящий из последовательно сменяющихся качественно специфических фаз, которые различаются по содержанию и форме.

Д. Сьюпер в рамках данной теории объединил положения целого ряда теорий, и не только психологических. Им выдвинуты следующие положения:

- У каждого человека есть определенные способности, интересы, свойства его психики и личности;

- Каждый человек подходит нескольким профессиям, а одна профессия - определенному числу людей;

- Со временем, по мере накопления опыта человек меняется. В соответствии с этим меняются объективные и субъективные условия профессионального развития. Это указывает на множественность профессионального выбора;

- На профессиональное развитие, его процесс и результат, влияет ряд микро и макро факторов, внутреннего и внешнего плана;

- Процесс профессионального развития включает ряд последовательных стадий;

- На разных стадиях профессиональным развитием можно управлять, способствуя формированию у субъекта соответствующих интересов и способностей, поддерживая развитие его Я-концепции. В сущности, профессиональное развитие заключается в развитии и реализации Я-концепции, а взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при исполнении профессиональных ролей;

- Эффективность профессиональной деятельности и удовлетворенность ею зависит от того, в какой мере субъект труда имеет возможность реализовать свои способности, свои интересы и свойств личности в профессиональных ситуациях [30].

Некоторое время спустя после опубликования этих положений Д. Сьюпер их дополнил. Им были высказаны следующие мысли:

- Профессиональный выбор имеет определенную предсказуемость;

- Профессиональный выбор - компромисс между личностными и социальных факторами;

- Профессиональный выбор на каждой стадии - это приобретаемые реакции на существующие социальные модели;

- По мере взросления возрастает значимость реальных социальных моделей, в которой человек осуществляет свою жизнь.

Д. Сьюпер выделил следующие этапы профессионального становления:

1. До 14 лет – стадия роста, на которой происходит развитие интересов и способностей;
2. От 14 до 25 лет – исследовательская стадия, на которой происходит апробация человеком своих потенций;
3. От 25 до 45 лет – стадия утверждения, включающая реализацию полученного профессионального образования и упрочнение своих профессиональных позиций;
4. От 45 до 65 лет – стадия поддержания, на которой наблюдается устойчивость профессионального положения;
5. От 65 лет и далее – стадия спада, на которой происходит уменьшение трудовой активности [30].

В отечественной психологии эта модель модифицирована и представляет собой схему построения личного профессионального плана. Модель ЛПП предложен Е.А. Климовым, и дополнен Н.С. Пряжниковым ценностно-нравственными компонентами самоопределения. Рассмотрим эту модель:

1. Стадия осознания ценности и необходимости общественно-полезного труда;
2. Стадия ориентировки в социально-экономической ситуации в социуме, попытки прогнозирования перспектив ее изменения с точки зрения востребованности и престижности выбираемой профессии;
3. Стадия осознания необходимости профессиональной подготовки;
4. Стадия ориентировки в мире профессий, целенаправленное информирование;
5. Стадия выдвижения профессиональной цели, ее согласование с другими жизненными целями и ценностями;

6. Стадия определения ближних и ближайших профессиональных целей в направлении к дальней цели;

7. Стадия уточнения знаний о выбираемых целях и путях их достижения;

8. Стадия накопления знаний и представлений о возможных внешних препятствиях на пути к намеченным целям;

9. Стадия приобретения знаний о путях и способах преодоления этих препятствий;

10. Стадия накопления представлений о внутренних препятствиях к достижению профессиональных целей;

11. Стадия осознания путей и способов преодоления внутренних препятствия для реализации профессиональных планов;

12. Стадия выработки резервных вариантов профессионального выбора на случай объективных препятствий к реализации основного варианта самоопределения.

13. Стадия реализации профессиональных планов, их корректировка в соответствии с реальными обстоятельствами [32].

Осуществление планов по профессиональному самоопределению требует учета трех составляющих – «хочу», «могу» и «требуется».

Компонент «хочу» отражает стремление субъекта, его интерес к определенным видам трудовой деятельности и уровень притязаний.

Компонент «могу» указывает на ориентацию личности на профессиональную сферу и конкретный вид профессиональной деятельности с учетом осознания своих возможностей и способностей.

Составляющая «требуется» отражает позицию выбираемой сферы профессиональной деятельности и конкретного ее вида на рынке труда [10].

Существующая всегда ситуация неопределенности в оценке конкретной трудовой деятельности в немалой степени осложняет эту проблему и снижает само качество самоопределения, что вызывает необходимость выделения его типов и уровней.

Для выделения типов самоопределения используется критерий потенциальной возможности для свободы самореализации. Иначе это называется диапазоном маневра в рамках осваиваемой деятельности.

В отечественной психологии известны типы самоопределения, выделенные Н.И. Пряжниковым:

- самоопределение в отношении конкретной трудовой функции или операции;
- самоопределение относительно конкретного места трудовой деятельности;
- самоопределение в профессиональной сфере в рамках определенной специальности;
- самоопределение в группе родственных, смежных специальностей;
- профессиональное самоопределение в контексте жизненного самоопределения;
- личностное самоопределение как составная часть и высший уровень жизненного самоопределения;
- самоопределение в социокультурном пространстве как высший уровень личностного самоопределения [35].

На основании вышеизложенного можно заключить, что профессиональное самоопределение следует рассматривать в контексте всей жизни человека и в контексте его личностного становления и развития. Оно включает, по крайней мере, два взаимосвязанных, но различных уровня: 1) гностический, проявляющийся в форме перестройки сознания и самосознания; 2) практический, проявляющихся в форме реальных изменений места человека в системе межличностных отношений и его социального статуса. Это уровень профессионального становления.

Профессиональное сознание непосредственно связано с процессом освоения профессиональной деятельности, профессиональным развитием на разных этапах профессионального пути.

В психологии процесс профессионального становления понимается как целостный феномен, включающий в себя компоненты как объективного, так субъективного уровней. К объективным относятся такие, как престижность профессии, ее конкурентоспособность на рынке труда и т.п. К субъективным - отношение личности к профессии, понимание ее содержания, характера и условий труда, уровень соответствия профессиональных способностей требованиям профессии и т.п. [13].

В рамках подхода с позиции теории развития к факторам профессионального становления относятся предшествующее (до выбора профессии) образование, а также показатели психического развития в детские годы. Рассмотрим две модели становления профессиональной деятельности, выделенные Л.М. Митиной, - адаптивную модель и модель, связанную с возможностью выхода за пределы сложившейся практики.

- В адаптивной модели в самосознании личности доминирует тенденция к подчинению профессиональной занятости и профессиональной деятельности внешним обстоятельствам, когда работа выполняется в соответствии с предписанными алгоритмами, правилами и т.п.

- Другая модель связана с направленностью превратить свою деятельность в предмет практического, творческого преобразования с целью преодоления пределов собственных профессиональных возможностей [27].

Первая модель отражает становление профессионала, который является носителем специальных профессиональных знаний, умений и опыта. Вторая модель характеризует специалиста, способного к проектированию и совершенствованию своей профессиональной деятельности, ее функций и конкретных задач. В этом случае движущими силами профессионального развития являются противоречия между меняющимися и усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем субъекта, его опытом и способностями. Внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным» становится основным двигателем

профессионального развития, оно побуждает субъекта труда к поиску новых способов профессионального самоосуществления [33].

Профессиональное становление проходит ряд закономерных этапов, и становление человека как профессионала тесно связано с личностным развитием [33].

Личностное развитие, во-первых, шире профессионального, а, во-вторых, существенно влияет на него. Личностные характеристики обычно позитивно влияют на выбор профессии, на процесс профессиональной адаптации, они стимулируют профессиональное творчество, в других случаях побуждают к смене профессии. В любом случае, личностное развитие препятствует профессиональному выгоранию и профессиональной деформации. В сегодняшних постоянно меняющихся социокультурных условиях в наибольшей степени становлению профессионала способствуют такие черты личности как: адекватная самооценка, высокий уровень личной ответственности, интернальный локус контроля, стрессоустойчивость, пластичность, реактивность и оперативность, готовность и способность находить позитивные смыслы в своей жизни и труде, внутренняя диалогичность, системная рефлексия и т.д.

Некоторые личностные характеристики могут и препятствовать профессиональному становлению. Это и отсутствие трудолюбия, и недостаточность универсальных способностей, и мотивов достижения и др. В свою очередь, приобретаемые профессиональные качества по мере их формирования начинают оказывать влияние на личность. Процесс профессионального становления есть «приращение» к психике и личности человека, ее обогащение. Он способствует появлению новых качеств личности, которые раньше либо отсутствовали у человека, либо имелись в другом виде. Так, например, ряд профессиональных способностей вырастает из общечеловеческих качеств. Кроме того, формируются новые профессиональные способности и умения, в том числе в рамках профессионального общения. Достигаемые успехи в профессии стимулируют

личность, возникают основания для «самопоглаживания», для большего принятия профессии и себя в профессии. А несостоявшийся профессионал, как отмечает П.Г. Щедровицкий, - это нередко нерасцветшая или угасающая личность [47].

Развития профессионала может идти и в сторону регресса, когда происходит деформация ранее наработанных качеств, появление новых негативных признаков. Человек, имеющий высокий уровень личностной зрелости, стремится противостоять этим негативным процессам. Вырабатываются приемы компенсации, новые жизнетворческие стратегии, новые психические качества и способы деятельности. Преодоление негативных явлений вновь продвигает вперед психическое развитие.

Профессиональное становление зависит как от внешних, так и от внутренних условий. Естественно, что изменяется и сама профессия, и требования общества к ней, меняется ее положение на рынке труда, меняется соотношение данной профессии с другими профессиями. Изменения связаны и с появлением новых технологий, с совершенствованием средств и условий труда. Влияние внутренних условий проявляется в изменении представлений человека о профессии, критериев ее оценки и оценки профессионала в себе. Если закономерность этих динамичных процессов не учитывается, то проигрывают те люди, которые упрямо следуют некогда сформированным канонам, не учитывая изменения запросов общества к их профессии или специальности [10].

Профессионалом можно считать человека, который овладевает нормами профессиональной деятельности, и осуществляя их на высоком уровне, изменяет и развивает свою личность средствами профессиональной деятельности. Профессионал стремится творчески овладевать профессией, обогащая опыт профессии; стремится вызвать интерес общества к ней и к результатам своего труда, способствует повышению престижа профессии, учитывая новые запросы общества к данной профессиональной сфере.

Каждая ступень профессионального развития предъявляет новые требования к субъекту труда, формирует у него профессионально важные качества и их своеобразное сочетание.

Разные люди в одной и той же сфере имеют свои профили профессионально важных качеств. Все по-разному адаптируются к профессии, неодинаково выражают себя в ней, в разной степени готовы к профессиональному мастерству и творчеству. Соответственно отличаются сочетания профессионально важных качеств, к которым относятся мотивационные побуждения, установки, уровень профессионального мышления, видов способностей. Можно говорить о неповторимых индивидуальных личностных профилях профессионально важных качеств.

Роль индивидуальности, индивидуальных различий возрастает в ходе профессионального становления, особенно на этапах освоения профессии при условии творческого отношения к ней. Индивидуализация профессиональной деятельности выражается в наличии разных индивидуальных стилей и индивидуального профессионального мировоззрения. Она основана, прежде всего, на нешаблонном понимании перспектив развития профессии. Индивидуальные особенности всегда присутствуют у субъекта труда, но не всегда им осознаются. У зрелой личности свои индивидуальные особенности являются предметом осмысления, осознания, коррекции и совершенствования [17]. Все вышесказанное свидетельствует о важности рассмотрения вопроса профессиональной мотивации.

1.2. Профессиональная мотивация как аспект профессионального становления

Профессиональная мотивация является ключевым аспектом профессионального самоопределения и профессионального становления.

Мотивы трудовой деятельности делятся на три группы:

- 1) мотивы профессионального выбора;
- 2) мотивы трудовой деятельности;
- 3) мотивы выбора конкретного места работы.

Первая группа мотивов во многом связана с ориентирами личности в контексте удовлетворенности своей жизнью. Осознанный выбор профессии происходит с ориентацией субъекта на имеющиеся у него социальные и личные ценности. В том случае, если человек главным образом ориентирован на общественный престиж, то профессия выбирается исходя из позиции профессии в обществе. Если человек ориентирован прежде всего на материальное благополучие, то он выбирает профессию с точки зрения ее востребованности на рынке труда и соответствующей оплаты труда. Если человек выбирает профессию, осознавая привлекательность ее содержания, то здесь важно совпадение субъективных представлений с объективным, реальным характером труда и его содержательной наполненностью. Если этот интерес имеет не более чем романтический характер, то велика вероятность того, что романтика профессии быстро улетучится, и тогда работа превратится для человека в наказание, и он вынужден будет менять профессию, и немаловажно, будет ли у него такая возможность. К этому добавляется и вопрос о том, насколько выбираемая деятельность соответствует склонностям и способностям человека.

Рассмотрение профессиональной мотивации следует начать с описания тех побудительных причин, которые заставляют человека трудиться. Здесь также выделяют три группы причин:

- 1) Побуждения общественного характера, что включает осознание необходимости соответствовать требованиям общественной жизни, а также желание оказывать посильную помощь другим членам общества.
- 2) Причины, связанные с получением определенных материальных благ - зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей своих и своей семьи.

