

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Педагогики и Психологии

Направление подготовки: Организационная психология

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Психологические факторы успешности профессиональной самореализации

Студент

_____ _____

(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Руководитель

_____ _____

(Фамилия, имя, отчество) *(подпись)*

Москва 2022

Факультет онлайн обучения

ЗАДАНИЕ
на ВКР обучающегося

(Ф.И.О. обучающегося полностью)

1. Тема ВКР:

Психологические факторы успешности профессиональной самореализации.

2. Структура ВКР:

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты исследования проблемы психологических факторов успешности профессиональной самореализации

1.1. Явление профессиональной самореализации в отечественных и зарубежных исследованиях

1.2. Психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности

1.3. Технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации

Выводы по главе 1

Глава 2. Эмпирическое исследование психологических факторов успешности профессиональной самореализации

2.1. Описание объекта и методик исследования

2.2. Результаты исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации

Выводы по главе 2

Глава 3. Рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности

3.1. Рекомендации по формированию профессиональной рефлексии специалистов

3.2. Рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления

Выводы по главе 3

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

3. Основные вопросы, подлежащие разработке

Во введении рекомендуется обосновать актуальность выбранной исследования, сформулировать цели и задачи исследования, указать объект, предмет, гипотезу исследования,

методы исследования, эмпирическая база исследования, раскрыть теоретическую и практическую значимость исследования, а также расписать структуру работы.

Для написания **главы 1** рекомендуется изучить основную и дополнительную литературу по выбранной теме. В **пункте 1.1** необходимо раскрыть проблему самореализации личности. Необходимо проанализировать мнения и подходы различных авторов к рассматриваемому вопросу. В **пункте 1.2** необходимо проанализировать психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности. В **пункте 1.3** необходимо проанализировать технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации.

Глава 2 должна носить экспериментальный характер. В ней следует описать эмпирическое исследование психологических факторов успешности профессиональной самореализации личности. В **пункте 2.1** следует охарактеризовать выбранные методики для проведения эксперимента и сам исследуемый объект. В **пункте 2.2** целесообразно провести анализ и описать полученные результаты, провести статистический анализ данных. По окончании интерпретации результатов необходимо сформулировать выводы.

В **Главе 3** на основании выводов, сделанных в результате эмпирического исследования, необходимо сформировать рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

В заключении необходимо отразить основные положения дипломной работы и сформулировать общие выводы.

В приложение выносится подробное описание используемых методик, стимульный материал.

4. Исходные данные по ВКР

Основная литература:

1. Бендюков, М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – М.: Литера Плюс, 2018. – 336 с.
2. Буякас, Т.М. Связь профессиональной и личностной самореализации в процессе профессионального становления / Т.М. Буякас // В сборнике: самореализация личности в современном мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Российский университет дружбы народов. – 2016. – С. 19-26.
3. Волков, Б.С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б.С. Волков. – М.: Говорящая книга, 2017. – 662 с.
4. Ворожейкина, А.В. Профессиональная самореализация личности в условиях дополнительного профессионального образования / А.В. Ворожейкина // Профессиональное

самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы. – 2016. – С. 86-89.

5. Гавриленкова, И.В. Профориентация – глобальная проблема человека нового тысячелетия / И.В. Гавриленкова. – М.: LAP, 2019. – 203 с.

6. Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов. – М.: Владос, 2018. – 137 с.

7. Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М.: Издательский дом Российской академии образования, 2018. – 456 с.

8. Коростылева, Л.А. Самореализация личности как предмет психологического исследования / Л.А. Коростылева. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psihologia.biz

9. Немова, Я.С. Профессионально-творческая самореализация личности как категория профессиональной успешности / Я.С. Немова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 15 (69). – С. 86-88.

10. Пряжников, Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2018. – 972 с.

Дополнительная литература:

11. Афанасьев, В.В. Система профориентации: проблемы, тенденции, опыт реализации и перспективы развития / В.В. Афанасьев // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. – № 1. – С. 6-16.

12. Костюк, Н.В. Технологизация сопровождения профессионального самоопределения обучающихся как фактор качества профессионального образования / Н.В. Костюк, Т.С. Панина // Педагогика. – 2019. – № 5. – С. 87-95.

13. Мялицына, Е.В. Профессиональные пробы как ориентир для профессионального самоопределения / Е.В. Мялицына // Управление современной школой. Завуч. – 2019. – № 6. – С. 61-70.

14. Насипова, Д.А. Выявление фасилитирующих обстоятельств профессионального самоопределения / Д.А. Насипова // Педагогика. – 2019. – № 1. – С. 86-97.

15. Переплётчикова, У.В. Секреты и искусство профориентации и поиска предназначения. Как войти в своё русло и следовать к источнику благополучия / У.В. Переплётчикова. – М.: Издательские решения, 2019. – 812 с.

16. Пряжников, Н.С. Психология труда / Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2017. – 238 с.

17. Трошин, О.В. Основы социальной реабилитации и профориентации. / О.В. Трошин, Е.В. Жулина, В.А. Кудрявцев. – М.: Сфера, 2019. – 384 с.

Руководитель ВКР: _____/_

подпись расшифровка

Студент задание получил: «_09_»_____02_____ 2022___г.

Студент: _____/

подпись расшифровка

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....2
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ.....7
1.1 Явление профессиональной самореализации в отечественных и зарубежных исследованиях.....7
1.2 Психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности.....14
1.3 Технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации.....20
Выводы по главе 1.....27
ГЛАВА 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ 29
2.1 Описание объекта и методик исследования.....29
2.2 Результаты исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации.....37
Выводы по главе 2.....53
ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОСТРОЕНИЮ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....59
3.1 Рекомендации по формированию профессиональной рефлексии специалистов.....59
3.2 Рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления.....66
Выводы по главе 3.....73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....81
ПРИЛОЖЕНИЯ.....85

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Сегодня особенная актуальность проблемы профессиональной самореализации индивида обусловлена осознанием того, что личностная самореализация является специфическим определяющим критерием в формировании личности. Обычно выделяют две наиболее значимые сферы самореализации: профессиональную деятельность и реализацию в домашней жизни. Для нынешнего общества вопрос реализации в профессиональной сфере становится ключевым. Требования современности к прогрессивной и преуспевающей личности достаточно высоки. Высокая конкурентность на рынке труда, тяжелые социально-экономические условия жизни требуют от личности эффективного саморазвития и самореализации. А становление человека как профессионала и его самореализация требуют формирования и развития у него таких психологических качеств как целеустремленность, уверенность, настойчивость и организованность, предусмотрительность и гибкость, конкурентоспособность и оптимизм. Эти качества связаны, в первую очередь, с мотивационной и эмоционально-волевой сферой личности и составляют ядро успешности в выполнении какой-либо деятельности, в том числе и профессиональной. Поэтому в современных условиях проблема успешности профессиональной самореализации стала едва ли не важнейшей ценностью современной личности.

Поэтому проблема подготовки будущих специалистов с высоким уровнем духовной культуры и готовности к профессиональной самореализации достаточно актуальна в наше время. Следует необходимость специально организованной учебно-воспитательной системы высшего учебного заведения на основах личностного, ценностно-ориентационного развития с направлением на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности и реализации в ней.

Исследованию профессиональной самореализации личности на ее жизненном пути посвящено немало научных трудов. В частности, свой вклад в

разработку указанной проблемы сделали М.А. Бендюков, Т.М. Буякас, Б.С. Волков, А.В. Ворожейкина, И.В. Гавриленкова, Е.А. Климов, У.В. Переплётчикова, И.Л. Соломин и многие другие.

Психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности изучались в трудах О.Д. Волкогоновой, А.Т. Зуб, А.В. Карпова, Л.А. Коростылевой, В. Мольт, А.А. Обознова, Н.С. Пряжникова, Л. Розенштиль, В.А. Толочек и других.

Технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации личности рассматривали в своих работах такие ученые как В.В. Афанасьев, Е.В. Жулина, Н.В. Костюк, В.А. Кудрявцев, Т.С. Панина, Е.И. Рогов, В.В. Спасенников, В.Г. Степанов, О.В. Трошин и многие другие.

Тем не менее, проведение анализа научных трудов по проблеме исследования позволяет говорить о не достаточном отражении психологических факторов успешности профессиональной самореализации личности. Поэтому данная тема является актуальной и требует дальнейшего рассмотрения.

Объект исследования: профессиональная самореализация личности.

Предмет исследования: психологические факторы успешности профессиональной самореализации.

Цель исследования: определить психологические факторы успешности профессиональной самореализации, а также разработать рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Цель, объект и предмет исследования позволили сформулировать **гипотезу исследования:** предполагаем, что на уровень успешности профессиональной самореализации личности зависит от таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, интернальность, а, именно, чем более выражены данные психологические факторы, тем выше уровень

успешности профессиональной самореализации.

Для реализации цели и подтверждения гипотезы исследования необходимо решить следующие **задачи исследования:**

1. Рассмотреть теоретические аспекты исследования проблемы психологических факторов успешности профессиональной самореализации.

2. Провести эмпирическое исследование психологических факторов успешности профессиональной самореализации.

3. Разработать рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования:** теоретические – анализ психолого-педагогической и специальной литературы по изучаемой проблеме, сравнение, систематизация и обобщение передового опыта; эмпирические – психодиагностические методики, анализ и обработка результатов, методы математической статистики.

Эмпирическая база исследования. Исследование осуществлялось на базе ООО «…» города … В эмпирическом исследовании принимали участие 30 человек, менеджеры по продажам, мужчины и женщины, возраст которых составил 28-49 лет.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключаются в уточнении психологических факторов успешности профессиональной самореализации, а также разработке рекомендаций по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих параграфы, выводов по главам, заключения, списка использованной литературы и приложения.

В первой главе работы рассмотрены теоретические аспекты исследования проблемы психологических факторов успешности профессиональной самореализации, а именно, явление профессиональной самореализации в отечественных и зарубежных исследованиях, психологические критерии

успешности личности в профессиональной деятельности, а также технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации.

Во второй главе работы проведено эмпирическое исследование психологических факторов успешности профессиональной самореализации.

В третьей главе работы разработаны рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

В заключении излагаются основные выводы и рекомендации.

Список использованной литературы включает в себя 32 наименования.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

1.1 Явление профессиональной самореализации в отечественных и зарубежных исследованиях

Понятие «самореализация» определяется как реализация человеком активности в значимых для него сферах жизнедеятельности и взаимоотношений – общении, обучении, творчестве, профессии, семье, воспитании детей, дружбе, любви, общественной жизни, политической карьере и т.д.

Профессиональная самореализация является сложным организованным и многоэтапным процессом постепенного преобразования профессионального потенциального в реальное, что происходит на протяжении всей жизни личности. Профессиональная самореализация личности на ее жизненном пути предполагает следующие этапы, представленные: профессиональным самоопределением, которое выражается в выборе вида трудовой деятельности; первоначальным становлением в выбранной сфере; профессиональным ростом и развитием профессиональной компетентности[1].

Для исследования самореализации личности стоит обратиться ко взглядам Л.И. Анциферовой, согласно которым личность, заставляя окружение двигаться и действовать, сама действует целенаправленно в соответствии со своими замыслами. Человек переоценивает свои ценности, ценности людей, упорядочивает собственный внутренний мир не только соответственно логике социальной ситуации, но и логике своего индивидуального развития, что очень хорошо согласовывается с внутренней устойчивостью личности[2].

А.В. Карпов указывает, что человек в процессе самореализации осознает

---

[1] Бендюков, М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – М.: Литера Плюс, 2018. – С.70.

[2] Психология формирования и развития личности: [Сб. статей] / АН СССР, Ин-т психологии; [Отв. ред. Л.И. Анциферова]. – М.: Наука, 1981. – С.91.

то, чем он владеет и чего он хотел бы достичь, а также делает выбор практических действий для воплощения своего опыта в реальную действительность[3].

Я.С. Немова считает, что самореализация как личностное образование является центральной характеристикой человека, более высоким уровнем его развития, по которому практически осуществляется его «Я» (система ценностей). Самореализация – это не совокупность определенных способов деятельности или поведения, а целостная деятельность и поведение личности. Эта функция самореализации заставляет учитывать ее структуру и уровни осуществления, поскольку самореализация свойственна детям дошкольного возраста, не говоря уже о подростковом или юношеском возрасте, когда происходит ее интенсивное развертывание, когда личность становится субъектом собственного развития, способной к проектированию собственной жизни[4].

Самореализация личности может рассматриваться на отдельных этапах жизнедеятельности человека. Мы считаем целесообразным обратить внимание именно на юношеский возраст, этап обучения в вузе, профессиональную самореализацию. Поскольку одним из проявлений самореализации является профессиональная деятельность как специфическая форма активности личности. Профессиональная самореализация – социокультурный феномен, который тесно связан с конкретной социальной ситуацией определенного времени и пространства. Мотивирующую функцию в этом процессе выполняет представление личности о себе[5].

По мнению А.В. Ворожейкиной профессиональная самореализация – это социализированный путь гармоничного развития личности, соединенный с получением профессионально-практического и духовного опыта в период

---

[3] Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов. – М.: Владос, 2018. – С.66.

[4] Немова, Я.С. Профессионально-творческая самореализация личности как категория профессиональной успешности / Я.С. Немова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 15 (69). – С. 87.

[5] Гавриленкова, И.В. Профориентация – глобальная проблема человека нового тысячелетия / И.В. Гавриленкова. – М.: LAP, 2019. – С.87.

обучения в высшей школе и совершенствование профессионального роста в процессе выполнения профессиональных ролей и обязанностей, являющихся неотделимым атрибутом раскрытия и воплощения личного профессионального потенциала[6].

Профессиональная самореализация личности детерминирована ценностными, интеллектуальными и мотивационными особенностями личности. Моделирование опыта профессиональной самореализации является опорой личности на саморазвитие интеллектуально-волевых действий. Данный процесс наиболее продуктивный в юношеском возрасте – в момент завершения развития готовности к выбору определенной профессии, определения себя в возможной профессиональной роли. Основным моментом изучаемого процесса является поиск профессионального образа «себя»[7].

Понятие «профессиональная самореализация» Т.М. Буякас понимает, как социализированный путь гармоничного развития личности, соединенный с получением профессионально-практического и духовного опыта в процессе получения квалификации специалиста в период первичного профессионального становления (обучение в высшей школе) и совершенствование профессионального роста в процессе выполнения профессиональных ролей и обязанностей, являясь неотъемлемым атрибутом раскрытия и осуществления личностного профессионального потенциала[8].

Профессиональную самореализацию личности В.Г. Степанов рассматривает как двухуровневую интегральную характеристику субъекта деятельности и личности, которая в модели профессионального развития составляет важную завершающую стадию наряду со стадиями самоопределения

---

[6] Ворожейкина, А.В. Профессиональная самореализация личности в условиях дополнительного профессионального образования / А.В. Ворожейкина // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы. – 2016. – С. 86.

[7] Коростылева, Л.А. Самореализация личности как предмет психологического исследования / Л.А. Коростылева. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psihologia.biz

[8] Буякас, Т.М. Связь профессиональной и личностной самореализации в процессе профессионального становления / Т.М. Буякас // В сборнике: самореализация личности в современном мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Российский университет дружбы народов. – 2016. – С.21.

и самовыражения. Для нее характерны формирование жизненной философии, осмысление себя как профессионала, осмысление смысла жизни. Таким способом достигается не только профессиональное мастерство, но и гармонично происходит развитие личности. В то же время профессиональное развитие, которое происходит в течение жизни, определяется противоречиями между Я-действующим, Я-зеркальным и Я-творческим каждого профессионала. Вектором профессиональной самореализации становится Я-творческое[9].

По мнению Е.А. Климова профессиональная самореализация как процесс имеет два уровня: репродуктивный и творческий. На репродуктивном уровне субъект пытается игнорировать те ценности, мотивы и потребности, которые сориентировали бы его на профессиональную перспективу в аспекте новых знаний, умений, навыков и помогли бы решать новые профессиональные задания. На творческом уровне происходит реализация субъектом накопленного интеллектуального опыта в пределах профессионального потенциала и дальнейшее формирование профессионального мастерства и компетентности[10].

J.A. Krems, D.T. Kenrick, R. Neel исследуя восприятие самореализации непрофессионалами, определили, какие функциональные результаты (получение статуса, заведение друзей, забота о родственниках) они воспринимают как центральные для индивидуальной самореализации. Результаты показали, что участники исследования чаще всего связывают самореализацию с поиском статуса. Кроме самореализации, участники не рассматривают другие типы благополучия – эвдемонические, гедонистические, субъективные – как способствующие функциональным результатам, связанным со статусом[11].

В исследовании P. Miquelon и R.J. Vallerand изучалась интегративная модель, в рамках которой феномены счастья и самореализации выступают в качестве психологических ресурсов, опосредованных мотивами, целью,

---

[9] Степанов, В.Г. Профориентация / В.Г. Степанов. – М.: Академический проект, 2019. – С.65.
[10] Психология труда / Под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой. – М.: Юрайт, 2020. – С.112.
[11] Krems, J.A. Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One's Full Potential? / J.A. Krems, D.T. Kenrick, R. Neel // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2017. – Vol. 9, No 43. – P. 1338.

психологическим благополучием и физическим здоровьем. Результаты исследования показали, что люди, преследующие свои цели из-за сильного интереса или личного выбора (т.е. автономные цели), имеют более высокое чувство счастья и самореализации. В свою очередь, самореализация негативно связана со стрессом, поскольку позволяет использовать более адаптивные формы совладания[12].

Основными составными частями профессиональной самореализации личности считаются следующие (рис.1)[13].

