

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ АДАПТАЦИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

© 2016 г. Л. Г. Дикая*, А. Л. Журавлев**, А. Н. Занковский***

* *Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник
Институт психологии РАН, г. Москва
e-mail: dikaya@psychol.ras.ru*

** *Доктор психологических наук, профессор, академик РАН, академик РАО,
Директор, Институт психологии РАН, г. Москва
e-mail: adm3@psychol.ras.ru*

*** *Доктор психологических наук, заведующий лабораторией
Институт психологии РАН
e-mail: grid-leader@mail.ru*

В статье на примере исследований профессиональной адаптации и реализации рассмотрено современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии в условиях непрерывных социально-экономических изменений. Показано, что, даже развиваясь во многом самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекались и дополняли друг друга в проблематике, методах и подходах. Среди наиболее актуальных направлений исследований в психологии труда и организационной психологии на современном этапе выделена проблематика профессиональной адаптации и реализации. Проведен тщательный анализ исследований социально-профессиональная адаптации и субъектной саморегуляции, а также организационно-психологических и личностных ресурсов адаптации и профессиональной реализации. Показано, что социально-профессиональная реализация человека сегодня выступает ведущим компонентом профессиональной адаптации. Доказывается, что современная психология труда и организационная психология должны существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладной аспект с субъект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные сферы.

Ключевые слова: психология труда и организационная психология, субъект труда, профессиональная адаптация, профессиональная реализация, субъектная саморегуляция, система «профессиональная среда – субъект деятельности – социальная среда», стрессы глобализации, маргинализм, организационно-психологические и личностные ресурсы.

Рассмотрение устоявшегося и всесторонне разработанного научного направления, которым без сомнения, является психологии труда, совместно с организационной психологией, довольно «молодой» областью психологического знания является неслучайным. Важность исследования

индивидуального труда в социальном контексте, по-видимому, впервые стала осознаваться более ста лет назад вместе с появлением интереса к его научному изучению. Труд в своих развитых формах (т.е. в условиях разделения труда) неизбежно носит непосредственный или опосредованный общественный характер, наполняя индивидуальную жизнь смыслом в силу того, что вносит определенный вклад в жизнь других людей. Выступая средством, обеспечивающим жизнь во всех ее проявлениях, труд в то же время является средством познания и преобразования внешнего и внутреннего мира человека, необходимым условием развития его личности. «Роль труда, - отмечает В.А. Бодров, - как индивидуальной и коллективной деятельности, как формы и условий существования и развития человека, общества, ноосферы заключается в том, что он выступает как средство и способ самореализации человека в общественной жизни, общения (коммуникации, обмена информации) в социальной среде, познания себя и окружающего мира, развития, совершенствования и самоутверждения, создания материальных и духовных благ» [57, с. 10].

Сформировавшись в недрах психологии труда, организационная психология лишь в последние десятилетия приобрела широкую популярность и получила особенно интенсивное развитие [55, 33, 70, 74]. Во многом это обусловлено тем огромным значением, которое в сегодняшнем мире играют крупные организации, среди которых исключительное положение занимают локомотивы глобализации - транснациональные корпорации, ставшие источником власти и фактором глобальной мировой политики, нередко более могущественным, чем государство. Организационную психологию, прежде всего, интересуют психологические особенности и закономерности трудовой деятельности людей как членов организации, представляющей собой целостное коллективное образование, которое нельзя свести к простой сумме индивидов, из которых она состоит. Тем не менее, даже развиваясь во многом самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекались и дополняли друг друга в проблематике, методах и подходах.

Осознание важности формального объединения психологии труда и организационной психологии в единое научное направление произошло только полвека назад: в 1973 году Американская психологическая ассоциация (АРА), признала необходимым дать секции «индустриальная

психология»¹ новое название «Индустриально-организационная психология» (Industrial/Organizational Psychology). По этому же пути пошли психологи труда Института психологии РАН, предложив в 2012 году Ученому совету Института, переименовать свою лабораторию в лабораторию психологии труда и организационной психологии², а в 2016 году в ИП РАН был зарегистрирован новый электронный научный журнал "Психология труда и организационная психология». Уже в этом можно увидеть, что формальное признание новой психологической отрасли было не столько оформлением нового направления, сколько развитием и «доставанием» индустриальной психологии или психологии труда до организационного уровня, без которого труд не может рассматриваться как целостная система.

Столь важная роль труда делает его общим объектом изучения многих наук: менеджмента, экономики, физиологии, социологии, технических наук и др. Используя свои специфические методы и средства, эти науки решают задачи повышения эффективности, рационализации и гуманизации труда. Психология труда и организационная психология, используя всю совокупность психологических знаний, призвана облегчить труд человека, сделать его эффективным, надежным, безопасным, созидательным, приносящим удовлетворение и радость. С этой целью, учитывая индивидуальные особенности людей и различные организационные факторы, это научно-практическое направление стремится приспособить труд к человеку, а человека к труду, найти гармоничное соответствие человека и организации [44].

Подчеркивая единство психологии труда и организационной психологии, британские психологи Я. Ротман и К. Купер отмечают, что первая преимущественно занимается вопросами молекулярного уровня, а

¹ Спустя несколько лет указанная секция была преобразована в Общество индустриально-организационной психологии (Society for Industrial/Organizational psychology) при Американской психологической ассоциации (APA). Название «Industrial Psychology» (*англ. яз.*: индустриальная психология) в североамериканской традиции используется для обозначения предметного поля, проблематики и методов, близких к психологии труда в России.

² С недавнего времени в Обществе индустриально-организационной психологии (SIOP) при Американской психологической ассоциации (APA) также идет активное обсуждение необходимости смены названия Общества. Многие члены Общества считают, что в постиндустриальную эпоху название, включающее атрибут «индустриальный» звучит архаично и должно быть заменено на новое: «Общество психологии труда и организационной психологии».

вторая – молярного, т.е. пытается рассматривать труд на уровне целостной организационной системы [75].

Многообразию и динамике изменений в различных сферах жизнедеятельности людей, происшедшие в последние два десятилетия, поставили перед психологией труда и организационной психологией новые задачи и проблемы.

Некоторые из этих изменений неизбежно затрагивают базовые принципы организационной деятельности и природу трудовых процессов. Назовем самые важные из них:

1. Глобализация. Кардинальным образом изменилась среда, в которой действует организация. Глобализация преобразила весь мир, меняя международные, государственные и общественные институты и принципы ведения бизнеса.

2. Влияние новых технологий. Новые технологии все больше порождают «технозависимость» человека, при которой он уже не может выполнять даже простейшую работу и вообще жить без постоянной опоры и использования все большего количества различных технических устройств. Использование новых коммуникационных и онлайн-технологий уже сегодня привело к изменению характера труда во многих сферах.

3. Изменения возрастных характеристик трудового населения. Доля трудоспособного населения мира в возрасте от 55 до 64 лет к 2050 году составит более 60 процентов [70]. Это потребует изменения традиционных представлений о роли возраста в труде, проектирования новых подходов к организации труда, оценки деятельности, обучения персонала и т.д.

4. Изменения организаций. Высокая неопределенность и отсутствие стабильности требуют от организации высочайшей динамичности и гибкости. Организация все больше становится виртуальной, меняя содержание и формы реализации управленческих функций (напр., функции контроля).

5. Мультикультурность персонала организации. Культурное и конфессиональное разнообразие требуют новых навыков взаимодействия и общения, толерантности и высокой личной культуры.

6. Плюрализм мнений и индивидуализация сознания. Сотрудники организаций все меньше склонны к беспрекословному повиновению и слепой лояльности организации; многообразие индивидуальных взглядов и мнений требуют новых подходов и методов работы с персоналом.

7. Изменения характера работы. Значительно возросли сложность и интеллектуальность труда, резко повысилась взаимозависимость участников трудовых процессов. Резко возросли напряженность, ответственность, вредность и опасность деятельности представителей ряда профессий и специальностей. Это повышает требования к уровню профессиональной подготовленности и мастерства специалистов, к состоянию их физического и психического здоровья, обуславливает необходимость изучения механизмов регуляции различных видов профессиональной деятельности, закономерностей развития личности профессионала, индивидуально-психологических различий и т.д.

8. Возникновение и постепенное нарастание доли так называемых нестандартных форм занятости российского населения, включая неформальные виды занятости. Распространение этих форм и видов трудовой занятости порождает в разных группах российского общества важные социально-психологические последствия, которые необходимо специально изучать, объяснять и динамику которых необходимо прогнозировать [32].

Меняются содержание и структура профессиональных деятельностей, система общественного разделения труда, появляются совершенно новые и исчезают традиционные профессии, многократно ускоряются темпы обновления форм и видов труда в связи с технологическими и организационными новациями, расширяется применение проектных форм деятельности.

Вполне очевидно, что перечисленные выше социальные, экономические, производственные и организационные процессы в настоящее время определяют новый характер субъекта труда, а также новые виды организационных сообществ и взаимоотношений в них. Все это послужило мощным стимулом для активизации исследований в психологии труда и организационной психологии в последнее десятилетие.

В 2007 г. в Институте психологии РАН было проведено совещание на тему «Актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований в психологии труда, инженерной психологии и эргономике», в котором приняли участие представители научно-исследовательских, учебных, испытательных, опытно-конструкторских и производственных организаций Москвы, Санкт-Петербурга, Твери, Ярославля, Казани, Обнинска и других городов. Именно это совещание способствовало организации в Институте психологии РАН постоянно действующего

научно-практического семинара, на первом заседании которого был представлен доклад профессора В.А. Бодрова «Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности» [2].