3) Побуждения, связанные с удовлетворением потребности в самоактуализации и самореализации. Как отмечает Е.А. Климов, человек не может быть бездеятельным по своей природе, он не только потребитель, но и созидатель [18].

Мотивы выбора места работы основаны на о «внешних» и «внутренних» факторах.

К внешним относятся такие факторы, как величина оплаты труда; закрепленные за конкретным местом работы льготы; удобство территориального расположения место работы; его экологичность; степень приемлимости графика работы; устойчивость фирмы, компании, организации на рынке труда; возможность сочетать с работой другие виды привлекательной или необходимой деятельности; психологический климат в конкретном коллективе и т.д.

К внутренним относятся такие факторы, как уровень здоровья и состояние организма, наличие определенных, соответствующих требованиям профессии способностей и профессионально важных качеств; уровень образования; уровень стрессоустойчивости; скорость реакций, склонность к алгоритмическому или творческому характеру деятельности и т.д.

Место работы может выбираться и с учетом интереса продвижения по карьерной лестнице, с желанием получить руководящую должность и т.п. Ориентир на конкретное место трудовой деятельности может быть связан и с возможностью профессионального роста, с возможностью проявления творческих потенций, личной инициативы и т.п.

Устойчивость мотивов профессиональной деятельности зависит от удовлетворенности трудом, что включает множество факторов. Есть научные данные о том, что чем больше человек удовлетворен своей работой, тем выше производительность его труда. Исследования такого рода получили большое распространение среди западных ученых. Зафиксировано, что вознаграждения, используемые при таком подходе, не связаны с

продуктивностью деятельности работающих, а получаются в силу принадлежности к данной конкретной организации (фирме, компании) [46].

Известна «мотивационно-гигиеническая» теория, автор которой Ф. Герцберг выделил две группы факторов, влияющих на удовлетворенность профессиональной деятельности: «гигиенические» и «мотивационные». Гигиенические являются внешними по отношению к процессу деятельности и его субъекту. К ним относятся такие, как заработная плата, условия труда, характер административного управления, взаимоотношения в коллективе. Мотивационные факторы связаны с самим процессом работы. К ним относятся достижения в работе, интерес к ней, признание со стороны коллег, служебный рост и т.п. Оба эти фактора повышают удовлетворенность своей профессиональной деятельностью [46].

Психологические исследования еще начала прошлого века показали, что заработная плата не единственное средство повышения трудовой мотивации. В работе А.А. Русалиновой показано, что стимулом может выступать и моральное поощрение [41].

К. Муздыбаев на основе собранных им многочисленных данных к числу мотивов усиления мотивации профессиональной деятельности относит такие, как желание больше заработать, не подвести своих коллег, не сорвать производственный план и такие мотивы, обозначаемые как «чувство долга, желание ответственно выполнить то, что поручено» [29].

На мотивацию профессиональной деятельности влияет ее оценка, как похвала, так и порицание, а также соревновательный элемент, проблемность поставленной производственной задачи, привлекательность содержания труда. Решая проблемную задачу, профессионал испытывает удовольствие от творческого процесса и продуктивности деятельности, и следствием является повышение силы и устойчивости мотива ее выполнения. Рутинная, однообразная работа вызывает обратный эффект, быстро приводит к утомлению и к состоянию психического пресыщения.

Отрицательная оценка имеет стимулирующее влияние только в случае, если она полностью обоснована, имеет приемлемую, адекватную и тактичную форму с учетом ситуации и состояния человека, его индивидуально-психологических особенностей.

Успешность профессиональной деятельности воодушевляют субъекта труда, возникающее удовлетворение от достигнутого результата повышает удовлетворенность родом занятий и приводит к устойчивому положительному отношению к своей работе. Повторяющиеся неудачи вызывают либо самообвинения, либо желание прекратить деятельность в выбранной профессиональной сфере. Неудачи могут вызвать и агрессивные реакции, проявляемые в разных формах – и в чувстве досады, и в озлобленности, и в косвенной агрессии.

Исследователи отмечают, что и постоянно повторяющиеся успехи могут иметь негативную сторону. Люди, некритично принимающие роль успешного профессионала, нередко отличаются завышенной самооценкой, пренебрежением к конкурентным ситуациям, своим коллегам, что приводит к снижению силы мотива.

Результаты ряда исследований указывают на то, что сила мотива профессиональной деятельности зависят от степени осознанности человеком смысла деятельности. Ее неопределенность снижает мотивацию. Неясность перспектив также отрицательно сказывается на желании продолжать выполнять работу в конкретной профессиональной занятости [46].

На мотивационный потенциал оказывает влияние и определенное психологическое и нервно-психическое состояние человека. При монотонии жизни, состояниях утомления, и тем более депрессии не просто может снизиться желание выполнять работу, оно может исчезнуть, даже если ранее имелся положительный мотив. Особого внимания заслуживает явление «профессионального выгорания». Рассмотрим основные его симптомы.

Профессиональное выгорание чаще всего основано на эмоциональном истощении, которое проявляется в чувстве эмоционального перенапряжения,

опустошенности, в ощущении истощенности своих эмоциональных ресурсов. Снижается продуктивность труда, происходит редукция личностных достижений, что проявляется в снижении оценки своей компетентности, в недовольстве собой как профессионала, и даже в негативном отношении к собственной личности.

Профессиональному выгоранию способствуют следующие факторы и обстоятельства:

- субъект труда оценивает свою работу как малозначимую;
- не оправдываются его ожидания относительно профессионального роста;
- он испытывает излишний контроль, недостаток самостоятельности в выполнении профессиональных функций;
- испытывает ролевую неопределенность из-за размытых, нечетких требований к нему, как профессионалу;
- испытывает рабочую перегрузку;
- испытывает недогруженность на работе, что вызывает чувство своей ненужности [41].

Состояние профессионального выгорания развивается постепенно, в течение продолжительного времени, снижая мотивацию к выполнению профессиональной деятельности.

Важным является вопрос об использовании субъектом труда своих ресурсов и внутренних резервов. Они используются для достижения результата, для выполнения поставленной трудовой задачи, а также для компенсации неблагоприятных внешних факторов [34]. Индивидуальный ресурс включает в себя психофизиологические, интеллектуальные, волевые и другие возможности и потенции. Ресурс человека в процессе профессиональной деятельности трансформируется в конкретные результаты деятельности. Расходование ресурса напрямую зависит от мотивации профессиональной деятельности. В зависимости от меры использования

индивидуальных ресурсов профессиональная деятельность может быть условно обозначена как «работа», «созидательный труд» и «игра».

Рассмотрим профессиональную деятельность, которая обозначена как «работа». Это деятельность, в которой человек полностью использует свой индивидуальный ресурс для удовлетворения потребностей, соотнесенных с внешней реальностью. Здесь индивидуальный ресурс является средством, орудием.

Выделим основные особенности деятельности как «работы», понимаемой в указанном выше смысле:

1. Индивидуальный ресурс и его резервов используется для достижения целей, вызванных внутренней потребностью поддерживать существование во внешней среде, и внешними требованиями поддерживать социальное устройство;

2. Средства для достижения целей и использование индивидуального ресурса работника регламентированы, определены определенными нормами;

3. Результаты заданы заранее. Затраченные ресурсы компенсируются человеку за счет получения материальных и других благ, типа морального поощрения, общественного признания и т.п. [34].

В профессиональной деятельности, обозначаемой как «работа», внутренний ресурс индивида трансформируется в удовольствия от внешних благ, которые пополняют затраченную энергию, а также в приобретаемый опыт. «Работа» осуществляется главным образом механически, путем повторения алгоритмизированных действий, не требующих творческого подхода. Работник фактически не оказывает своего влияния на происходящее, его смысл понимает в общих чертах, пользуется только тем, что усвоил в процессе работы и профессионального общения. В случае изменения ситуации, он, вероятнее всего, перестает в ней ориентироваться и ее контролировать, т.к. усвоенные стереотипы не эффективны, а новые не выработаны.

У работника нет средств для развития, он тяготеет к накоплению того опыта, который, облегчая выбор без его осмысления. По достижении результата у него может возникнуть иллюзия творчества, что «закольцовывает» его жизнь, заставляет его двигаться инерционно, не развиваясь. Работнику необходим устойчивый миропорядок, законность, порядок, его незащищенность приводит к стрессам. Чувство ответственности работника не распространяется на ситуации принятия новых решений, в которых он ощущает свою беспомощность перед окружающей его реальностью.

Рассмотрим профессиональную деятельность, обозначаемую как «созидание», в которой формируемая цель использования индивидуального ресурса направлена на развитие потенций человека, его самореализацию. Субъект такого характера труда назван в рассматриваемой типологии созидателем. Особенности труда созидателя являются его осознанность, самостоятельность, направленность на саморазвитие, предполагающая постоянное усилие по преодолению внутренних и внешних ограничений. Созидательный труд можно определить как вид сознательной деятельности, где самостоятельно поставленная цель направлена на саморазвитие, самосовершенствование, самореализацию без гарантии компенсации расходуемой энергии. При созидательном труде индивидуальный ресурс трансформируется в возможность расширять набор своих жизненных целей. При этом сам результат созидательного труда увеличивает внутренние ресурсы самого субъекта профессиональной деятельности. Испытываемая им удовлетворенность и интерес воздействуют на его сознание, что позволяет осмысленно направлять свое развитие и свою жизнь. В результате своей деятельности созидатель находит новые и оптимальные варианты использования внутреннего ресурса, новые возможности и цели своего развития. Созидательный труд вырабатывает интуицию, и такие личностные характеристики, на основе которых формируются возможности осознанно преодолевать существующие внутренние и внешние пределы и ограничения.

Внутренняя суть созидательного труда преобладает над внешней стороной и превосходит ее, а его цель – достижение возможности преобразования себя и окружающего мира.

Надо понимать, что «работа» и «созидательный труд», развиваясь по разным траекториям и имея разные цели, являются взаимосвязанным процессом. При доминировании одной формы профессиональной деятельности могут возникать деструкции внутри личности. Преобладание только работы подавляет человека, лишает возможности развития, как профессионального, так и личностного. Доминирование только труда может оторвать человека от реальности, снизить возможность получать удовольствие от материализованных результатов его усилий.

Выделяют и такую форму сознательной деятельности, в которой между целью и средствами не существует противоположностей. В этом случае внимание субъекта смещено в сторону процесса достижения результатов. Это позволяет освободить воображение, установить связи между разными, близкими и далеко отстоящими элементами этого процесса и прийти к осознанию их единства. Индивидуальный ресурс трансформируется в понимание сущности процесса сознательной профессиональной деятельности, а результатом является постижение сущности физического, психологического или духовного миров. В рассматриваемой типологии такой вид деятельности называется «игрой», при том, что это форма реализации трудовой активности. Результатом такой формы деятельности является саморазвитие человека. Особенность «игры» как формы трудовой деятельностью заключается в отношении субъекта к своей деятельности. В формах «работы» и «созидательного труда» человек делает не только то, что ему интересно или удовлетворяет его потребности, он выполняет и то, к чему принуждает его практическая необходимость или побуждают принятые им на себя обязанности. Человек, играющий в своей профессиональной деятельности, не зависит от того, что диктует практическая необходимость или общественные обязанности. Смысл отношения к профессиональной

деятельности как к «игре» раскрывается в возможности совмещения в пространстве и времени целей и средств человека при освоении им регламентируемых правил процесса. В «игре» субъект в силу своих способностей постигает сущность этого процесса во взаимосвязи с другими процессами.

При игровой форме профессиональной деятельности конструктивным результатом является получение человеком возможностей развития как индивида, как личности и как субъекта деятельности. Такая форма способствует пониманию физических, психологических и прочих закономерностей устройства мира и общества. Субъект «игры» осваивает и формирует грани между реальным и возможным, проверяя при этом свои способности.

Игровая форма трудовой активности не исключает и деструкций. Они имеют место, когда индивидуальный ресурс человека направлена только на получение удовольствий. И если у человека не сформировано отношение к цели и средствам деятельности, то она становится произвольной и беспорядочной.

Каждая из рассмотренных форм профессиональной деятельности, условно обозначенных как «работа», «созидательный труд» и «игра», реализуется самостоятельно, но их развитие должно быть взаимосвязано. Если взаимосвязь отсутствует, то происходит смещение в сторону какой-то одной формы, что неблагоприятно отражается как на субъекте, так и на результатах деятельности.

Если человек осуществляет свою профессиональную деятельность только как работу, то она подавляет его, лишая его ощущения радости от включенности в процесс и достижения результата.

Если это только созидательный труд, то есть вероятность снижения возможности получать удовольствие от материализованных результатов собственных усилий.

Профессиональная деятельность, осуществляемая только в форме игры замедляет процесс перехода из мира возможностей в мир реальности, что инфантилизирует самого субъекта деятельности.

