

СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

.....

И. Г. Юркова*

Термин «самореализация» (self-realization) нами используется как синоним реализации своих возможностей (self-fulfillment) и самоактуализации (self-actualization), хотя некоторые авторы предпочитают различать эти понятия. Феномен самореализации изучался психологами в разных аспектах: как полная реализация подлинных возможностей (К. Хорни), как стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих возможностей и способностей (К. Роджерс), как активная внутренняя тенденция развития себя, истинное самовыражение (Ф. Перлз), как стремление человека стать тем, чем он может стать (А. Маслоу).

Чаще всего проблему самореализации взрослого человека рассматривают в контексте профессиональной деятельности. Так, например, С. Адлер утверждает, что трудовая деятельность — идеальный полигон для проверки моделей личности [17, р. 24]. У разных авторов, анализирующих взрослые периоды жизни человека, нередко в качестве главного критерия перехода от одной стадии к другой выступает готовность реинтерпретировать смыслы своей жизни и профессиональной деятельности и перестраивать свою систему ценностей.

Среди зависящих от самого субъекта факторов успешности профессиональной самореализации принято выделять наличие профессионально важных знаний, умений и навыков, а также таких личностных характеристик, как коммуникабельность, организаторские способности, инициативность, ответственность и т.д. Именно знания, навыки, интеллект и поведенческие черты (наблюдаемые или декларируемые) чаще всего являются предметом интереса исследователей при изучении личностных факторов профессиональной самореализации. На наш взгляд, этих характеристик недостаточно, чтобы прогнозировать успеш-

* Юркова Ирина Геннадьевна — преподаватель кафедры управления персоналом и организационной психологии Кубанского государственного университета. Электронная почта: shelig@rambler.ru.

ность профессиональной самореализации личности в конкретной профессии, и тем более в конкретной организации. Собственно личностные факторы, определяющие трудовое поведение человека на конкретном рабочем месте (его картина мира, ценности, убеждения), часто остаются вне поля зрения. Без учета субъективных представлений личности и их динамики трудно понять, как формируется субъект труда и какую роль играет профессия в жизни человека, в развитии его личности.

Один из аспектов профессиональной самореализации связан с известными социально-психологическими феноменами группового давления, конформизма, групповых норм и ценностей. Работник обычно вынужден приспосабливаться не только к доминирующим в рабочей группе или профессиональном сообществе нормам поведения, но и к принятым там социальным представлениям даже тогда, когда они противоречат его собственным. От того, согласуются ли его субъективные представления с теми, что доминируют в рабочем окружении, во многом зависят его психологическое принятие группой, статус, карьерный рост и, следовательно, возможности для успешной профессиональной самореализации. Это еще один аргумент в пользу актуальности изучения субъективных представлений личности в контексте профессиональной самореализации личности. Под субъективными представлениями личности мы понимаем широкий спектр элементов индивидуальной картины мира, которые пока трудно поддаются надежному операциональному различению: мнения, убеждения, ценностные ориентации, социальные установки, касающиеся природы человека, причин его активности, трудовых отношений, отношений власти-подчинения, баланса интересов личности и организации и т.п.

Ряд авторов указывали на различия индивидуально-психологических характеристик людей с высоким и низким уровнем самореализации или самоактуализации. Многие из таких различий обусловлены спецификой субъективной картины мира или проявляют себя именно как особенности мировоззрения. Так, А. Маслоу дает следующие характеристики самоактуализирующихся людей: более эффективное восприятие реальности; принятие себя и других; спонтанность, простота, естественность; центрированность на задаче; потребность в уединении; независимость от культуры и среды; чувства сопричастности, единения с другими; более глубокие межличностные отношения; демократическая структура характера; различение средств и целей добра и зла; самоактуализирующееся творчество. «Все они без исключения вовлечены в какое-то дело, оно является чем-то очень ценным для них, своего рода призванием. Все они тем или иным образом посвящают свою жизнь поиску подлинных, предельных ценностей бытия-истины, красоты, добра, совершенства. В основе данного феномена лежит потребность роста, развития и самосовершенствования» [10, с. 153–172].