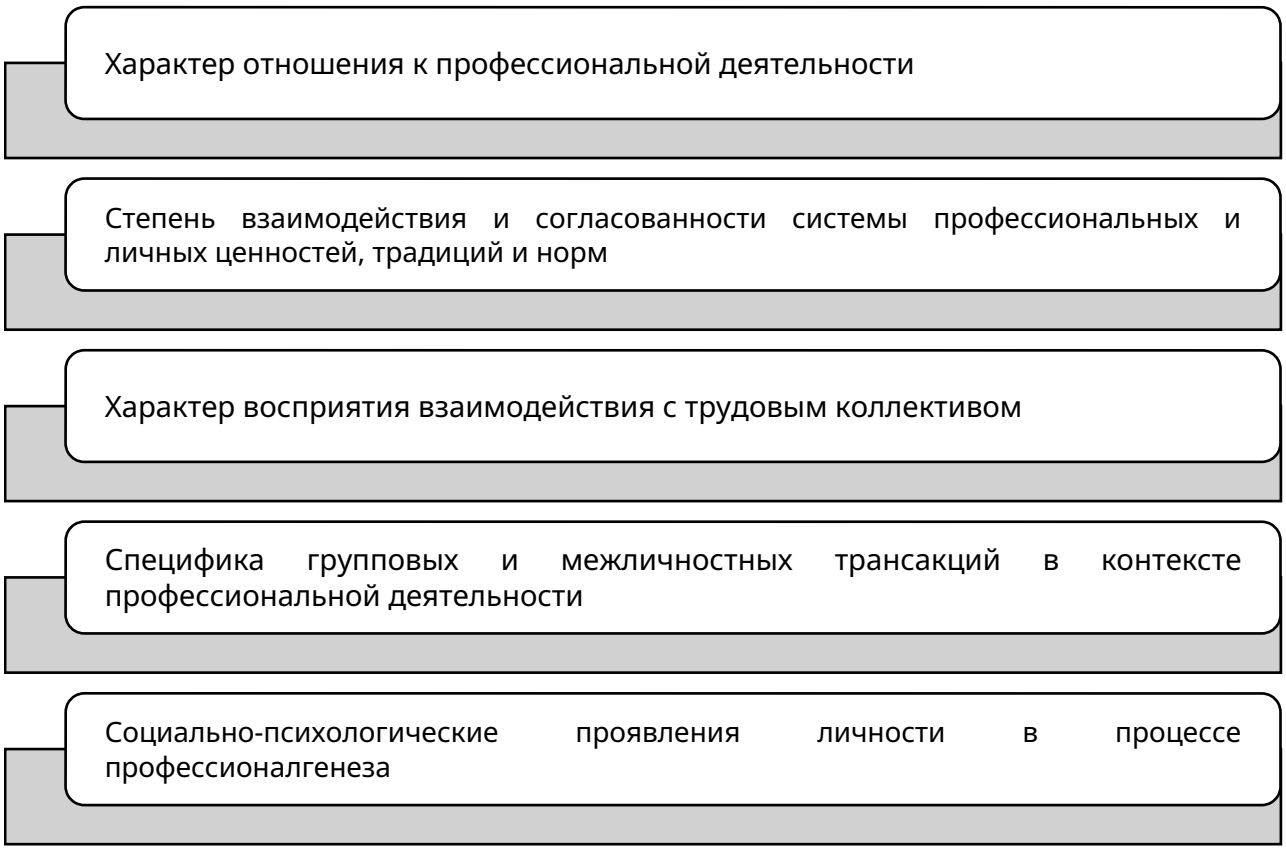

Рисунок 1. Основные составные части профессиональной самореализации личности

Ключевые элементы формирования профессиональной самореализации следующие (рис. 2).

[12] Miquelon, P. Goal Motives, Well-Being, and Physical Health: Happiness and Self-Realization as Psychological Resources Under Challenge / P. Miquelon, R.J. Vallerand // Motivation and Emotions. – 2006. – Vol. 30. – № 4. – P. 260.

[13] Пряжников, Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2018. – С.98.

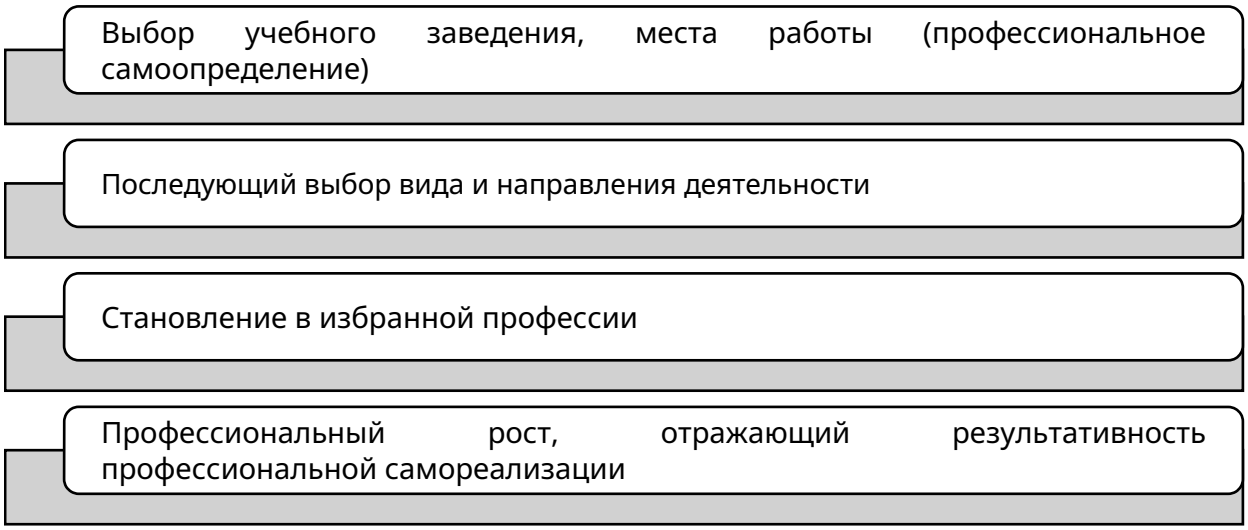

Рисунок 2. Ключевые элементы формирования профессиональной самореализации личности

Мы придерживаемся такой точки зрения, что профессиональная самореализация определяется взаимным влиянием индивидуальных особенностей человека и социальной среды в процессе осуществления трудовой деятельности. Это усвоение человеком профессиональных ценностей, приобретение профессионального опыта, профессиональных и социальных связей, реализация своих способностей, интересов и потребностей в процессе осуществления профессиональной деятельности. Специфика профессиональной самореализации личности состоит в том, что каждая профессия имеет свои особенности, требования, предъявляемые к человеку и их сочетанием с индивидуальными особенностями специалиста. Поэтому профессиональная самореализация различных специалистов имеет свои особенности.

Следовательно, успешная профессиональная самореализация основывается на неслучайном выборе места обучения и будущего места работы, постоянном профессиональном росте и развитии в профессиональной деятельности, а также удовлетворении тем, как складываются профессиональная жизнь и карьера.

Н.С. Пряжников определяет поэтапную структуру профессиональной самореализации личности:

1 этап. Профессиональное самоопределение – осознанный выбор

профессии с учетом собственных возможностей и способностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий. Профессиональное самоопределение осуществляется на протяжении всей профессиональной деятельности, очерчиваясь разными событиями (окончание школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, получением другой должности и т.п.). Выбор профессии делает жизнь определенной. Студент стремится сделать правильный жизненный выбор, влиять на процессы жизнедеятельности общества и ощущать влияние общества на себе.

2 этап. Профессиональное развитие – профессиональная адаптация, профессиональное развитие, связанное с развитием личности вообще, с усвоением нового опыта, знаний, умений; применение этих знаний в практической деятельности; развитие личности в профессиональной роли; профессиональное самосовершенствование. Этот этап профессиональной самореализации влияет на превращение личностью своего внутреннего мира, в творческую самореализацию в профессии.

3 этап. Профессиональное становление – повышение уровня профессионализма; приобретение профессионального авторитета; достижение активности, самостоятельности, творческого подхода в профессиональной деятельности[14].

По мнению В.В. Афанасьева условиями профессиональной самореализации могут выступать:

- объективные условия: общественный статус специалиста, адекватная социальная политика, материальное положение, стимулирование труда и бытовые условия;

- субъективные условия: отношение специалиста к профессии на основе понимания ее ценности, представление о себя как о профессионале, потребность в профессиональном совершенствовании и творческом подходе к

[14] Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Московский психолого-социальный университет (МПСУ), 2018. – С.188.

профессиональной деятельности, психологическое самочувствие и комфортность в работе[15].

Достижение профессиональной самореализации по мнению Б.С. Волкова, обеспечивается движением в системе координат: профессиональное самоопределение – профессиональное становление в выбранной деятельности – самопроектирование – самосовершенствование. На каждый из этих этапов влияют как субъективные, так и объективные условия профессиональной самореализации (преодоление определенных трудностей, внутренних противоречий между реальным и желанным уровням профессионализма и так далее)[16].

Таким образом, профессиональную самореализацию личности разные авторы трактуют как характеристику всего ее жизненного пути в контексте профессиональной сферы от этапа начального профессионального становления до ухода на пенсию. По нашему мнению, профессиональная самореализация – это совокупность проявления индивидуальных профессионально-личностных качеств и свойств специалиста, через которые он воспроизводит свою сущность в многомерной практической и профессиональной деятельности.

1.2 Психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности

Профессиональная деятельность – система взаимосвязанных действий работников, выполняя которые, они получают общественно необходимые результаты труда и «вызывают непроизвольное развитие непреднамеренных для человека и общества социально-экономических последствий. Мерой такой умышленной системы действий является уровень их согласованности в составе трудового коллектива и общественном производстве в целом. Следовательно,

[15] Афанасьев, В.В. Система профориентации: проблемы, тенденции, опыт реализации и перспективы развития / В.В. Афанасьев // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. – № 1. – С. 9.

[16] Волков, Б.С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б.С. Волков. – М.: Говорящая книга, 2017. – С.70.

понимание сущности профессиональной деятельности базируется на принципе того, что работник одновременно является и результатом, и условием развития общественного производства, общества и человечества в целом[17].

По нашему мнению, возникновение профессиональной деятельности как социального явления является следствием не только общественного разделения труда, но и результатом социального развития личности, формирования у нее личного творческого подхода к удовлетворению общественных потребностей.

Следовательно, любая профессиональная деятельность носит, с одной стороны, общественный характер, проявляющийся в формировании общественного разделения труда и необходимости переложения отдельных видов деятельности на профессионалов, а с другой – социально-индивидуальный – путем воплощения в результаты деятельности личностных, в том числе интеллектуальных, качеств субъекта данной деятельности.

Индикатором профессиональной деятельности принято считать профессионализм индивидов, по которым она реализуется. Соглашаемся с мнением А.В. Карпова, что профессионализм «сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и увеличение степени ее ответственности как за свою судьбу, так и за повышение эффективности социально-экономических и политических процессов в обществе в целом сегодня становится одной из важнейших движущих сил общества[18].

Можно утверждать, что в основе профессиональной деятельности лежит профессиональное самоопределение, которое является частью личного, и неразрывно связано с личностью и они взаимодействуют друг с другом. Сначала личность определяет ценности, мотивы и потребности, ориентирующие ее на выбор профессии. Такие личностные психологические критерии, как умение организовывать свою деятельность, добиваться успеха во взаимодействии с людьми, гибкость поведения и недовольство собой стимулируют развитие потребности в профессиональном росте личности. Человек усваивает знание,

[17] Волкогонова, О.Д., Зуб, А.Т. Управленческая психология / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. – М.: ИД «Форум», – 2019. – С.76.
[18] Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М.: Юрайт. – 2019. – С.88.

умения и навыки, необходимые для решения профессиональных задач. А уже потом начинает реализовывать накопленный интеллектуальный опыт в пределах профессионального потенциала, формирует профессиональное мастерство и компетентность.

Е.А. Климов выделяет пять необходимых критериев для достижения успешности профессиональной деятельности личности (рис. 3)[19].

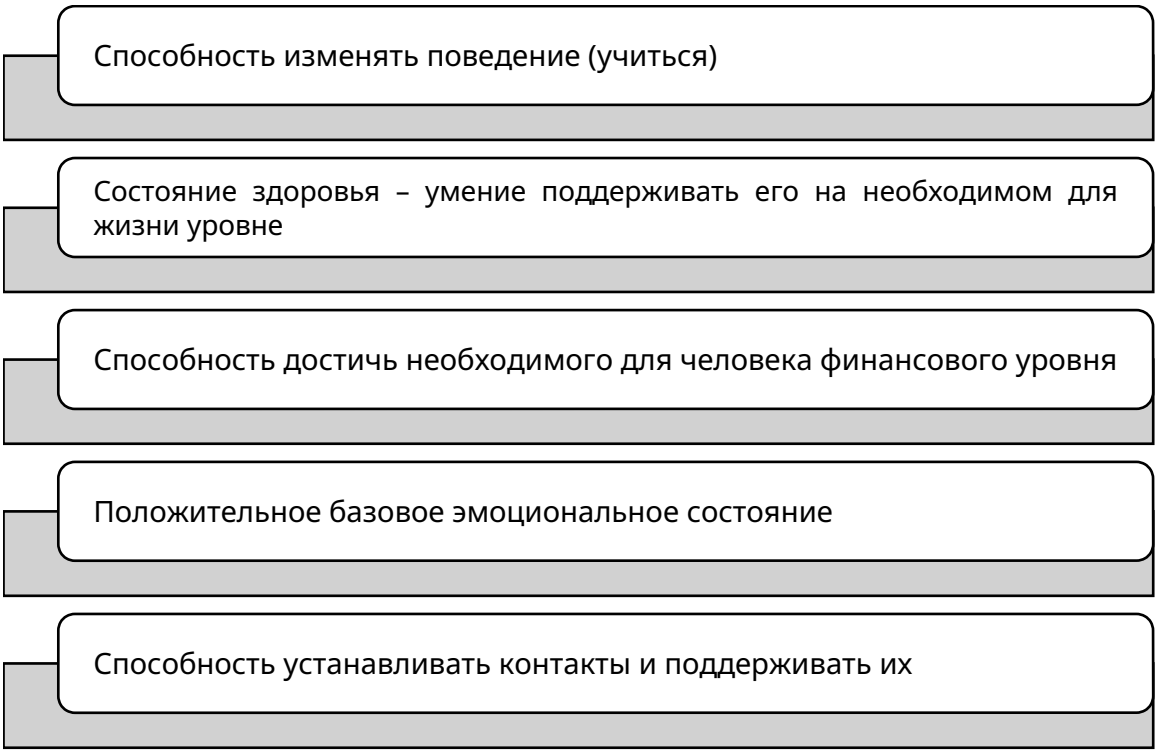

Рисунок 3. Критерии для достижения успешности профессиональной деятельности личности

А.А. Обознов отмечает то, что во время оценки собственной профессиональной успешности человек часто опирается на внешние объективные показатели – материальное благополучие, социальный статус, которые с психологической точки зрения часто бывают недостаточными для признания человека успешным или неуспешным. В частности, самооценка успеваемости, осуществляемая на основе внутренних критериев, может не совпадать с объективными показателями. В качестве основных субъективных критериев успешности рассматривают ответственность, удовлетворенность,

[19] Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М.: Издательский дом Российской академии образования, 2018. – С.134.

самореализацию и самоэффективность[20].

В.А. Толочек также отличает внешние и внутренние критерии успешности профессиональной деятельности. Внешние связаны с нормами и правилами оценки успешности, особенностями культуры и существующими ценностями в конкретном обществе. Внутренние критерии успешности, в свою очередь, зависят от субъективной картины жизни, являющейся отражением образа жизни в сознании определенного лица. Она включает представление о наиболее значимых событиях прошлого, настоящего и возможного будущего, а также о причинно-следственных и инструментально-целевых связях этих событий. Также автор отмечает то, что любая успешность специализирована. Да, успешность в установлении межличностной гармонии достигается одним профилем (одними чертами) личности, профессиональная успешность – другим[21].

Следовательно, успешность профессиональной деятельности как понятие также имеет объективный и субъективный аспекты. В отличие от успеха, профессиональная успешность – это неоднократно верифицированный опыт. Субъективный компонент успешности определяется эмоционально окрашенным состоянием переживания лицом собственной удачи. Объективный компонент связан с оценкой человека и результатов его профессиональной деятельности как успешной на основе представлений об успешности, свойственных конкретной социально-культурной среде.

Наиболее значимыми личностными критериями, которые влияют на успешность профессиональной деятельности личности, являются следующие (рис. 4)[22].

---

[20] Обознов, А.А. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / А.А. Обознов. – М.: Институт психологии (ИП) РАН, 2018. – С.134.

[21] Толочек, В.А. Психология труда. Стандарт третьего поколения / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2019. – С.156.

[22] Розенштиль, Л., Мольт, В. Организационная психология / Л. Розенштиль, В. Мольт. – М.: Спутник, 2017. – 465 с.

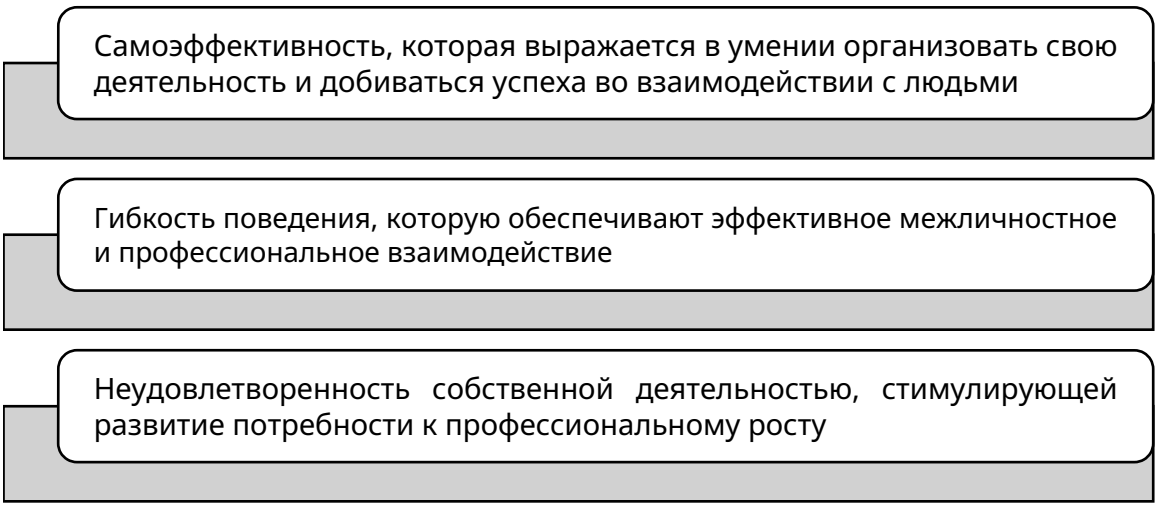

Рисунок 4. Значимые личностные критерии, влияющие на успешность профессиональной деятельности личности

Критерием успешности профессиональной деятельности личности является также карьерный рост, включающий высокий уровень компетентности в избранной профессии, желание продвигаться профессиональным путем и выполнять более сложную и ответственную работу в результате развития и совершенствования профессионализма, а также повышение профессионального мастерства.