С тех пор семинар «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики» проводится дважды в год и, несомненно, является одним из важнейших научных мероприятий по данной проблематике в России. Материалы семинара ежегодно публикуются в Трудах Института психологии РАН. В семи выпусках Материалов были представлены теоретико-методологические исследования профессиональной деятельности, профессиографии и психологического анализа деятельности, психических состояний субъекта труда, инженерно-психологического и эргономического проектирования профессиональной деятельности, методических разработок и экспериментальных исследований субъекта труда [2-8].

Одной из ведущих тенденций развития психологии труда и организационной психологии в последнее десятилетие стало усиление социальной ориентации и сближение с социальной психологией. Именно в этом контексте в сборнике «Социальная психология: теория и практика», изданном под редакцией А.Л. Журавлева и Л.Г. Дикой в двух томах [66, 67], была предложена и обоснована необходимость рассмотрения психологии труда как социальной психологии труда. В фундаментальном труде было аргументировано доказано, что деятельность человека как субъекта и его адаптация к профессиональной среде (окружению) и социальной среде как индивида и как личности должны рассматриваться в единстве в качестве взаимосвязанных процессов в метасистеме «человек – профессия – социум».

«В настоящее время происходит процесс социализации психологии труда, обратный тому, что имел место при дифференциации направлений в психологии в начале и середине XX столетия, – отмечает Л.Г. Дикая. – Поэтому стало невозможным рассматривать традиционные проблемы психологии труда и профессионала в отрыве от активно напоминающего о себе и непрерывно меняющегося макросоциального контекста» [22]. Исследование этого процесса потребовало переосмысления не только основных феноменов социально-профессиональной реализации, но и разработку новых методологических подходов к анализу изменений, происходящих в метасистеме «общество – профессия – профессионал»,

новых психологических средств и механизмов преодоления отрицательных последствий этих изменений [25].

В последние годы было выпущено несколько фундаментальных трудов, непосредственно касающихся изучения субъекта труда в современных условиях. Коллективная монография «Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы» [60] была посвящена методологическим, теоретическим и эмпирическим проблемам адаптации личности к социальным изменениям в современном российском обществе. В работе показана историческая преемственность в психологических исследованиях адаптации человека к окружающей среде, широко представлены современные взгляды на психологию адаптации и ее место в системе психологических понятий, предложены перспективные подходы к ее исследованию. Рассмотрены функциональные, структурные и динамические аспекты социально-психологической адаптации разных слоев общества к новой социальной среде. Особое внимание уделено психологическим механизмам профессиональной адаптации человека. Особый акцент сделан на анализе профессиональной адаптации к стрессогенным условиям деятельности, на определении субъектных и ситуационных детерминант успешности преодоления психологических последствий посттравматической стрессовой адаптации.

В книге «Личность профессионала в современном мире» (отв. ред. Л.Г. Дикая и А.Л. Журавлев) [24] рассмотрение категории личности в аспекте профессиональной деятельности позволило выделить новые перспективные направления исследований субъекта труда. Прежде всего, это междисциплинарные исследования личности профессионала как субъекта общественного развития, как субъекта жизни – бытия – мира, продолжение исследований категории труда как деятельности созидательной, творческой, как основы сохранения ментального и психического здоровья человека.

В прошлом году увидел свет фундаментальный труд «Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии» [65], в котором была представлена широчайшая гамма современных научных исследований в данной области и продемонстрирован возрождающийся интерес к проблематике труда и наукам, которые труд изучают.

Прошедшая в октябре 2015 г. в ИП РАН представительная международная научная конференция «Современное состояние и

тенденции развития психологии труда и организационной психологии» [64] показала, что наибольшее число докладов (более 60%) представлено по проблемам психологии труда, наполовину меньше – по организационной психологии и около 10% – по инженерной психологии и эргономике. Это подтверждает, с одной стороны, непреходящую актуальность исследований по психологии труда, рост исследований по организационной психологии, с другой стороны, явную недостаточность исследований по инженерной психологии и эргономике, несмотря на сложность проблем по управлению современными техническими системами, возрастающее число аварий, связанных с недостаточным вниманием к подбору и подготовке научно-технических кадров. На наш взгляд, это обусловлено, в том числе ограниченной востребованностью и поддержкой этого направления со стороны государства.

Конференция продемонстрировала, что среди теоретических и методологических проблем, которые определяют основные направления исследований в современной психологии труда и организационной психологии и могут внести существенный вклад в психологию профессиональной деятельности, можно выделить следующие: проблемы системогенеза деятельности, профессионализма, профессиогенеза и профессионального развития, исследование роли интеллектуально-смысловых и духовно-нравственных детерминант надежности и безопасности профессиональной деятельности, разработка методов профилактики неблагоприятных состояний и поддержания профессионального и личностного здоровья человека. Эти направления охватывают проблемы, общие для психологии труда, организационной психологии и инженерной психологии [64, 65].

Несмотря на такие радикальные изменения в основных направлениях исследований, ключевая тенденция в изучении трудовой деятельности состоит в непрерывном повышении роли человека (субъекта труда) в достижении высокой эффективности и качества деятельности, в непрерывном повышении требований к его профессиональным и личностным качествам. Несмотря на постоянное совершенствование техники, условий и организации деятельности, трудовые функции человека усложняются, возрастает информационная и знаниевая насыщенность труда, намечается постепенный переход от узкой профессиональной специализации к профессиональной универсализации; усиливается переход от регламентированных видов трудового исполнения к нерегламентированным творческим его видам, требующим

креативных решений, высокого уровня интеллектуального развития, общей образованности и др. [32].

Все это предъявляет и будет все больше предъявлять высочайшие требования к состоянию психической и личностной сфер человека, делая трудовую деятельность и личность субъекта труда центральной проблемой психологии труда и организационной психологии сегодня и на будущие десятилетия.

Анализ показывает, что в современных исследованиях плодотворно используются подходы, разработанные в советской и российской психологии в XX веке: комплексный, системный, системно-деятельностный, субъектный, субъектно-деятельностный, личностный и другие подходы (В.М. Бехтерев, С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский).

В психологии труда профессионал рассматривается как активный субъект деятельности, созидающий, преобразующий, несущий ответственность за ее осуществление и результаты [38]. *Субъектная активность* как фактор профессионального развития в процессе достижения соответствия субъекта деятельности требованиям своей профессии последовательно и эффективно исследуется в рамках акмеологического направления психологии (Е.Н. Богданов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и др.). В этих исследованиях субъектная активность определяется как психологическое образование, характеризующее присущий личности способ самоактуализации и самореализации как качество целостного, автономно саморазвивающегося субъекта.

На общетеоретическом уровне *принцип субъектности* дополняется *личностным принципом*, сформулированным С.Л. Рубинштейном, позволяющим рассматривать субъектную регуляцию личности как результат осознанной и соответствующей поставленным целям активности субъекта, которую организует сам субъект деятельности, используя внутренние личностные и внешние социальные способы саморегуляции [1, 72].

В исследованиях социальной детерминации личности успешно реализуется переход от принципа субъектности к *принципу полисубъектности* [14], в соответствии с которым человек как субъект одновременно находится в эпицентре взаимодействия систем разного уровня, являясь одновременно субъектом разных видов деятельности. Это

позволяет рассматривать "субъекта как человека на высшем уровне активности, целостности (системности), автономности и т.д." [13, с. 21], как субъекта, осознанно или неосознанно принимающего нормы, цели и задачи, которые ставит перед ним профессиональная деятельность, коллектив, организация.

Принятые субъектом нормы образуют целостную систему внутренних качеств, через которые действуют на него внешние причины, влияния и т.п. Под воздействием этих условий у каждого человека в процессе его деятельности складывается сложное изменяющееся соотношение личностных качеств, его психических процессов и состояний, образующее внутренний личностный потенциал [46]. Поведение субъекта становится личностно и социально обусловленным, отражающим субъектное восприятие происходящего и отношение к создавшейся ситуации.

Поэтому в исследовании социально-психологических детерминант субъектной активности профессионала психология труда и организационная психология все шире опираются на *психосоциальный и метасистемный подходы*. Психосоциальный подход (А.Л. Журавлев) [30, 31], при анализе субъекта профессиональной деятельности позволяет более глубоко учитывать особенности взаимосвязей составляющих триады «социум – профессия – личность», а метасистемный (А.В. Карпов) [37] позволяет раскрывать сложность и многомерность, полиструктурность и многокачественность психического, а также выявлять закономерности и механизмы ее самоорганизации в указанной триаде.

В настоящее время в психологии труда и организационной психологии преобладают междисциплинарный, комплексный и интегративный подходы. Становление и развитие этой научной отрасли основывается не только на использовании данных психологии труда и организационной психологии, но и психологии личности, психологии управления, социальной и экономической психологии.

Существенные трансформации социальных функций профессии и кардинальная перестройка отношений между профессионалом и обществом позволяют говорить о происходящей в настоящее время *смене профессиональной эпох* [25-28]. Новая эпоха задает новое направление вектору критериального ориентира профессии, устанавливает новые мировоззренческие координаты общества для квалификации профессионализма.