На основе анализа философской, психологической и педагогической литературы по проблеме самореализации Н.В. Борисова трактует функцию самореали-

зации личности как универсальную личностную способности к выявлению, раскрытию и опредмечиванию своих сущностных сил [2, с. 2]. Она выделяет четыре уровня развития функции самореализации личности (низкий, средний, высокий, высший) и дает им следующие характеристики.

Низкий уровень развития функции самореализации личности характеризуется слабыми предметными знаниями и умениями, отсутствием стремления к выявлению и раскрытию своих возможностей, безразличным отношением к себе; склонностью действовать только под чьим-либо руководством.

На среднем уровне мотивы выявления и раскрытия способностей носят ситуативный характер и зависят от положительной (отрицательной) оценки возможностей и реализовать ярко выраженные личностные качества без волевых усилий.

Высокий уровень характеризуется осознанным стремлением к выявлению и раскрытию своих возможностей; самостоятельностью в действиях и поступках; способностью ставить перед собой цели и волевым усилием добиваться их достижения; сознательно проявлять способность к рефлексии.

Высший уровень характеризуется проявлением воли и настойчивости в достижении поставленных целей и задач; устойчивым стремлением к раскрытию возможностей; активностью, реализацией своих способностей в нестандартных ситуациях; способностью адекватно рефлексировать себя и других, достигая уровня саморегуляции; свободой и самостоятельностью в выборе деятельности для реализации своих возможностей. Результаты личностных изменений в деятельности отличаются оригинальностью и неповторимостью [2, с. 2].

Р.А. Зобов и В.Н. Келасьев выделяют две группы факторов, влияющих на самореализацию: 1) зависящие от человека (ценностные ориентиры, готовность к самостроительству, гибкость мышления, воля и др.); 2) не зависящие от человека (социальная ситуация, уровень жизни, материальная обеспеченность, влияние на человека средств массовой информации, состояние экологической среды) [4, с. 244]. Для нас интерес представляет первая группа факторов, а именно ценностные ориентиры, которые мы относим к системе субъективных представлений.

Многие авторы связывают самореализацию (самоактуализацию) личности с трудовой деятельностью, с работой. Например, по А. Маслоу, самоактуализация проявляет себя «через увлеченность значимой работой». К. Ясперс связывал самореализацию с делом, которое делает человек. И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд и общение [14, с. 78–79].

Самореализация личности в труде может осуществляться по разным направлениям, и одним из них может быть построение успешной карьеры. Профессиональная самореализация в широком смысле — это поиск себя в профессии, собственной профессиональной роли, образа Я, профессионального имиджа, индивидуального стиля профессиональной деятельности, определение

для себя профессиональных перспектив, достижение их, установление новых профессиональных целей, стремление к гармоничному раскрытию и утверждению своего природного творческого потенциала. По мнению Н.В. Самоукиной, профессиональная самореализация может быть описана в виде длительного процесса развития отношений человека к своей профессии и к самому себе как субъекту профессиональной деятельности или профессионалу [15, с. 51–52]. Н.В. Самоукина указывает: «На всех этапах развития человека как профессионала он действует в условиях двух групп факторов: объективных и субъективных. Объективные факторы — это требования, нормы и ограничения, выдвигаемые со стороны профессии к его труду и наличию у него определённых свойств и особенностей (профессиональных знаний, умений, навыков, профессионально значимых качеств). Субъективные факторы — это имеющиеся у данного работника задатки и способности, индивидуально-психологические свойства и особенности, его мотивация и уровень притязаний, а также самооценка. Теоретически необходимо, чтобы система объективных профессиональных требований находилась в соответствии, взаимной сообразности с субъективными особенностями и возможностями человека-профессионала» [15, с. 44].