Важнейшими факторами успешности профессиональной деятельности личности по мнению У.В. Переплётчиковой являются объективные и субъективные условия жизни и профессиональной деятельности специалиста, влияющие на смену параметров (характеристик) профессиональной самореализации. В структуре объективных условий выделяются социально-педагогический (общественный статус специалиста и адекватная социальная политика, материальное положение и стимулирование труда, бытовые условия) и практический (количественный и качественный состав коллектива, уровень организации труда) компоненты. К субъективным условиям относятся: отношение специалиста к профессии на основе понимания ее самоценности, представления о себе как о профессионале, потребность в профессиональном совершенствовании и творческом подходе к профессиональной деятельности,

психологическое самочувствие и комфортность на работе[23].

По мнению В.В. Спасенникова психологические критерии успешности профессиональной деятельности личности представлены: жизнестойкостью личности; психологическим благополучием личности; адаптивностью; устойчивостью личности к профессиональному выгоранию; оптимизмом; экстраверсией; доминантностью личности; самодостаточностью[24].

Е.И. Рогов считает, что один из важных критериев успешности профессиональной деятельности личности представлен наличием либо отсутствием деловой активности[25].

А.В. Карпов считает, что профессиональную успешность личности необходимо рассматривать как особую направленность личности с характерными для нее психологическими характеристиками (рис. 5)[26].

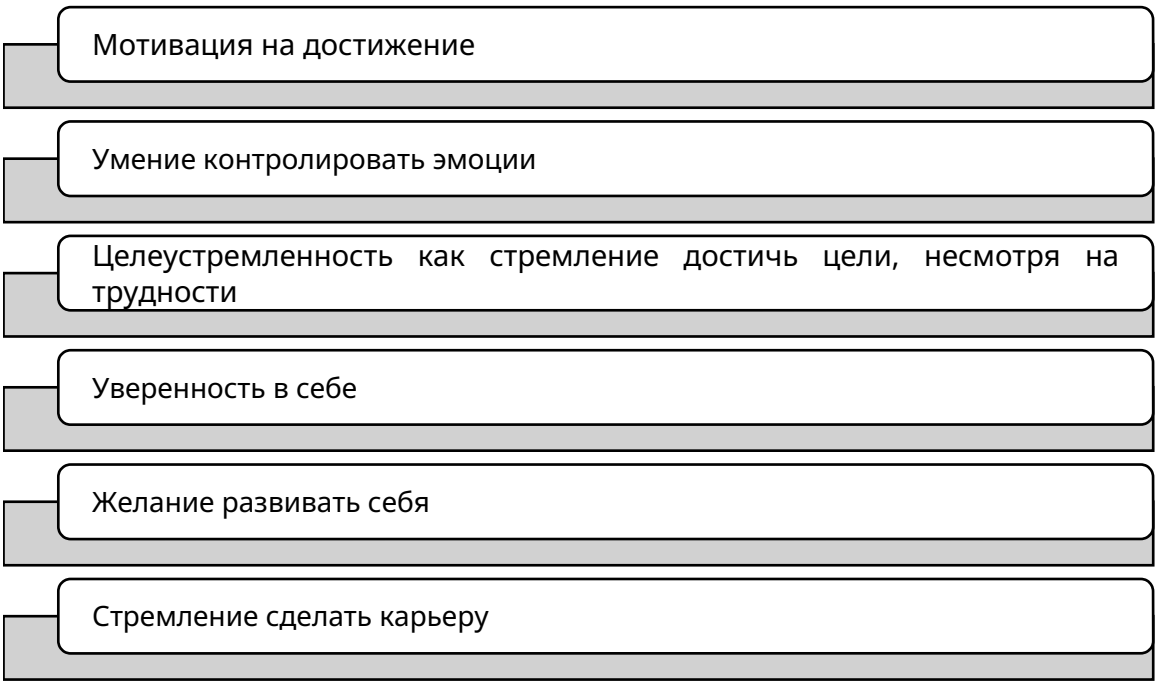

Рисунок 5. Психологические характеристики профессионально успешной личности

[23] Переплётчикова, У.В. Секреты и искусство профориентации и поиска предназначения. Как войти в своё русло и следовать к источнику благополучия / У.В. Переплётчикова. – М.: Издательские решения, 2019. – С.99.

[24] Спасенников, В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / В.В. Спасенников. – М.: Когито-Центр, 2018. – С.67.

[25] Организационная психология / Под общей редакцией Е.И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – С.124.

[26] Психология труда / Под редакцией А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2018. – С.111.

Таким образом, профессиональная деятельность – система взаимосвязанных действий работников, выполняя которые, они получают общественно необходимые результаты труда и «вызывают непроизвольное развитие непреднамеренных для человека и общества социально-экономических последствий. Мерой такой умышленной системы действий является уровень их согласованности в составе трудового коллектива и общественном производстве в целом. Следовательно, понимание сущности профессиональной деятельности базируется на принципе того, что работник одновременно является и результатом, и условием развития общественного производства, общества и человечества в целом. Основные психологические критерии профессиональной успешности представлены: жизнестойкостью, психологическим благополучием, адаптивностью, устойчивостью к профессиональному выгоранию, оптимизмом, экстраверсией, доминантностью, самодостаточностью, целеустремленностью и уверенностью в себе и т.д.

1.3 Технологии и методы формирования успешности профессиональной самореализации

В процессе формирования успешности профессиональной самореализации личности используются различные методы. Выделяют следующие основные методы формирования успешности профессиональной самореализации личности, представленные:

- информационно-справочными методами формирования успешности профессиональной самореализации;
- диагностическими методами;
- активизирующими методами.

Основные информационно-справочные методы формирования успешности профессиональной самореализации личности представим на рисунке 6[27].

[27] Пряжников, Н.С. Психология труда / Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2017. – С.45.



Рисунок 6. Основные информационно-справочные методы формирования успешности профессиональной самореализации

Основные диагностические методы представим на рисунке 7[28].

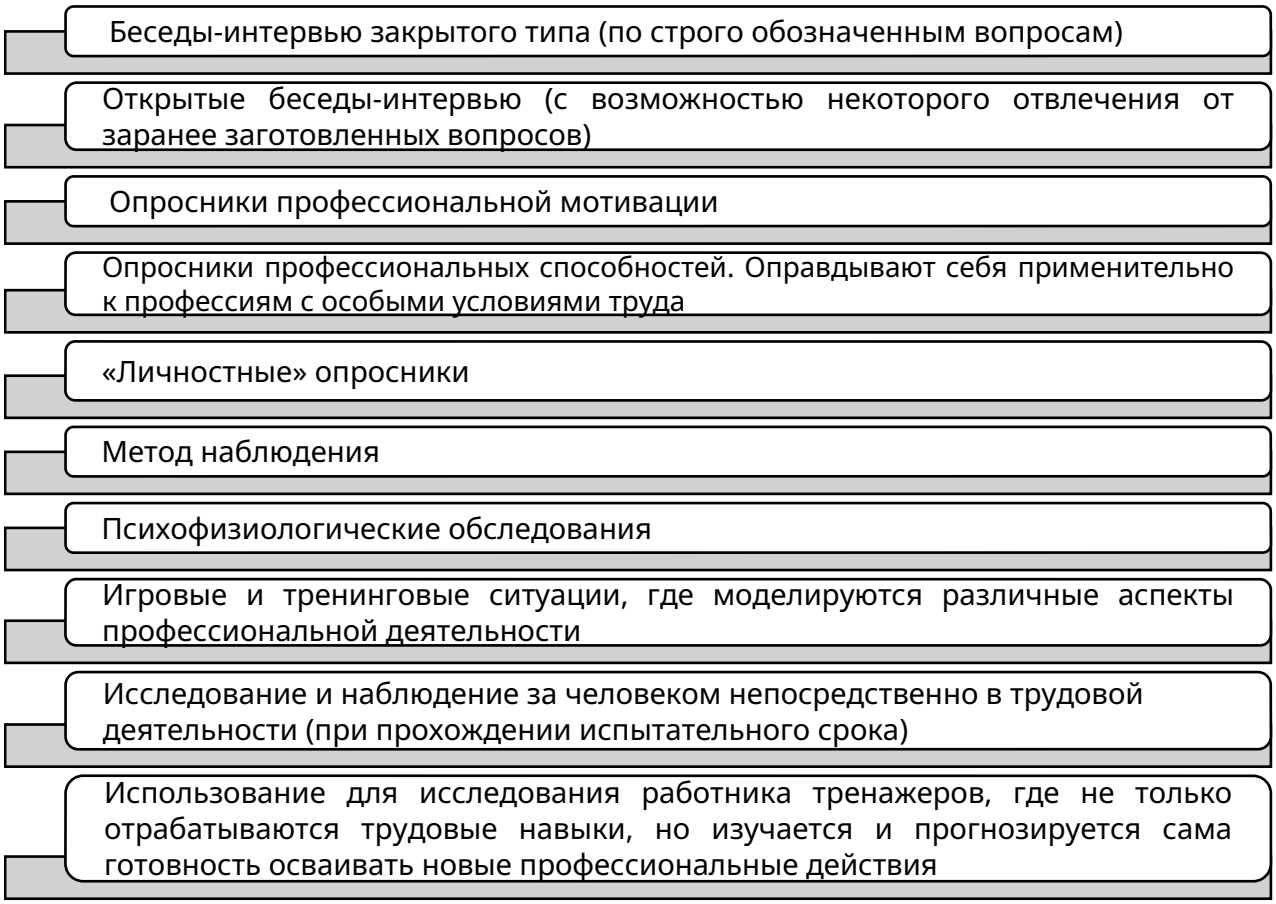

Рисунок 7. Основные диагностические методы формирования успешности профессиональной самореализации

[28] Трошин, О.В. Основы социальной реабилитации и профориентации. / О.В. Трошин, Е.В. Жулина, В.А. Кудрявцев. – М.: Сфера, 2019. – С.134.

Основные активизирующие методы формирования успешности профессиональной самореализации представлены на рисунке 8[29].

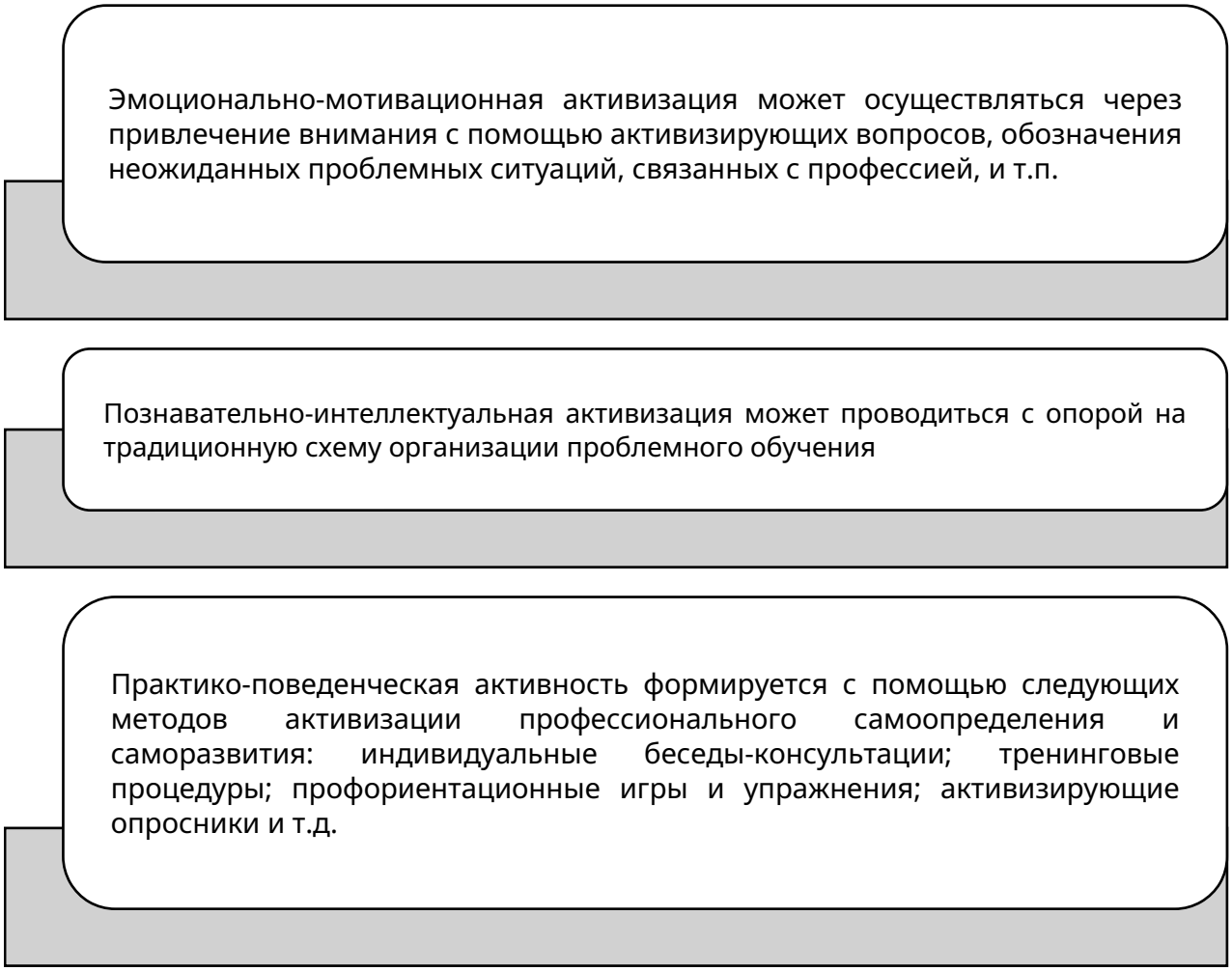

Рисунок 8. Основные активизирующие методы формирования успешности профессиональной самореализации личности

Под технологией формирования профессиональной самореализации специалистов понимается поэтапное восхождение личности за уровнями усвоения от познания, воспроизведения, применения к творчеству.

Цель технологии предполагает формирование профессиональной самореализации специалистов в процессе деятельности.

Для достижения цели определены задачи формирования профессиональной самореализации (рис. 9)[30].

---

[29] Насипова, Д.А. Выявление фасилитирующих обстоятельств профессионального самоопределения / Д.А. Насипова // Педагогика. – 2019. – № 1. – С. 88.

[30] Костюк, Н.В. Технологизация сопровождения профессионального самоопределения

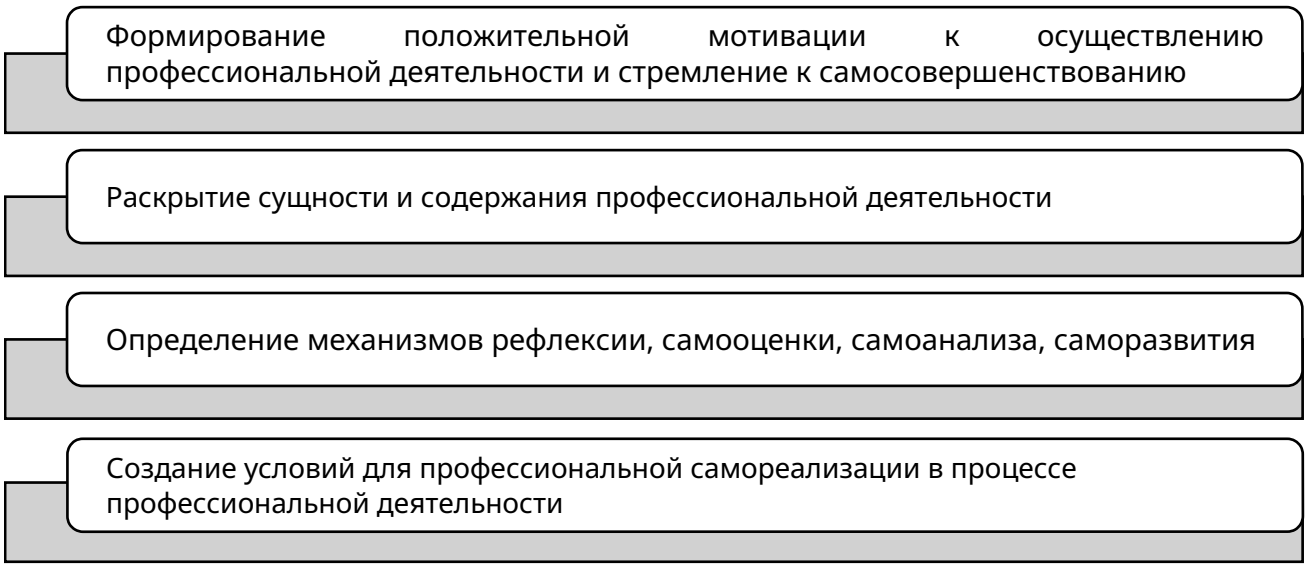

Рисунок 9. Задачи формирования профессиональной самореализации личности

Технология строится на принципах, нормировавших процесс профессиональной подготовки специалистов, а именно:

- принцип прогностичности;
- принцип поэтапности;
- принцип нормирования;
- принцип обратной связи;
- принцип производительности;
- принцип культурной аналогии;
- принцип саморазвития[31].

Основываясь на гуманистической парадигме и учитывая достижения современной теории и методики профессионального образования, определены концептуальные подходы к технологии формирования профессиональной самореализации специалистов, обеспечивающих оптимизацию данного процесса, а именно: системный, деятельностный, компетентностный, аксиологический, культурологический, акмеологический и праксеологический.