Подавление любой из форм профессиональной деятельности негативно отражается на других. Игнорирование труда ведет к отрицанию человеком необходимости работы, а игнорирование возможностей игровой формы приводит к размыванию перспектив и значения труда для развития человека, что, в свою очередь, обедняет работу. Сочетание работы и труда ведет к созиданию и преобразованию окружающего мира; сочетание работы и игры развивает субъекта, его творческие возможности. Только сочетание всех форм деятельности дает человеку возможность гармоничного профессионального и личностного развития, когда создаются условия для проявления творческого отношения профессионала к деятельности, к себе и миру.

1.3. Понятия самосознания и профессионального самосознания

В отечественной психологии существует целая школа изучения проблемы самосознания. В.В. Столин, один из ее представителей, анализируя состояние этой проблемы, писал: «Проблеме самосознания посвящено немало исследований в отечественной психологии. Эти исследования сконцентрированы в основном вокруг двух групп вопросов. В общетеоретическом и методологическом аспектах проанализирован вопрос о становлении самосознания в контексте более общей проблемы развития личности (работы Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, И.И. Чесноковой). В другой группе исследований рассматриваются более специальные вопросы, прежде всего связанные с особенностями самооценок, их взаимосвязью с оценками окружающих. Исследования А.А. Бодалева по социальной перцепции заострили интерес к вопросу связи познания других людей и самопознания.

Немало опубликовано и философско-психологических исследований, в которых проанализированы проблемы, связанные с личностной ответственностью, моральным выбором, моральным самосознанием. Работы И.С. Кона, в которых были удачно синтезированы философские, обще - и социально-психологические, историко-культурные аспекты открыли многие новые грани этой, пожалуй, одной из старейших проблем в психологии...» [42, с. 6].

Несмотря на то, что самосознание является одним из центральных в психологии, в этой проблеме много нерешенного, что затрудняет решение практических вопросов в аспектах психотерапии, психологического консультирования, психологического сопровождения. А.Н. Леонтьев, обозначивший проблему самосознания как проблему «высокого жизненного значения», расценивал ее как нерешенную, «ускользающую от научно-психологического анализа» [25, с. 328].

Сложность проблемы самосознания связана с тем, что у человека множественность «я», существующих в разных аспектах. Всегда есть различия в том, каким человек воспринимает себя в конкретный момент, каким он видит идеал своего «я», каким его «я» воспринимается другими.

Самосознание не является самостоятельным психическим явлением. «Оно» также часть сознания, но с другой направленностью. Его объектом является сама личность, в то время, как сознание ориентировано на весь окружающий мир.

Сущность самосознания заключается в восприятии личностью множественных образов себя в множественности ситуаций бытия и деятельности и в соединении этих образов в единое целостное образование [44].

С помощью самосознания человек познает себя и относится к себе определенным образом. Продуктом самосознания являются «Я-образы» или «Я-концепции». При этом существующая у человека «Я-концепция» не только продукт самосознания, но и важный фактор детерминации поведения

человека и его развития. Это такой внутриличностный конструкт, который во многом определяет направление деятельности, поведение в конкретных ситуациях, прежде всего в ситуациях выбора, определяет характер и формы контактов с другими людьми.

В структуре самосознания традиционно выделяют следующие компоненты:

- когнитивный – знания, представления и мнения о себе как об объекте самопознания;
- аффективный) – отношения и чувства к этому объекту
- коннотативный – деятельностный компонент, готовность к определенному образу действий [20, с. 67].

И.И. Чеснокова структуру самосознания определяет в таких терминах, как познавательный, эмоционально-ценностный и регулятивный [44, с. 29].

Для рассмотрения самосознания необходимо остановиться на понятии самопознания как основы существования и проявления самосознания.

Родившись, человек вступает в процесс взаимодействия с внешним миром, выступая в этом процессе активно действующим субъектом. Познавая мир, он одновременно познает и себя. В силу своей социальной природы, человек, осуществляет самопознание через свое отношение к другим людям, через разнообразные связи своего «Я» с «Я» других людей.

Важно понимать и то, что самопознание – процесс постоянный, перманентный, он не приводит к конечному, завершенному знанию. Любой объект познания всегда остается неисчерпаемым вследствие относительности знания. Относительность знаний о себе обусловлена постоянными изменениями как внешних, так и внутренних факторов, влияющих на жизнедеятельность человека. При этом стоит понимать, что изменчивость уровня и объема знаний о себе не означает, что эти знания всегда не объективны и всегда далеки от истины. Знания, которые на конкретном этапе ясно отражают представления человека о себе и своем месте в обществе указывают на момент объективности познания человеком самого себя.

Самопознание – это многоуровневый процесс. В нем можно выделить два основных уровня – самонаблюдение и самоанализ. Самонаблюдение осуществляется через разные средства и формы соотнесения человеком себя с другими людьми. Самоанализ - это более зрелая стадия самопознания [44].

На первом уровне самопознания складываются отдельные, единичные образы самого себя, имеющие отношение к конкретной ситуации. Такие образы наполнены чувственным содержанием. Этот уровень характерен для ранних ступеней онтогенеза, и является единственным примерно до подросткового возраста. На дальнейших этапах возрастного развития этот уровень остается, но существует уже наряду со вторым.

На втором уровне развития самопознания происходит соотнесение знаний о себе уже не в границах «Я и другой человек», а в отношениях «Я и Я». Ведущими средствами самопознания этого уровня являются самоанализ и самоосмысление. Следует отметить, что такое деление процесса самопознания является условным. С переходом на второй уровень первый не исчезает.

Поведение человека всегда соотносится с мотивацией деятельности, которую он реализует. В результате анализа и оценки собственных мотивов происходит осознание человеком себя как субъекта, имеющего определенные свойства, характеристики и состояния. Формируется обобщенный образ себя, своей сущности и своей общественной ценности.

Самой высокой ступени развития самопознания человек достигает на уровне сформированной твердой системой убеждений, четкого мировоззрения.

Процесс самопознания не равномерен ходу времени. Есть периоды жизни и есть обстоятельства, которые замедляют и которые усиливают этот процесс. Он также зависит от индивидуальных особенностей, в частности, от уровня потребности личности в рефлексии и самопознании.

Трудность, сложность этого процесса заключается в том, что в нем человек является одновременно и субъектом и объектом познания. В

качестве субъекта познания он как бы «выносит» себя во вне, чтобы посмотреть на себя глазами других. Процесс самопознания формирует когнитивный компонент самосознания.

Перейдем к такому компоненту самосознания, как эмоционально-ценностное отношение к себе.

Отношение личности к себе является также результатом деятельности самопознания, и составляет одно из фундаментальных свойств самосознания. Этот компонент в значительной мере влияет на формирование психических особенностей личности,

и от них же зависит. Если при определенных жизненных условиях у человека формируются элементы низкого самоуважения, то это связано с целым комплексом определенных психических качеств. Низкий уровень самоуважения коррелирует с низкой автономностью, низкой асертивностью, повышенной сензитивностью к ситуациям внешнего оценивания. Дефицит самоуважения препятствует формированию устойчивого самосознания. Поведение такого человека отличается непоследовательностью, нерешительностью, зависимостью от внешнего одобрения, конформностью.

Адекватное, осознанное отношение личности к себе соотносится с чувством собственного достоинства, самоуважением, требовательностью к себе и другим. Такое эмоционально-ценностное отношение к себе формирует личностную целостность.

Эмоционально-ценностное отношение к себе строится из тех переживаний, которые отражают реальное бытие личности в значимых для нее объективных ситуациях. Вопрос о переживании именно в таком его понимании был разработан С.Л. Рубинштейном, с точки зрения которого, всякое переживание личности обусловлено реальным процессом ее жизни [39].

Самоотношение личности находится в состоянии постоянного, непрерывного развития. В ходе возрастного развития, по мере накопления опыта происходит расширение и углубление его содержания.

Отдельным фактором формирования отношения личности к себе является ее отношение к другим личностям. С.Л. Рубинштейн писал, что чем больше другая личность наделена определенными психологическими достоинствами, значимыми и для меня, тем сильнее выражено ее влияние на формирование моего отношения к себе [39].

Каждый акт самосознания включает самопознание и самоотношение. Отношение личности к себе возникает и формируется в процессе самопознания, а сложившееся на данный момент самоотношение влияет на весь процесс самопознания, определяя его направленность и личностную специфику [42]. Результаты этой интегративной работы объединяются в особое образование личности - в ее самооценку.

Самооценка - сложное психическое образование, формирование которой начинается на ранних этапах онтогенеза. В детстве оценка себя напрямую зависит от оценок других людей и формируется посредством этих оценок. По мере повзросления, с переходом на более высокие уровни психического развития у человека начинает складываться в той или иной степени адекватная и устойчивая самооценка. Процесс формирования самооценки не может быть законченным, поскольку личность постоянно развивается в течение всей жизни.

В становлении самооценки ведущая роль принадлежит самоанализу. Именно на его основе происходит как бы «введение» в сферу сознательного из сферы неосознаваемого отдельных ее частей. Через рациональный компонент самооценки осуществляется сначала обобщение наиболее значимых отдельных самооценок, затем их синтез и выработка ценностей самооценки.

Самооценка - образование субъектное, формируемая при активном участии самой личности. При этом она субъективна, и не во всех своих элементах может совпадать с объективной оценкой. Она может быть адекватной и неадекватной (заниженной или завышенной). Адекватность

самооценки устанавливается на основе реальных деятельностных проявлений личности [4].

Самооценка выступает необходимым условием регуляции поведения и деятельности. Через ее включение в мотивационную сферу человек осуществляет соотношение своих возможностей, внутренних резервов с целями и средствами деятельности. Самооценка влияет на уровень притязаний личности, которая проявляется в степени трудности цели, сложности задачи которую индивид ставит перед собой.

Завершающим элементом целостного процесса самопознания является саморегулирование. Роль самосознания личности проявляется, прежде всего, в саморегулировании поведения. Это такая форма регуляции поведения, которая предполагает включенность в него результатов самопознания и отношения к себе [16]. Самосознание проявляется через саморегулирование поведения и деятельности. Достаточно высокий уровень саморегулирования поведения обычно коррелирует с высоким уровнем развития самосознания. Наиболее сложные формы саморегулирования отражают зрелость самосознающей себя личности.

Перейдем к рассмотрению понятия профессионального самосознания.

Профессиональное самосознание имеет следующую специфику.

Это проекция всех компонентов самосознания на отдельный аспект жизнедеятельности - профессиональную деятельность. Профессиональное самосознание является осознанием только тех психических качеств и особенностей личности, которые необходимы для выполнения профессиональной деятельности и успешности в ней.

Для разных профессиональных сфер эти качества разные, но здесь важным является именно степень их осознания, что влияет на выбор задач и процесс выполнения деятельности.

Профессиональное самосознание содержит представление человека о самом себе как о части профессионального сообщества. Содержание этих представлений составляют те характеристики человека, которые

обеспечивают успешность его деятельности. К числу профессионально-важных качеств относятся индивидуально-психологические свойства и отношения личностные характеристики. Индивидуально-психологические свойства включают сенсорные, перцептивные, аттенционные, имажитивные, когнитивные, эмоционально-волевые, моторные и коммуникативные. Личностные качества, входящие в ПВК, включают отношение к профессии; отношение к себе как к субъекту конкретной деятельности; отношение к профессиональному сообществу, к объекту и предмету труда; отношение к средствам и условиям труда [30].

Поскольку профессиональное самосознание является частью личностного самосознания, возникает вопрос об их соотношении. Здесь важны такие позиции, как место профессиональной деятельности в жизни личности, место личности в этой деятельности и место личности в собственной жизнедеятельности. Оптимально, когда направление изменений личности в ходе профессионализации, и общее развитие личности соответствуют друг другу. Если они рассогласованы, возможна остановка личностного развития.

С.В. Васьковская трактует профессиональное самосознание как особый личностный конструкт, обуславливающий саморегуляцию собственных действий в профессиональной сфере. Саморегуляция происходит на основе получаемых знаний о профессиональных требованиях, представлений о своих профессиональных возможностях и отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности [7].

А.К. Маркова трактует профессиональное самосознание как целостное представление о себе как профессионале, как систему отношений и установок к себе как профессионалу [26, С. 56-57].

Б.Г. Парыгин рассматривает профессиональное самосознание как разновидность самосознания, содержание которого рассматривается как осознание индивидом своей принадлежности к определенной профессиональной группе [31].

Известна такая трактовка профессионального самосознания, как самооценка индивидом своих профессиональных качеств и отношение к ним [16].

По мнению П.А. Шавир профессиональное самосознание – это избирательная деятельность самосознания, которая подчинена цели профессионального самоопределения и проявляется в осознании человеком себя как субъекта будущей профессиональной деятельности [45].

Известна классификация профессиональных Я-концепций, построенная на основании соотношения профессиональной и общей Я-концепции личности. Ее автор Е.П. Прокопьева выделила три позиции:

- 1) человек «шире» своей профессии, его профессиональная Я-концепция совпадает с общей Я-концепцией;
- 2) человек «равен» своей профессии, его личностная Я-концепция сужена до профессиональной;
- 3) человек «уже» своей профессии, в его личностной Я-концепции представлены лишь отдельные стороны профессии [33].