Соглашаясь в целом с таким разделением, подчеркнем, что в числе объективных факторов заслуживают внимания исследователей также социальные представления¹, доминирующие в данной профессиональной среде или даже в конкретной организации. К субъективным факторам, которые необходимо рассматривать в числе индивидуально-психологических особенностей, мы относим и систему субъективных представлений личности, включая в это понятие не только трудовые диспозиции и ценности, но и более широкие представления субъекта о человеке и мире. В реальной жизни проявляются различные варианты взаимодействия социальных представлений группы и субъективных представлений личности, например, представлений о природе человека, времени и ценностях. Так, часто в ходе профессионализации человек как бы подстраивается к представлениям, доминирующим в профессиональном сообществе, изменяет, преобразует и развивает свой образ мира, свою систему представлений. Возможен и другой вариант, когда человек сначала никак не вписывается в принятую систему социальных/групповых представлений и долго не воспринимается профессиональным сообществом как «свой». Однако через какое-то время он, демонстрируя результаты своего труда, создает новые профессиональные эталоны, становится признанным и зачастую трансформирует систему групповых представлений.

О психологических феноменах, близких к понятию «субъективные представления личности», в контексте профессиональной самореализации писал Э.Ф. Зеер. По его мнению, в качестве важнейшей характеристики личности профессионала выступает направленность личности. Ученый выделяет следующие

¹ Этот термин можно использовать не только в связи с большими социальными группами.

ее компоненты: «мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработную плату, благосостояние, карьеру, социальное положение и др.), профессиональную позицию (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус» [3, с. 52–53]. При этом «на разных этапах становления эти компоненты имеют различное психологическое содержание, обусловленное характером ведущей деятельности и уровнем профессионального развития личности» [3, с. 53].

Е.А. Климов отмечал, что важнейшей составляющей и важнейшим регулятором трудовой деятельности является «образ мира» профессионалов, который у представителей разных профессий складывается по-разному и по-разному влияет на их мироощущение [6, с. 15].

Профессиональную самореализацию можно понимать и как процесс перехода потенциальных характеристик человека в актуальные в ходе профессиональной деятельности. К таким характеристикам, на наш взгляд, помимо профессионально важных качеств, направленности и т.д., необходимо отнести субъективные представления личности. Эти представления динамичны. Действия, поступки стремящегося к самоактуализации человека сопровождаются осмыслением полученных результатов и их последствий. Анализ, осознание, которое само по себе нередко является актом самореализации, приводят к корректировке представлений личности о себе, представлений о мире, т. е. к изменениям в системе субъективных представлений.

Ранее нами отмечалось, что термин «субъективные представления» можно использовать по аналогии с термином «социальные представления», который применяется в более широком контексте для описания психологической специфики больших групп [16, с. 114–115]. Это направление в социальной психологии разрабатывает С. Московичи с коллегами, и оно имеет очевидные параллели с проблематикой, разрабатываемой в психологии личности и других областях гуманитарного знания, где все чаще используется понятие «образ (картина) мира». Отметим, что имеющиеся в литературе различия в трактовках похожих по содержанию терминов — картина мира, модель мира, когнитивная схема и т. п. — больше связаны с терминологической традицией, сложившейся в той или иной научной дисциплине (в психологии и в разных ее школах, в истории, семиотике, лингвистике), чем с содержательными различиями понятий. Эти теоретические понятия пока недостаточно операционализированы. Большинство из предложенных методов и эмпирических индикаторов позволяют судить лишь о фрагментах индивидуального образа мира, но пока не дают целостного видения постулируемого феномена, хотя сам термин к этому обязывает. Это одна из причин, почему понятие «субъективные представления», затрагивающее отдельные аспекты индивидуальной картины мира, кажется нам предпочтительным.

В.В. Петухов определял образ мира как представление реальности, необходимое человеку для полноценной сознательной жизни, осмысленного решения возникающих перед ним проблем [13, с. 28]. На наш взгляд, из данного утверждения следует, что образ мира личности — важный фактор успешной самореализации.

