

Список использованной литературы

1. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – М., 2004. – 346 с.
2. Знаков, В. В. Понимание субъектом правды о моральном поступке другого человека: нормативная этика и психология нравственного сознания / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 1993. – №1. – С. 32–43.
3. Антилогова, Л. Н. Психологические механизмы развития нравственного сознания личности дис. ... д-ра психол. наук. – Новосибирск, 1999. – 434 с.
4. Голоюс, Е. А. Исследование развития нравственного сознания у детей дошкольного возраста / Е. А. Голоюс // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 1188–1193.
5. Зорина, Н. А. Генезис социальной ориентации как механизм социально-нравственного поведения детей дошкольного возраста / Н. А. Зорина // Вестник ЧГПУ. – 2012. – № 3. – С. 96–108.
6. Долгова, В. И., Овчарова, Р. В. Психологические детерминанты нравственного развития дошкольника / В. И. Долгова, Р. В. Овчарова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – № 6. – 2014. – С. 40–48.
7. Шумило, В. Д. Содержание педагогического сопровождения детей с нарушениями социально-адаптивного поведения / В. Д. Шумило // Вестник магистратуры. – 2020. – №1-1(100). – С. 22–25.

УДК 159.923.2

ДЕТЕРМИНАНТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ИДЕНТИЧНОСТЬ

И. В. Платонова

Республика Беларусь, г. Минск, Республиканский
институт высшей школы
dobrina.by@gmail.com

В статье приведены примеры психологических детерминант, определяющих профессиональную идентичность, исходя из анализа психологических характеристик личностей, достигших высшей степени профессионализма, а также опираясь на исследования работ ученых в направлении профессионального карьерного роста.

В современном мире информационного штурма, наполненности быстрой сменой социальных ориентиров, в мире невероятно быстрого течения жизненных процессов на всех уровнях остаются устойчивы только те профессиональные личности – которые действительно хорошо знают свою работу, любят то что делают, и благодаря этому они видят плоды своей деятельности и понимают перспективность своей профессии. В качестве детерминант, определяющих профессиональную идентичность

личности выделяют как первичные внутренние причины, мотивы, а также набор внешних манипуляций – которые определяют динамику predisposedности личности к изучению и наработке методов личного и профессионального позиционирования в социальной жизни

Ведущими внутренними детерминантами являются уровень самопознания и само принятия себя как личности в различных аспектах в целом. Ведущие внешние детерминанты профессиональной идентичности – осознание собственного уровня личностного комфорта и социального признания, а также понимание требуемого набора определенных усилий для достижения нужного результата. Анализируя психологические характеристики личностей, которые достигли высшей степени профессионализма, выделим следующие детерминанты, определяющие профессиональную идентичность:

Внутреннее отношение к Себе, принятие понимание Себя, осознание личных ресурсов и собственной значимости

Когда человек честен с собой, не отрицает, а принимает себя таким какой есть, осознает свои недостатки и достоинства – он будет чувствовать в какой профессии у него есть вдохновение, желание и мотивация, а в какой профессии нет. Человек, который обманывает себя, постоянно критикует себя, не понимает себя – будет действовать с позиции «Я должен», что приводит к ложной профессиональной идентичности. Внутренне понимание себя, честность в отношениях с собой осознание наличия в себе определенного умения или таланта приводит к его использованию в профессии, так же как и понимание и принятие своих недостатков может оказаться полезным, если слабые стороны использовать как точки роста в достижении нужных результатов.

Творческий подход при касании с профессиональными задачами. Видение возможностей развития в определенном деле, внутреннее бессознательное знание набора действий, алгоритма, нужной стратегии для достижения высокого результата.

Когда человек осознает свою профессиональную идентичность, уже с самого начала включается внутренняя мотивация поиска оригинальных, нестандартных путей достижения профессиональных результатов, на каждом из этапов открываются новые горизонты глобальной цели, постоянно присутствует вдохновение, которым человек сам управляет. Присутствие постоянного вдохновения в профессии – является одной из первичных детерминант позволяющих определить профессиональную идентичность личности.

Персональная ответственность за результат профессиональной работы. Человек, который понимает и принимает себя, здраво осознает, что сам отвечает за успешность или неуспешность своей профессиональной деятельности, и стремится довести профессиональную компетентность до уровня мастерства. Степень персональной ответственности

ности в профессии так же является одной из значимых внутренних детерминант для определения профессиональной идентичности.

Эмоциональная удовлетворенность, увлеченность процессами как при нахождении в зоне комфорта, так при выходе из зоны комфорта.

Ощущение эффективности деятельности и ее результативности даже при небольшом количестве прилагаемых усилий, ощущение наличия потенциала и ресурса в определенном профессиональном направлении, субъективное чувство полноты жизни при решении профессиональных задач.

Ясное понимание и постановка целей и задач, и постоянная внутренняя мотивация двигаться в направлении достижения целей, в том числе при отсутствии внешних провокаций. Когда личность находит действительно свою профессию, осознает себя и идентифицирует как профессионала своего направления – автоматически открывается способность к целеполаганию и как следствие концентрация внутренних психологических и духовных сил для достижения целей и выполнения поставленных задач. Так же по нашему мнению – ясное понимание и постановка целей и задач это одна из первичных детерминант определения профессиональной идентичности личности.