Исследуя профессиональное самосознание, О.В. Москаленко рассматривает четыре фактора, влияющих на его природу и генезис:

- мотивация к достижению высокого уровня профессионализма;
- профессиональное обучение;
- направленность личности на овладение профессией;
- оптимальный период времени для овладения профессией [28].

Важнейшим механизмом формирования профессионального самосознания является идентификация себя в профессии. Это процесс установления человеком сходства между своим поведением и поведением представителя профессии, принятого им в качестве «образца». Поведение «образца» является стимулом для выбора поведения в профессиональных ситуациях. Копируя формы поведения «образца», человек осваивает нормы, роли и профессионально-важные качества «образца». Здесь важно, с какой профессиональной группой он отождествляет себя [3].

По мере освоения профессии меняется и профессиональное самосознание. От того, насколько адекватной является профессиональная Я-концепция, зависит успешность профессиональной адаптации субъекта труда.

Рассмотрим механизмы становления профессионального самосознания, выработки Я-концепции профессионала. Для этого нужно рассмотреть его структурные компоненты.

Структурное строение профессионального самосознания представлено следующими компонентными:

- осознание себя как субъекта профессиональной деятельности;
- осознание и оценка профессиональных отношений;
- осознание собственного развития в профессии.

Осознание себя как субъекта своей деятельности связано с осознанием своей роли в постановке профессиональных задач, в формировании целей, в выборе средств выполнения деятельности, в получении конечного результата и собственной ответственности за этот результат. Важным является и осознание собственной индивидуальности в выполнении деятельности.

Большое значение в структуре самосознания имеет осознание психологических качеств, характеристик личности. Профессиональное самосознание включает те свойства и качества, важные для успешного выполнения профессиональной деятельности. Для разных профессий это разный набор качеств, но важна именно степень их осознания, что влияет на выбор профессиональных задач и на процесс и результат их выполнения.

В профессиональном самосознании выделяют такие функциональные и структурные компоненты профессионального самосознания, как когнитивный, мотивационный, эмоциональный и операциональный.

Когнитивный реализуется в самопознании; мотивационный - в самоактуализации; эмоциональный реализуется в самопонимании; операциональный - в саморегуляции [11]. Рассмотрим эти компоненты.

Когнитивный компонент производит сознательную оценку человеком себя и своих поступков. Из единичных ситуативных образов формируется целостное понятие, отражающее степень его профессиональной пригодности, соответствия профессии. Этот компонент непрерывно изменяется, отражая динамизм самой реальной действительности и взаимодействий субъекта труда с другими представителями профессии.

Эмоциональный компонент не сводится только к самопознанию и самоотношению. Каждое из перечисленных понятий имеет свою системную нагрузку в структуре самосознания [23]. При этом самопонимание всегда эмоционально окрашено, приносит удовлетворение или неудовлетворенность. Важным компонентом самопонимания является самоуважение, которое включает удовлетворенность собой и положительное отношение к себе как профессионалу, согласованность своего профессионального «актуального Я» и «идеального Я». Оно выражается то, в какой мере индивид считает себя способным к конкретному виду деятельности и эффективным в ней. Самоуважение - это ценностное отношение, выраженное в установках индивида к себе. Самоуважение при позитивной поддержке окружающих ведет к целостности образа себя. Низкое самоуважение, особенно при низких оценках окружающих, оказывает негативное воздействие на эмоциональное самочувствие и социальное, в том числе профессиональное поведение личности.

Мотивационный компонент реализуется через самоактуализацию, реализацию своего потенциала [11].

Самоактуализирующаяся личность реализует все, на что она способна, достигает намеченных профессиональных планов, принимает ответственность за свои действия. Профессиональная самоактуализация состоит из разных личностно-профессиональных ориентаций. Она выступает операциональным аналогом личностной зрелости, а высокий ее уровень способствует достижению творческой зрелости личности.

Операциональный компонент реализуется в саморегуляции. Саморегуляция предполагает волепроизвольность, активное волевое участие субъекта и, как следствие, является условием формирования ответственной личности. Это интегративный сплав врожденных и наработанных стратегий реагирования и готовности к определенной форме или способу взаимоотношения со средой [16].

Система психической саморегуляции включает два уровня - произвольный и непроизвольный. В случае с профессиональным самосознанием речь в основном идет о первом уровне. Благодаря произвольной саморегуляции субъект труда адаптируется к различным профессиональным условиям, и по мере накопления опыта эта возможность возрастает и расширяется.

С.Л. Рубинштейн, описывая психическую активность субъекта, выделил две формы регуляции: побудительную и исполнительскую. Побудительную реакцию он связал с формированием цели и ее направленности, а исполнительскую - с обеспечением соответствия активности объективным условиям [39]. В профессиональном самосознании задействованы обе формы.

К.А. Абульханова, развивая идеи С.Л. Рубинштейна о становлении человека как субъекта своей жизнедеятельности, пишет о трех уровнях развития саморегуляции, представляющих собой соотношение внешнего и внутреннего. Внешними являются требования к выполнению деятельности, а к внутренним относятся свойства личности. Сначала человек согласовывает свои особенности с нормами деятельности, на втором - совершенствует деятельность путем оптимизации своих возможностей, а на третьем вырабатывает оптимальную стратегию и тактику этой деятельности. Именно на третьем уровне субъект труда повышает степень сложности задачи, меру ее трудности, осуществляя такие формы личностной регуляции, как инициатива и ответственность. С точки зрения К.А. Абулхановой, это и есть психологический механизм «авторской позиции личности» в

профессиональной деятельности [1]. Б.Г. Ананьев подчеркивал, что здесь человек начинает «творить жизнь», становясь относительно независимым от внешних условий и собственных свойств, самостоятельно изменяя и трансформируя и то, и другое [2].

Известны два способа отношения человека к миру, обоснованные С.Л. Рубинштейном, связанных со степенью развития саморегуляции и способностью стать субъектом собственной жизни, - «включенный» и «рефлексирующий». «Включенный» индивид характеризуется зависимым, пассивным отношением к своей жизни, «рефлексирующий» характеризуется активным, деятельным отношением к ней. При рефлексирующем способе отношения к жизни поведение человека определяется не внешним влиянием, а собственно выработанными целями и намерениями, ориентацией на будущее. Именно рефлексия является универсальным и главным механизмом саморегуляции. Рефлексия объективирует процесс деятельности и делает возможным осознанное воздействие на этот процесс [39].

На основе вышеизложенного можно заключить, что саморегуляция как специфическая деятельность человека, имеет индивидуальную структуру и стиль. Индивидуальный стиль саморегуляции в профессиональной деятельности проявляется в системе психологических технологий, направленных на развитие профессионального самосознания.

Рассмотренные функциональные компоненты профессионального самосознания между связаны между собой и реализуются в двух планах – объективном и субъективном. В объективном плане показателем профессионального самосознания выступает профессиональное мастерство, в субъективном - Я-концепция профессионала. Профессиональное мастерство зависит от внешних и внутренних факторов. К внешним относятся такие, как профессиональное обучение и требования социума, к внутренним относятся такие внутриличностные конструкции, как самоактуализация, самопознание, саморегуляция, самопонимание. Под воздействием внутренних факторов

меняется Я-концепция, которая, в свою очередь, влияет на профессиональное мастерство субъекта деятельности.

1.4. Вопросы профессиональной самореализации женщин в современной России

Вопросам профессиональной самореализации личности уделяется в настоящее время большое внимание, о чем свидетельствуют многочисленные психологические и социологические исследования. Однако их анализ указывает на то, что сегодня нет единого, универсального определения явления, называемого профессиональной самореализацией.

Для рассмотрения содержания профессиональной самореализации необходимо обратиться к понятию «самореализация».

В зарубежной психологии нередко понятия самореализации и самоактуализации употребляются как синонимичные для обозначения практического аспекта деятельности, отраженные во внутреннем плане.

В отечественной психологии понятие самореализации личности рассматривается в работах О.А. Анисимовой, Д.Н. Завалишиной, Л.А. Головей, Е.Ф. Рыбалко и других авторов, в которых эта проблема исследуется с позиции трех основных подходов: деятельностный, аксиологический и синергетический.

В рамках деятельностного подхода разработаны методика, методология и понятийный аппарат исследований самореализации, раскрыта ее связь с проблемами цели и смысла жизни личности. В этой теории содержание самореализации определяется через категорию опредмечивания, когда самореализация личности осуществляется посредством предметной деятельности. Это означает, что самореализация есть процесс жизнедеятельности человека, когда он, совершая деятельность, реализует себя. При этом, следует понимать, что не всякая деятельность является

самореализацией. Необходимым условием самореализации выступает постановка личностью цели своей деятельности.

В деятельностном подходе обосновывается связь и взаимодополняемость понятий самореализация высоко развитая личность. Развиваясь, человек проявляет свои сущностные силы и реализует себя. Высшей целью эволюции человеческого вида признается всестороннее и свободное развитие человека, главным критерием которого является свободная реализация личности в основных видах социальной деятельности.

Деятельностный подход признает творческий характер самореализации личности, когда человек, реализуя задатки своих способностей, постоянно разрешает возобновляемое противоречие между потребностями и возможностями. Самореализация рассматривается как признание усиления автономности личности по отношению к социуму.

К.А. Абульханова проблему самореализации рассматривает и в аксиологическом аспекте. В рамках этого подхода, самореализация есть процесс поиска и осуществления личностью своих главных жизненных ценностей в основных формах своей социальной активности через нахождение ею сфер приложения своих способностей.

Самореализация личности - одно из перспективных тематических направлений развития научного социально-гуманитарного знания. Многоаспектность изучения данной проблемы подразумевает постановку множества разных исследовательских вопросов. Одним из ключевых, на наш взгляд, является вопрос о специфике самореализации женщин.

Впервые проблема положения женщины в профессиональной деятельности была рассмотрена в рамках марксистской экономической теории в XIX веке. В ней участие женщин в производстве рассматривается как исходный пункт и основное условие освобождения женщины от домашнего закрепощения. Критикуя буржуазную семью, основатели этой теории отмечали, что она основана на господстве мужчины, выполняющего роль добытчика и кормильца, а также на явном и скрытом домашнем

порабощении женщины, экономически зависящей от мужчины. В этом направлении проводились феминистские исследования, авторами которых были Д. Митчелл, А. Янг и другие.

В наши дни участие женщин в общественном производстве является общепринятой практикой. При таком положении вещей на первый план выходит вопрос о соотношении цены труда женщины, создающей блага, измеряющиеся рыночной стоимостью, и цены труда, стоимость которого не может быть установлена рыночным путем (ведение домашнего хозяйства, воспитание детей).

Другим важным вопросом, который активно обсуждается с середины 60-х годов прошлого века и относится к гендерным аспектам общественного труда и экономики в целом, - вопрос о дискриминации на рынке труда. В описаниях положения женщин на рынке труда проблема дискриминации является центральной.

Выделяют две основные формы дискриминации женского производственного труда:

- по заработной плате, когда за равноценный труд женщины получают меньшее по сравнению с мужчинами вознаграждение;
- по доступу к получению престижных профессий и должностей (профессиональная сегрегация).

На законодательном уровне проблема женской дискриминации в России решена, однако в неявной форме дискриминация существует. Многие социологи отмечают вертикальную и горизонтальную сегрегацию на рынке труда, незначительное участие женщин в политике и их большую по сравнению с мужчинами загруженность домашней работой. Основное противоречие состоит между объективной потребностью в женском труде и невозможностью самореализации женщин на занимаемых должностях.

Демографическое положение в нашей стране обуславливает потребность в женском труде, которая, согласно анализу статистических данных, будет увеличиваться. Сама по себе потребность общества в женском

труде способствует самореализации женщины и является одним из условий, положительно влияющим на профессиональную самореализацию женщин. Но эта потребность далеко не всегда совпадает с желанием женщин работать в сферах, предлагаемых службами занятости. И это в значительной степени затрудняет их профессиональную самореализацию.

Основными индикаторами профессиональной самореализации являются: 1) социальный статус; 2) материальное вознаграждение; 3) содержание работы, позволяющей всестороннему развитию личности.

Проблемы профессиональной самореализации женщин России обусловлены не столько недостатками действующего законодательства, сколько следующими причинами:

- нарушениями исполнения законов со стороны работодателей;
- заметной диспропорцией между высоким образовательным уровнем женщин и имеющимся спросом на женский высококвалифицированный и хорошо оплачиваемый труд;
- отсутствием, стимулов у работодателей для предоставления женщинам гибких форм занятости с достойной оплатой и возможностями карьерного роста;
- низким уровнем и даже отсутствием социально-экономических условий для облегчения занятости женщин и семье.

Далее приведем данные социологического исследования по вопросам профессиональной самореализации женщин в России. В ходе исследования было опрошено 598 женщин [37].

Исследование проводилось на выборке женщин от 16 до 55 лет. Вся совокупная выборка была поделена на группы в соответствии с возрастными интервалами в пять лет.

Приведем основные результаты этого исследования в соответствии с выделенными в нем критериями:

- I. Критерий распределения должностей, занимаемых женщинами.

Должности «руководитель высшего звена» занимают 3% женщин; должность «руководитель среднего звена» имеют 10% женщин; «предприниматель» - 7%.