Картина мира, по мнению С.Н. Ениколопова, представляет собой систему образов (представлений о мире и о месте человека в нем), ценностные ориентации людей и принципы различных сфер деятельности. Она определяет своеобразие восприятия и интерпретации любых событий и явлений. Субъектом картины мира может быть как отдельный человек, так и разнообразные социальные общности (этнические, религиозные, профессиональные) [13, с. 35–36]. В своей жизнедеятельности человек, как и социум, одновременно пользуется и научной, и «наивной» картиной мира. Если научная картина мира представляет собой свод утвердившихся в науке знаний о человеке, природе и обществе, то предметом «наивной» картины мира является подвижная система связанных между собой образов и представлений о мире и человеке, различных субкультур и стран, определяющая поведение. Как правило, картина мира существует в сознании в неоформленном и неотрефлексированном виде. Многие неявные черты картины мира выявляются в экстремальных состояниях, в ситуациях экзистенциального выбора или в психопатологии.

Д.А. Поспелов отмечает, что под моделью мира следует понимать всю сумму знаний об окружающей субъекта среде, организованную так, чтобы субъект мог бы использовать эти знания в процессе своей жизнедеятельности в среде. Аспект моделирования мира возникает, лишь преломившись через отношение субъекта к миру, через его деятельность (неважно ментальную или реальную) в этом мире. Автор отмечает важную роль в структуре картины мира таких категорий, как время, пространство, обоснование, оправдание, судьба. Базовые категории в структуре модели мира могут быть спроецированы на систему обобщенных шкал, задающих отношения строгого или нестрогого порядка, частичного порядка, толерантности и доминирования [13, с. 69–70].

Субъективные представления личности, опосредуя ее восприятие и осознание мира, приобретают самостоятельный онтологический статус, поскольку влияют на реальный выбор поступков, на все поведение в целом. С этим, конечно, связана индивидуальная система ценностей и аттитюдов, которые также надо рассматривать в связи с данным понятием.

Основаниями (категориями) построения «своего», индивидуального образа мира выступают личностные ценности, которые определяют главные и относительно постоянные отношения человека к другим людям и к самому себе [1, с. 174]. Д.А. Леонтьев признает ценности реально действующими имманентными регуляторами деятельности индивидов, оказывающими влияние на поведение вне зависимости от их отражения в сознании. Автор не отрицает, разуме-

ется, существования сознательных убеждений или представлений субъекта о ценном для него, что адекватно выражается понятием ценностных ориентаций. Расхождение между декларируемыми ценностными ориентациями сознания и реально побуждающими деятельность человека ценностями могут объясняться рядом факторов. Во-первых, в силу недостаточно устоявшейся и структурированной системы личностных ценностей или недостаточно развитой рефлексии человек может плохо отдавать отчет в реальной роли и значимости тех или иных ценностей в его жизни. Во-вторых, значимость тех или иных ценностей может субъективно преувеличиваться или преуменьшаться благодаря действию механизмов стабилизации самооценки и психологической защиты. В-третьих, источником расхождений может выступать то, что в сознании любого человека присутствуют ценностные представления самого разного рода. Наряду с ценностными ориентациями, более или менее адекватно отражающими собственные личностные ценности субъекта, в его сознании отражаются ценности других людей, ценности разных больших и малых социальных групп, а также ценностные стереотипы и ценностные идеалы, отражающие ценность для человека самих ценностей в отвлечении от образа своего Я. Разнородные ценностные представления в индивидуальном сознании смешиваются, что затрудняет адекватную рефлексию собственных ценностей [8, с. 15–25].

Продолжаются дискуссии о соотношении понятий ценностных ориентаций и социальных установок. Например, И.Н. Истомина рассматривает ценностные ориентации как определенную категорию установок. По его мнению, при одновременном наличии потребности и соответствующей среды для ее удовлетворения, у индивида формируется определенная установка на конкретный предмет или явление, существенно определяющая его дальнейшее поведение. Ценностные ориентации, являясь элементом мотивационной структуры личности, состоят из комплекса различных социальных установок. На основе ценностных ориентаций, в зависимости от конкретной ситуации, осуществляется выбор тех или иных актуальных социальных установок в качестве целей и мотивов деятельности. «Состояние нужды в тех или иных предметах предстает как результат сопоставления всех ценностных критериев выбора поведения с наличной ситуацией» [5, с. 252]. Общим результатом функционирования актуальной установки является то, что под ее воздействием в сознании и поведении личности формируется определенная позиция по отношению к действительности. В русле наших рассуждений мы бы сказали, что формируется система субъективных представлений личности, определяющая отношения и поведение человека в определенном спектре ситуаций, сфере жизни и, в частности, обуславливает вероятность успешной профессиональной самореализации в определенном профессиональном сообществе или конкретном трудовом коллективе.