обучающихся как фактор качества профессионального образования / Н.В. Костюк, Т.С. Панина // Педагогика. – 2019. – № 5. – С. 91.

[31] Мялицына, Е.В. Профессиональные пробы как ориентир для профессионального самоопределения / Е.В. Мялицына // Управление современной школой. Завуч. – 2019. – № 6. – С. 63.

Данная технология предполагает следующие этапы: мотивационный, процессуальный, рефлексивный и творческий.

Мотивационный этап технологии формирования успешности профессиональной самореализации предполагает подготовку специалиста к профессиональной деятельности и исполнению профессиональных функций и должностных обязанностей. Реализация цели требует:

- постановки и решения задач обеспечения осознания личностью ценностей профессиональной деятельности и образа «Я-специалист»;

- стимулирование интереса к профессиональной деятельности;

- формирование у творческого и исследовательского подходов к профессиональной деятельности;

- формирование профессиональных мотивов и профессиональной направленности;

- обеспечение ценностного отношения к формированию профессиональной самореализации.

Мотивационная сфера личности является движущей силой любой деятельности, в том числе профессиональной. Характерная особенность профессиональной мотивации заключается в ее динамичности, которая обуславливается динамикой потребностей, составляющих основу интереса и находящейся в постоянном развитии, ценностями, которыми руководствуется специалист в профессиональной деятельности, связанной с его мировоззренческой позицией, с его личностными приоритетами.

В процессе ознакомления с разными видами профессиональной работы личность привыкает к ритму профессионального процесса, к взаимодействию с коллегами, начинает ориентироваться в системе профессиональных связей и отношений. Специалист начинает реально представлять себе все радости и трудности профессиональной деятельности, приучается мыслить и действовать как профессионал, обеспечивает раскрытие ценностных субъект-объектных отношений личности с миром, признание овладения профессиональной самореализацией как ценности, жизненной необходимости, принятие образов

лучших специалистов как ориентиров в жизни и профессии[32].

Целью процессуального этапа является обеспечение усвоения научно-теоретических и оперативных знаний, овладение профессиональными умениями в условиях деятельности. Основной задачей этапа является обеспечение взаимообратной связи теории с практикой: от знаний к усвоению профессиональных умений, и от практики – к познанию теории и закономерностей профессиональной деятельности.

Главной целью рефлексивного этапа является переход от внешнего контроля и оценки профессиональных действий специалиста во внутренний – самоконтроль и самооценку. Реализация цели рефлексивного этапа технологии требует решение таких задач как овладение умениями профессиональной рефлексии; создание условий для самооценки, самоконтроля.

Рефлексия как анализ профессиональной деятельности помогает будущему специалисту посмотреть на свой труд с позиции другого человека, развить соответствующее отношение к нему. Успешность профессионального становления личности требует формирования правильной (адекватной) самооценки. Специалист с адекватной самооценкой способен сохранять равновесие в трудных и конфликтных ситуациях, являющихся стимулом личностного роста – для повышения чувства ответственности, осознания своей значимости, развития саморегуляции (управление своими эмоциями, реакциями, поведением). Постоянное культивирование в себе такой внутренней стойкости дает новые импульсы для самовоспитания и саморазвития[33].

Выделение в технологии формирования профессиональной самореализации специалиста творческого этапа обосновывается тем, что очень важным аспектом профессиональной деятельности является постоянный анализ, осмысление, экспертиза собственных действий и состояний из-за сформированности на определенном уровне способности к профессиональному творчеству и интуиции. Творческий этап технологии предполагает создание

[32] Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2018. – С.78.
[33] Психология труда / Под редакцией А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2018. – С.96.

условий для основательного, глубокого и осознанного овладения профессией за счет сформированности на определенном уровне всех компонентов профессиональной самореализации в процессе практики. На этом этапе решаются следующие задачи: обеспечение теоретического осмысления своей профессиональной деятельности (ее целей, задач, содержания, методов, технологий), уровней сформированности профессиональных умений и профессиональной направленности специалистов, их социальной активности (интерес к профессии, активность, творческое отношение к работе); обеспечение индивидуального профессионального творчества на интуитивном уровне.

В процессе творческой деятельности происходит самопознание и формирование эмоционального отношения личности к себе; новый уровень самопознания выступает побуждением к осуществлению профессиональной деятельности на уровне личностно-содержательной активности, сущность которой заключается в стремлении проверить себя, реализовать свои профессиональные способности[34].

Таким образом, в процессе формирования успешности профессиональной самореализации личности используются различные методы. Выделяют следующие основные методы формирования успешности профессиональной самореализации личности, представленные: информационно-справочными методами; диагностическими методами; активизирующими методами. Под технологией формирования профессиональной самореализации специалистов понимается поэтапное восхождение личности за уровнями усвоения от познания, воспроизведения, применения к творчеству. Цель технологии предполагает формирование профессиональной самореализации специалистов в процессе профессиональной деятельности. Данная технология предполагает следующие этапы: мотивационный, процессуальный, рефлексивный и творческий этапы.

Выводы по главе 1

[34] Немова, Я.С. Профессионально-творческая самореализация личности как категория профессиональной успешности / Я.С. Немова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 15 (69). – С. 87.

1. Профессиональную самореализацию личности разные авторы трактуют как характеристику всего ее жизненного пути в контексте профессиональной сферы от этапа начального профессионального становления до ухода на пенсию. По нашему мнению, профессиональная самореализация – это совокупность проявления индивидуальных профессионально-личностных качеств и свойств специалиста, через которые он воспроизводит свою сущность в многомерной практической и профессиональной деятельности.

2. Профессиональная деятельность – система взаимосвязанных действий работников, выполняя которые, они получают общественно необходимые результаты труда и «вызывают непроизвольное развитие непреднамеренных для человека и общества социально-экономических последствий. Мерой такой умышленной системы действий является уровень их согласованности в составе трудового коллектива и общественном производстве в целом. Следовательно, понимание сущности профессиональной деятельности базируется на принципе того, что работник одновременно является и результатом, и условием развития общественного производства, общества и человечества в целом. Основные психологические критерии успешности личности в профессиональной деятельности представлены: жизнестойкостью личности, психологическим благополучием личности, адаптивностью, устойчивостью личности к профессиональному выгоранию, оптимизмом, экстраверсией, доминантностью, самодостаточностью, целеустремленностью и уверенностью в себе и т.д.

3. В процессе формирования успешности профессиональной самореализации личности используются различные методы. Выделяют следующие основные методы формирования успешности профессиональной самореализации личности, представленные: информационно-справочными методами; диагностическими методами; активизирующими методами. Под технологией формирования профессиональной самореализации специалистов понимается поэтапное восхождение личности за уровнями усвоения от познания, воспроизведения, применения к творчеству. Цель технологии предполагает формирование профессиональной самореализации специалистов в процессе

профессиональной деятельности. Данная технология предполагает следующие этапы: мотивационный, процессуальный, рефлексивный и творческий этапы.

ГЛАВА 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ

САМОРЕАЛИЗАЦИИ

2.1 Описание объекта и методик исследования

Цель исследования: определить психологические факторы успешности профессиональной самореализации, а также разработать рекомендации по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Объект исследования: профессиональная самореализация личности.

Предмет исследования: психологические факторы успешности профессиональной самореализации.

Гипотеза исследования. Предполагаем, что на уровень успешности профессиональной самореализации личности зависит от таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, интернальность, а, именно, чем более выражены данные психологические факторы, тем выше уровень успешности профессиональной самореализации.

Процедура эмпирического исследования:

1 Этап. Осуществление подбора методологического инструментария изучения психологических факторов успешности профессиональной самореализации личности.

2 Этап. Проведение диагностики исходного уровня успешности профессиональной самореализации личности исследуемых.

3 Этап. Определение психологических факторов успешности профессиональной самореализации личности исследуемых.

4 Этап. Выявление зависимости уровня успешности профессиональной самореализации личности исследуемых от психологических факторов. Математико-статистическая обработка данных и анализ результатов

исследования.

5 Этап. Разработка рекомендаций по построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Эмпирическая база исследования. Исследование осуществлялось на базе ООО «…» города …... В эмпирическом исследовании принимали участие 30 человек, менеджеры по продажам, мужчины и женщины, возраст которых составил 28-49 лет.

Характеристика выборки исследуемых представлена в виде таблицы 1.

Таблица 1.

Характеристика выборки исследуемых

№	ФИО (инициалы)	Пол	Возраст
1	ИЭД	Женский	28 лет
2	ЕВВ	Мужской	38 лет
3	ИВВ	Женский	40 лет
4	НРВ	Женский	44 года
5	ВХМ	Мужской	35 лет
6	ИСЭ	Мужской	29 лет
7	ЕМК	Женский	31 год
8	ВБВ	Женский	48 лет
9	ЕВВ	Мужской	39 лет
10	ВХГ	Мужской	32 года
11	ЕНГ	Женский	30 лет
12	ИВБ	Мужской	35 лет
13	ИНД	Женский	40 лет
14	НБГ	Женский	38 лет
15	ВРН	Мужской	41 год
16	ЭХН	Мужской	30 лет
17	ЕКХ	Женский	33 года
18	ВВЧ	Женский	46 лет
19	МВВ	Женский	45 лет
20	ВЕВ	Мужской	43 года
21	ИНХ	Мужской	34 года
22	МТВ	Мужской	35 лет
23	НВВ	Женский	44 года
24	НРЕ	Женский	27 лет
25	ВРЕ	Мужской	26 лет
26	ФГР	Мужской	30 лет
27	ТВГ	Мужской	28 лет

Окончание таблицы 1

28	НРЦ	Женский	35 лет
29	ВВЧ	Женский	38 лет
30	АНС	Женский	30 лет

Половой состав выборки обследуемых в процентном отношении представим в виде рисунка 10.

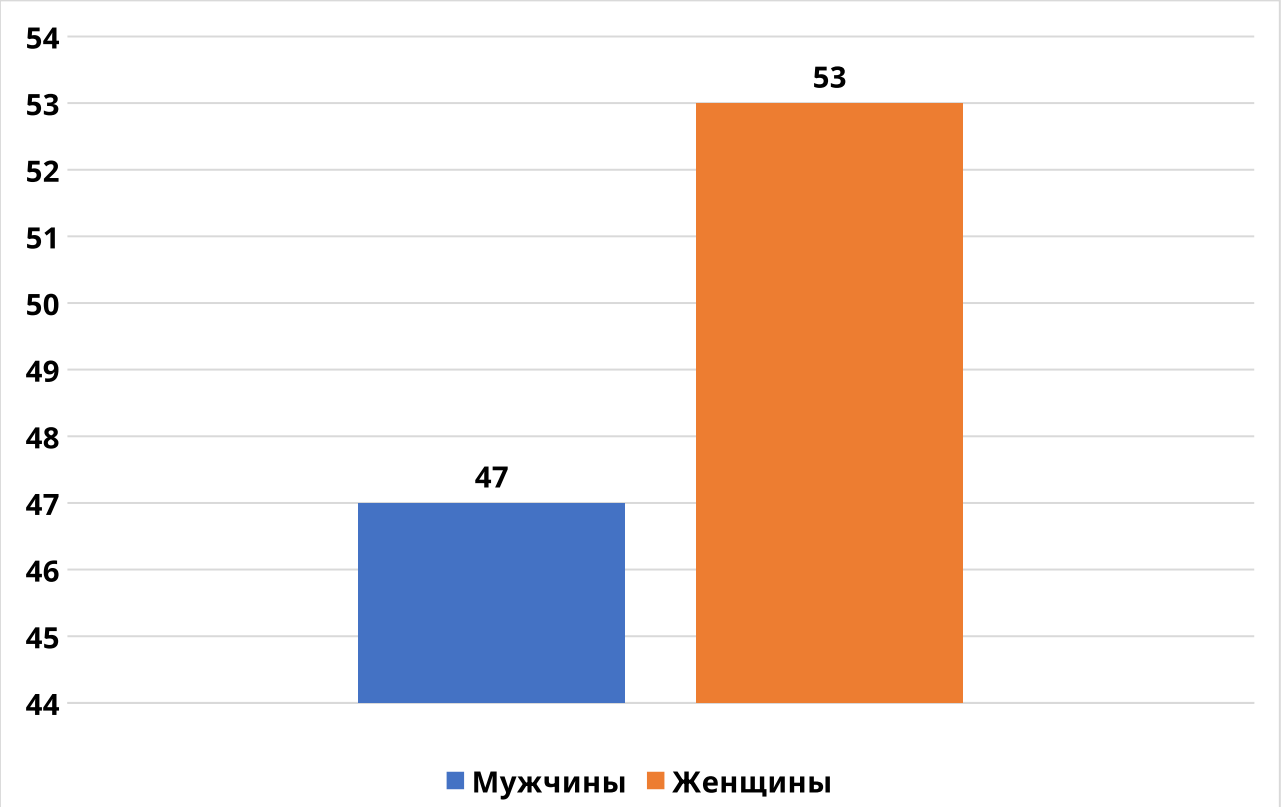

Рисунок 10. Половой состав выборки обследуемых младших школьников, %

Для выявления определить психологические факторы успешности профессиональной самореализации личности исследуемых были использованы следующие **методики**:

1) Методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой.

Цель методики. Данная методика предназначена для определения типа и уровня профессиональной самореализации субъекта профессиональной деятельности вне зависимости от возраста, трудового стажа, образования, предметной области деятельности, карьерного уровня специалиста.

Описание методики. Методика позволяет провести диагностику глубинного соответствия профессии и индивидуальных ценностей, смыслов, способностей, степени осознанности профессионального выбора, удовлетворенности трудом и выделить преобладание компонентов профессиональной самореализации:

1. Целевой компонент в структуре профессиональной самореализации интегрирует конкретные цели, ценности, мотивы субъекта труда в общую ценностно-смысловую концепцию его профессионального пути.

2. Ресурсный компонент призван обеспечивать процессуальную сторону профессиональной самореализации.

3. Феноменологический компонент включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации.

Инструкция методики. Данная методика включает 51 утверждение, касающееся Вашей профессиональной деятельности, а также других жизненных ситуаций и состояний.

Укажите, пожалуйста, в какой мере Вы согласны с каждым из приведенных ниже утверждений.

Для этого в регистрационном бланке выберите и отметьте знаком «V» соответствующий вариант справа от номера утверждения (Да; Отчасти верно; Нет).

В самом списке утверждений ничего не пишите. Старайтесь отмечать первое, что придет Вам в голову. Правильных или неправильных ответов здесь быть не может.

Обработка и интерпретация результатов. Баллы по каждому из компонентов профессиональной самореализации начисляются и суммируются согласно ключу.

Оценка суммарных показателей производят по каждому из трех компонентов:

- от 0 до 10 баллов – компонент отсутствует;

- от 11 до 22 баллов – компонент не выражен;

- от 23 до 34 баллов – компонент выражен.

Затем по сумме всех полученных баллов выявляется уровень профессиональной самореализации:

- от 0 до 25 баллов – примитивно-исполнительский уровень (низкий уровень);

- от 26 до 51 баллов – индивидуально-исполнительский уровень (уровень ниже среднего);

- от 52 до 77 баллов – уровень реализации ролей и норм в организации (средний уровень);

- от 78 до 102 баллов – уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий уровень успешности профессиональной самореализации личности).

Также по данной методике определяется не только уровень, но и тип профессиональной самореализации личности исследуемых.

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

Стимульный материал и ключ методики «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой представлен в Приложении 1.

2) Методика «Особенности структуры личности» К.К. Платонова.

Цель методики. Методика предназначена для определения выраженности особенностей структуры личности и ее основных личностных элементов.

Описание методики. Методика позволяет определить особенности структуры личности, которая состоит из основных подструктур (направленность, опыт, индивидуальные особенности, присущие психологическим процессами и биопсихологические свойства).

Методика включает в себя описание структурных характеристик личности, дополняемое биографическими данными, а также сведениями о

состоянии здоровья и условиях жизни обследуемого. Методика позволяет всесторонне подойти к изучению личности человека.

Инструкция методики. Испытуемому предлагается заполнение карты личности, по которой определяется преобладание той или иной подструктуры личности:

I. Социально-обусловленная подструктура: общая направленность, профессиональная направленность, атеистическая направленность.

II. Подструктура опыта: профессиональная подготовленность, культура.

III. Биологически обусловленная подструктура: темперамент (сила, подвижность, уравновешенность), патологические изменения личности.

IV. Подструктура индивидуальных особенностей психических процессов: эмоциональная возбудимость, эмоционально-моторная устойчивость, стеничность эмоций, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, творческое воображение, воля, дисциплинированность.

Каждый элемент оценивается в соответствии с инструкциями к заполнению карты личности от 1 до 5 баллов.

Обработка и интерпретация результатов. Каждая черта личности, учитываемая картой, определяется по выраженности одним из пяти баллов:

5 – названная в карте черта личности развита очень хорошо, ярко выражена, проявляется часто и в различных видах деятельности, являясь чертой характера;

4 – заметно выражена, но проявляется не постоянно, хотя противоположная ей черта проявляется очень редко;

3 – она и противоположная ей черта личности выражены не резко и в проявлениях уравновешивают одна другую, хотя обе проявляются не часто;

2 – заметно более выражена и чаще проявляется противоположная названной черта личности;

1 – противоположная названной черта личности проявляется часто и в различных видах деятельности, являясь чертой характера;

0 – если заполняющий человек карту не имеет сведений для оценки данной черты.

Затем по каждой подструктуре баллы суммируются и определяется выраженность той или иной подструктуры личности.

Учитывая, что нет «хороших» и «плохих» темпераментов, баллы по этой структуре не суммируются и не включаются в анализ.

Стимульный материал методики «Особенности структуры личности» К.К. Платонова представлены в Приложении 2.

3) Методика «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера.

Цель методики. Методика позволяет выявлять направленность личности на внешние (экстерналы) или внутренние (интерналы) стимулы.

Описание методики. Методика при помощи специального бланка с вопросами позволяет выявить направленность личности на внешние и ли внутренние стимулы.