Анализ современного состояния психологии труда и организационной психологии позволил нам выделить в качестве основных направлений психологических исследований следующие: изучение новых профессий; изучение профессиональной адаптации, реализации, идентичности и востребованности; изучение изменений характера труда; изучение нравственных и ценностных аспектов труда; изучение жизнеспособности личности, группы и организации; изучение толерантности в профессионально-организационной среде; изучение регуляции деятельности; изучение стрессогенных факторов в условиях глобализации; доверие и ответственность в профессионально-организационной среде.

Освещение всей упомянутой проблематики, разумеется, потребует не одной, целого цикла статей. В рамках настоящей статьи мы сконцентрируем наше внимание проблеме социально-профессиональной адаптации и реализации профессионала.

Актуальность этой проблемы определяется тем, что интенсивность и многообразие профессиональных и социальных связей человека с миром становятся все более насыщенными и опосредуются новыми, не существовавшими прежде информационно-коммуникативными технологиями. Информационная, технологическая, экономическая и социальная глобализация создает невиданные прежде, новые для человечества социальные и профессиональные условия, которые необходимо исследовать, прогнозируя их социально-психологические последствия. Этническое и культурное многообразие персонала, вариативность управленческих подходов и организационных форм, высокая неопределенность и нестабильность экономических условий, внедрение новых информационных и технологических систем – все это с особой остротой ставит вопросы разрешения сущностно новых противоречий между человеком и окружающей социальной, организационной и технологической средой. В этом контексте проблема профессиональной и социальной реализации, как поиска и разработки оптимальных путей разрешения указанных противоречий, приобретает особую актуальность. Это обусловлено растущим интересом к более глубокому научному пониманию взаимодействия человека как активного субъекта с внешним миром, поиску критериев его приспособления к природной и социальной реальности и раскрытию его возможностей в профессиональной и личностной реализации. Интерес к проблемам адаптации всегда актуализируется в эпохи технологических, социальных и

экономических преобразований, имеющих для субъекта труда, его профессиональной деятельности важные последствия.

Понятие профессиональной и социальной реализации как научной категории непосредственно связано с понятиями самореализации и самоактуализации (А. Маслоу, К. Роджерс), а также самодетерминации (С.Л. Рубинштейн). С идеями социальной профессиональной реализации согласуются теоретические положения, выдвинутые в разное время отечественными и зарубежными учеными: приведение в соответствие возможностей личности с требованиями социума (К.А. Абульханова-Славская), продуктивная творческая активность, согласование тенденций и потенциалов (А.Г. Ананьев), самоосуществление через экстерииоризацию (Ш. Бюлер), преобразование стереотипов, противоборство типичного и индивидуального (А.Г. Асмолов), выполнение жизненной миссии (В. Франкл). Более широко профессиональная реализация понимается в русле культурного (К.Г. Юнг) или исторического самоопределения: как обретение сознания своей причастности как профессионала к определенной культуре или эпохе, компонентом которой является профессия.

Успешная профессиональная и социальная реализация возможна только в том случае, если она обеспечена определенными индивидуально-психологическими и личностными ресурсами, в частности, такими свойствами личности, как жизнеспособность и психологическая зрелость. Ресурсный подход сегодня является актуальным во многих отраслях психологии: в психологии труда, организационной психологии и экономической психологии. В рамках этого подхода, исследования ценностно-смысловой и духовно-нравственной сфер личности могут рассматриваться как важнейшие ресурсы профессиональной реализации.

Социально-профессиональная адаптация и субъектная саморегуляция. Ключевыми феноменами психологии труда и организационной психологии, привлекающими внимание современных исследователей, являются феномены адаптации и саморегуляции, основные функции которых состоят в том, чтобы разрешать как внутрисистемные противоречия и рассогласования компонентов внутри любой системы, в том числе в профессиональной деятельности человека, так и межсистемные противоречия и несоответствия законов функционирования этой системы с законами других систем, включая трудовой коллектив, организацию и социум в широком контексте.

Именно субъектная активность профессионала, детерминируемая целями, стратегиями и профессионально важными качествами субъекта, определяет его позицию по отношению к деятельности, профессии, обществу. Изучению роли субъектной активности как ведущего механизма профессиональной адаптации сегодня уделяется большое внимание [1, 58, 62]. Исследования показывают, что в процессе адаптации субъектная активность профессионала проявляется в определенных способах регуляции своей активности, которая включает как природную, так и социально-обусловленную индивидуальную саморегуляцию.

Субъектная саморегуляция человека определяется способностью к самоуправлению функциями организма, психическими процессами, опытом и спецификой профессиональной деятельности, а также внутренней осознанной деятельностью человека, которая формируется, развивается и проявляется в условиях преодоления жизненных трудностей, и особенно ярко - в экстремальных условиях профессиональной деятельности. В этих условиях повышаются требования к активности субъекта, который вынужден самостоятельно непрерывно разрешать противоречия между своими потребностями, возможностями и социальными условиями их удовлетворения.

По определению, субъектная активность как психологическое образование характеризует присущие личности способы самоактуализации и самореализации, выступает в качестве универсального механизма согласования активности субъекта с требованиями деятельности и преобразования этой активности в субъектную саморегуляцию личности.

Именно субъектная саморегуляция, на наш взгляд, создает концептуальное единство, без которого трудно изучать различные стадии, периоды и фазы профессиональной адаптации. Благодаря субъектной саморегуляции в процессе адаптации может сформироваться психологическая система, представляющая собой согласованную деятельность регуляторных систем разного уровня. В случае возникновения слабых связей в системах регуляции адаптация становится неконструктивной, переходящей в дезадаптацию.

Содержательно процесс адаптации представляет собой активное формирование (осознанное или неосознаваемое) стратегий и способов совладания с ситуацией на разных уровнях регуляции поведения, деятельности, состояния [17-20]. Поэтому стратегия адаптации рассматривается нами как целенаправленная деятельность

профессионала по использованию имеющихся у него ресурсов и способов саморегуляции разного уровня для решения стоящих перед ним задач и достижения поставленной цели. При этом механизмы саморегуляции объединяются в единую систему в разном сочетании, что обеспечивает разнообразие возможных стратегий. Оптимальная стратегия поведения минимизирует цену адаптации и обеспечивает ее эффективность.

Рассмотрение адаптации как системного процесса невозможно без учета его системной детерминации, играющей решающую роль в развертывании этого процесса и определяющей его своеобразие на каждом конкретном этапе. Ввиду высокой динамики социального окружения: изменения ценностей, норм, стереотипов, свойственных нашему обществу, - весьма актуальными становятся вопросы, связанные с проблемой личностных детерминант адаптации.

В исследованиях было выявлено, что стратегии профессиональной адаптации формируются в зависимости от того, насколько выражены такие субъектные качества личности субъекта, как отношение к деятельности, коллегам и руководству, какие ценностные качества и смысложизненные ориентации преобладают у профессионала [16].

Обобщение этих показателей, на примере деятельности сотрудников следственно-исполнительской системы, позволило выделить следующие типы стратегий профессиональной адаптации: гармонический (или конструктивный), адаптивный (или приспособленческий), дисгармоничный (или деструктивный, дезадаптивный) [19]. В качестве основных критериев выделения типов стратегий выступили: оценка успешности деятельности, сдвиги в эмоциональном состоянии, число и содержание субъективно стрессогенных факторов, число и специфика конфликтных ситуаций, стиль поведения в этих ситуациях, динамика черт личности. При этом степень их проявления различна и зависит от активности личности, а также от требований окружающего мира. Выявлено, что если у человека преобладают ценности свободы действий, самореализации, человеческого общения, внутренней гармонии, то в условиях жесткой регламентации, отсутствия уважения к личности либо он может покинуть систему, либо у него разовьется состояние дезадаптации и личностной деформации. Если ценными являются дисциплина во всем, нормативность и регламентированность, властность и доминантность, то его дальнейшее профессиональное и личностное становление происходит по одному из выделенных нами типов стратегий профессиональной адаптации.

Эти данные показывают, что успешность стратегий адаптации профессионала зависит не только от того, какими средствами саморегуляции он обладает, но и субъектом какой деятельности, какой организации, какой общности является или ощущает себя человек, какие цели у него преобладают (индивидуальные, корпоративные, государственные), насколько его ценности совпадают с ценностями и требованиями профессиональной и организационной среды. В интерпретации метасистемного подхода такую субъектную активность профессионала можно определить как метарегулятивную активность, регулирующее влияние которой распространяется на разные системные уровни: деятельность, личность, состояние и общество-социум.

Эффективность деятельности, оптимизация состояния и успешность самореализации профессионала обусловлены не только условиями, требованиями, целями профессиональной среды, но и нормами и ценностями, принятыми в этой среде, а также тем, принимает ли сам профессионал эти нормы.

Это особенно актуально в связи с существенным падением в последние годы престижа ответственности и нравственности в системе ценностей россиян, что и выдвинуло проблему социально ответственного поведения профессионала на более высокое по значимости место, сделало актуальным ее психологическое исследование. Наиболее значимо исследование их взаимовлияния у профессионалов, работающих по социально-ориентированным и социально-ответственным профессиям, т.е. у ответственных за других людей и за свои поступки по отношению к ним. Так, было установлено, что ведущими и наиболее эффективными для процесса профессиональной адаптации и профессиональной самореализации педагога являются ценностно-смысловые и духовно-нравственные стратегии саморегуляции, которые определяются ценностно-нравственными качествами субъекта деятельности [23]. Можно сказать, что саморегуляция, включающая ценностно-смысловой, социально-профессиональный и социально-психологический уровни личности, становится метасистемой. Только на этом уровне саморегуляции профессионал, осознавая, понимая и оценивая требования среды и свои возможности, может направить свою активность на координацию и оптимизацию взаимодействия разных регуляторных систем в соответствии с принятыми им целями и мотивацией.