Основные должности, занимаемые женщинами - это «специалист» и «обслуживающий персонал». В должности специалистов работают более 50% женщин, в качестве обслуживающего персонала – менее трети, но следует отметить, что сфера обслуживания в России сегодня расширяется, что ведет к появлению новых рабочих мест в ней.

II. Основные ценности женщин.

Для большинства женщин к числу основных ценностей относятся такие, как жизнь, здоровье, дети, семья, работа, отдых, религия. Ценность «работа» занимает четвертую позицию. Отдых и религия в списке наиболее значимых ценностей занимают последние места.

III. Социальный статус женщины.

Социальный статус индивида в широком смысле – его соотносительная позиция, определяемая такими социальными признаками, как финансовое положение, профессиональная принадлежность, квалификация, образование, а также престижем и местом в общественной структуре власти.

По М. Веберу, социальный статус складывается из трех независимых оценок [8, с. 90]:

- экономический статус,
- властный статус,
- социальный престиж.

Ю.И. Пучкова, комментируя результаты проведенного социологического исследования, отмечает: «статус женщин, конечно, значительно уступает статусу мужчин во многих сферах общественной жизни, таких, как возможности в сфере занятости, во владении собственностью, в доходах и прочие. Однако эти формы неравенства, связанные с половой принадлежностью, обычно не рассматриваются как компоненты социальной стратификации. Это связано с тем, что для

подавляющего большинства женщин наличие социальных и экономических ресурсов определяется в первую очередь положением их семей, и в особенности положением мужчины - главы семьи. Хотя женщины в настоящее время и обладают некоторыми собственными статусными характеристиками... их претензии на доступ к ресурсам определяются не столько их собственным занятием, сколько основным занятием их отцов и мужей» [37].

Исследователи этого вопроса отмечают, что сегодня в России ярко обозначилась взаимосвязь властного и экономического статуса и очень ярко выявилась множественность статусов, «принадлежащих» одному человеку [37].

Женщины, составившие выборку исследования, к числу показателей социального статуса отнесли следующие:

- материальное положение;
- уровень образования;
- возможность реализации своих способностей в выбранной сфере.

Материальная составляющая играет главную роль в определении респондентами социального статуса.

Ю.И. Пучкова отмечает, что в настоящее время материальное состояние российских женщин является преимущественно стабильным, но не высоким [37].

Коротко остановимся на гендерных аспектах реализации карьерных притязаний.

Карьерный рост - это профессиональное или должностное продвижение, результатом которого является достижение определенного социального статуса.

В обществе имеются определенные представления о гендерных неравенствах. В основе этих представлений главным критерием является пол индивида, который определяет возможности профессионального роста,

назначений на руководящие должности, возможность и скорость продвижения по карьерной, социальной лестнице.

В сознании людей существуют достаточно устойчивые стереотипы относительно мужских и женских стартовых позиций. Они реализуются в той или иной степени при приеме на работу и при оценке возможности достижения успеха.

Успех определяется по субъективно значимым для человека критериям, совокупности общих представлений о том, какие социальные позиции привлекательны и почему. В представлениях об успехе выделяют три ключевых момента: 1) успех оценивается, 2) успех отмечается, 3) успех признается.

Результаты многих исследований демонстрируют изменения в социальном поведении женщин в плане реализации карьерных притязаний. Несмотря на существенное влияние гендерных стереотипов, женщины все чаще используют новые поведенческие образцы. Значимую роль в этих стратегиях играет профессиональный рост, за которым может последовать вертикальная карьера. Выстраивая карьеру, женщина нередко принимает мужские правила игры, во всяком случае, частично реконструирует привычный для себя порядок отношений. И здесь наблюдается выход за рамки традиционной женской социальной роли.

Социальные исследования показывают, что в современном обществе ситуация меняется в направлении гендерного равенства. Однако, при этом, различия в размере заработной плате, участия женщин в управлении сохраняются. Социальная психология объясняет медленный темп изменений в гендерных ролях и стереотипах тем, что этот процесс односторонний. Изменения происходят более быстрыми темпами тогда, когда общество признает, что традиционные роли ограничивают не только женщин, но и общество в целом.

Глава 2. Исследование самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом

2.1. Описание процедуры и методов исследования

Проведенное исследование было направлено на изучение самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом. В исследовании приняли участие 27 женщин занятых в разных профессиональных сферах, имеющих статус «руководителей» (11 человек) и «исполнителей» (16 человек).

В ходе исследования были использованы такие методики, как:

- методика изучения статусов профессиональной идентичности А.А. Азбель;
- модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности «САМОАЛ» А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калиной;
- методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой.

Ниже представлено описание используемых методик.

✓ Методика изучения статусов профессиональной идентичности, разработанная А.А. Азбель, включает 20 пунктов с четырьмя вариантами ответов. Ответы оцениваются в 1 или 2 балла в соответствии с ключом.

Статус профессиональной идентичности диагностируется по самой большой сумме баллов.

Данная методика позволяет определить следующие статусы профессиональной идентичности:

- Неопределенное состояние профессиональной идентичности;
- Навязанная профессиональная идентичность;
- Мораторий;
- Сформированная профессиональная идентичность.

Каждый из статусов может иметь разную степень выраженности:

- статус не выражен;
- выраженность ниже среднего уровня;
- средняя степень выраженности;
- выраженность выше среднего уровня;
- ярко выраженный статус.

Каждый статус имеет свой балльный интервал степени выраженности.

Методика включает описание содержания каждого из статусов профессиональной идентичности. Мы не приводим в этом параграфе это описание, оно будет использовано при анализе полученных диагностических данных.

✓ Модифицированный А.В. Лазукиным опросник диагностики самоактуализации личности «САМОАЛ» (в адаптации Н.Ф. Калиной) используется в нашем исследовании для изучения поведенческого компонента самосознания.

Эта методика была разработана с учетом специфических особенностей самоактуализации в российском современном обществе. Ответы испытуемых (выбор из парных утверждений) соотносятся с 11 шкалами:

1. Ориентация во времени;
2. Ценности;
3. Взгляд на природу человека;
4. Потребность в познании;
5. Креативность;
6. Автономность;
7. Спонтанность;
8. Самопонимание;
9. Аутосимпатия;
10. Контактность;
11. Гибкость в общении.

Часть шкал содержат по 10 пунктов, остальные - по 15. Для получения сопоставимых результатов количество баллов по указанным шкалам умножается на 1,5.

Кроме значений по шкалам вычисляется также общий показатель самоактуализации.

Методика включает описание содержания каждой из шкал, которое будет использовано при анализе и интерпретации полученных диагностических данных.

✓ Методика «Тип и уровень профессиональной самореализации»: Е.А. Гавриловой предназначена для определения типа профессиональной самореализации.

Данная методика включает 51 утверждение, относительно которых респондент выражает степень своего согласия.

На основе диагностических значений определяется степень выраженности одного из трех компонентов – целевого, ресурсного и феноменологического.

Баллы по каждому из этих компонентов начисляются и суммируются согласно ключу. Оценка суммарных показателей по каждому из трех компонентов производится по следующей шкале:

- от 0 до 10 баллов – компонент отсутствует;
- от 11 до 22 баллов – компонент не выражен;
- от 23 до 34 баллов – компонент выражен

Целевой компонент ($\Sigma Ц$) в структуре профессиональной самореализации интегрирует в общую ценностно-смысловую концепцию конкретные цели, ценности, мотивы субъекта труда.

Ресурсный компонент ($\Sigma Р$) характеризует процессуальную сторону профессиональной самореализации и включает в себя процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые и количественные характеристики профессиональной самореализации.

Феноменологический компонент ($\Sigma\Phi$) включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации и выражается в удовлетворенности трудом, карьерном успехе, показателях продуктивности деятельности.

На основе соотношений присутствия/отсутствия и степени выраженности этих компонентов определяется уровень профессиональной самореализации (S).

В методике выделены следующие уровни профессиональной самореализации:

- от 0 до 25 баллов – примитивно-исполнительский уровень;
- от 26 до 51 баллов – индивидуально-исполнительский уровень;
- от 52 до 77 баллов – уровень реализации ролей и норм в организации;
- от 78 до 102 баллов – уровень смысложизненной реализации.

Тип профессиональной самореализации определяется посредством совокупной оценки выраженности каждого из ее компонентов (целевого, ресурсного, феноменологического).

Типы профессиональной самореализации:

- успешная;
- прогнозируемая успешная;
- романтическая;
- астеническая;
- прогнозируемая ложная;
- нерефлексируемая;
- ложная;
- формальное выполнение деятельности.

Характеристики уровней и типов профессиональной самореализации не приведены в этом параграфе, они будут применены при анализе и интерпретации диагностических данных.

В качестве метода математической статистики был использован Т-критерий Стьюдента.

2.2. Анализ и интерпретация диагностических данных

Проведенное исследование было направлено на изучение самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом. В исследовании приняли участие 27 женщин занятых в разных профессиональных сферах, имеющих статус «исполнителей» (16 человек) – Группа 1 и статус «руководителей» (11 человек) – Группа 2.

На первом этапе исследования использовался опросник диагностики самоактуализации личности «САМОАЛ» А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калиной.

Методика включает 11 шкал, диагностические значения по которым отражают отдельные стороны самосознания личности, ее отношение к себе и к своей жизни в социуме. Для проведения исследования по изучению самосознания у женщин с разным социально-профессиональным статусом нами были выбраны такие шкалы, как «ориентация во времени», «автономность», «самопонимание» и «аутосимпатия».

Индивидуальные диагностические данные по этой методике представлены в табл. 1 и 2 Приложения. Ниже приведены средние значения по исследуемым показателям испытуемых двух групп и результаты Т-критерия Стьюдента, используемого в качестве метода математико-статистической обработки данных.

Таблица 1

Результаты диагностики показателей самоактуализации

Группы	Шкалы			
	Ориентация во времени	Автономность	Самопонимание	Аутосимпатия
Группа 1 «исполнители»	7.47	5.94	5.82	7.24
Группа 2 «руководители»	8.68	6.14	6.77	7.82
$T_{эмп.}$	2.4	0.4	2.2	1.1

T _{кр}	
p≤0.05	p≤0.01
2.06	2.78

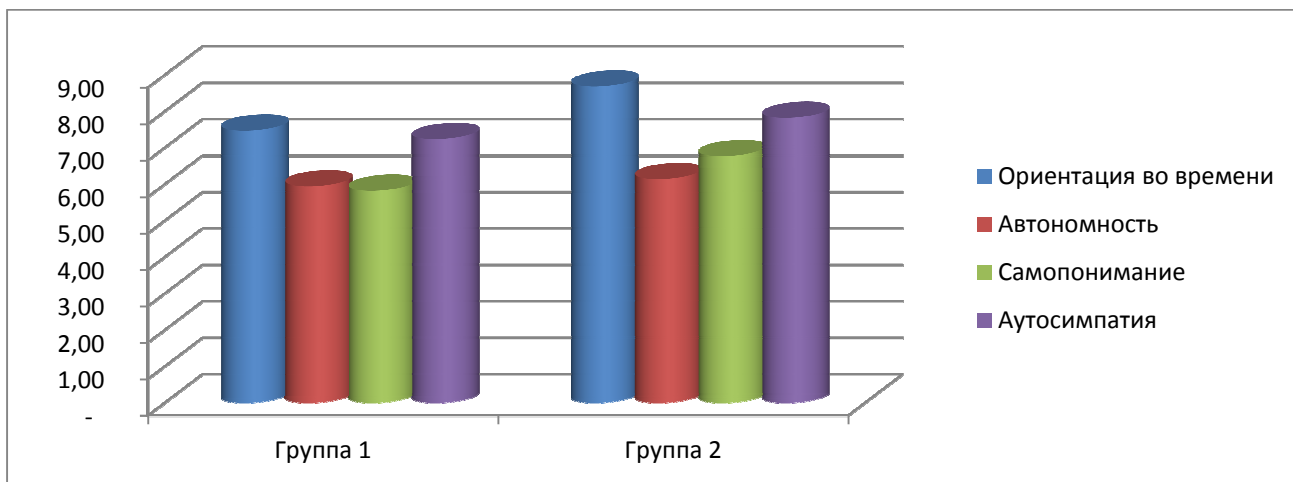


Рис. 1. Соотношение диагностических данных по компонентам самосознания (методика «САМОАЛ»)

Полученные диагностические данные свидетельствуют о ряде различий между группами по исследуемым компонентам самосознания. Различия были проверены с помощью Т-критерия Стьюдента. Ни по одному из показателей различия не достигают диагностической значимости. По показателям «ориентация во времени» и «самопонимание» различия находятся в зоне неопределенности при более высоких средних значениях в Группе 2. По показателям «автономность» и «аутосимпатия» значимых различий между группами не обнаружено.