Экстерналы убеждены, что их неудачи являются результатом невезения, случайностей, отрицательного влияния других людей.

Интерналы же убеждены, что их успехи или неудачи не случайны и зависят от собственной компетентности, способностей, целеустремленности, т. е. от них самих.

Инструкция методики. Приводится ряд парных утверждений. Решите, с какими из них вы согласны в большей степени, и обведите кружком соответствующую ему букву – «а» или «б».

Обработка и интерпретация результатов. Используются два трафарета, такие же как бланк для ответов, с вырезанными в соответствующих местах окошечками.

Утверждения на экстернальность соответствуют пунктам опросника: 2а, 3б, 4б, 5б, 6а, 7а, 9а, 10б, 11б, 12б, 13б, 15б, 16а, 17а, 18а, 20а, 21а, 22б, 23а, 25а, 26б, 28б, 29а.

Утверждения на интернальность соответствуют следующим пунктам: 2б,

3а, 4а, 5а, 6б, 7б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13а, 15а, 16б, 17б, 18б, 20б, 21б, 22а, 23б, 25б, 26а, 28а, 29б.

Согласие с любым утверждением оценивается в 1 балл. Суммы баллов подсчитываются по количеству обведенных кружочками букв «а» и «6», появившихся в окошечках соответствующего трафарета при накладывании его на бланк для ответов (строчки и колонки трафаретов и бланка должны строго совпадать).

Максимальные суммы по интернальности и экстернальности равны 23, поскольку 6 утверждений являются фоновыми. Выводы о соответствующей направленности локуса контроля испытуемого следует судить по относительному превышению суммарных баллов по интернальности или экстернальности.

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл по соответствующей шкале.

Стимульный материал методики «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера представлен в Приложении 3.

Для математико-статистической обработки данных использовался корреляционный анализ Пирсона. Расчеты производились при помощи программы Статистика 22.0.

В ходе проведения эмпирического исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации использовали диагностический инструментарий, который был подобран в соответствии с поставленной исследовательской целью и задачами эмпирического исследования.

Методический инструментарий исследования и его содержание было подобрано, учитывая возрастные и психологические особенности обследуемых, а также учитывая необходимость глубоко и всесторонне изучить психологические факторы успешности профессиональной самореализации личности.

Таким образом, подобранные методики позволяют решить поставленные

в работе задачи эмпирического исследования и достичь исследовательскую цель.

2.2 Результаты исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации

Для определения уровня успешности профессиональной самореализации исследуемых использовали методику «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой.

Результаты определения уровня успешности профессиональной самореализации исследуемых по методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой представлены в виде таблицы 2.

Таблица 2.

Результаты определения уровня успешности профессиональной самореализации исследуемых по методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой

№	ФИО (инициалы)	Набранные баллы			Тип профессиональной самореализации	Уровень профессиональной самореализации, баллы
		Целевой компонент	Ресурсный компонент	Феноменологический компонент		
1	ИЭД	32	26	32	Успешная ПС	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий), 90 баллов
2	ЕВВ	9	9	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 25 баллов
3	ИВВ	28	7	26	Астеническая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 70 баллов

4	НРВ	14	15	26	Ложная ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 46 баллов

Продолжение таблицы 2

5	ВХМ	27	7	26	Астеническая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 60 баллов
6	ИСЭ	11	25	11	Нерефлексируемая (мнимая) ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 47 баллов
7	ЕМК	28	7	26	Астеническая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 61 балл
8	ВББ	32	32	32	Успешная ПС	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий), 96 баллов
9	ЕВВ	9	7	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 23 баллов
10	ВХГ	26	11	7	Романтическая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 44 балла
11	ЕНГ	9	7	8	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 24 балла
12	ИВБ	34	34	34	Успешная ПС	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий), 102 балла
13	ИНД	28	11	9	Романтическая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 48 баллов
14	НБГ	9	8	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 24 балла
15	ВРН	9	7	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 23 балла
16	ЭХН	8	9	24	Ложная ПС	Индивидуально-исполнительский

						уровень (ниже среднего), 41 балл
17	ЕКХ	34	32	34	Успешная ПС	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий), 100 баллов
18	ВВЧ	10	25	10	Нерефлексируемая (мнимая) ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 45 баллов

Окончание таблицы 2

19	МВВ	11	23	23	Прогнозируемая ложная ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 57 баллов
20	ВЕВ	7	9	24	Ложная ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 40 баллов
21	ИНХ	28	11	7	Романтическая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 46 баллов
22	МТВ	9	7	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 23 балла
23	НВВ	32	30	32	Успешная ПС	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий), 94 балла
24	НРЕ	9	9	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 25 баллов
25	ВРЕ	29	12	26	Астеническая ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 67 баллов
26	ФГР	9	24	10	Нерефлексируемая (мнимая) ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 43 балла
27	ТВГ	7	8	23	Ложная ПС	Индивидуально-исполнительский уровень (ниже среднего), 38 баллов
28	НРЦ	30	32	19	Прогнозируемая успешная ПС	Уровень смысложизненной и

						ценностной реализации (высокий), 81 балл
29	ВВЧ	10	28	30	Прогнозируемая ложная ПС	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний), 68 баллов
30	АНС	7	7	7	Формальное выполнение деятельности	Примитивно-исполнительский (низкий), 21 балл

По результатам диагностики уровня успешности профессиональной самореализации у исследуемых выявили, что значительная часть исследуемых имеет недостаточный уровень успешности профессиональной самореализации.

Так, 27% исследуемых показали наличие примитивно-исполнительского уровня профессиональной самореализации, что очень негативно. Это самый низкий уровень профессиональной самореализации, который характеризуется слабо выраженной рефлексией, малоактивной и малоосознанной профессиональной позицией, низкой саморегуляцией и самоуправлением. Вследствие этого затруднена коррекция профессионального пути соответственно имеющимся склонностям и способностям.

На примитивно-исполнительском уровне слабо выражены или отсутствуют все три типа компонентов профессиональной самореализации (целевой, рефлексивный, феноменологический).

Что касается типа профессиональной самореализации, то на данном уровне выражен один тип профессиональной самореализации – формальное выполнение деятельности. При таком типе профессиональной самореализации, как формальное выполнение деятельности, у личности трудовая деятельность не является значимой сферой жизнедеятельности субъекта, выполняется на минимально приемлемом качественном уровне. Работа тяготит исполнителя, не имеет смысла и не приносит удовлетворения. В данном случае может возникать вопрос о профессиональной пригодности субъекта труда.

У 23% исследуемых выявлен индивидуально-исполнительский уровень профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной

самореализации ниже среднего). Для таких исследуемых характерно затрудненное принятие решений, проблемы в профессиональной деятельности, которые связаны с преобладанием «сильных» ситуаций над «слабой» личностью. Последнее может приводить к неуверенности, неуспеху и малоактивной профессиональной позиции.

На индивидуально-исполнительском уровне профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной самореализации ниже среднего) выражены такие типы профессиональной самореализации, как ложная профессиональная самореализация (у 4 исследуемых или 13%) и нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация (у 3 исследуемых или 10%).

При таком типе профессиональной самореализации, как ложная ярко выражен феноменологический компонент, который включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации, обеспечивающие возможность понимания профессиональной самореализации как некоего условного, промежуточного результата профессионального развития, но при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и ресурсный. Ложная профессиональная самореализация отличается только наличием статусных отличий и профессионализма. Такой тип профессиональной самореализации свидетельствует о несоответствии профессиональной деятельности истинным жизненным целям и ценностям субъекта труда. К тому же у него отсутствует энергия для осуществления деятельности и интерес к ней. Такой результат может быть следствием временного переутомления, профессионального выгорания либо осознания неправильно сделанного профессионального выбора.

При таком типе профессиональной самореализации, как нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация ярко выражен ресурсный компонент, который призван обеспечивать процессуальную сторону профессиональной самореализации. Данная группа психологических явлений

включает в себя процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые, количественные характеристики профессиональной самореализации (энергетические ресурсы), а также возможности субъекта быть адекватным в оценке имеющихся у него профессиональных компетенций (ресурсы самосознания). Основная роль этого компонента связана с обеспечением функций самосознания и саморегуляции. при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и феноменологический. Исследуемые с нерефлексируемой (мнимой) профессиональной самореализаций работают «потому что так надо», считают нужным выполнять свою работу на приемлемом качественном уровне. Возможно, в данном случае преобладает материальная мотивация труда. Однако данная деятельность не имеет личностного смысла и не приносит значимых результатов.

У 30% исследуемых выявлен уровень реализации ролей и норм в организации (средний уровень успешности профессиональной самореализации). На данном уровне характер профессиональной деятельности имеет оттенок долженствования. Интерес к профессии выражен на фоне недостаточной аутентичности, поэтому профессиональная самореализация приобретает характер идентификации с профессиональной группой.

У исследуемых с уровнем самореализации ролей и норм в организации выражены такие типы профессиональной реализации, как прогнозируемая ложная профессиональная самореализация (у 2 исследуемых или 7%), астеническая профессиональная самореализация (у 4 исследуемых или 13%) и такой тип, как романтическая профессиональная самореализация (у 3 исследуемых или 10%).

При таком типе профессиональной самореализации, как прогнозируемая ложная выражены такие компоненты, как ресурсный и феноменологический и при этом вовсе не выражен либо отсутствует целевой компонент. Прогнозируемая ложная ПС может характеризовать профессиональную деятельность субъекта как «автоматическую», проходящую на высоком

качественном уровне, но не имеющую для субъекта личностного смысла, не раскрывающую его «Я».

От ложной ПС ее отличают высокий уровень волевой регуляции и сформировавшаяся профессиональная «Я-концепция». Однако со временем энергетические ресурсы могут быть исчерпаны без смысловой и мотивационной «подкачки».

При таком типе профессиональной самореализации, как астеническая выражены такие компоненты, как целевой и феноменологический и при этом вовсе не выражен либо отсутствует ресурсный компонент. Субъект с астеническим типом профессиональной самореализации удовлетворен своим трудом, находится «на своем месте» и осознает это. Однако на момент обследования исчерпаны и требуют восстановления его физиологические и психологические ресурсы.

При таком типе профессиональной самореализации, как романтическая выражены только целевой компонент, который интегрирует конкретные цели, ценности, мотивы субъекта труда в общую ценностно-смысловую концепцию его профессионального пути. Данный компонент определяет выбор, приоритет и содержание того или иного направления профессионального развития. Феноменологический и ресурсный компоненты при этом вовсе не выражены либо отсутствуют.

Романтическая ПС отличается сильным стремлением субъекта выполнять данную работу.

Однако на деле все заканчивается «бесплодными мечтами». Для достижения результата недостает воли, усилий и выдержки, оценка собственных способностей не соответствует реальности. Соответственно деятельность не приносит ощутимых результатов и удовлетворения. В дальнейшем возможно либо возрастание дисциплины эмоционально-волевой сферы под влиянием труда, либо исчезновение интереса к данной деятельности.

И у 6 исследуемых (20%) выявлен уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий уровень успешности профессиональной

самореализации). Это высший уровень успешности профессиональной самореализации.

На данном уровне профессиональная деятельность выбирается и осуществляется при ведущей роли осознанных ценностных и смысложизненных ориентаций. «Сильная» личность на данном уровне преобладает над «слабыми» ситуациями.

На уровне смысложизненной и ценностной реализации выражены такие типы профессиональной самореализации, как успешная (5 человек или 17%) и прогнозируемая успешная профессиональная самореализация (1 человек или 3%).

При таком типе профессиональной самореализации, как успешная выражены все три типа компонентов (целевой, ресурсный и феноменологический).

Успешная профессиональная самореализация отличается выраженностью всех трех компонентов. В данном случае профессиональная деятельность субъекта носит осознанный характер, соответствует его собственным ценностям и смыслам.

Профессия была выбрана в результате успешного профессионального самоопределения, с учетом как склонностей, так и способностей, либо личность и мотивационная система успешно адаптировались к требованиям профессии.

Труд приносит удовлетворение, достойный заработок и карьерный рост. Процесс и результат деятельности актуализируют личностный потенциал субъекта.

При таком типе профессиональной самореализации, как прогнозируемая успешная ярко выражены такие типы компонентов, как целевой и ресурсный, а феноменологический не выражен. Данный тип профессиональной самореализации отличается от успешной только ее объективной не выраженностью.

Возможно, требуется время, чтобы ценности, мотивы и энергетические затраты, адекватные «Я» индивида, нашли свое выражение в высоком карьерном статусе и профессионализме.

В данном случае можно сказать, что субъект труда находится на пути к успешной профессиональной самореализации.

В таблице 3 и на рисунке 11 показано распределение уровней профессиональной самореализации, которые выявлены у исследуемых по методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» автора Е.А. Гавриловой.

Таблица 3.

Процентное распределение уровня успешности профессиональной самореализации у исследуемых

Уровень профессиональной самореализации	Примитивно-исполнительский (низкий)	Индивидуально-исполнительский (уровень ниже среднего)	Уровень реализации ролей и норм в организации (средний)	Уровень смысложизненной и ценностной реализации (высокий)
Процентное соотношение	27%	23%	30%	20%

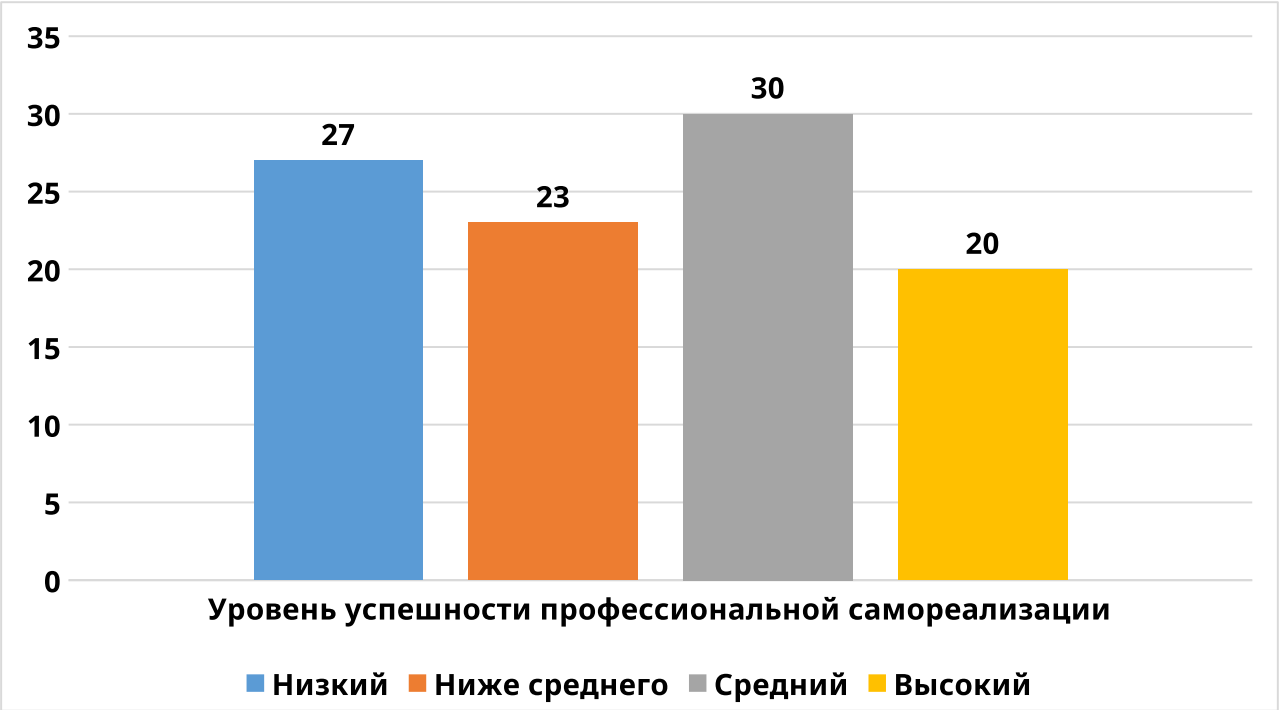

Рисунок 11 - Процентное распределение уровня успешности профессиональной самореализации у исследуемых, %

Для определения психологических факторов успешности профессиональной самореализации у исследуемых использовали методику «Особенности структуры личности» К.К. Платонова и методику «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера.

Результаты методики «Особенности структуры личности» К.К. Платонова для исследуемых представлены в виде таблицы 4.

Таблица 4.

Результаты методики «Особенности структуры личности» К.К. Платонова для исследуемых

№	ФИО	Направленность личности	Опыт	Психические процессы

		Общая	Профессиональная	Атеистичная	Профессиональная подготовленность	Культура	Эмоциональная возбудимость	Эмоционально-моторная устойчивость	Стеничность эмоций	Внимательность	Продуктивность памяти	Критичность мышления	Сообразительность	Воля	Дисциплинированность
1	ИЭД	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
2	ЕВВ	3	1	3	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2
3	ИВВ	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	НРВ	4	1	4	1	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2
5	ВХМ	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	ИСЭ	2	1	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1
7	ЕМК	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	ВБВ	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	ЕВВ	3	1	3	1	4	3	3	2	1	1	1	2	2	1
10	ВХГ	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
11	ЕНГ	2	1	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1
12	ИВБ	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	ИНД	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	НБГ	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
15	ВРН	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	ЭХН	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	ЕКХ	2	5	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
18	ВВЧ	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
19	МВВ	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	ВЕВ	4	1	4	1	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2
21	ИНХ	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	МТВ	4	1	4	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1
23	НВВ	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
24	НРЕ	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	ВРЕ	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

Окончание таблицы 4

26	ФГР	3	1	3	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1

27	ТВГ	2	1	2	1	5	2	3	1	1	1	1	1	1	1
28	НРЦ	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
29	ВВЧ	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
30	АНС	4	1	4	1	4	4	3	2	1	1	1	1	1	2

По результатам методики выявлено следующее. В качестве психологических факторов успешности профессиональной самореализации личности, исследуемых можно выделить такие, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

Яркая выраженность таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность характерна 6 исследуемым (20%). Стоит отметить, что все эти исследуемые имеют высокий уровень успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации). Такие люди имеют направленность личности на профессию, на работу; психологически являются готовыми к профессиональной деятельности; характеризуются выраженной стеничностью эмоций (обычно несколько приподнятое настроение, положительно влияющее на профессиональную и любую другую деятельность); характеризуются эмоциональной устойчивостью; на высоком уровне у них развиты такие качества, как эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

30% исследуемых (все исследуемые имеют средний уровень успешности профессиональной самореализации) характерна средняя выраженность таких психологических факторов, как профессиональная направленность личности,

профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

И у оставшейся части исследуемых (50%, из них 27% исследуемых имеет низкий уровень успешности профессиональной реализации и 23% - уровень ниже среднего) слабо выражены такие психологические факторы, как профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

Остальные психологические факторы оказались выражены на среднем уровне у всех исследуемых.