Результаты исследования в образовательной среде подтвердили, что в настоящее время среди педагогов наблюдается высокая вероятность

деструкции духовно-нравственной сферы, выражающаяся в наличии у них негативных тенденций духовного кризиса и экзистенциального вакуума [44].

Выявлена связь уровня духовного кризиса у педагогов с эмоциональным выгоранием, которое многими авторами рассматривается как состояние, отражающее деструктивные изменения в личности человека. Для педагогов с низкими показателями духовного кризиса, экзистенциального вакуума и высоким уровнем духовной силы характерен низкий уровень выгорания. При отсутствии переживаний экзистенциального вакуума и духовного кризиса у педагогов отсутствуют признаки выгорания. Выделенные ценностно-смысловые конструкты отражают изменение во внутреннем мире педагога, особенности и своеобразие его образа мира и внутреннего мира, выступают концептуальной основой активности человека.

Можно сказать, что в процессе субъектной саморегуляции раскрываются внутренние резервы человека, дающие ему относительную свободу от обстоятельств и обеспечивающие даже в самых трудных условиях возможность актуализации и самостоятельной независимой интерпретации действительности. Эти данные еще раз подтверждают, что личность как субъект деятельности является, прежде всего, субъектом социальной среды, общества. На основе социального статуса личности формируются системы ее социальных ролей и ценностных ориентации. Поэтому исходным моментом формирования индивидуальных характеристик профессионала как личности является его статус в обществе, равно как и статус общности, в которой складывалась и формировалась данная личность.

Исследование субъектной саморегуляции профессионала показало, что при включении в саморегуляцию социально-психологических качеств человека и социально-психологических ресурсов профессиональной организации, общества происходит взаимодействие внутренних систем само-регуляции деятельности и состояния с внешними системами - происходит формирование субъектной саморегуляции на новом уровне. Только оценив, как и когда социально-психологическая реальность встраивается в уровневую структуру саморегуляции как метасистемный уровень, изменяющий ее цель и направленность, можно прогнозировать поведение субъекта и стратегии его адаптации.

Психосоциальные факторы глобализации, вызывающие у человека состояние профессионального стресса и, соответственно, снижение

надежности его деятельности выступают мощным социально-психологическим стрессогенным фактором дезорганизирующего профессиональное пространство и, как следствие, личность профессионала. Это обусловило рост интереса к проблемам профессиональной адаптации и личности профессионала, взаимодействию человека как активного субъекта с внешним миром, поиску критериев его приспособления к реальности и раскрытию возможностей совладания с нею.

Анализ стрессов глобализации в профессиональном пространстве субъекта труда показал, что, в отличие от известных и достаточно изученных профессиональных стрессов, возникающих у субъекта труда в процессе выполнения напряженной и ответственной работы или в ситуациях, угрожающих жизни, которые действуют преимущественно во время выполнения деятельности и осознаются субъектом, психосоциальные стрессоры глобализации воздействуют на человека постоянно (как вне, так и в процессе его профессиональной деятельности) и часто не осознаются человеком. В зависимости от степени осознанности, силы и длительности воздействия и по отношению к ним человека Л.Г. Дикой были выделены реальные и виртуальные профессиональные стрессоры глобализации [16].

В отличие от реальных осознаваемых стрессов глобализации, виртуальные стрессоры являются неосознаваемыми, воображаемыми, вероятностными и в то же время угрожающими и неизбежными. Эти стрессоры имеют пролонгированный и подпороговый характер. Их кумулятивное воздействие еще до начала работы создает у человека предстрессовое состояние, приводящее к значительному снижению порога стрессовой реактивности. В тех случаях, когда степень выраженности предстрессовых состояний становится очень высокой, субъективная значимость даже обычных профессиональных факторов может резко возрастать, вызывая и развивая у работающего человека состояния тревоги, аффекта или агрессии. Возможна и противоположная тенденция, и тогда человеком овладевают состояния безразличия, равнодушия. В любом случае это может приводить к недооценке или переоценке им значимости ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности, ошибкам в принятии ответственных решений в условиях выбора, потере у работающих тех ценностей, которые ранее обеспечивали эффективность и надежность их деятельности, и, как следствие, снижению ее продуктивности и безаварийности [15, 39].

Профессиональный стресс, вызванный рассогласованием компонентов в системе "человек-профессия-общество", действует на профессионалов по-разному: как фактор позитивного развития может привести к самомобилизации и стимулировать перестройку субъекта труда и трудовых функций; как фактор опасности - побуждать к социальной защите; как фактор "враждебной среды" - вызывать со стороны субъекта активное сопротивление. И, наконец, стресс может выступать как фактор подавления личности и деградации профессионала. В этих условиях социальная адаптация профессионала выступает как функция активного субъекта, направленная на преодоление психологических барьеров, вызванных социогенными кризисами профессиональной идентичности [16].

Одной из причин актуализации подобных стрессов может стать возникновение раздвоенности сознания профессионала между отношением к реальным условиям и содержанию профессиональной деятельности и предполагаемым изменениям в ней в процессе глобализации, которое определяется нравственными и ценностными предпочтениями личности. Поэтому в современной психологии "совпадающее поведение" (преодоление жизненных трудностей) все активнее связывают с личностными характеристиками, влияющими на выбор и на результат неблагоприятной ситуации. Однако в этих исследованиях основное внимание до сих пор уделяется изучению когнитивных, эмоциональных и активационных механизмов регуляции [10]. Роль ценностно-смысловой и нравственно-мировоззренческой сфер личности в совладании с профессиональным стрессом практически только начинает рассматриваться.

Психическая саморегуляция является одновременно регулятором поведения, деятельности и состояния человека и составляет базовый конструкт формирования наиболее эффективных стратегий совладания со стрессом в профессиональной деятельности. В соответствии с принципами системного подхода - активности, развития и личностной включенности именно произвольная и осознаваемая саморегуляция способствует достижению внутренней согласованности личности, является важным фактором в накоплении профессионального опыта и активным источником формирования психофизиологических ресурсов. Анализ взаимодействия психологических систем профессиональной деятельности и деятельности по саморегуляции состояния [16, 19, 40] позволил выделить (в зависимости от объекта и направленности средств

саморегуляции) два типа стратегий совладания со стрессом - деятельностно-ориентированный и эмоционально-ориентированный, определить ведущие уровни саморегуляции и системообразующие детерминанты для каждого типа. Было установлено, что осознанный выбор профессионалом той или иной стратегии определяется ценностно-нравственными и мотивационно-когнитивными стратегиями и ресурсами. Это подтвердили исследования представителей социномических экстремальных профессий, в которых выявлена достоверная взаимосвязь стрессогенных факторов и сформированности смысложизненных ориентации: чем менее сформированы у сотрудника смысложизненные ориентации, тем большее влияние на него оказывают стрессогенные факторы, и, наоборот, длительная подверженность влиянию стрессогенных факторов изменяет внутреннюю структуру личности. Чем больше сотрудником осознается влияние на него стрессогенных факторов, тем серьезнее он задумывается над результатами своей жизни, и тем критичнее оценивает собственные возможности, тем активнее проявляется его субъектная активность. Основные формы рассогласования и нарушение в структуре личности сотрудника отдельных качеств, возникающие в результате негативного влияния стрессогенных социально-психологических факторов деятельности, проявляются в выраженной профессиональной деформации личности. Но в экстремальных видах профессиональной деятельности эти изменения являются необходимым условием адаптации к условиям и особенностям профессиональной деятельности.

Эти результаты еще раз подтвердили, что высшим в структуре личности профессионала является уровень субъектной активности профессионала, отражающий мировоззрение, убеждения и идеалы человека как субъекта труда, и ответственный за надежность его деятельности.

Л.Г. Дикая предлагает рассматривать субъектную саморегуляцию как высший уровень субъектной активности, на котором осуществляется координация системного взаимодействия регуляторных механизмов разного уровня: природных (непроизвольная и неосознаваемая саморегуляция), сформированных в процессе онтогенеза (произвольная осознанная саморегуляция деятельности, личности и состояния), социально-обусловленных (со стороны организации, общества), со всеми их достоинствами и ограничениями, присущими каждому индивиду, позволило нам определить ее как метасубъектную саморегуляцию [20, 21].

Социально-психологические и личностные ресурсы адаптации и профессиональной реализации. Одним из главных факторов снижения отрицательных последствий глобализации является формирование у человека способностей и стратегий совладания со стрессом за счет развития нравственных и духовных качеств, творческих способностей и стремления к самореализации. Здесь особую важность приобретает способность профессионала быть интегрированным в новую систему ценностей, которая зависит от характера профессиональной деятельности, типа профессии и индивидуально-психологической готовности к факту неизбежности глобализации и принятию ее ценностей. Принадлежность к современным профессиям расширяет базу глобализационной идентификации в силу универсализма их функций и языка, а необходимой индивидуальной основой успешной адаптации служит способность субъекта к взвешенному сочетанию индивидуальных притязаний и социальной целесообразности.