Субъективные представления продуктивно рассматривать как минимум на двух уровнях. Первый — это так называемые базовые представления (термин

Э. Шейна), основные допущения об устройстве мира, которые в большинстве случаев слабо осознаны, поскольку у человека обычно редко возникает необходимость подвергать их рефлексии. Именно поэтому они достаточно устойчивы, сравнительно медленно изменяются. Очевидно, об их динамике можно говорить, имея в виду достаточно долгие периоды профессионального становления и профессиональной самореализации, а не короткие периоды работы субъекта в той или иной организации. К ним, в частности, можно отнести представления о природе человека. Второй уровень — ценностные ориентации и установки личности, которые легче изменяются в процессе взаимоотношений и трудовой деятельности. В контексте профессиональной самореализации личности, в том ее аспекте, где рассматривается адаптация к социальным/групповым представлениям и активная трансляция субъектом своих позиций в профессиональную среду, особый интерес вызывают представления о природе человека, причинах его активности, свободы, изменчивости, а также общие ориентации (на труд, деньги, свободу, процесс, результат и т.п.).

Если одним из показателей успешности профессиональной самореализации является достигнутый должностной статус, карьерный рост, тогда можно сравнить субъективные представления и некоторые личностные диспозиции у работников разных должностных категорий. Если указанные психологические характеристики будут различаться в сравниваемых группах, это станет аргументом в пользу того, что субъективные представления являются важным фактором профессиональной самореализации.

Исследование проводилось в одном из крупных торговых комплексов г. Краснодара. В данной организации изменение должностного статуса от продавца-консультанта до менеджера среднего звена до последнего времени было довольно типичным, однако далеко не для всех продавцов. Предполагается, что к ключевым факторам продвижения относятся некоторые особенности личностных диспозиций и субъективных представлений, которые могут в большей или меньшей степени соответствовать требованиям организационной среды, представлениям руководства фирмы. Поэтому нами сравнивались группы менеджеров среднего звена и рядовые сотрудники (продавцы). Изучались возможные различия в уровне самоактуализации, в представлениях о природе человека и трудовых установках. Для диагностики уровня самоактуализации использовался тест-опросник «САМОАА», разработанный Н.Ф. Калиной (версия самоактуализационного теста Э. Шостром с основными шкалами «ориентация во времени» и «ценности») [11]. Представления о природе человека диагностировались по методике «Природа человека», разработанной А.А. Лузаковым [9] (применялся предоставленный разработчиком модифицированный вариант методики, включающий 17 шкал). Также использовались методики О.Ф. Потемкиной [12], диагностирующие некоторые социально-психологические установки личности (на труд, власть, свободу, процесс, результат и пр.). В исследовании приняли участие

33 менеджера среднего звена в возрасте от 26 до 35 лет и 135 продавцов-консультантов в возрасте от 18 до 23 лет. Известно, что должностной статус, как правило, коррелирует с возрастом, поэтому мы не ставили задачу изолировать эти переменные и изучать их отдельно друг от друга. Полученные в обеих группах данные сравнивались по средним показателям и подвергались корреляционному анализу.