Внутренняя удовлетворенность процессом исправления ошибок, улучшения работы, постоянной корректировки, системный анализ результатов своей работы, оперативность принятия и реализация решений, глубина и гибкость мышления, организованность и самодисциплина в выбранной профессии – так же является значимой детерминантой определяющей профессиональную идентичность.

Отсутствие детерминант препятствующих личностному и профессиональному успеху:

Позиция «Я – жертва обстоятельств».

Человек снимает с себя ответственность за происходящее, получает скрытое удовольствие от выбранной позиции, заниженная самооценка, так же нет осознания самоценности, зона комфорта которая не приносит вдохновения.

Гиперконтроль, гипертрофия собственной ответственности «Я должен».

Система устойчивых взглядов, жестких установок, отсутствие гибкости, сформированный социоген (неадаптивный жизненный сценарий).

Глобальный страх успеха при касании с выбранным делом.

В середине 60-х К. Корнер описал феномен, в основе которого лежит избегание успеха из-за внутреннего страха, не имеющего рационального объяснения, исследования показали, что это страх перед внешними побочными последствиями, например, страх ответственности, страх инициативы и т. д. [1, с. 78–81].

Наличие детерминант, определяющих профессиональную идентичность, исключают последние позиции.

Исследуя работы ученых разных стран, в направлении детерминант профессионально личностной идентичности мы находим разные группы детерминант у разных авторов, и видим, что определенные сочетания внешних и внутренних детерминант влияет на ход и результаты профессионального развития и как следствие карьерного роста.

Так допустим, исследователи профессионального карьерного роста определяют следующие уровни детерминант профессиональной идентичности:

1) микроуровень (индивидуальные социально-психологические особенности личности) – здесь все внимание уделяется внутренним установкам, мотивации, индивидуальным особенностям профессиональной личности, т. е. набор психологических аспектов, которые влияют на профессиональное самоопределение и успех в профессии;

2) мезоуровень (свойства организационной, социальной и культурной среды) – тут характерно внимание к вопросам управления, вопрос создания условий для профессионального роста сотрудников, особенность взаимоотношений между сотрудниками;

3) макроуровень (социальные и культурные свойства макросреды).

Основными детерминантами профессионального роста на макроуровне являются социально-экономическая ситуация в стране, ее стабильность, структура народнохозяйственного комплекса регионов, региональные факторы и особенности его функционирования (преобладающие и падающие отрасли, услуги, др.), инвестиционная привлекательность производственной сферы, в которой работает индивидуум, а также детерминанты, развивающиеся вне организации (предприятия) на товарном рынке и рынке услуг.

В целом позиции ученых ориентированы на изучение определенной ветви и проблемы, на которую направлено их внимание. Одна из более четких позиций, касательно детерминант профессионального развития и определения, видна в научных работах Д. Сьюпер, который утверждал, что значимым фактором профессионального и карьерного развития каждого человека становится его собственное осознание и понимание своей личности. В связи с чем, ученый выделил следующие группы детерминант, определяющих профессиональную идентичность личности:

– психологические факторы, среди которых на первое место ставятся интеллект и особые способности человека, за которыми следуют интересы человека, его ценности и потребности, оказывающие большое влияние на выбор карьерного пути, стабильность и стабильность продвижения по службе и достижение карьерных успехов;

– социальные факторы, среди которых высокий социально-экономический статус, уровень образования, семейное положение, раса, пол, религия;
– экономические и социальные условия, такие как экономический взлет или, наоборот, депрессия в обществе, технологические изменения в экономике и производстве, войны, стихийные бедствия [3, с. 25–47].

Анализ изучаемого вопроса в разных странах показал, что особенности и набор детерминант профессионально личностной идентичности зависит как от социальной среды, политики государства, так же и от личного внутреннего процесса понимания и определения себя как личности в социальной среде.

Список использованной литературы

1. Сакс, О. Психология лидерства / О. Сакс // Хрестоматия. – С. 78–81.
2. Шульц, Д. П. История современной психологии / Д. П. Шульц, С. Э. Шульц / Пер. с англ. А.В. Говорунов, В.И. Кузин, Л.Л.Царук / Под ред. А.Д. Наследова. – СПб.: Изд-во «Евразия», 2002. – 532 с.
3. Васильева, Л. П. Курс лекций по учебной дисциплине «Психология профессиональной карьеры». Курс лекций по учебной дисциплине. – Минск: Белорусский государственный университет, 2018. – С. 25–47.

УДК 378.015.3

ПРОЯВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ У БЕЛОРУССКИХ И РОССИЙСКИХ СТУДЕНТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

Ю. А. Полещук, С. И. Бойко

Республика Беларусь, г. Минск, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка;

Россия, г. Москва, Российский государственный гуманитарный университет

Polishuk@tut.by, bsi1952@yandex.ru

В статье приводятся эмпирические данные диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации у белорусских и российских студентов социономических профессий. Отмечается доминирование таких стратегий, как «компромисс», «сотрудничество» и «уклонение». Выявлены различия при применении стратегий «конкуренция» и «приспособление» у студентов двух стран.

Профессиональная деятельность представителей социономических профессий осуществляется успешно, если у специалиста сформированы