Исследования, проведенные Ю.В. Постыляковой [52] подтвердили, что усилия, направленные человеком на развитие ресурсов, например, на улучшение социальной поддержки и отношения к самому себе, на повышение самооценки, уверенности, контроля, позволяют ему полнее сфокусироваться на задаче совладания со стрессорами. В своем исследовании она рассмотрела структуру ресурсного потенциала руководителя, который включает: внутренние индивидуальные ресурсы (психические свойства, когнитивные свойства, качества личности или личностный потенциал), профессиональные ресурсы (деловые качества, знания, опыт), практические навыки использования ресурсов, и внешние по отношению к субъекту профессиональной деятельности ресурсы: профессионально-средовые (ресурсы организации, коллектива) и социальные ресурсы (социальная поддержка со стороны семьи, социума, общества), которые составляют "социальный фонд", из которого люди могут черпать силу, поддержку, когда имеют дело со стрессорами. Ресурсный потенциал в таком понимании применительно к деятельности руководителя позволяет расширить понятие "лидерский потенциал перспективного руководителя".

Эмпирическое исследование ресурсного потенциала успешных руководителей среднего звена предприятий железнодорожного транспорта [54, 53], позволяет говорить о том, что в рамках системы "профессиональная среда - субъект - общество" подсистема "личность" на уровне ресурсов дополняет подсистему "субъект". Группы личностных,

когнитивных, инструментальных ресурсов совладания со стрессом оказываются включенными в профессиональную деятельность руководителя и обеспечивают его успешность. Профессиональные деловые качества и навыки дополняют и раскрывают личностные ресурсы в деятельности руководителя. Деловые навыки руководителя в решении проблем и его способность оказывать влияние на окружающих можно рассматривать как значимые профессиональные ресурсы. Большое количество связей мотивации достижения с деловыми качествами успешных руководителей в значительной степени определяет эффективность и успешность управленческой деятельности, побуждает руководителя к профессиональной самореализации и саморазвитию. Выявлено, что расширение ресурсного потенциала руководителя за счет таких важных характеристик ресурсов, как способности к интеграции и адаптации, позволяет изменяться ресурсам, образовывать различные связи между ними в зависимости от ситуации, расширять выбор адекватных стратегий разрешения проблемных производственных ситуаций, выводя его в разряд перспективных руководителей.

Эти данные показали, что сочетание индивидуально-психологических и личностных ресурсов с социальными способствует большей эффективности работы управленца, расширяя выбор адекватных стратегий разрешения проблемных производственных ситуаций, выводя его в разряд перспективных руководителей. Поэтому перспективным может считаться руководитель, который не только обладает сформированным лидерским потенциалом, но и умеет создавать, привлекать и адекватно использовать внешние ресурсы (социально-психологические, организационные и т.п.). К последним относятся внешние по отношению к субъекту труда мероприятия на уровне организаций, направленные на повышение квалификации сотрудников: тренинг необходимых навыков и умений, освоение новых управленческих технологий, материальное стимулирование и т.п.

Было также выявлено, что более регламентированная, насыщенная жесткими инструкциями и правилами производственная ситуация затрудняет обращение к социально-ориентированным, когнитивным и инструментальным ресурсам; возникает тенденция уменьшения интернальности, приводящая к перекалыванию ответственности с себя на других. В ситуациях с менее ограничивающим влиянием на поведение, когда выше личностная ответственность за развитие и исход ситуации, люди считают себя более способными контролировать, воздействовать на

свои отношения с другими и имеют возможность активно обращаться ко всем группам ресурсов совладания, что способствует более полной их актуализации. В целом, эти исследования убедительно демонстрируют важность социально-психологических ресурсов для успешной адаптации и самореализации профессионала.

Еще одним ресурсом, объединяющим свойства личности, тесные семейные связи и возможность получения поддержки общества, является такое интегральное качество личности, как жизнеспособность. Термин "жизнеспособность" (resilience) является междисциплинарным. Исследовать жизнеспособность важно еще и потому, что это - интегральная характеристика человека, включающая в себя способность выстоять, преодолеть или даже преобразовать свое отношение или оценку неблагоприятных жизненных ситуаций. Жизнеспособность рассматривают как одну из базовых характеристик проявления субъектности, поскольку она предполагает высокую социальную активность личности, направленную на преобразование внешней природной и социальной среды и на формирование самого себя в соответствии с заданными целями [42, 48].

Известно, что предиктором, единодушно оцениваемым специалистами как негативный для приема ребенка-сироты в семью, являются нарушения психического здоровья кандидатов в замещающие родители. При очевидности этого положения вопрос о том, какие именно нарушения являются несомненным противопоказанием для создания замещающей семьи, остается сложным и плохо изученным. Оценка психопатологии – важный элемент системы психологической оценки кандидатов в замещающие родители.

Полученные данные свидетельствуют о том, что опытные родители более объективно оценивают свои ресурсы, видят взаимосвязь их наличия / отсутствия с некоторыми психопатологическими проявлениями. Например, наибольшее число корреляций имеет шкала психотизма, указывающая на избегающий, межличностно изолированный, шизоидный стиль жизни, что в условиях работы по воспитанию сироты, имевшего в его жизни достаточно предательства со стороны взрослых, избегания и пр., является явным противопоказанием для исполнения функций профессионала. В группе кандидатов эта шкала не имеет статистически значимых корреляций ни с одним из показателей ресурсов, что доказывает важность профессионального отбора по признакам наличия психопатологических симптомов. Другой показатель теста, являющийся

комбинацией информации о количестве симптомов и интенсивности переживаемого дистресса, имеет также наибольшее количество корреляционных связей с показателями ресурсов в группе опытных замещающих родителей. Этот факт указывает на понимание ими необходимого самоконтроля за стрессом посредством, в частности, использования ресурсов поддержки, точного распределения ролей и соблюдения правил, налаженной коммуникации, распределения ресурсов. В группе кандидатов такой связи не обнаружено. Факт отсутствия указанных ресурсов в любой из групп должен являться сигналом для службы сопровождения о необходимой работе, направленной на купирование этой психопатологической черты.

Таким образом, важность семейных и личностных ресурсов, являющихся предикторами успешного функционирования замещающей семьи становится очевидной [47, 50]. В рамках ресурсного подхода, по мнению ряда отечественных и зарубежных ученых выявляются ресурсы семьи, представляющие собой взаимодополняющее сочетание личностных качеств ее членов, их умений и навыков, возможностей внешней среды. Ресурсный подход позволяет перенести акцент с изучения проблем преодоления трудных, стрессовых ситуаций на вопросы, связанные с личностным развитием, с самореализацией человека, что необходимо учитывать в работе с замещающей семьей. Ресурсы обладают рядом существенных характеристик, которые оказываются важны в дальнейшем сопровождении замещающих семей. К ним относят: а) способность ресурсов не только к расходованию, но и к накоплению, развитию, формированию; б) доступность ресурсов; в) осознаваемость ресурсов. Последняя характеристика важна еще и потому, что процесс совладания с трудными жизненными ситуациями активно осуществляется семьей только тогда, когда этот процесс осознаваем. В этом случае семья лучше оценивает свои сильные и слабые стороны, понимая, чего ей не хватает, чтобы справиться с проблемой. Семье важно понимать, какие ресурсы ей доступны, а какие нет, чем их можно заменить, а также целенаправленно формировать и развивать недостающие.

Выявленные в результате диагностики семейные ресурсы дают возможность психологам организовать работу по сопровождению, обращаясь к сильным сторонам семьи в целом и отдельных ее членов. Следует учитывать, что отсутствующие семейные и индивидуальные ресурсы возможно целенаправленно формировать [43, 49, 50].

Одним из ресурсов профессиональной адаптации и реализации является феномен доверия профессионала к себе. Известно, что феномен доверие к себе имеет эмоционально-чувственную основу и, как показали наши исследования, проявляется в самоотношении. Роль доверия в профессиональной деятельности изучалась в различных аспектах: в профессиональном становлении, как фактор адаптации специалистов МВД, в управленческой деятельности, доверие технике у машинистов и др. [12, 41]. Анализ работ позволил высказать некоторые соображения о феномене доверия профессионала к себе: 1) изучение феномена доверия сопряжено с выделением особой ситуации, в частности профессиональной, в которой человек вынужден принимать те или иные решения; 2) профессионал в экстремальных условиях вынужден принимать решения в ситуации неопределенности; 3) способы принятия решений могут выступать индикаторами отношения работника к себе, к другому, и к миру в целом; 4) доверие определяется, с одной стороны, уровнем профессиональной зрелости, а с другой - доверием к истинности своего знания или правоте своего дела. Теоретическое обобщение позволяет рассматривать доверие профессионала к себе как способность человека принимать ответственность в ситуации риска и неопределенности и сознательно осуществлять принятое решение. Обобщая представления о доверии, как психологическом феномене, впервые было показано, что доверие профессионала к себе является интегративным показателем, основывающейся на личностном доверии, как самоотношении. В процессе профессионализации и профессиональной адаптации уровень личностного доверия влияет на формирование ролевого доверия, в котором проявляется отношение работника к своим профессиональным полномочиям [12, 41].

Анализ профессиональной деятельности фельдшеров скорой медицинской помощи, как представителей служб экстренного реагирования показал, что основными факторами экстремальности в деятельности СМП являются: время, информация и особенность ситуации, определяющие психологическое пространство деятельности фельдшера [9, 10].