Шкала ориентации во времени отражает способность человека сконцентрироваться на настоящем, не откладывать свои планы на неопределенное будущее, не уходить от решения проблем и от выполнения поставленных задач. Средние значения по этому показателю выше у респондентов, имеющих социально-профессиональный статус «руководителей». Это указывает на их более высокий уровень осознания экзистенциальной ценности жизни, на способность находиться в актуальном моменте, не сравнивая его постоянно с прошлым и будущим. У испытуемых

с социально-профессиональным статусом «исполнителей» диагностические данные по этой шкале ниже, что отражает большую погруженность в прошлые переживания, недостаток уверенности в себе и нереализованность стремлений к достижениям.

У испытуемых Группы 2 также выше диагностические значения по шкале самопонимания, что свидетельствует об их большей чувствительности к своим желаниям и потребностям. По сравнению с испытуемыми Группы 1 они в меньшей степени склонны подстраивать собственные суждения, оценки, предпочтения и пр. под существующие стандарты. Они более уверены в себе, предпочитают ориентироваться на собственное мнение.

Не выявлено различий между группами по шкалам «автономность» и «аутосимпатия».

По мнению большинства гуманистических психологов, автономность является одним из основных критериев целостности и полноты личности. Высокие показатели автономности связаны с высоким уровнем самоактуализации личности, указывают на ее независимость и свободу. Преобладание средних и ниже средних значений по показателю автономности в обеих группах указывает на определенную степень зависимости от разных жизненных обстоятельств испытуемых обеих групп. Такой результат свидетельствует о том, что сам по себе социально-профессиональный статус не связан линейно с самоактуализацией, не обеспечивает свободу и независимость личности.

Показатели по шкале аутосимпатии отражают уровень психологического здоровья и цельности личности. Полученные диагностические данные свидетельствуют о преобладании средних значений по этой шкале в обеих группах. Незначительное присутствие высоких значений по показателю аутосимпатии указывает на недостаток позитивной Я-концепции у большинства испытуемых исследуемой выборки, что отражает невысокую устойчивость уверенности в себе и принятия себя. Это характерно как для женщин, имеющих статус исполнителя, так и для

женщин-руководителей. Тревожность и неуверенность в себе, равно как и обратные характеристики, свойственны женщинам обеих групп примерно в одинаковой степени.

В целом по результатам диагностики по методике САМОАЛ можно заключить, что у женщин обеих групп выше показатели по шкалам «ориентация во времени» и «аутосимпатия», и ниже по шкалам «самопонимание» и «автономность».

Далее диагностика проводилась по методике изучения статусов профессиональной идентичности, разработанной А.А. Азбель.

Профессиональная деятельность определяется относительно ее статусов – неопределенная, навязанная, мораторий и сформированная. Индивидуальные диагностические данные по методике А.А. Азбель представлены в табл. 3-4 Приложения. Чем выше баллы по конкретному статусу, тем в большей степени суждения о нем применимы к респонденту.

Таблица 2

Результаты диагностики статусов профессиональной идентичности

Группы	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
Группа 1	8.38	12.56	11.75	5.94
Группа 2	5.31	9.73	15.45	7.91
Т _{эмп.}	2.8	1.4	2.0	2.0

Т _{кр}	
p≤0.05	p≤0.01
2.06	2.78

Анализ индивидуальных диагностических значений, представленных в табл. 3 и 4 Приложения, позволил нам составить таблицу с процентным выражением каждого из статусов профессиональной идентичности в исследуемых группах.

Выраженность статусов профессиональной идентичности (%)

Группы	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
Группа 1	18,75%	43,75%	25%	12,5%
Группа 2	-	18,18%	37,5%	18,75%

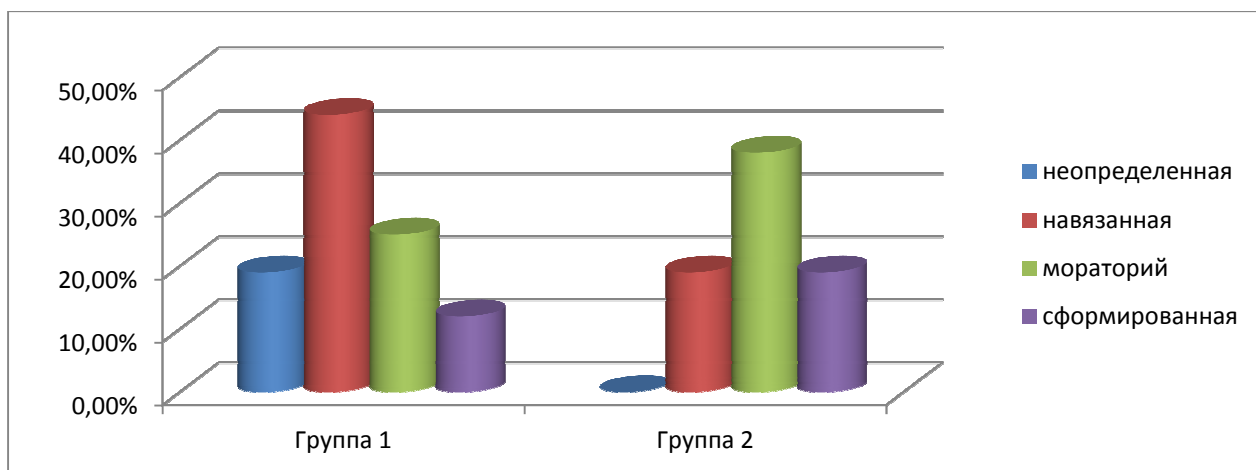


Рис. 2. Соотношение статусов профессиональной идентичности в исследуемых группах

Табличные и графические данные указывают на преобладание статуса навязанной идентичности в группе женщин, занимающихся исполнительской деятельностью, и на преобладание статуса моратория в группе женщин-руководителей.

В первой группе наименее выраженным оказался статус сформированной идентичности, во второй ни у кого из респондентов не выявлен статус неопределенной идентичности.

Рассмотрим содержание каждого из статусов профессиональной идентичности и их выраженность в каждой из групп.

Неопределенное состояние профессиональной идентичности характерно для субъектов труда, которые не имеют прочных профессиональных целей и планов. При этом их мотивация профессиональной деятельности не имеет направленности на формирование

вариантов своего профессионального развития. Среди испытуемых первой группы, занятых исполнительской деятельностью, такой статус профессиональной идентичности у 18,75%. В группе испытуемых с профессиональным статусом руководителей неопределенная профессиональная идентичность выявлена не была. Индивидуальные диагностические данные по этому статусу профессиональной идентичности в Группе 2 указывают на то, что такой статус либо не выражен, либо его выраженность ниже среднего уровня.

Результаты применения метода математической статистики указывают на достоверность различий между группами по статусу неопределенной профессиональной идентичности: $T_{\text{эмп.}} = 2.8$.

На основании полученных данных мы можем заключить, что позиция руководителя сама по себе предполагает наличие профессиональных целей и планов, в то время как исполнительская деятельность может быть вариантом случайного выбора, и рассматривается самим субъектом как некий «промежуточный» этап профессионального самоопределения. Отметим, однако, что этот статус характерен для небольшой части женщин, имеющих позицию исполнителя в своей профессиональной сфере.

Статус навязанной профессиональной идентичности имеет высокую выраженность в группе исполнителей – 43,75%. Среди руководителей такой статус имеют 18,18% респондентов. Навязанная профессиональная идентичность характерна для случаев, когда человек выбирает профессию не путем самостоятельных размышлений, а ориентируясь на чье-то мнение. Это может оказаться также вариантом вынужденного выбора, следствием определенных жизненных обстоятельств. Полученные результаты указывают, что такие варианты профессиональной занятости больше характерны для женщин, занимающих в своей профессиональной сфере позицию исполнителей.

Мораторий, или кризис выбора, характерен для четверти испытуемых первой группы, и для 37,5% испытуемых второй группы. Такое состояние

характерно для человека, исследующего разные варианты дальнейшего профессионального развития, сообразные своим способностям, возможностям, уровню своей профессиональной подготовки и имеющимся умениям и навыкам. Статус моратория указывают на активную позицию субъекта труда, пытающегося принять осмысленное решение о своем будущем. Активная позиция проявляется в размышлениях о возможных вариантах профессиональной занятости, в стремлении расширить знания о разных возможностях выбранной профессии. Этот статус профессиональной идентичности свидетельствует о том, что у субъекта труда еще нет окончательно сформированной профессиональной цели, но у него есть различные планы, он находится в состоянии их осмысления и выработки инструментов и способов их реализации.

Сформированная профессиональная идентичность характерна для небольшой части совокупной выборки. В первой группе его имеют 12,5% респондентов, во второй – 18,75%.

Этим статусом обладают те, кто прошел через «кризис выбора» и выработал систему знаний о выбранной профессии и о себе в профессии. Субъект труда с таким статусом профессиональной идентичности сделал осознанный выбор, принял его, и дальнейшее профессиональное развитие поддерживается уверенностью в правильности принятого решения о своем профессиональном будущем.

Таким образом, полученные по методике А.А. Азбель данные указывают на различия в показателях профессиональной идентичности между женщинами с разными профессиональными статусами. У женщин, занятых исполнительской деятельностью, доминирует навязанная профессиональная идентичность. Для женщин-руководителей наиболее характерным является статус моратория.

Рассмотрим данные, полученные по методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой.

Данная методика предназначена для определения типа профессиональной самореализации субъекта трудовой деятельности без учета таких характеристик, как содержание трудовой деятельности, стаж и профессиональный статус.

Индивидуальные диагностические данные представлены в табл. 5 и 6 Приложения. Ниже приведены сравнительные данные по изучению типа и уровня профессиональной самореализации испытуемых двух исследуемых групп.

Рассмотрим показатели диагностики уровня профессиональной самореализации.

Уровень профессиональной самореализации определяется посредством совокупной оценки выраженности каждого из ее компонентов - целевого, ресурсного и феноменологического.

Целевой компонент ($\Sigma Ц$) интегрирует в общую ценностно-смысловую концепцию конкретные цели, ценности, мотивы субъекта труда. Ресурсный компонент ($\Sigma Р$) характеризует процессуальную сторону профессиональной самореализации и включает в себя процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые и количественные характеристики ПС. Феноменологический компонент ($\Sigma Ф$) включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации и выражается в удовлетворенности трудом, карьерном успехе, показателях продуктивности деятельности. Соотношение этих компонентов и определяет уровень профессиональной самореализации (S).

Таблица 4

Результаты диагностики уровня профессиональной самореализации

Группы	Уровень профессиональной самореализации (S)			
	Примитивно-исполнительский	Индивидуально-исполнительский	Уровень реализации ролей	Уровень смысловой реализации
Группа 1	62,5%	25%	12,5%	-
Группа 2	18,2%	27,3%	45,5%	9%

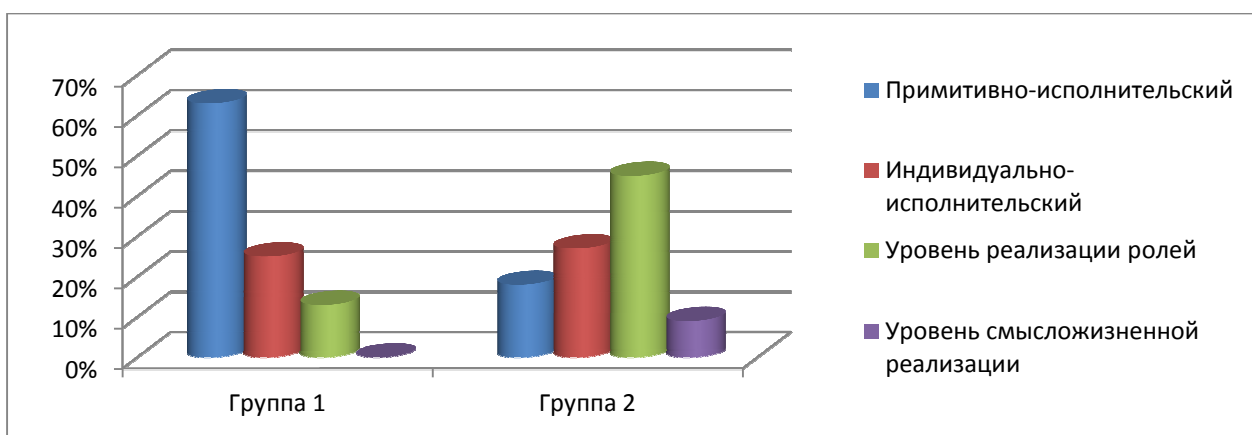


Рис. 3. Соотношение уровней профессиональной самореализации в исследуемых группах

Табличные и графические данные указывают на преобладание примитивно-исполнительского уровня в группе испытуемых, имеющих статус «исполнителей» (62,5%). Это самый низкий уровень профессиональной самореализации, который характеризуется недостаточной рефлексией, низкой активностью, малоосознанной профессиональной позицией, недостаточной саморегуляцией, отсутствием планов по коррекции своего профессионального пути. Такой уровень профессиональной самореализации гораздо в меньшей степени свойственен испытуемым, имеющих статус «руководителей» (18,2%).

Индивидуально-исполнительский уровень имеет примерно одинаковое выражение в исследуемых группах (25% и 27% соответственно).