Результаты методики «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера для исследуемых представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Результаты методики «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера для исследуемых

№	ФИО (инициалы)	Набранные баллы						
		Общая интеральность	Интернальность в области достижений	Интернальность в области неудач	Интернальность в семье	Интернальность в области производственных отношений	Интернальность в области межличностных отношений	Интернальность в отношении здоровья и болезни
1	ИЭД	23	4	5	3	5	3	2
2	ЕВВ	5	2	1	1	1	1	0
3	ИВВ	11	2	2	2	2	2	1
4	НРВ	14	3	4	3	2	2	0
5	ВХМ	12	3	2	2	2	2	1

Окончание таблицы 5

6	ИСЭ	8	2	2	1	1	1	1
7	ЕМК	12	3	2	3	2	2	0
8	ВБВ	22	4	5	3	4	3	2
9	ЕВВ	4	2	1	0	1	1	0
10	ВХГ	11	3	2	3	2	1	0
11	ЕНГ	4	2	1	1	1	0	0
12	ИВБ	23	5	5	3	4	3	2
13	ИНД	13	3	2	3	2	3	0
14	НБГ	5	2	1	1	1	1	0
15	ВРН	6	2	1	1	1	1	1
16	ЭХН	8	2	2	2	1	1	1
17	ЕКХ	23	4	5	3	5	3	2
18	ВВЧ	10	3	2	3	2	0	0
19	МВВ	11	3	2	3	2	1	0
20	ВЕВ	12	3	2	3	2	2	0
21	ИНХ	15	3	3	3	3	2	1
22	МТВ	3	1	0	1	2	0	0
23	НВВ	23	4	4	4	5	3	2
24	НРЕ	6	2	1	2	1	0	0
25	ВРЕ	11	2	2	3	2	2	0
26	ФГР	9	2	1	1	3	1	1
27	ТВГ	7	2	1	1	1	1	1
28	НРЦ	20	4	4	3	3	4	3
29	ВВЧ	10	2	2	2	2	1	1
30	АНС	4	2	1	1	1	0	0

По результатам методики выявлено следующее. У 6 исследуемых (20%) наблюдается яркая выраженность общей интернальности, включая интернальности в области достижений, интернальности в области неудач, интернальности в области производственных отношений. Стоит отметить, что все эти исследуемые имеют высокий уровень успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации). Высокий показатель по шкале общая интернальность соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Высокие показатели по шкале интернальность в области достижений соответствуют высокому уровню

субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Высокие показатели по шкале интернальность в области неудач говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Высокие показатели интернальности в области производственных отношений свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д.

30% исследуемых (все исследуемые имеют средний уровень успешности профессиональной самореализации) характерна средняя выраженность общей интернальности, включая интернальности в области достижений, интернальности в области неудач, интернальности в области производственных отношений.

Остальная часть исследуемых (50%, из них 27% исследуемых имеет низкий уровень успешности профессиональной реализации и 23% - уровень ниже среднего) имеет низкие показатели по шкалам интернальности. Низкий показатель по шкале общей интернальности соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области достижений свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области неудач свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать эти события результатом невезения. Низкие

показатели интернальности в области производственных отношений указывает на то, что человек склонен придавать большее значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Для определения зависимости уровня успешности профессиональной самореализации личности исследуемых от психологических факторов использовали корреляционный анализ Пирсона с помощью программы Статистика.

Результаты выявления зависимости между исследуемыми психологическими факторами и уровнем успешности профессиональной самореализации личности исследуемых представим в виде таблицы 6.

Таблица 6.

Результаты корреляционного анализа

Шкалы	Общая интернальность	Общая экстернальность	Профессиональная направленность	Профессиональная подготовленность	Эмоционально-моторная устойчивость	Стеничность эмоций	Внимательность	Продуктивность памяти	Критичность мышления	Сообразительность	Воля	Дисциплинированность
	Коэффициент корреляции (при $p < 0,05$)											
Уровень смысложиз. и ценностной реализации (высокий уровень успешности)	**0,678**	**-0,565**	**0,609**	**0,567**	**0,563**	**0,51**	**0,656**	**0,612**	**0,546**	**0,459**	**0,411**	**0,451**
Уровень реализации ролей и норм в организации (средний)	0,313	-0,342	0,229	0,260	-0,423	0,115	0,450	0,212	0,246	0,451	0,123	0,257
Индивид.-исполн. уровень (ниже среднего)	0,379	-0,123	0,306	0,207	0,380	0,209	0,405	0,212	0,349	0,250	0,211	0,358

Примитивно-исполн. (низкий)	**-0,609**	**0,712**	**-0,508**	**-0,560**	**-0,669**	**-0,513**	**-0,486**	**-0,613**	**-0,506**	**-0,498**	**-0,412**	**-0,452**

Выявлена прямая корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как

- общая интеральность (0,678 при $p< 0,05$);
- профессиональная направленность (0,609 при $p< 0,05$);
- профессиональная подготовленность (0,567 при $p< 0,05$);
- эмоционально-моторная устойчивость (0,563 при $p< 0,05$);
- стеничность эмоций (0,51 при $p< 0,05$);
- внимательность (0,656 при $p< 0,05$);
- продуктивность памяти (0,612 при $p< 0,05$);
- критичность мышления (0,546 при $p< 0,05$);
- сообразительность (0,459 при $p< 0,05$);
- воля (0,411 при $p< 0,05$);
- дисциплинированность (0,451 при $p< 0,05$).

Выявлена обратная корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как экстернальность (-0,565 при $p< 0,05$).

То есть чем ярче выражены такие психологические факторы, как общая интеральность, профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, эмоционально-моторная устойчивость, стеничность эмоций, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, тем выше уровень успешности профессиональной самореализации личности.

Выявлена прямая корреляционная связь между низким уровнем профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как экстернальность (0,712 при $p< 0,05$).

Выявлена обратная корреляционная связь между низким уровнем профессиональной самореализации и такими психологическими личностными

факторами, как:

- общая интеральность (-0,609 при $p< 0,05$);
- профессиональная направленность (-0,508 при $p< 0,05$);
- профессиональная подготовленность (-0,560 при $p< 0,05$);
- эмоционально-моторная устойчивость (-0,669 при $p< 0,05$);
- стеничность эмоций (-0,513 при $p< 0,05$);
- внимательность (-0,468 при $p< 0,05$);
- продуктивность памяти (-0,613 при $p< 0,05$);
- критичность мышления (-0,506 при $p< 0,05$);
- сообразительность (-0,498 при $p< 0,05$);
- воля (-0,412 при $p< 0,05$);
- дисциплинированность (-0,452 при $p< 0,05$).

Таким образом, пришли к следующим выводам. На уровень успешности профессиональной самореализации личности зависит от таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, интернальность, а, именно, чем более выражены данные психологические факторы, тем выше уровень успешности профессиональной самореализации.

Выводы по главе 2

1. Выявлено, что значительная часть исследуемых имеет недостаточный уровень успешности профессиональной самореализации (низкий и ниже среднего).

2. 27% исследуемых показали наличие примитивно-исполнительского уровня профессиональной самореализации, что очень негативно. Это самый низкий уровень профессиональной самореализации, который характеризуется слабо выраженной рефлексией, малоактивной и малоосознанной

профессиональной позицией, низкой саморегуляцией и самоуправлением. Вследствие этого затруднена коррекция профессионального пути соответственно имеющимся склонностям и способностям. На примитивно-исполнительском уровне слабо выражены или отсутствуют все три типа компонентов профессиональной самореализации (целевой, рефлексивный, феноменологический). Что касается типа профессиональной самореализации, то на данном уровне выражен один тип профессиональной самореализации – формальное выполнение деятельности. При таком типе профессиональной самореализации, как формальное выполнение деятельности, у личности трудовая деятельность не является значимой сферой жизнедеятельности субъекта, выполняется на минимально приемлемом качественном уровне. Работа тяготит исполнителя, не имеет смысла и не приносит удовлетворения. В данном случае может возникать вопрос о профессиональной пригодности субъекта труда.

3. У 23% исследуемых выявлен индивидуально-исполнительский уровень профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной самореализации ниже среднего). Для таких исследуемых характерно затрудненное принятие решений, проблемы в профессиональной деятельности, которые связаны с преобладанием «сильных» ситуаций над «слабой» личностью. Последнее может приводить к неуверенности, неуспеху и малоактивной профессиональной позиции. На индивидуально-исполнительском уровне профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной самореализации ниже среднего) выражены такие типы профессиональной самореализации, как ложная профессиональная самореализация (у 4 исследуемых или 13%) и нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация (у 3 исследуемых или 10%). При таком типе профессиональной самореализации, как ложная ярко выражен феноменологический компонент, который включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации, обеспечивающие возможность понимания профессиональной самореализации как некоего условного, промежуточного

результата профессионального развития, но при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и ресурсный. Ложная профессиональная самореализация отличается только наличием статусных отличий и профессионализма. Такой тип профессиональной самореализации свидетельствует о несоответствии профессиональной деятельности истинным жизненным целям и ценностям субъекта труда. К тому же у него отсутствует энергия для осуществления деятельности и интерес к ней. Такой результат может быть следствием временного переутомления, профессионального выгорания либо осознания неправильно сделанного профессионального выбора. При таком типе профессиональной самореализации, как нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация ярко выражен ресурсный компонент, который призван обеспечивать процессуальную сторону профессиональной самореализации. Данная группа психологических явлений включает в себя процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые, количественные характеристики профессиональной самореализации (энергетические ресурсы), а также возможности субъекта быть адекватным в оценке имеющихся у него профессиональных компетенций (ресурсы самосознания). Основная роль этого компонента связана с обеспечением функций самосознания и саморегуляции. при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и феноменологический. Исследуемые с нерефлексируемой (мнимой) профессиональной самореализаций работают «потому что так надо», считают нужным выполнять свою работу на приемлемом качественном уровне. Возможно, в данном случае преобладает материальная мотивация труда. Однако данная деятельность не имеет личностного смысла и не приносит значимых результатов.

4. Выявлено, что у исследуемых с высоким уровнем успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации) яркая выраженность таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности,

профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность. Такие люди имеют направленность личности на профессию, на работу; психологически являются готовыми к профессиональной деятельности; характеризуются выраженной стеничностью эмоций (обычно несколько приподнятое настроение, положительно влияющее на профессиональную и любую другую деятельность); характеризуются эмоциональной устойчивостью; на высоком уровне у них развиты такие качества, как эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

5. У исследуемых с недостаточным уровнем профессиональной самореализации (низкий уровень успешности профессиональной реализации и уровень ниже среднего) слабо выражены такие психологические факторы, как профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

6. Выявлено, что у исследуемых с высоким уровнем успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации) наблюдается яркая выраженность общей интернальности, включая интернальности в области достижений, интернальности в области неудач, интернальности в области производственных отношений. Высокий показатель по шкале общая интернальность соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Высокие показатели по шкале интернальность в области достижений соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально

положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Высокие показатели по шкале интернальность в области неудач говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Высокие показатели интернальности в области производственных отношений свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д.

7. Выявлено, что исследуемые с недостаточным уровнем успешности профессиональной самореализации (низкий и уровень ниже среднего) имеют низкие показатели по шкалам интернальности. Низкий показатель по шкале общей интернальности соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области достижений свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области неудач свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать эти события результатом невезения. Низкие показатели интернальности в области производственных отношений указывает на то, что человек склонен придавать большее значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

8. Выявлена прямая корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как общая интеральность; профессиональная

направленность; профессиональная подготовленность; эмоционально-моторная устойчивость; стеничность эмоций; внимательность; продуктивность памяти; критичность мышления; сообразительность; воля и дисциплинированность. Выявлена обратная корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как экстернальность. То есть чем ярче выражены такие психологические факторы, как общая интеральность, профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, эмоционально-моторная устойчивость, стеничность эмоций, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, тем выше уровень успешности профессиональной самореализации личности.

ГЛАВА 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОСТРОЕНИЮ СТРАТЕГИИ ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Рекомендации по формированию профессиональной рефлексии специалистов

В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации выявлено, что исследуемые менеджеры по продажам характеризуются низким уровнем рефлексии. Поэтому предлагаем рекомендации по формированию профессиональной рефлексии специалистов, что является важным звеном построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

С целью повышения профессиональной рефлексии менеджеров по продажам нами разработаны практические советы и тренинг на тему «Профессиональная рефлексия и адаптация». В работу со специалистами необходимо включать интерактивные методы деятельности, направленные на повышение профессиональной рефлексии, и прежде всего меры направлены на снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации и адаптации.

Для снятия рабочего напряжения, повышения профессиональной адаптации у менеджеров по продажам необходимо использование различных техник релаксации. С целью повышения профессиональной рефлексии менеджеров по продажам также следует:

- пытаться рассчитывать и обдуманно распределять свою нагрузку;
- обеспечивать ориентацию и подготовку перед началом работы;
- ограничивать работы наедине;
- планировать время за пределами работы;

- учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;

- проще относиться к конфликтам на работе;

- не пытаться быть лучшим всегда и во всем;

- не критикуйте себя как специалиста. Наличие претензий по отношению к самому себе наносит удар по самооценке человека. Помните, что вы – уникальный сотрудник и организации без вас не обойтись;

- перестаньте прятаться за работой от других жизненных проблем. Работа никогда не была и никогда не будет панацеей от всех проблем человека. Если в вас проблемы в отношениях с партнером, семьей, то просиживание на работе допоздна не только не поможет, но и усугубит проблему;

- своевременно замечайте первые симптомы усталости как надвигающейся опасности. Не ждите, пока ваш организм даст сбой – лучше дайте ему своевременный отдых;

- не следует жить жизнью других людей. Выбирайте себе работу в соответствии с вашими сильными сторонами, а не потому, что кто-то вам сказал, что работать на этой работе – престижно. Вы и только вы знаете, что на самом деле лучше для вас;

- возьмите за правило составлять план на завтрашний день с вечера. Это защитит ваши нервы от утренних мыслей о приоритетных делах на день, грядущий;

- находите время на себя. Не заостряйте свое внимание исключительно на работе. Вы вправе заниматься делами, которые доставляют вам удовольствие. Найдите себе хобби по душе, и обязательно научитесь расслабляться.

Также нами был разработан тренинг для менеджеров по продажам на тему: «Профессиональная рефлексия и адаптация». Количество участников тренинга: 10-15 человек. Время: 2,5-3 часа.

Цель:

- проинформировать менеджеров по продажам о методах повышения профессиональной рефлексия и адаптации;

- психологическая профилактика негативных личностных образований,

которые мешают повышению адекватности самосознания и снижают уровень социальной, психологической и профессиональной компетентности;

- снижение уровня ситуативной и личностной тревожности специалистов;

- формирование положительной мировоззренческой позиции личности;

- формирование практических навыков освоения себя в различных ситуациях, овладеть элементарными приемами релаксации и аутотренинга.

Задачи тренинга:

- создать механизмы конструктивных взаимоотношений с негативными импульсами;

- способствовать профилактике негативных, агрессивных проявлений у менеджеров по продажам;

- формировать умение самоанализа, контроля над негативными эмоциональными проявлениями;

- развивать эмпатийные качества;

- создать условия для разработки участниками тренинга собственных проблемных зон и переживания обыденности собственных проблем, способствующих эмоциональному выгоранию;

- овладеть методами релаксации, направленными на преодоление синдрома профессионального выгорания.

Материалы: маркеры, фломастеры, листы бумаги, бейджи, стикеры, плакаты, доски, раздаточные материалы.

Ход тренинга.

Вступительная часть.

Упражнение-знакомство «Истории из сумки».

Цель: настроить участников па работу по теме, активизировать чувство личности.

Ход упражнения. В начале занятия каждый участник оформляет карточку-визитку, где указывает свое имя. На оформление дается 3-5 мин. Участники садятся в круг и по очереди вытаскивают из сумки, не заглядывая в

нее, один из имеющихся там предметов (карандаш, ручка, пуговица, резинка, кубик, катушка ниток, заколка, конфета и т.д.). После того, как все взяли какую-то вещь, каждый по очереди говорит фразу, которая начинается с «Я», представляя то, что досталось с сумки. Например: «Я - конфета, сладкая, смачная, меня все любят». Когда все скажут свои фразы, можно сделать еще один круг: передать свой предмет соседу справа и сказать другую фразу, уже «от имени» нового предмета, но начиная опять с «Я».

Принятие правил работы группы. Тренер обращается к группе с вопросом: «Для чего в нашей жизни существуют разные правила?». После ответов участников он предлагает принять правила работы группы во время тренинга, которые записываются на плакате «Правила группы».

Обсуждения. Для того, чтобы наша работа была эффективной, давайте выработаем правила.

- Итак, какие вы предлагаете варианты? Что это правило означает?
- Все согласны?
- Принимаем данное правило?

Ориентировочными правилами тренинга могут быть следующие:

- приходить вовремя, посещать все тренинги;
- участвовать в выполнении упражнений и задач добровольно;
- говорить от своего имени, о себе, выражать свои мысли;
- один говорит – все слушают;
- обсуждать действие, а не личность.