Профессии, связанные с рисками в деятельности, сопряжены с неопределенностью разного порядка, которые предполагают принятие работником ответственности за свои действия или бездействия. Различные экстренные ситуации предполагают акт доверия профессионала к себе и соответственно принятие решения. Согласно

А. Селигману, доверие не только возникает в условиях риска, но и является средством совладения с ним, с позитивной оценкой своих возможностей (А. Бандура). Как показал контент-анализ интервью при принятии решения фельдшеры учитывают обстоятельства связанные с пациентами, другими участниками ситуации, с компетентностью работника, которые проявляются в профессиональных знаниях, умениях, поведении и качестве деятельности.

Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что профессиональная успешность фельдшеров характеризуется большим числом стратегий профессионального поведения, при этом уточнено, что профессионально пригодными можно считать специалистов со средним и высоким уровнем личностного доверия профессионала. Низкий уровень личностного доверия к себе влияет на качество работы [11]. Установлено, что фельдшеры с низким качеством работы имеют меньший набор стратегий профессионального поведения, преимущественно с ориентацией на себя. Согласно исследованиям, взаимодействие специалиста с «ориентацией на себя» представляет чаще монолог и не позволяет в полной мере донести до пациента необходимую информацию, потеря которой может достигать до 80%, что нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций. Другой вид взаимодействия с «ориентацией на пациента», представляет собой диалог – равноправное общение, основанное на взаимном уважении и доверии, ориентации на взаимопонимание и коммуникативное сотрудничество. Установлено, что в группе с высоким и средним качеством работы фельдшерам свойственно использование 2–3 стратегий поведения с ориентацией на себя, пациент и ситуацию. Такая ориентация специалистов помогающей профессии является оптимальной и может выступать одним из критериев профпригодности. В группе с низким качеством работы фельдшеры в основном используют 1–2 стратегии поведения преимущественно с ориентацией на себя. Анализ связи уровня личностного доверия к себе и высокого качества работы показал, что фельдшеры преимущественно ориентированы при взаимодействии на себя, считают себя источником своих достижений и успехов. Анализ интервью и личностный профиль фельдшеров данной группы показал, что в деятельности они ориентированы на субъект-объектное взаимодействие, не только с пациентом, но и с другими участниками профессиональной ситуации. В то время как взаимодействие в помогающей профессии требует объединения действий фельдшера, пациента и других участников как партнеров

профессионального общения, в котором формируется некоторый общий механизм, объединяющий действий.

Объединяющим механизмом выступает «совместный общий план» [46], предполагающий сопряженность действий партнеров общения (фельдшер-пациент), организация которого возлагается на фельдшера. Ориентацию на субъект-субъектное взаимодействие (на себя и на пациента) преимущественно демонстрируют фельдшеры со средним уровнем доверия, в личностном профиле которых преобладает направленность на общение, бесконфликтное поведение, самостоятельность и уважение мировоззренческой позиции другого.

Группа с низким качеством работы преимущественно характеризуется низким личностным доверием к себе, в экстремальных условиях ее представители преимущественно выбирает избегающую стратегию поведения, направленную главным образом на совладание с внутренним напряжением. Детальный анализ подгруппы показал, что для фельдшеров старшего возраста необходимость освоения современных средств труда и технологий оказания медицинской помощи, стандартизация способов и приемов деятельности вызывают состояние напряжения, связанное с трудностями освоения нового, что, как правило, приводит к росту профессиональных ошибок.

Необходимость контролировать, с одной стороны, правильность выполнения алгоритмов действий, а с другой – справляться с напряжением, связанным с ростом профессиональных ошибок, обычно приводит к накоплению опыта некомпетентности и, как следствие, к снижению уровня доверия себе как к профессионалу. Постоянное самоощущение некомпетентности и сомнения в результате приводят к изменению самоотношения, в том числе и личностного доверия «Я». Результаты анализа индивидуальных стратегий поведения и качества работы позволяют классифицировать личностное доверие профессионала к себе у специалистов, помогающих профессий служб экстренного реагирования как профессиональный и личностный ресурс, обеспечивающий успешную адаптацию и реализацию профессионала.

Социально-профессиональная реализация человека как ведущая сфера профессиональной адаптации. Еще одним перспективным подходом к профессиональной адаптации является предложенный Е.П. Ермолаевой подход к анализу адаптации в контексте социально-профессиональной реализации человека, определяющей социальную направленность,

содержание и сформированность средств самореализации профессионала [25, 44].

В отличие от самореализации, которая допускает любые формы актуализации профессионального потенциала, удовлетворяющие самого субъекта, социально-профессиональная самореализация предполагает развертывание его способностей, знаний, умений и навыков в социально востребованной форме, обусловленное социальной адекватностью и сформированностью личностных интегративных качеств, объединяющих природные, генетически обусловленные качества, включая ценностно-смысловые и морально-нравственные.

Этот подход реализует теоретические представления Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Ф. Ломова, А.В. Брушлинского, А.Л. Журавлева о реальном поведении личности как процессе, который всегда протекает в психосоциальном контексте [30, 31]. Социально-профессиональная самореализация, по мнению Е.П. Ермолаевой, происходит не только внутри субъекта и в его интересах, и оцениваться субъектом она должна не только с позиции того, насколько ему подходит эта профессия. Одновременно реализация субъекта обращена вовне, осуществляется в форме социальных, профессиональных поступков, которые он должен оценивать уже с позиции социума, а именно в какой степени она соответствует его интересам и запросам. При такой расстановке приоритетов возрастает роль обратной зависимости между качеством выполнения профессиональных обязанностей и состоянием общества и его отношения к профессионалу.

В соответствии с этими представлениями Е.П. Ермолаевой была разработана "концепция социальной реализации профессионала", основополагающими составляющими которой стали: идентификационная модель "человек-профессия-общество", трехкомпонентная структура профессиональной идентичности, проективно-реконструктивные принципы исследования поведения профессионала в реальных условиях.

В данной концепции рассматривается новое содержание следующих терминов: "социально-адекватная реализация" - обозначает поступки профессионала, не противоречащие социальным запросам; "социально-профессиональная среда" - подчеркивает большую степень зависимости существования профессии от социальных факторов, чем "профессиональная среда"; "социальное устройство института данной профессии" - включает аспекты формально-юридического статуса профессии в данном обществе.

С этим связан еще один аспект исследования - оценка реализационного потенциала каждой профессии на основе соотнесения социальных запросов в жизни с потенциалом удовлетворения их в рамках выбранной профессии, а также оценка желаемых и реальных материальных и социальных благ, которые может обеспечить профессия, а также притязаний на реализацию себя в профессии. Было выделено два класса профессий: высокоадаптивные (в том числе массовые), содержащие большой резерв для реализации разных идентификационных типов профессионалов, и низкоадаптивные, содержащие резерв для реализации узкого круга лиц, обладающих соответствующими специфическими характеристиками [27].

В исследовании психологических стратегий поведения профессионалов разных идентификационных типов в высокоадаптивных и низкоадаптивных сферах профессионального труда было показано, что социальная реализация профессионала в затрудненных условиях затрагивает всю систему отношений человека, профессии и общества. Соответственно, и реализационные стратегии профессионала рассматриваются в системе двух координат: социально-личностной, обусловленной принципиальными различиями в ценностно-нравственных ориентациях, и социально-субъектной, характеризующей ведущую тенденцию реагирования субъекта на неблагоприятную ситуацию. Положение конкретных стратегий в этой системе координат обуславливает специфику социальной реализации профессионалов. Это позволило, во-первых, в единой системе координат отразить как конструктивные формы реализации профессионалов разных идентификационных типов, так и социально деструктивные, но индивидуально успешные стратегии реализации профессиональных маргиналов; во-вторых, описать не только статические характеристики отношений между профессионалом, обществом и профессией, но и динамические: с учетом характера, типа субъектности и тенденций адаптационного и совладающего поведения профессионалов.

Проблемные области психологии адаптации профессионала в связи с этим приобретают иное психологическое содержание. Так, мотивы выбора профессии и этапы формирования профессионала должны рассматриваться не только с позиции актуализации имеющихся у субъекта индивидуально-личностных предпочтений и способностей к конкретной деятельности, но и, прежде всего, с позиции социальной самореализации, а индикатором уровня профессионализма должны

выступать сформированное и степень гармоничного сочетания индивидуально-адекватной и социально-целесообразной реализационных стратегий в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Можно сказать, что выделенные автором стратегии социально-профессиональной адаптации отражают двойную детерминацию: внутрисистемную - со стороны системы определенных индивидуальных качеств личности, и внешне-системную - со стороны социума как внешней составляющей метасистемы "общество – профессия – профессионал".

Это нашло подтверждение в эмпирических исследованиях руководителей социально-ориентированных структур разного типа. Результаты этих исследований подтвердили, что успешное принятие и исполнение управленческих решений должны оцениваться в контексте взаимосвязей: индивидуального (и корпоративного) намерения, корпоративного (и социального) ожидания и эффекта социального воздействия. На основе проективно-реконструктивной методологии автором была разработана батарея методов исследования, которые уже сейчас могут найти применение в практике профессионального отбора и психологического консультирования [28].