Этот уровень обозначается как «преобладание «сильных» ситуаций над «слабой» личностью». Для него характерны проблемы в принятии решений, проблемы в процессе профессиональной деятельности, что отражает малоактивную профессиональную позицию, что нередко приводит к неудаче, низкой результативности.

Для женщин руководителей более всего характерен уровень реализации ролей и норм в организации (45,5%). Среди женщин, имеющих профессиональный статус исполнителей, его имеют только 12,5%.

Этот уровень профессиональной самореализации в немалой степени связан с позицией долженствования. Процесс профессионального развития

происходит в направлении идентификации субъекта труда со своей профессиональной группой.

Уровень смысловой и ценностной реализации продиагностирован только у одного испытуемого из совокупной выборки в 27 человек. Автор методики отмечает, что этот уровень встречается достаточно редко и определяется как «преобладание «сильной» личности над «слабыми» ситуациями». На этом уровне профессиональная деятельность выбирается и осуществляется осознанно, и входит в смысловые ориентации личности.

Перейдем к рассмотрению типов профессиональной самореализации испытуемых исследуемых групп. Если уровень профессиональной самореализации определяется как сумма показателей целевого, ресурсного и феноменологического компонентов, то тип профессиональной самореализации определяется на основе соотношений присутствия/отсутствия и степени выраженности этих структурных компонентов.

Индивидуальные диагностические данные представлены в табл. 5 и 6 Приложения. Ниже приведено процентное выражение каждого из типов профессиональной самореализации в двух исследуемых группах.

Таблица 5

Результаты диагностики типа профессиональной самореализации

Группы	Типы профессиональной самореализации						
	Успешная	Прогнозируемая успешная	Романтическая	Астеническая	Прогнозируемая ложная	Нерефлексируемая	Формальная деятельность
Группа 1	-	-	12,5%	25%	25%	31,25%	6,25%
Группа 2	18,2%	36,4%	-	27,2%	18,2%	-	-

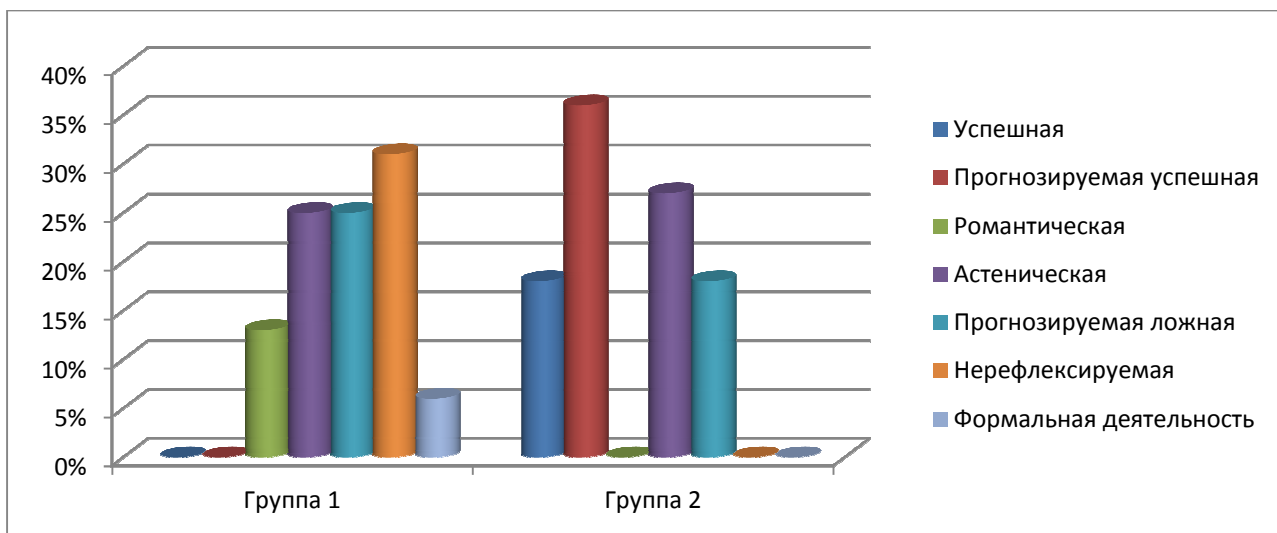


Рис. 4. Соотношение типов профессиональной самореализации в исследуемых группах

Табличные и графические данные указывают на значительные различия между группами по выраженности типов профессиональной самореализации.

Для женщин, имеющих статус исполнителей, самым характерным оказался такой тип профессиональной самореализации, как «нерепфлексируемая» (31,25%).

У субъекта труда с нереплексируемой самореализацией мотивация профессиональной деятельности не выходит за круг долженствования, он работает «потому что так надо». При этом качество труда может быть высоким. Нередко в данном случае преобладают материальные мотивы. Но этот тип профессиональной самореализации не затрагивает личностных смыслов. В группе женщин-руководителей такой тип ПС отсутствует. Наиболее характерным для женщин с профессиональным статусом руководителя является прогнозируемый успешный тип самореализации (36,4%).

Прогнозируемая успешная профессиональная самореализация характеризуется наличием всех трех ее структурных компонентов, однако выраженность их невысокая. Субъекту труда еще требуется время, чтобы его мотивы и энергетические затраты нашли свое выражение в карьерном

статусе, уровне профессионализма и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Такой тип профессиональной самореализации указывает на то, что, человек находится на пути к успешной профессиональной самореализации. В первой группе этот тип профессиональной самореализации не обнаружен.

В группе женщин, имеющих статус исполнителей, также не обнаружена успешная профессиональная самореализация. В группе женщин-руководителей она характерна для 18,2%.

Такой тип самореализации свидетельствует о том, что профессиональная деятельность носит осознанный характер, соответствует ценностям и смыслам субъекта труда. Профессиональный выбор был сделан либо с учетом собственных склонностей и способностей, либо имеет место успешная адаптация к требованиям профессии. Профессиональная деятельность приносит удовлетворение, отвечает ожиданиям, реализует основные потребности, связанные с трудом.

В обеих группах примерно в равной степени выражен тип астенической профессиональной самореализации (25% и 27,2% соответственно).

Субъект труда с этим типом ПС удовлетворен своей профессиональной деятельностью, чувствует, что находится «на своем месте», осознает это. Однако его ресурс, физиологический и психологический, требует восполнения, поскольку трудозатраты превзошли на данный момент его возможности, либо это близкое состояние.

В обеих группах также выявлен такой тип профессиональной самореализации, как прогнозируемая ложная. Он характерен для четверти испытуемых первой группы и для 18,2% испытуемых второй группы.

Прогнозируемая ложная самореализация характеризует профессиональную деятельность как «автоматическую». Она осуществляется на высоком уровне, но не имеет для субъекта личностного смысла. От ложной самореализации этот тип отличает высокой саморегуляцией и сформированной Я-концепцией профессионала. Такой тип ПС требует

нахождения новых смыслов в профессии, новых мотивов и их реализации. В противном случае, энергетические ресурсы могут быть исчерпаны.

У испытуемых первой группы также выявлены такие типы профессиональной самореализации, как «романтическая» (12,5%) и «формальная деятельность» (6,25%). В группе женщин со статусом руководителя эти типы ПС обнаружены не были.

Романтический тип отличается сильным стремлением субъекта выполнять конкретный вид работы, но для достижения результата субъекту либо недостает волепроизвольности и саморегуляции, либо он переоценивает свои способности, предрасположенность к конкретному виду деятельности. Часто человек теряет интерес к выполняемой работе, но также может и произойти возрастание эмоционально-волевых факторов, необходимых для этой деятельности.

Формальное выполнение деятельности свидетельствует о том, что выполняемая работа не является значимой сферой жизнедеятельности субъекта. Работа тяготит исполнителя, не имеет смысла и не приносит удовлетворения. Качество ее выполнения минимально приемлемое.

На основании результатов исследования мы можем заключить, что существуют некоторые различия в показателях самосознания и профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом.

Для женщин, имеющих статус «исполнителей», характерна большая погруженность в прошлые переживания, недостаток уверенности в себе и нереализованность стремлений к достижениям. По сравнению с женщинами, имеющими статус руководителя, они чаще ориентируются на мнение других.

В этой группе преобладает статус навязанной профессиональной идентичности и примитивно-исполнительский уровень профессиональной самореализации, который характеризуется недостаточной рефлексией, низкой активностью, малоосознанной профессиональной позицией, недостаточной саморегуляцией, отсутствием планов по коррекции своего

профессионального пути. Самым характерным для женщин этой группы оказался такой тип профессиональной самореализации, как «нерефлексируемая», при котором преобладают материальные мотивы, и мотивация профессиональной деятельности не выходит за круг долженствования. Этот тип профессиональной самореализации не затрагивает личностных смыслов.

Для женщин, имеющих статус «руководителей», в большей мере характерна способность сконцентрироваться на настоящем, не откладывать свои планы на неопределенное будущее, не уходить от решения проблем и от выполнения поставленных задач. У них более высокий уровень осознания экзистенциальной ценности жизни, в большей степени выражена способность находиться в актуальном моменте, не сравнивая его постоянно с прошлым и будущим. В этой группе испытуемых выше диагностические значения по шкале самопонимания, что свидетельствует об их большей чувствительности к своим желаниям и потребностям. По сравнению с женщинами, имеющими статус исполнителей, они в меньшей степени склонны подстраивать собственные суждения, оценки, предпочтения и пр. под существующие стандарты. Они более уверены в себе, предпочитают ориентироваться на собственное мнение.

Для женщин руководителей более всего характерен такой тип профессиональной идентичности, как «реализация ролей и норм в организации». Наиболее характерным для них является прогнозируемый успешный тип самореализации, который указывает на то, что, субъект труда находится на пути к успешной профессиональной самореализации.

По ряду исследуемых показателей различий между группами выявлено не было. Так, полученные диагностические данные указывает на определенную степень зависимости от разных жизненных обстоятельств испытуемых обеих групп. Это указывает на то, что сам по себе социально-профессиональный статус не связан напрямую с самоактуализацией, не обеспечивает свободу и независимость личности.

Не обнаружено различий по такому показателю самосознания, как аутосимпатия, который отражает уровень психологического здоровья и цельности личности. Полученные диагностические данные свидетельствуют о преобладании средних значений по этой шкале в обеих группах, что указывает на недостаток позитивной Я-концепции у большинства испытуемых исследуемой выборки, и отражает невысокую устойчивость уверенности в себе и принятия себя. Тревожность и неуверенность в себе, равно как и обратные характеристики, свойственны женщинам обеих групп примерно в одинаковой степени. В целом, у женщин обеих групп выше показатели по шкалам «ориентация во времени» и «аутосимпатия», и ниже по шкалам «самопонимание» и «автономность».

В обеих группах примерно в равной степени выражен тип астенической профессиональной самореализации. Этот тип профессиональной самореализации указывает на удовлетворенность профессиональной деятельностью, но физиологический и психологический ресурс личности требует восполнения.

Для обеих групп также характерен такой тип профессиональной самореализации, как прогнозируемая ложная, которая характеризует профессиональную деятельность как «автоматическую». Такой тип ПС требует нахождения новых смыслов в профессии, новых мотивов и их реализации. В противном случае, энергетические ресурсы могут быть исчерпаны.

Таким образом, полученные диагностические данные свидетельствуют о частичном подтверждении выдвинутой гипотезы.

Выводы

Проведенное исследование было направлено на изучение самосознания и показателей профессиональной самореализации у женщин с разным социально-профессиональным статусом. В исследовании приняли участие 27 женщин занятых в разных профессиональных сферах, имеющих статус «руководителей» (11 человек) и «исполнителей» (16 человек).

В ходе исследования были использованы такие методики, как:

- методика изучения статусов профессиональной идентичности А.А. Азбель;
- модифицированный опросник диагностики самоактуализации личности «САМОАЛ» А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калиной;
- методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой.

В качестве метода математической статистики были полученные следующие данные:

- Изучение компонентов самосознания по методике САМОАЛ свидетельствуют о ряде различий между группами по исследуемым компонентам самосознания. По показателям «ориентация во времени» и «самопонимание» различия находятся в зоне неопределенности при более высоких средних значениях в группе испытуемых со статусом руководителей. По показателям «автономность» и «аутосимпатия» значимых различий между группами не обнаружено. В целом по результатам диагностики по методике САМОАЛ у женщин обеих групп выше показатели по шкалам «ориентация во времени» и «аутосимпатия», и ниже по шкалам «самопонимание» и «автономность».
- Диагностические данные изучения статусов профессиональной идентичности по методике А.А. Азбель указывают на преобладание статуса навязанной идентичности в группе женщин, занимающихся исполнительской деятельностью, и на преобладание статуса моратория в группе женщин-

руководителей. В первой группе наименее выраженным оказался статус сформированной идентичности, во второй группе ни у кого из респондентов не выявлен статус неопределенной идентичности.

- Диагностические данные, полученные по методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой указывают на преобладание примитивно-исполнительского уровня в группе испытуемых, имеющих статус «исполнителей». Индивидуально-исполнительский уровень имеет примерно одинаковое выражение в исследуемых группах. Для женщин руководителей более всего характерен уровень реализации ролей и норм в организации.