Участники тренинга обсуждают записанные правила, составляют их окончательный вариант. Далее тренер заканчивает работу и записывает последнее правило: эти правила имеют силу в течение всех наших тренингов. Целесообразно вывесить правила на видном месте и начинать каждый тренинг с их повторения.

Тренер обращается к участникам: «Сегодня мы с вами собрались, чтобы лучше познакомиться, рассмотреть вопрос: «Что же такое профессиональная рефлексия и как ее повысить».

Ознакомление участников с основными вопросами занятия. Тренер рассказывает о содержании тренингового занятия, отмечает, почему сегодня необходимо говорить о профессиональной рефлексии и адаптации, и способах их повышения.

Упражнение «Песочные часы». Участникам раздают небольшие листы бумаги. Тренер просит написать на них, чего именно участники ждут от тренинга. После этого каждый участник зачитывает свою надпись и прикрепляет лист на подготовленный тренером плакат с изображением песочных часов. (Проговаривания происходит на месте, а потом все вывешивают листочки).

Тренер обращается к участникам: Итак, чего именно вы ожидаете от сегодняшней встречи? На листах бумаги напишите ваши ожидания. Потом поместите свои ожидания на песочные часы.

Тренер обращается к участникам: вы должны знать, что одной из причин снижения профессиональной рефлексии может выступать затяжной профессиональный стресс. Поэтому каждый из вас должен знать, как с ним бороться.

Упражнение «Я переживаю профессиональный стресс, когда ...» (10 мин.)

Цель: привлечь внимание к внутреннему состоянию.

Ход упражнения: следует продолжить предложение: «Я переживаю стресс, когда ...».

Основная часть.

Психо-рисунок «Я к стрессу», «Я во время стресса», «Я после стресса» 15-20 мин.

Цель: привлечь внимание к внутреннему состоянию окружения, выяснить главные стрессоры присутствующих.

Рефлексия: стрессы, возникающие в профессии, можно представить, как коридоры, которыми нужно пройти: кто быстрее, кто медленнее, кто тяжелее, кто легче, однако пройти их все равно придется.

Упражнение «Самопознание».

Инструкция: человек должен уметь самостоятельно поддерживать свою рефлексию и мотивацию на должном уровне и побудить себя к деятельности. Большое значение имеет умение одобрять себя, признавать результаты своей деятельности. Самопризнание, самоодобрение очень полезные методы формирования рефлексии и самоуважения, поскольку вы учитесь замечать что-то положительное в своих действиях и развивать чувство самоуважения. Учитывая принципы и правила, которые использовались для одобрения других, подумайте, как вы одобряли себя и признавали бы определенные конкретные результаты действий и результаты своей деятельности. Отметьте свои сильные стороны (способности), положительные черты характера и то, как они помогали вам в профессиональной деятельности.

Посудите и запишите, как вы может лучшим образом (где именно и как) воспользоваться ими, чтобы добиться успеха. Задачи прописываются и вывешивают на плакат.

Упражнение «Поступки для позитивного будущего».

Цель: самоанализ, рефлексирование.

Инструкция:

1. Определите и напишите 5 поступков, которые вы ежедневно реализуете и которые, как вам известно, ведут к желаемому будущему.

2. Осознав полезность поступков, определите, как каждый из них является доказательством определенного качества.

3. Представьте себе на некоторое время то позитивное будущее, которое вы создаете.

Упражнение «Ты молодец потому, что ...».

Цель: получить навыки оказания помощи, поддержки человеку в сложной ситуации, осознание наличия этих проявлений из собственного опыта.

Инструкция: разбейтесь, пожалуйста, на пары. Сейчас одному из вас необходимо сказать фразы, которые начинаются словами «Меня не любят за то, что ...». Ваш партнер должен на каждую из них ответить фразою «Все равно, ты молодец потому, что ...». Затем нужно поменяться ролями и повторить

упражнение.

Обсуждения. Что вы почувствовали вовремя выполнения этого упражнения? Смогли бы вы отреагировать на слова партнера таким образом? Почему? Понравилось ли вам оказывать помощь другому человеку в такой форме? Что вы чувствовали, когда поддерживали вас? Как часто вы реагируете на проявления других людей таким образом? Часто вы получаете поддержку от других людей? Вопросы задаются каждой паре.

Упражнение «Автопортрет». Направлено на развитие навыков рефлексии и самоанализа, а также умения быстро узнавать другого человека и описывать его по разным признакам. Смысл упражнения в том, что вы представляете, будто вам нужно встретиться с незнакомым человеком, но, чтобы он смог вас узнать, вам необходимо максимально точно себя описать, причем это касается не только внешности, но и поведения, манеры вести беседу и т.д. Лучше всего работать с напарником. При желании можно изменить «полярность» упражнения: вы описываете не себя, а своего помощника.

Упражнение-разминка «Австралийский дождь».

Цель: обеспечение психологического расслабления участников.

Участники становятся в круг. Инструкция: Знаете ли вы, что такое австралийский дождь? Нет? Тогда давайте послушаем вместе, какой он. Сейчас по кругу цепочкой вы будете передавать мои движения, как только они вернутся ко мне, я передам следующие. Следите внимательно!

• В Австралии поднялся ветер (ведущий трет ладони).

• Начинает накрапывать дождь (щелкает пальцами).

• Дождь усиливается (поочередно хлопки ладонями по груди).

• Начинается настоящий ливень (хлопки по бедрам).

• А вот и град – настоящая буря (топот ногами).

• Но что это? Буря стихает (хлопки по бедрам).

• Дождь стихает (хлопками ладонями по груди).

• Жидкие капли дождя падают на землю (щелчок пальцами).

• Тихий шелест ветра (потирание ладоней).

• Солнце (руки вверх).

Упражнение «Как преодолеть синдром профессионального выгорания».

Работа в группах. Участники объединяются в 2 группы по принципу: роза, ромашка.

Вопросы тренера «Как вы считаете возможно ли преодолеть синдром профессионального выгорания?». Поэтому мы объединились в группы, для того чтобы выработать «Советы как преодолеть профессиональное выгорание». У каждой группы для этого есть 10 минут. Тогда определите по участнику, который будет представлять ваши наработки. Происходит обсуждение. После всех участников раздаются памятки «Советы по повышению профессиональной рефлексии».

Заключительная часть. Итог тренинга. Подведение итогов.

Таким образом, данные рекомендации будут способствовать формированию профессиональной рефлексии специалистов, что является важным звеном построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

3.2 Рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления

В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации также выявлено, что большая часть исследуемых менеджеров по продажам характеризуется недостаточным уровнем профессиональной саморегуляции и самоуправления. Поэтому, с целью построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности предлагаем рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления у исследуемых менеджеров по продажам.

Программа по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления исследуемых специалистов будет включать в себя психологический тренинг с участием третьей стороны (медиатора). В роли

медиатора будет выступать ведущий тренинга.

Цель программы: повышение профессиональной саморегуляции и самоуправления исследуемых специалистов, а также предоставление возможности участникам программы получить опыт конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Задачи программы:

1) Расширить знания участников программы о профессиональной саморегуляции и самоуправления исследуемых специалистов;

2) Показать эффективные пути разрешения конфликтных ситуаций;

3) Научить использовать в общении с другими людьми тактику сотрудничества, находить конструктивные способы разрешения проблемных ситуаций;

4) Формировать у участников программы чувство единства с коллективом, побудить людей к работе над собой;

5) Помочь участникам скорректировать свое поведение в сторону снижения его конфликтности в личностно-эмоциональной сфере;

6) Сплочение коллектива.

Количество участников в группе – 20-30 человек.

Методы и формы работы: групповая дискуссия, практические упражнения, работа в парах и мини-группах, мини-лекции, презентации.

Оборудование: листочки, ручки, бейджи, листочки с клейкой основой, фломастеры, сумка ассоциаций, корзина.

Ход тренинга

Введение: Медиатор обращается к участникам программы. Мы все знакомы, но не совсем. Каждый человек отличается от другого своими привычками, качествами, взглядами, предпочтениями, чертами характера, мечтами. Я предлагаю вам познакомиться поближе друг с другом и собой.

1. Упражнение «Дорога знакомств». Каждый из вас должен назвать свое имя, две черты характера и свои увлечения. (Выполнение упражнения).

Мы услышали, какие мы все разные, у каждой своей черты характера,

увлечения, интересы, предпочтения. Чтобы наша встреча была успешной, и чтобы у всех было хорошее настроение, нужно соблюдать некоторые правила. Помните о них (медиатор зачитывает правила тренинга).

Правила тренинга:

- называть участников по имени;
- относиться к товарищам с уважением;
- быть доброжелательным, толерантным;
- быть активным;
- говорить по очереди;
- не перебивать;
- не давать советов, которые должны делать другие, а чего не должны;
- уважать каждого участника;
- быть внимательным;
- проявлять отзывчивость;
- быть вежливым;
- быть положительным.

От рождения человек оказывается в кругу правил, запретов, норм. Нормы и правила поведения устанавливают сами люди, а их соблюдение делает жизнь и общение людей гуманными, более эффективными, удобными. На ум приходит выражение французского философа, математика, физика, и писателя XVII века Паскаля: «Правила хорошего поведения известны с давних пор, дело за мелочью – уметь пользоваться ими».

Конечно употребленное слово «мелочь» на самом деле означает очень много. Ведь когда нарушаются правила поведения, этикет общения, создаются конфликтные ситуации, возникает конфликт.

Мы услышали, что все мы разные, и наши интересы часто не отвечают интересам других, нам порой приходится вступать в конфликт. Поэтому в жизни всем нам очень важно уметь общаться с другими, чтобы избежать конфликта. Конфликт. Что, по вашему мнению, означает это слово?

Ответы участников тренинга.

2. Упражнение «Сумка ассоциаций». Когда мы говорим «конфликт», у каждого из вас возникают определенные ассоциации. На доске написано слово «конфликт», оно расположено над «сумкой ассоциаций». Пожалуйста, на стикерах напишите слова, которые ассоциируются у вас с этим словом. Чем больше будет слов, тем полнее мы раскроем значение данного слова (свои ассоциации участники записывают на стикерах и размещают в «сумке ассоциаций», озвучивая их).

Варианты ответа: борьба, зло, агрессия, война, ужас, взрыв, вражда, ненависть, обзывание, драка, удар, слезы, печаль, раздражение, недоверие, боль, недоразумение, спор, преступление, оскорбление, несправедливость, коварство, злоба и т. д.

Какой заряд имеют эти слова (положительный или отрицательный)?

Что мы чувствуем во время конфликта?

Варианты ответа: дискомфорт, дисгармонию, беспокойство, страх, замкнутость, конфликт подавляет нас, сковывает, отдаляет от друзей, родных и т.д.

Кто может привести пример конфликта, который, к примеру, произошел в вашем коллективе? Что его вызвало? Почему вы не смогли управлять собой в конфликте чтобы прийти к его конструктивному разрешению?

Варианты ответов: зависть, эгоизм, подлость, неискренность, ревность, лень, лицемерие, корыстолюбие, карьеризм, склонность к сплетням.

3. Упражнение «Мы творим».

Цель: показать неповторимость каждого человека, снятие эмоционального напряжения.

Медиатор говорит, что нужно делать, а участники четко выполняют его инструкцию.

Каждый из вас берет салфетку и четко выполняет мою инструкцию:

Сложите салфетку в два раза.

Сложите салфетку еще раз вдвое.

Оторвите правый верхний угол.

Сложите еще раз вдвое и оторвите еще раз правый верхний угол.

Закончили. Разверните салфетку и посмотрите, что у вас получилось.

Как могло такое случиться? С чем связано такое разнообразие рисунков? Задание получили одно, но каждый по-разному выполнил его. Вот и выходов из конфликтных ситуаций много.

А теперь вспомните, последнюю причину своих проблем? Наверное, у большинства это неумение управлять своими эмоциями и низкая саморегуляция. Согласны со мной!?

Вспомните, как вы себя чувствуете, когда сердитесь на кого-то?

Как выглядит человек в такой ситуации?

Ответы участников тренинга.

4. Упражнение «Воздушный шарик». Предлагаю вам провести опыт с воздушным шариком. Представьте себе, что шарик – это ваше тело, а воздух внутри него – это ваш гнев. Надуем шарик и отпустим его. Проследите, что с ним происходит. Он летит с одной стороны в другую сторону, он совершенно не управляемый. Так бывает и с человеком, когда он сердится. Он не контролирует себя, а потому может оскорбить кого-либо или даже ударить. А теперь надуйте шарик и попробуем выпустить из него воздух маленькими порциями.

Обсуждение:

Что происходит с ним? (он потихоньку сдувается).

А что происходит с воздухом внутри него? (воздух медленно выходит).

Шариком можно управлять и медленно выпускать из него воздух. Важно научиться самоуправлению и саморегуляции, понемногу выпускать свой гнев, свою злость наружу, не обижая тех, кто находится рядом. Как можно контролировать свой гнев? (успокоиться, сделать паузу, расслабиться).

Мы знаем, что при общении с другими людьми необходимо руководствоваться следующим правилом: «Относись к другому так, как ты хотел бы, чтобы относились к тебе». Мы живем в одном коллективе. Мы должны с пониманием относиться друг к другу, уважать друг друга, поддерживать, помогать друг другу.

5. Упражнение «Коллектив, в котором царит благоприятная психологическая атмосфера». Участники объединяются в 5 групп (с помощью цветов красный, зеленый, желтый. Каждой группе дают лист бумаги карандаши, ручки.)

Предлагаю вам изобразить каким-либо образом модель коллектива, в котором бы царил положительный психологический климат, учитывая и то, о чем мы сегодня говорили. На изготовление моделей 5 минут, после этого группы должны сделать презентацию своего проекта.

Обсуждение:

Кто был генератором идей?

Кто исполнителем?

Что самое ценное в вашем проекте?

После обсуждения участникам предлагают разрушить свои модели. После того, как модели были разрушены, группам предлагают воспроизвести их.

Имеют наши модели сейчас такой же вид, как сначала?

Что легче сделать: восстановить положительный климат в коллективе или предотвратить его ухудшение?

6. Упражнение «Власть». Образуются 2 команды. Используется газета. Это символ власти. Каждый участник берется одной рукой за газету. По команде «начали» каждый должен захватить как можно больше «власти» (выполнение задания).

В этой ситуации каждый думал только о себе, а теперь следует подумать и о другом.

Газетный лист стелется на пол. По команде все должны встать на газету. Затем газета сворачивается вдвое (выполнение задания).

Вывод: Вы выполнили эту задачу, не благодаря силе каждого, а объединив усилия, сумели найти способ решения проблемы в процессе межличностного общения.

7. Упражнение «Бутерброд». Медиатор обращается к группе: Представьте себе, что я приехала из другой страны и хочу приготовить себе бутерброд. Но

совсем не умею ничего готовить. В магазине я купила такие продукты: батон, масло, колбаса. Но как выглядит бутерброд я не знаю. С чего начинать тоже не знаю. Итак, ваша задача. Напишите мне на листочках технологию приготовления бутерброда.

Участники тренинга пишут на листочке свою технологию приготовления бутерброда. Медиатор собирает все листочки, перемешивает, выбирает один и по данной технологии производит бутерброд.

Так что мы увидели, для того, чтобы довести до своего собеседника свою точку зрения, свой замысел, свое намерение нужно уметь правильно и подробно его объяснить. А нашему собеседнику внимательно выслушать. Тогда и будет положительный результат нашего разговора, и ваше мнение будет выслушано и услышано.

А теперь давайте расслабимся, снимем мышечное и психологическое напряжение.

8. Упражнение «Корзина мусора». А чтобы управлять собой и не конфликтовать нужно постоянно самосовершенствоваться, работать над собой, избавляться от отрицательных черт характера. Я предлагаю вам открыть себя, с другой стороны.

Люди неповторимые личности, но не совершенные. Каждый хотел бы что-то изменить в себе: черты характера, привычки, недостаток, который может привести к конфликту, или приводит к конфликту, мешает вам в жизни, и вы хотели бы от него избавиться (медиатор раздает листочки).

Подумайте и на этих листочках, которые вы получили я предлагаю вам продолжить фразу: «Я хотел бы выбросить в мусорную корзину ...» (участники пишут привычки, качества характера, которые им мешают). Зачитайте их, сожмите бумажку и выбросьте ее в корзину. Я думаю, что после нашей игры ваши недостатки, привычки или черты характера останутся навсегда в корзине мусора. И в вашей жизни будет возникать меньше конфликтных ситуаций.

9. Упражнение «Обратная связь». Оправдались ли ваши ожидания? Обсуждение. Дорогие друзья, давайте на прощание станем в круг возьмемся за

руки почувствуем тепло наших ладоней, составим венчик пожеланий. Подарим друг другу улыбку, ведь смех – продлевает жизнь. А я хочу видеть вас всегда приветливыми в хорошем настроении с улыбкой на лице и подарить вам символический смайлик. Пусть он всегда будет спутником вашей жизненной тропы. Здоровья вам, мирного неба, спокойствия, доброты и милосердия, и счастливых улыбок. Итак, творите себя, как личность, работайте над совершенствованием своего характера, давайте реальную оценку своим действиям и поступкам. Спасибо всем за сотрудничество и взаимопонимание. Будем дружественными!

Таким образом, данные рекомендации будут способствовать повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления у исследуемых менеджеров по продажам, что является очень важным в процессе построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Выводы по главе 3

1. В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации выявлено, что исследуемые менеджеры по продажам характеризуются низким уровнем рефлексии. Поэтому предлагаем рекомендации по формированию профессиональной рефлексии специалистов, что является важным звеном построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности. С целью повышения профессиональной рефлексии менеджеров по продажам нами разработаны практические советы и тренинг на тему «Профессиональная рефлексия и адаптация». В работу со специалистами необходимо включать интерактивные методы деятельности, направленные на повышение профессиональной рефлексии, и прежде всего меры направлены на снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации и адаптации.

2. В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации также выявлено, что большая

часть исследуемых менеджеров по продажам характеризуется недостаточным уровнем профессиональной саморегуляции и самоуправления. Поэтому, с целью построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности предлагаем рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления у исследуемых менеджеров по продажам. Программа по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления исследуемых специалистов будет включать в себя психологический тренинг с участием третьей стороны (медиатора). В роли медиатора будет выступать ведущий тренинга.