Еще одним фактором профессионального развития, адекватного рыночным законам в условиях глобализации, является преодоление психологических барьеров [26, 28]. Е.П. Ермолаева показала, что специфику барьеров восприимчивости к новому и проявлению личной инициативы составляет "страх принятия нового", а барьеры риска и ложных установок преимущественно описываются как формы "страха утраты старого". К этому классу относятся барьеры автономности, коммуникации, достижения и их сочетания в разных пропорциях. Универсальным механизмом воздействия на любой барьер является "творческое разрушение", в котором элемент "разрушения" направлен на "страх утраты старого", а элемент "творчества" - снимает "страх принятия нового". Конкретные пути преодоления психологических барьеров предполагают работу в нескольких направлениях: снятие (ликвидация или снижение) психологического барьера, опирающееся на методы прямого или косвенного воздействия на барьер, нейтрализация психологического барьера без его реального устранения.

Первая группа методов снятия барьеров базируется на механизме снижения субъективной неуверенности за счет уменьшения степени неопределенности и непредсказуемости ситуации и, прежде всего, информационной неопределенности относительно по "плюсов" и

"минусов" глобализации. Вторая группа методов предполагает более активное воздействие на сознание субъекта. Конкретные направления такого воздействия: замена ложных установок, препятствующих адаптации в новых экономических условиях, на новые направленные на создание новых установок на максимальные личные достижения, устранение синдрома "внутренней несвободы", зависимости. Технически - это моделирование проблемных профессиональных ситуаций, методологически - проблема реализации субъектности. Третья группа методов направлена на развитие саморегуляции состояний психической напряженности и профессионального стресса, вызванных отрицательным восприятием глобализационных процессов.

Рассматривая адаптацию и реализацию профессионала в организационном контексте, несомненный интерес представляет концепция «соответствия личности и организации» (Person-Organization Fit), активно развивающаяся в последнее десятилетие в зарубежной психологии [69, 73, 76] Согласно этому подходу, совместная успешность организаций и сотрудников, наиболее вероятна в том случае, если цели, ценности, содержание работы и в целом положение дел в организации соответствует индивидуально-личностным особенностям сотрудников, и наоборот. Существует множество средств достижения такого соответствия. Можно рассматривать организации и сотрудников как инвариантные или мало изменяющиеся системы. В рамках этого подхода, осуществляется диагностика свойств каждой системы, и их соответствие достигается за счет отбора: организации отбирают сотрудников, люди выбирают организации. Другой подход состоит в том, что оптимального соответствия можно достичь, изменяя одну из систем или обе системы. При этом основными механизмами изменения человека выступают обучение и развитие. Формирование корпоративной культуры, организационное развитие, организационное проектирование, корректировка стратегий, целей, структуры, правил и иных аспектов – всё это многообразные средства изменения организации.

В условиях глобализации, роста терроризма и усиления негативных тенденций мирового экономического развития возрастает роль профессионально-организационной среды и организационно-психологических детерминант, способных обеспечить реализацию профессионала. Важнейшими среди этих детерминант выступают организационное лидерство и корпоративная культура – организационные явления, к которым современные условия предъявляют

совершенно новые требования. Однако, сложившиеся традиционные подходы по-прежнему рассматривают лидерство как технологию поведения в контексте ограниченного набора ситуационных переменных, а корпоративную культуру трактуют как совокупность ценностей, установок и представлений, доминирующих в организации [68]. При таком подходе, по сути дела, теряется ключевая роль указанных феноменов в организационной среде.

На основании анализа современного состояния научных исследований лидерства и корпоративной культуры как важнейших детерминант профессиональной и социальной реализации профессионала в современных организациях и проведенных эмпирических исследований [33, 34] была предложена новая модель организационного лидерства и корпоративной культуры, согласно которой организационное лидерство является специфической формой обеспечения устойчивой целенаправленности организации, т.е. формой власти, реализуемой преимущественно личностными и информационными ресурсами. Организационное лидерство выступает как ценностно-ориентированное руководство, которое для формирования общеорганизационной мотивации и устойчивого согласования индивидуальных и групповых целей сотрудников с общей целью организации преимущественно использует информационный и личностные ресурсы организационной власти [35]. Организационное лидерство необходимым образом включает уровень ценностной регуляции, которая отражает ценности и принципы идеальной корпоративной культуры, преломленные через систему индивидуальных ценностей лидера и реализуемые в управленческой деятельности. Таким образом, формирование общеорганизационной мотивации и указанного согласования целей во многом реализуется посредством управления корпоративной культурой. Принципиальное отличие организационного лидерства от руководства (как управления организацией посредством формально регламентированных прав и ресурсов) состоит в том, что оно обязательным образом является ценностно-ориентированным и преимущественно использует личностные (экспертный и референтный), а также информационный ресурсы в качестве важнейших инструментов влияния.

Организационное лидерство реализует информационную власть путем формирования сильной (т.е. приближенной к идеальной) корпоративной культуры. Корпоративная культура выступает в качестве ценностно-смыслового пространства организационного лидерства и

представлена в двух формах: идеальной и реальной. Идеальная корпоративная культура как система ценностей базируется на ценностных ориентирах, выработанных мировым сообществом и ведущими корпорациями мира. Идеальная корпоративная культура отражена в корпоративных кодексах и миссии организации и выступает референтной ценностной системой и для организационного лидера, и для реальной корпоративной культуры, т.е. системы ценностей, доминирующих в организации в текущий момент времени.

Эффективное организационное лидерство может быть описано с помощью трехфакторной модели [36], включающей ценностный, деятельностный и отношенческий компоненты. Деятельностный компонент выражается в деятельности лидера, направленной на достижение результата и связан с реализацией функций планирования, организации и контроля. Отношенческий компонент связан с поддержкой межличностных отношений и удовлетворением индивидуальных и групповых потребностей членов организации. Ценностный компонент организационного лидерства отражает ценностную направленность лидера и её соответствие/рассогласование с ценностями и принципами идеальной корпоративной культуры. Указанная модель выступает основой новой типологии лидерского поведения, более полно, чем традиционные поведенческие подходы, описывающей стили лидерства с учетом и поведенческих характеристик, и личностного (ценностного) содержания.

Проведенные исследования показали, что существуют качественные различия в профессиональной и социальной реализации сотрудников организации в зависимости от различных стилей организационного лидерства и типа корпоративной культуры.

Рассмотрение организационного лидерства в неразрывном единстве с корпоративной культурой как системой ценностно-смысловых ориентиров, обеспечивающих нравственный компонент поведения организационного лидера, позволило продемонстрировать решающую роль указанных организационно-психологических явлений в детерминации профессиональной и социальной реализации сотрудников.

Соответствие индивида и организации детерминировано множественными факторами и выступает динамическим взаимодействием сотрудников и организации, оказывающим непрерывное влияние друг на друга. Иными словами, мы можем говорить о том, что профессиональная и социальная реализация должна

рассматриваться не только на личностном, но и на организационном и социальном уровнях. При этом особо важное значение приобретают, с одной стороны, ценностно-нравственные и духовные составляющие личности профессионала, задающие направленность его профессиональной и социальной реализации, а с другой – ценностно-смысловое пространство корпоративной культуры, которое задает определенную социальную направленность всей организационной деятельности. Сегодня динамика социально-экономических изменений чрезвычайно высока и противоречива. Организации действуют в условиях жесткой конкуренции и высокой неопределенности, нередко пренебрегая нравственно-этическими нормами, и поэтому нравственное содержание и природа целей, которые ставит перед собой личность в организации, оказываются решающими. Будущее за социально-ориентированными организациями и руководителями, обладающими лидерским и нравственным потенциалом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Решение психосоциальных проблем в эпоху радикальных социально-экономических изменений ставит перед психологами труда создание новой социоориентированной методологии решения психологических проблем профессиональной и социальной реализации человека в условиях социально-экономических преобразований и высоких технологий.

Полученные результаты способствуют пониманию закономерностей адаптации и реализации профессионала в условиях информационно-технологической глобализации, гуманизации труда и оптимизации взаимоотношений разных профессиональных групп, обеспечению надежности профессиональной деятельности и безопасности функционирования новых технологий.

Проведенные исследования позволили разработать новые подходы и методы диагностики и сопровождения профессиональной и социальной реализации человека в современных организациях и информационно-коммуникативных технологиях. Кроме того, чрезвычайно актуальными являются результаты исследования феноменологии, структуры, детерминант и ресурсов профессиональной и социальной реализации человека в современных условиях.

Рассмотренные феномены, факты, выявленные закономерности позволяют заключить, что исследование взаимодействия человека как субъекта, как личности со всеми аспектами окружения, которые

определяются как профессиональной деятельностью, так и окружением вне деятельности, является одной из наиболее значимых сфер в психологии труда и организационной психологии. Такие исследования могут эффективно разрабатываться в русле метасистемного и психосоциального подходов, которые в настоящее время широко распространяются в психологии. Определяющими в изучении адаптации человека в системе “профессиональная среда – субъект деятельности – социальная среда”. В этой метасистеме интегрирующим качеством профессиональной деятельности субъекта выступает метарегулятивная активность субъекта, распространяющаяся на разные системные уровни: личность, состояние, организацию, общество.

Вместе с тем, труд с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических методов изучают многие науки. Психология труда и организационная психология - это лишь одна из областей науки, изучающая субъект труда. Ни одна отрасль науки не в состоянии самостоятельно полностью познать такое глобальное явление, как труд. Отсюда возникает острая потребность интеграции знаний различных наук о труде и, на наш взгляд, психология труда и организационная психология могла бы выступить своеобразным инициатором такой интеграции.