- Выявлены значительные различия между группами по типам профессиональной самореализации. Для женщин, имеющих статус исполнителей, самым характерным оказался такой неререфлексируемый тип профессиональной самореализации. Наиболее характерным для женщин с профессиональным статусом руководителя является прогнозируемый успешный тип самореализации. В обеих группах примерно в равной степени выражен тип астенической профессиональной самореализации. Также для обеих групп характерен такой тип профессиональной самореализации, как прогнозируемая ложная.

На основании полученных данных мы сделали вывод о частичном подтверждении гипотезы исследования.

Заключение

Профессия человека влияет на способность и способы человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, на его умение переосмысливать собственную сущность. Становление человека как профессионала тесно связано с его развитием как личности.

Личность человека обычно оказывает позитивное влияние на выбор профессии, на ход профессиональной адаптации, поддерживает профессиональное мастерство, стимулирует профессиональное творчество, побуждает к смене профессии, оберегает от профессионального старения и деформации. Вместе с тем профессиональные качества человека по мере становления начинают оказывать влияние на личность.

Становление профессионала зависит и от внутренних условий: изменяются представления человека о профессии, критерии оценки человеком самой профессии, профессионализма в ней, а также критерии оценки профессионала в себе.

При изучении вопросов профессиональной самореализации личности недостаточное внимание уделяется гендерным особенностям. На сегодняшний день открытым остается вопрос о различиях и соотношении значимости реализации в профессиональной деятельности в жизни мужчины и женщины.

Положение современной женщины в обществе характеризуется определенной противоречивостью. Активная трудовая деятельность препятствует реализации женщиной своего природного начала, определяющего функции матери и жены, а занятость домашней работой и воспитанием детей не дает ей проявить себя в работе. Поэтому особую актуальность приобретает изучение вопросов профессиональной самореализации женщины.

В современных условиях возможность выбора между работой, рождением детей, а также очередностью реализации этих планов все больше

становится пространством индивидуального выбора. При этом проблема самореализации женщины изучена недостаточно.

Данные, полученные в ходе исследования, указывают на различия между группами женщин с разным социально-профессиональным статусом по таким показателям самосознания, как «ориентация во времени», «автономность», «самопонимание» и «аутосимпатия»; различия в уровне профессиональной идентичности, а также в уровне и типах профессиональной самореализации.

Результаты исследования могут быть использованы в практике работы педагога-психолога по вопросам профессионального самоопределения и профессионального развития личности.

Список используемых источников

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М., 1991. - 268 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2001. - 288 с.
3. Андреева Г.М. Психология социального познания. - М.: Аспект Пресс, 2000. - 288 с.
4. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. - М.: Смысл, 2007. - 528 с.
5. Боброва Л.Ю. Акмеологические факторы развития профессионального самоотношения женщины-руководителя./ Дисс. ... к.псих.н., 2008. - 165 с. <https://www.dissercat.com/content/akmeologicheskie-factory-razvitiya-professionalnogo-samootnosheniya-zhenshchiny-rukovoditely>
6. Больницкая А.Н. Труд как область научных исследований / А.Н. Больницкая // Труд и социальные отношения. - 2015. - Т. 26. - № 1. - С. 49-60.
7. Васьковская С.В. Психологические условия формирования профессионального самосознания будущего учителя: Дис. канд. психол. наук. - Киев, 1987. - 170 с.
8. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. - М., 2016. - 448 с.
9. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. // Вопросы психологии. 1994., №3, - С.43-52.
10. Даниличева Н.А., Балакирева Л.А. «Психология профессионального успеха». - Санкт-Петербург, ООО «СЛП», 2003. - 387 с.
11. Деркач А.А., Орбан Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. - М.: изд. РАГС, 1995. - С. 5-6.
12. Докторович А.Б. Развитие условий и системы конкурентоспособного труда в современной экономике / А.Б. Докторович // Труд и социальные отношения. - 2014. - № 8. - С. 17-25.

13. Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления. //Фундаментальные исследования. - 2006. - № 7. - С. 101-102.
14. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 5-е изд., перераб., и доп. - М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. -336 с.
15. Зиятдинов Р.Н. Отношение к труду как ценности: Автореф. дис. канд. филос. наук / Р.Н. Зиятдинов. - Пермь, 2004. - 146 с.
16. Иванова З.Т., Косев К.И. Психология волевой активности. - Рязань, 1997. - 176 с.
17. Казанцева Т.А., Олейник Ю.Н. Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления. // Психологический журнал, 2002, т. 23, № 6. - С. 51-59.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2005. - 304 с.
20. Кон И.С. В поисках себя. Личность и её самосознание. - М.: Политиздат, 1984. - 336 с.
21. Косарева Е.Ю. Система формирования профессионального самосознания педагогов в процессе непрерывного профессионального образования. Дисс. ... к.п.н., - Самара, 2003. - 203с.
22. Корсани А. Трансформация труда и его темпоральностей / А. Корсани // Логос. Философско-литературный журнал. - 2015. - Т. 25. - № 3 (105). - С. 72-88.
23. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии, 1983, №2, - С. 52-59.

24. Курапова И.А. Преодоление профессионального выгорания субъекта труда: проблемы и подходы / И.А. Курапова // Вестник Марийского государственного университета. - 2015. - № 5 (20). - С. 74-78.
25. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Смысл, Академия, 2005. - 352 с.
26. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Издательство: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - С. 56-57.
27. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. - М., Академия, 2004. - 320 с.
28. Москаленко О.В. Акмеологические основания развития карьеры профессионала / О. В. Москаленко ; под общ. ред. А.А. Деркача - М.: Изд-во РАГС, 2011. - 136 с.
29. Муздыбаев К. Жизненные стратегии современной молодежи: Межпоколенческий анализ. // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2004. Т. 7. № 1. - С. 175-189.
30. Носкова О.Г. Профессиональное самосознание. - М.: изд. МГУ, 2002. - 36 с.
31. Парыгин Б.Г. Основы социально-психологической теории. - М., 1971. - 351 с.
32. Полякова О.Б. Психологические особенности выбора профессии педагога-психолога: Диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.07. - Москва, 2000. - 291 с.
33. Прокопьева Е.В. Профессиональная Я-концепция психологов (Начальные этапы профессионального становления): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05: Ростов н/Д., 2000. - 224 с.
34. Пряжников Н.С, Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2004. - 243 с.
35. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. Учебное пособие. - М.: МГППИ, 1999. - 97 с.

36. Психология самосознания. Хрестоматия. / Под ред. Д.Я. Райгородского. - Самара: БАХРАХ - М, 2000. - 672 с.

37. Пучкова Ю.И. Профессиональная самореализация женщины в современных социокультурных условиях России: диссертация... кандидата социологических наук: 22.00.06 - Курск, 2007 - 127 с.
<http://www.dslib.net/sociologia-kultury/professionalnaja-samorealizacija-zhenwiny-v-sovremennyh-sociokulturnyh-uslovijah.html>

38. Романова Н.П. Социальный статус как интегративный показатель положения человека в обществе: гендерный аспект. Вестник ЧитГУ № 3 (54) Социология - С. 132-138. <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-status-kak-integrativnyy-pokazatel-polozheniya-cheloveka-v-obschestve-gendernyy-aspekt/viewe>

39. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. - СПб.: Издательство: Питер, Серия: Мастера психологии, 2012. - 224 с.

40. Рубцова Н.Е. Экзистенциальный и духовный смыслы профессионального самоопределения / Н.Е. Рубцова // Философские науки. - 2007. - № 11. - С. 125-142.

41. Русалинова А.А. Мотивация трудовой деятельности и социальное самочувствие личности. / Первые международные научные Ломовские чтения. Тезисы докладов. - М., 1991. - С. 11-17.
<file:///C:/Users/Admin/Downloads/sotsialnoe-samochuvstvie-cheloveka-v-organizatsii.pdf>

42. Столин В.В. Самосознание личности. - М.: Издательство Московского Университета, 1986. - 284 с.

43. Хьел, Л., Зиглер, Д. Теории личности - СПб.: - Питер, 2020. - 608 с.

44. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова, Е.В. Шорохова. - М.: Наука, 1997. - 144 с.
<https://knigogid.ru/books/307132-problema-samosoznaniya-v-psiologii/toread>

45. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности - Москва: Педагогика, 1981. - 96 с.
46. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методическое пособие. - Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: КНОРУС, 2016. - 268 с.
47. Щедровицкий П.Г. Формула развития. Сборник статей 1987-2005. - М.: Архитектура-С, 2005. - 224 с.

Приложение

Таблица 1

**Результаты диагностики показателей самоактуализации
Группа 1 («исполнители»)**

№ п/п	Шкалы			
	Ориентация во времени	Автономность	Самопонимание	Аутосимпатия
1	6.5	4.5	6.0	6.5
2	5.5	3.5	3.0	5.5
3	7.5	6.0	6.5	8.5
4	6.5	6.0	5.5	6.5
5	9.5	8.0	7.0	9.5
6	7.0	6.5	5.0	6.5
7	7.5	6.5	6.0	7.5
8	8.5	7.0	6.5	9.0
9	8.0	7.0	7.5	7.5
10	7.5	5.5	6.0	7.0
11	9.5	7.0	6.5	7.5
12	6.0	4.5	4.5	6.0
13	7.5	6.5	6.0	7.0
14	5.5	3.5	4.0	5.5
15	7.0	4.0	4.5	6.0
16	9.0	7.5	7.5	9.5
17	8.5	7.5	7.0	7.5
Ср. знач.	7.47	5.94	5.82	7.24

Таблица 2

**Результаты диагностики показателей самоактуализации
Группа 2 («руководители»)**

№ п/п	Шкалы			
	Ориентация во времени	Автономность	Самопонимание	Аутосимпатия
1	9.0	7.5	8.0	8.5
2	8.5	6.5	6.5	7.0
3	10.5	7.0	8.5	10.0
4	8.0	6.0	5.5	7.0
5	7.5	5.5	5.5	6.5
6	9.5	6.5	7.0	9.0
7	11.0	6.5	7.0	9.5
8	6.5	4.5	6.5	7.0
9	9.0	6.5	7.0	8.5
10	8.5	6.5	6.5	7.5
11	7.5	4.5	6.5	5.5
Ср. знач.	8.68	6.14	6.77	7.82

Таблица 3

**Результаты диагностики статусов профессиональной идентичности
Группа 1 («исполнители»)**

№ п/п	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1	7	15	8	5
2	8	17	11	4
3	11	12	6	3
4	9	19	11	5
5	6	7	19	6
6	12	11	7	4
7	5	7	11	12
8	6	6	21	8
9	4	5	11	11
10	8	18	14	6
11	12	21	12	3
12	7	9	18	7
13	11	19	5	4
14	12	10	5	4
15	10	18	9	5
16	6	7	20	8
Ср. знач.	8.38	12.56	11.75	5.94

Таблица 4

**Результаты диагностики статусов профессиональной идентичности
Группа 2 («руководители»)**

№ п/п	Профессиональная идентичность			
	Неопределенная	Навязанная	Мораторий	Сформированная
1	5	6	20	7
2	4	5	11	12
3	6	9	19	9
4	7	8	18	6
5	6	8	11	10
6	7	9	17	6
7	8	19	14	5
8	4	7	12	11
9	7	9	19	9
10	6	8	18	6
11	5	19	11	6
Ср. знач.	5.31	9.73	15.45	7.91

Таблица 5

Результаты диагностики типа и уровня профессиональной самореализации Группа 1 («исполнители»)

№ п/п	Компоненты			Уровень профессиональной самореализации	Тип профессиональной самореализации
	ΣЦ	ΣР	ΣФ		
1	-	+	-	Примитивно-исполнительский	Нерефлексируемая
2				Уровень реализации ролей	Романтическая
3	+	+	-	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная
4	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
5	-	+	-	Примитивно-исполнительский	Нерефлексируемая
6	+	+	-	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная
7	+	-	-	Уровень реализации ролей	Романтическая
8	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
9	-	+	-	Примитивно-исполнительский	Нерефлексируемая
10	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
11	+	+	-	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная
12	-	+	-	Примитивно-исполнительский	Нерефлексируемая
13	-	-	-	Примитивно-исполнительский	Формальная деятельность
14	+	+	-	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная
15	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
16	-	+	-	Примитивно-исполнительский	Нерефлексируемая

Таблица 6

Результаты диагностики типа и уровня профессиональной самореализации Группа 2 («руководители»)

№ п/п	Компоненты			Уровень профессиональной самореализации	Тип профессиональной самореализации
	ΣЦ	ΣР	ΣФ		
1	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
2	+	+	+	Уровень реализации ролей	Успешная
3	-	+	+	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная
4	+	+	-	Уровень реализации ролей	Прогнозируемая успешная
5	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
6	+	+	-	Уровень реализации ролей	Прогнозируемая успешная
7	+	+	-	Уровень реализации ролей	Прогнозируемая успешная
8	+	+	+	Уровень смысловой реализации	Успешная
9	+	+	-	Уровень реализации ролей	Прогнозируемая успешная
10	+	-	+	Индивидуально-исполнительский	Астеническая
11	-	+	+	Примитивно-исполнительский	Прогнозируемая ложная