Таким образом, данные рекомендации будут способствовать эффективному построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам исследования установлено, что значительная часть исследуемых имеет недостаточный уровень успешности профессиональной самореализации (низкий и ниже среднего).

27% исследуемых показали наличие примитивно-исполнительского уровня профессиональной самореализации, что очень негативно. Это самый низкий уровень профессиональной самореализации, который характеризуется слабо выраженной рефлексией, малоактивной и малоосознанной профессиональной позицией, низкой саморегуляцией и самоуправлением. Вследствие этого затруднена коррекция профессионального пути соответственно имеющимся склонностям и способностям. На примитивно-исполнительском уровне слабо выражены или отсутствуют все три типа компонентов профессиональной самореализации (целевой, рефлексивный, феноменологический). Что касается типа профессиональной самореализации, то на данном уровне выражен один тип профессиональной самореализации – формальное выполнение деятельности. При таком типе профессиональной самореализации, как формальное выполнение деятельности, у личности трудовая деятельность не является значимой сферой жизнедеятельности субъекта, выполняется на минимально приемлемом качественном уровне. Работа тяготит исполнителя, не имеет смысла и не приносит удовлетворения. В данном случае может возникать вопрос о профессиональной пригодности субъекта труда.

У 23% исследуемых выявлен индивидуально-исполнительский уровень профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной

самореализации ниже среднего). Для таких исследуемых характерно затрудненное принятие решений, проблемы в профессиональной деятельности, которые связаны с преобладанием «сильных» ситуаций над «слабой» личностью. Последнее может приводить к неуверенности, неуспеху и малоактивной профессиональной позиции. На индивидуально-исполнительском уровне профессиональной самореализации (уровень успешности профессиональной самореализации ниже среднего) выражены такие типы профессиональной самореализации, как ложная профессиональная самореализация (у 4 исследуемых или 13%) и нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация (у 3 исследуемых или 10%). При таком типе профессиональной самореализации, как ложная ярко выражен феноменологический компонент, который включает в себя основные аспекты внешнего и внутреннего проявления профессиональной самореализации, обеспечивающие возможность понимания профессиональной самореализации как некоего условного, промежуточного результата профессионального развития, но при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и ресурсный. Ложная профессиональная самореализация отличается только наличием статусных отличий и профессионализма. Такой тип профессиональной самореализации свидетельствует о несоответствии профессиональной деятельности истинным жизненным целям и ценностям субъекта труда. К тому же у него отсутствует энергия для осуществления деятельности и интерес к ней. Такой результат может быть следствием временного переутомления, профессионального выгорания либо осознания неправильно сделанного профессионального выбора. При таком типе профессиональной самореализации, как нерефлексируемая (мнимая) профессиональная самореализация ярко выражен ресурсный компонент, который призван обеспечивать процессуальную сторону профессиональной самореализации. Данная группа психологических явлений включает в себя процессы, свойства и состояния, задающие скоростные, темповые, количественные характеристики профессиональной самореализации (энергетические ресурсы), а также возможности субъекта быть адекватным в

оценке имеющихся у него профессиональных компетенций (ресурсы самосознания). Основная роль этого компонента связана с обеспечением функций самосознания и саморегуляции. при этом не выражены либо отсутствуют такие компоненты профессиональной самореализации, как целевой и феноменологический. Исследуемые с нерефлексируемой (мнимой) профессиональной самореализаций работают «потому что так надо», считают нужным выполнять свою работу на приемлемом качественном уровне. Возможно, в данном случае преобладает материальная мотивация труда. Однако данная деятельность не имеет личностного смысла и не приносит значимых результатов.

Установлено, что у исследуемых с высоким уровнем успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации) яркая выраженность таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность. Такие люди имеют направленность личности на профессию, на работу; психологически являются готовыми к профессиональной деятельности; характеризуются выраженной стеничностью эмоций (обычно несколько приподнятое настроение, положительно влияющее на профессиональную и любую другую деятельность); характеризуются эмоциональной устойчивостью; на высоком уровне у них развиты такие качества, как эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

У исследуемых с недостаточным уровнем профессиональной самореализации (низкий уровень успешности профессиональной реализации и уровень ниже среднего) слабо выражены такие психологические факторы, как профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость,

внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность.

Выявлено, что у исследуемых с высоким уровнем успешности профессиональной самореализации (уровень смысложизненной и ценностной реализации) наблюдается яркая выраженность общей интернальности, включая интернальности в области достижений, интернальности в области неудач, интернальности в области производственных отношений. Высокий показатель по шкале общая интернальность соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Высокие показатели по шкале интернальность в области достижений соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Высокие показатели по шкале интернальность в области неудач говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Высокие показатели интернальности в области производственных отношений свидетельствуют о том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д.

Установлено, что исследуемые с недостаточным уровнем успешности профессиональной самореализации (низкий и уровень ниже среднего) имеют низкие показатели по шкалам интернальности. Низкий показатель по шкале общей интернальности соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и

полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области достижений свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей. Низкие показатели по шкале интернальность в области неудач свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать эти события результатом невезения. Низкие показатели интернальности в области производственных отношений указывает на то, что человек склонен придавать большее значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

Выявлена прямая корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как общая интеральность; профессиональная направленность; профессиональная подготовленность; эмоционально-моторная устойчивость; стеничность эмоций; внимательность; продуктивность памяти; критичность мышления; сообразительность; воля и дисциплинированность. Выявлена обратная корреляционная связь между высоким уровнем успешности профессиональной самореализации и такими психологическими личностными факторами, как экстернальность. То есть чем ярче выражены такие психологические факторы, как общая интеральность, профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, эмоционально-моторная устойчивость, стеничность эмоций, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, тем выше уровень успешности профессиональной самореализации личности.

В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации выявлено, что исследуемые менеджеры по продажам характеризуются низким уровнем рефлексии. Поэтому предлагаем рекомендации по формированию профессиональной рефлексии

специалистов, что является важным звеном построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности. С целью повышения профессиональной рефлексии менеджеров по продажам нами разработаны практические советы и тренинг на тему «Профессиональная рефлексия и адаптация». В работу со специалистами необходимо включать интерактивные методы деятельности, направленные на повышение профессиональной рефлексии, и прежде всего меры направлены на снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации и адаптации.

В результате проведенного исследования психологических факторов успешности профессиональной самореализации также выявлено, что большая часть исследуемых менеджеров по продажам характеризуется недостаточным уровнем профессиональной саморегуляции и самоуправления. Поэтому, с целью построения стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности предлагаем рекомендации по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления у исследуемых менеджеров по продажам. Программа по повышению профессиональной саморегуляции и самоуправления исследуемых специалистов будет включать в себя психологический тренинг с участием третьей стороны (медиатора). В роли медиатора будет выступать ведущий тренинга.

Таким образом, данные рекомендации будут способствовать эффективному построению стратегии личностной самореализации в профессиональной деятельности.

Цель работы достигнута. Задачи решены. Выдвинутая гипотеза исследования о том, что на уровень успешности профессиональной самореализации личности зависит от таких психологических факторов, как психологическая профессиональная направленность личности, профессиональная подготовленность, стеничность эмоций, эмоциональная устойчивость, внимательность, продуктивность памяти, критичность мышления, сообразительность, воля и дисциплинированность, интернальность, а, именно, чем более выражены данные психологические факторы, тем выше уровень

успешности профессиональной самореализации нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Специальная научная и учебная литература

1. Бендюков, М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – М.: Литера Плюс, 2018. – 336 с.
2. Волков, Б.С. Выбираем профессию. Основы профориентации / Б.С. Волков. – М.: Говорящая книга, 2017. – 662 с.
3. Волкогонова, О.Д., Зуб, А.Т. Управленческая психология / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. – М.: ИД «Форум», – 2019. – 352 с.
4. Гавриленкова, И.В. Профориентация – глобальная проблема человека нового тысячелетия / И.В. Гавриленкова. – М.: LAP, 2019. – 203 с.
5. Карпов, А.В. Психология труда / А.В. Карпов. – М.: Владос, 2018. – 137 с.
6. Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М.: Юрайт. – 2019. – 482 с.
7. Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2018. – 170 с.
8. Климов, Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды / Е.А. Климов. – М.: Издательский дом Российской академии образования, 2018. – 456 с.
9. Обознов, А.А. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / А.А. Обознов. – М.: Институт психологии (ИП) РАН, 2018. – 867 с.
10. Организационная психология / Под общей редакцией Е.И. Рогова. –

3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 510 с.

11. Переплётчикова, У.В. Секреты и искусство профориентации и поиска предназначения. Как войти в своё русло и следовать к источнику благополучия / У.В. Переплётчикова. – М.: Издательские решения, 2019. – 812 с.

12. Психология труда / Под редакцией А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2018. – 352 с.

13. Психология труда / Под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой. – М.: Юрайт, 2020. – 249 с.

14. Пряжников, Н.С. Психология труда / Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2017. – 238 с.

15. Психология формирования и развития личности: [Сб. статей] / АН СССР, Ин-т психологии; [Отв. ред. Л.И. Анцыферова]. – М.: Наука, 1981. – 365 с.

16. Пряжников, Н.С. Профориентация в системе управления человеческими ресурсами / Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2018. – 972 с.

17. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Московский психолого-социальный университет (МПСУ), 2018. – 325 с.

18. Розенштиль, Л., Мольт, В. Организационная психология / Л. Розенштиль, В. Мольт. – М.: Спутник, 2017. – 465 с.

19. Спасенников, В.В. Избранные психологические труды: психология труда, экономическая психология, эргономика / В.В. Спасенников. – М.: Когито-Центр, 2018. – 906 с.

20. Степанов, В.Г. Профориентация / В.Г. Степанов. – М.: Академический проект, 2019. – 448 с.

21. Толочек, В.А. Психология труда. Стандарт третьего поколения / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2019. – 480 с.

22. Трошин, О.В. Основы социальной реабилитации и профориентации. / О.В. Трошин, Е.В. Жулина, В.А. Кудрявцев. – М.: Сфера, 2019. – 384 с.

Периодическая литература

23. Афанасьев, В.В. Система профориентации: проблемы, тенденции, опыт реализации и перспективы развития / В.В. Афанасьев // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. – № 1. – С. 6-16.

24. Буякас, Т.М. Связь профессиональной и личностной самореализации в процессе профессионального становления / Т.М. Буякас // В сборнике: самореализация личности в современном мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Российский университет дружбы народов. – 2016. – С. 19-26.

25. Ворожейкина, А.В. Профессиональная самореализация личности в условиях дополнительного профессионального образования / А.В. Ворожейкина // В сборнике: Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы. – 2016. – С. 86-89.

26. Костюк, Н.В. Технологизация сопровождения профессионального самоопределения обучающихся как фактор качества профессионального образования / Н.В. Костюк, Т.С. Панина // Педагогика. – 2019. – № 5. – С. 87-95.

27. Мялицына, Е.В. Профессиональные пробы как ориентир для профессионального самоопределения / Е.В. Мялицына // Управление современной школой. Завуч. – 2019. – № 6. – С. 61-70.

28. Насипова, Д.А. Выявление фасилитирующих обстоятельств профессионального самоопределения / Д.А. Насипова // Педагогика. – 2019. – № 1. – С. 86-97.

29. Немова, Я.С. Профессионально-творческая самореализация личности как категория профессиональной успешности / Я.С. Немова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 15 (69). – С. 86-88.

Интернет-ресурсы

30. Коростылева, Л.А. Самореализация личности как предмет

психологического исследования / Л.А. Коростылева. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psihologia.biz

Иностранная литература

31. Krems, J.A. Individual Perceptions of Self-Actualization: What Functional Motives Are Linked to Fulfilling One’s Full Potential? / J.A. Krems, D.T. Kenrick, R. Neel // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2017. – Vol. 9, No 43. – P. 1337-1352.

32. Miquelon, P. Goal Motives, Well-Being, and Physical Health: Happiness and Self-Realization as Psychological Resources Under Challenge / P. Miquelon, R.J. Vallerand // Motivation and Emotions. – 2006. – Vol. 30. – № 4. – P. 259-272.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Стимульный материал и ключ к методике «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой

1. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой.
2. Хорошо знающие меня люди говорят, что я легко сержусь (выхожу из себя).
3. Моя работа – это то, чем я всегда хотел(-а) заниматься.
4. Если бы у меня всегда была необходимая сумма денег, я бы предпочел(-а) не работать.
5. Обычно я хорошо сплю.
6. Пока я не обладаю глубокими профессиональными знаниями в области порученного дела.
7. Для меня любимое дело ценнее, чем деньги.
8. Я не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.
9. Коллеги считают меня профессионалом в своем деле.
10. Я ошибся(-лась) в выборе профессии и профиля деятельности (не на своем месте).
11. Я остро переживаю моменты, когда не совершаю ничего значительного.
12. Моя работа тяготит меня.
13. Человек всегда должен заниматься только тем, что ему интересно.
14. Совершив какой-то промах, я быстро отвлекаюсь от мыслей о нем.
15. Я занимаю довольно высокую должность в своей организации.

16. Я бы сменил(-а) работу, если бы представился более выгодный вариант.

17. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.

18. Я не удовлетворен(-а) своим материальным положением.

19. Я могу увлечься работой настолько, что забываю о времени и о себе.

20. Конфликты и разногласия с сотрудниками отнимают у меня много сил и эмоций.

21. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

22. Отсутствие денег для меня – сильное потрясение.

23. Я точно знаю, какие качества мне нужны, чтобы стать лучшим в своем деле.

24. За последние годы я не добился(-лась) особых успехов в своей профессии.

25. Мне доставляет удовольствие не только результат, но и процесс моей работы.

26. В моей жизни неудач гораздо больше, чем успехов.

27. Я работаю лучше других людей, занимающих аналогичную должность.

28. Высокий заработок важнее, чем удовлетворение, получаемое от работы.

29. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

30. Мне часто не хватает времени, чтобы качественно выполнить свою работу.

31. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал(-а) его для самообразования.

32. Моя внешность меня не устраивает.

33. Результаты моей работы отличаются исключительно высоким качеством.

34. Мне не известна цель моей жизни.

35. Люди, с которыми я работаю, уважают меня.

36. Занимаемое мною служебное положение не соответствует моим способностям.

37. Часто я ставлю общественные интересы выше личных.

38. Я часто смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

39. Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.

40. Придет время, когда я заживу по-настоящему, не так, как сейчас.

41. Моя жизнь лучше, чем у большинства других.

42. Я не доволен(-а) своим положением на работе и в обществе.

43. Я имею четкое представление о целях моей работы.

44. Я не слишком расстраиваюсь, если не удается достичь совершенства в том, что я делаю.

45. Я вижу, что моя работа приносит пользу людям.

46. Плохо оплачиваемая работа не приносит удовлетворения.

47. Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к поставленной цели.

48. Я не всегда выполняю свои обязанности настолько хорошо, насколько это возможно.

49. Я довольно часто читаю газеты, периодические издания, литературные произведения.

50. Мне не известны все мои способности и таланты.

51. Я доволен(-а) своей судьбой.

Ключ к методике:

Целевой компонент	+	+	+	+	-	-	-	-
Ресурсный компонент	+	+	-	-	+	+	-	-
Феноменологический компонент	+	-	-	+	+	-	+	-
	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓	⇓
Тип профессиональной самореализации (ПС)	Успешная ПС	Прогнозируемая успешная ПС	Романтическая ПС	Астеническая ПС	Прогнозируемая ложная ПС	Нерефлексируемая (мнимая) ПС	Ложная ПС	Формальное выполнение деятельности

Условные обозначения:
«+» - выраженность компонента (от 23 до 34 баллов),
«-» - невыраженность или отсутствие компонента (от 0 до 22 баллов).

Приложение 2

Стимульный материал методики «Особенности структуры личности» К.К. Платонова

Карта личности

1. Фоновые показатели	
1.1. Состояние здоровья	1.3. Условия работы
1.2. Отношение к здоровью	1.4. Условия в семье
	1.5. Физкультурная активность
2. Способности	
2.1. Психомоторные	2.3. Технические
2.2. Художественные (музыкальные, артистические, литературные, изобразительные)	2.4. Научные 2.5. Организаторско-педагогические 2.6.Нравственно-правовые
3. Характер	
3.1. Отношение к обществу 3.2. Отношение к труду	3.4. Отношение к себе (рефлексивность)
3.3. Отношение к людям	3.5. Отношение к собственности
4. Направленность	
4.1. Уровень	4.5. Действенность
4.2. Широта	4.6. Профессиональная направленность
4.3. Интенсивность 4.4. Устойчивость	4.7. Атеистическая (или религиозная) направленность
5 Опыт	
5.1. Профессиональная подготовленность	5.4. Уровень интеллекта 5.5. Культура поведения
5.2. Профессиональный опыт	5.6. Психомоторная культура
5.3.Уровень культуры в области литературы и искусства	
6. Индивидуальные особенности психических процессов	
6.1. Эмоциональная возбудимость	6.5. Память
6.2. Эмоционально-моторная устойчивость	6.6. Сообразительность 6.7. Воображение
6.3. Стеничность эмоций	6.8. Воля: самообладание
6.4. Внимательность	6.9. Целеустремленность
7. Темперамент	
7.1. Сила	7.3. Подвижность
7.2. Уравновешенность	

Приложение 3

Стимульный материал методики «Когнитивная ориентация (локус контроля)» Дж. Роттера.

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто это зависит от везения.
6. Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.
7. Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда руководитель полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе, в институте часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения преподавателя) больше, чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Люди вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я не стараюсь планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и уровня подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую ответственность за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своих делах.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много обстоятельств, что усилия родителей по его воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мною случается, это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виновны другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы не разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство моих неудач произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Ключ методики:

Шкала	А	Б
Экстернальность	2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29	3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28
Интернальность	3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28	2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

_____ _____ / /
подпись *(Ф.И.О.)*

Дата сдачи готовой выпускной квалификационной работы в деканат

«___» _____ 202__ г.