Колоссальные изменения во всех сферах жизни не только не отменяют задачи планирования и прогнозирования изменений, но и делают эту задачу сверхактуальной. Поэтому важной и перспективной задачей психологии труда и организационной психологии в будущем будет не только адаптация к изменениям, но планирование и прогнозирование изменений.

Современная психология труда и организационная психология должна существенно расширить свое исследовательское поле, привести содержание и структуру в соответствие с общественными изменениями, переориентировать прикладной аспект с объект-объектных сфер профессиональной деятельности на субъект-субъектные сферы. XXI век поставил перед психологами труда новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу построить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности в качестве основы всей своей жизнедеятельности. Активизация исследований в области психологии профессиональной адаптации, становления и реализации субъекта труда, которая наметилась в последние годы, требует уточнения содержания, а в ряде случаев и нового определения широкого круга понятий, сложившихся на ранних

этапах развития психологии труда и смежных с ней научных дисциплин. Возрождающийся интерес к проблематике труда и наукам, которые труд изучают, с особой остротой ставит вопросы междисциплинарной интеграции, которая неизбежно требует опоры на комплексный и системный подходы к изучению субъекта труда и трудовой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. Том Выпуск 1.
3. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. Том Выпуск 2.
4. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. Том Выпуск 3.
5. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. Том Выпуск 4.
6. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. Том Выпуск 5.
7. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. Том Выпуск 6.
8. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. Том Выпуск 7.
9. Алдашева А.А. Доверие профессионала себе в социоэкономической профессии // Ананьевские чтения-2015: Фундаментальные проблемы психологии: материалы научной конференции, 20–22 октября 2015 г. / Отв. ред. В.М. Аллахвердов. СПб.: СПбГУ, Скифия-принт, 2015. С. 282–283.
10. Алдашева А.А., Рунец О.В. Доверие профессионала себе, как маркер психологической безопасности фельдшера скорой помощи //

- Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2015. № 3 (47) С. 89-98.
11. *Алдашева А.А., Рунец, О.В.* Феномен доверия профессионала к себе как предиктор успешности деятельности // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 224-234.
 12. *Антоненко И.В.* Социально-психологическая концепция доверия. М.: Флинта, Наука, 2006.
 13. *Брушлинский А.В.* О критериях субъекта и его деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А.В. Брушлинского, А.В. Карпова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. С. 5-23.
 14. *Брушлинский А.В.* Психология субъекта. СПб.: Алетейя, 2003.
 15. *Голиков Ю.Я.* Концепции адаптивной автоматизации и подходы к человеку и технике для современных человеко-машинных комплексов // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 392-407.
 16. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
 17. *Дикая Л.Г.* Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 17-42.
 18. *Дикая Л.Г.* Профессиональная адаптация: социально-психологические аспекты // Личность и профессиональная деятельность. Т. 1. Хабаровск: ДВГУПСС, 2008. С. 21-39.
 19. *Дикая Л.Г.* Субъектная регуляция в деятельности персонала как основа формирования адаптационных стратегий // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 222-246.
 20. *Дикая Л.Г.* Субъектная активность и развитие личности // Методология комплексного человекознания и современная психология / Под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Кольцовой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 176-182.

21. *Дикая Л.Г.* Проблемы психологии саморегуляции психических состояний субъекта профессиональной деятельности: в контексте метасистемного подхода // Психология психических состояний. Вып. 7. Казань: Отечество, 2009. С. 292-314.
22. *Дикая Л.Г.* Социальное и природное в детерминации психического состояния субъекта в профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Отв. ред. В.А. Бодров, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 611-622.
23. *Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 316-332.
24. *Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
25. *Ермолаева Е.П.* Исследовательская модель "человек-профессия-общество" с позиции субъектного подхода // Субъектный подход в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 586-599.
26. *Ермолаева Е.П.* Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1. / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 152-171.
27. *Ермолаева Е.П.* Идентификационные аспекты превентивной оценки становления и реализации профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2010. № 4 (28). С. 43-51.
28. *Ермолаева Е.П.* Специфика реализации профессионала в контексте социальной психологии труда // Социальная психология труда. Т. 1. / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». С. 121-139.
29. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
30. *Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
31. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.

32. *Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б.* Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 6. С. 18-29.
33. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009.
34. *Занковский А.Н.* Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: Дис. ... д-ра психол. наук. М., 2012.
35. *Занковский А.Н.* Перспективы развития организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 37-47.
36. *Занковский А.Н.* Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии. М.: Литера, 2015.
37. *Карпов А.В.* Метасистемная организация уровней структур психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
38. *Климов Е.А.* Психология профессионала. Воронеж: МПСИ, 1996.
39. *Костин А.Н., Голиков Ю.Я.* Методологические проблемы создания методов психологического анализа деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 211-232.
40. *Крылова Г.Ю., Дикая Л.Г.* Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 483-506.
41. *Купрейченко А.Б.* Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
42. *Лактионова А.И.* Структурно-уровневая организация жизнеспособности как метаспособности // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 109-127.
43. *Лактионова А.И., Махнач А.В.* Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459-477.
44. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

45. Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
46. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
47. Махнач А.В. Безопасность деятельности замещающего родителя: теоретические и прикладные аспекты профессиографического анализа // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2015. № 3 (47). С. 77-82.
48. Махнач А.В. Жизнеспособность человека и общества: подходы, модели. Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
49. Махнач А.В., Лактионова А.И. Личностные и поведенческие характеристики подростков как фактор их жизнеспособности и социальной адаптации // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 5. С. 69-84.
50. Махнач А.В., Лактионова А.И., Постылякова Ю.В. Роль ресурсности семьи при отборе кандидатов в замещающие родители // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 108-122.
51. Пономаренко В.А. Психология духовности. М.: Магистр, 1998.
52. Постылякова Ю.В. Психология профессионализма // Мир транспорта. 2007. № 3 (19). С. 148-152.
53. Постылякова Ю.В. Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: теория и практика Т. 1 / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 226-243.
54. Постылякова Ю.В. Роль ценностных ориентаций руководителя при выборе предполагаемого способа действия в сложной профессиональной ситуации // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 610-620.
55. Примаченко Я.В., Дикая Л.Г. Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 393-415.
56. Проблема сиротства в современной России: психологический аспект / Отв. ред. А.В. Махнач, А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
57. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.

58. *Прыгин Г.С.* Психология самостоятельности. Набережные Челны: Институт управления, 2009.
59. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, М.И. Воловикова, Т.В. Галкина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
60. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы/ Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
61. Психология нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
62. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.
63. Семья, брак и родительство в современной России. Вып. 2 / Под ред. А.В. Махнач, К.Б. Зуева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
64. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
65. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
66. Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1. / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
67. Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
68. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. М.: Дело, 2000.
69. *Anderson N.* The practitioner–researcher divide revisited: Strategic-level bridges and the roles of I/O psychologists // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. № 80. P. 175–183.
70. *Anderson N, Ones D. S., Sinangil H. K., Viswesvaran C.* (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. London: Sage Handbook of Organizational Psychology. 2001-2005.
71. *Carone G.* et al. The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States // *European Economy Economic Papers*. 2005. № 236.
72. *Dorner D.* Problemlösen als Informationsverarbeitung. Stuttgart, 1977.
73. *Kristof-Brown A.L., Zimmerman R.D., Johnson E.C.* Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization,

- person–group and person–supervisor fit // *Journal of Personnel Psychology*. 2005. V. 58. P. 281–342.
74. *Rogelberg S.G.* (Ed.). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. xxxv–xxxvii). Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
75. *Rothmann I., Cooper C.* *Organizational and Work Psychology*. London: Hodder Education, 2008.
76. *Westerman J.W., Cyr L.A.* An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories // *International Journal of selection and assessment*. 2004. V. 12. № 3. P. 252–226.

CURRENT STATE AND PROSPECTS OF RESEARCHES OF ADAPTATION AND REALIZATION OF A PROFESSIONAL IN THE CONTEXT OF CONTINUOUS SOCIO-ECONOMIC CHANGES

Larisa G. Dikaya*, Anatoly L. Zhuravlev, Anatoly N. Zankovsky*****

** Sc. D. (psychology), Professor, Principal Researcher,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: dikaya@psychol.ras.ru*

*** Sc. D. (psychology), Professor, Academician of the Russian Academy of Sciences,
Academician of the Russian Academy of Education,
Director, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: adm3@psychol.ras.ru*

**** Sc. D. (psychology), Head of the Laboratory,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
e-mail: grid-leader@mail.ru*

The paper primarily focusing on the research of professional adaptation and realization in the context of continuous socio-economic changes analyses the modern condition and prospects of development of work and organizational psychology. It is shown that even developing largely independently, work and organizational psychology inevitably overlap and complement each other in the issues, methods and approaches. Among the most relevant important areas of research in work and organizational psychology at the present stage are the problems of professional adaptation and realization. A thorough analysis of research on socio-professional adaptation, subject's self-regulation, organizational and personal resources is offered. It is shown that today socio-professional implementation is a leading component of professional adaptation. Argues that modern work and organizational psychology need to significantly expand its research field to bring content and structure in line with the social changes that reorient with the applied aspect of the subject-object fields of professional activities on subject-subjective sphere.

Key words: work and organizational psychology, work subject, professional adaptation, professional realization, subject's self-regulation system of the professional environment, the subject of activity, the social environment, the stresses of globalization, marginality, organizational and personal psychological resources.

Библиографическая ссылка на статью:

Дикая Л.Г., Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document200.pdf>