При анализе уровня самоактуализации были получены достоверные различия ($p < 0,01$) между менеджерами и рядовыми сотрудниками по шкалам «ориентация во времени» и «ценности» (методика «САМОАЛ»). Менеджеры оказались больше склонны жить настоящим (не пытаются найти убежище в прошлом), больше разделяют ценности самоактуализирующейся личности, такие, как истина, добро, целостность, совершенство, справедливость, порядок, простота, самодостаточность, т. е. стремятся к гармоничному бытию и здоровым отношениям с людьми. Рядовые сотрудники менее ориентированы на настоящее, более погружены в прошлые переживания, более мнительны и менее уверены в себе, в меньшей степени разделяют ценности самоактуализирующейся личности и более склонны к манипулированию людьми в своих интересах.

При анализе достоверных различий ($p < 0,01$) в представлениях о природе человека было обнаружено следующее. Менеджерам свойственно в целом более оптимистическое отношение к людям. Так, они считают, что типичному представителю рода человеческого больше присущ альтруизм, чем эгоизм, что человек чаще бывает агрессивен по обстоятельствам, а не потому, что агрессия заложена в его природе. По их мнению, мировоззрение и характер людей можно существенно изменить с помощью целенаправленных ненасильственных воздействий (обучения, воспитания, пропаганды, психотерапии); человек является скорее «продуктом» норм культуры, а не инстинктов и, принимая решения, чаще руководствуется рациональными рассуждениями. Представления рядовых сотрудников несколько иные. Они склонны думать, что агрессивность больше заложена в самой человеческой природе, чем зависит от обстоятельств; человек является в основном «продуктом» биологических инстинктов, ему больше присущ эгоизм, а его решения чаще основаны на чувствах или вере, т. е. иррациональны. Эти респонденты склонны считать, что мировоззрение и характер взрослого человека более устойчивы к воздействиям извне (возможно, имеет место недооценка реальной силы социализирующих влияний).

При сравнении трудовых установок также были получены статистически значимые различия. Менеджеры больше ориентированы на труд (стараются почти все свое время использовать для того, чтобы что-то сделать, труд приносит им удовольствие). У данной группы респондентов преобладает установка на власть, на получение должностных полномочий, при этом они меньше ориентированы на свободу. Продавцы-консультанты больше ориентированы на ценность свободы и по сравнению с менеджерами в меньшей степени ориентированы на труд и

власть. Странный на первый взгляд факт большей ценности свободы для рядовых сотрудников можно объяснить с двух позиций. Наиболее актуальной часто становится та ценность, которую хочешь, но не можешь реализовать на данном этапе жизни. Однако организационная реальность в бизнесе такова, что повышение должностного статуса и получение определенных властных полномочий более вероятно для того работника, который привык ограничивать свое стремление к свободе и подчиняться требованиям организации. Второе объяснение представляется нам более вероятным.

Таким образом, субъекты с более высоким должностным статусом продемонстрировали в целом более высокий уровень личностной самоактуализации, что свидетельствует о необходимости одновременного рассмотрения этих двух показателей профессиональной самореализации. Обнаружены отличия в системе базовых представлений, в частности, представлений о природе человека, а также в социально-психологических установках.

Различия субъективных представлений можно рассматривать не только по содержанию (средние оценки по шкалам), но и по структуре (корреляции разных шкал между собой). Это, в частности, позволяет судить о степени согласованности или, наоборот, мозаичности, противоречивости представлений, а также обнаружить специфику смыслового содержания некоторых конструктов в каждой группе респондентов.

В группе менеджеров выявлены следующие значимые корреляционные связи ($p < 0,05$). Ориентация на настоящее (шкала «ориентации во времени») связана со стремлением использовать все свое время для того, чтобы что-то сделать, чтобы трудиться. Ориентация на труд в свою очередь коррелирует с большей нацеленностью на процесс, а не на результат. Ценности самоактуализирующейся личности (целостность, совершенство, справедливость, самодостаточность) в сознании этой группы респондентов связаны с представлениями о позитивном индивидуализме в природе человека и о том, что, принимая решения, человек чаще руководствуется рациональными рассуждениям и знаниями. Конструкт «человек агрессивен больше по обстоятельствам» связан с конструктом «характер человека определяется воспитанием (влиянием среды)». Последнее утверждение коррелирует с утверждением, что мировоззрение и характер взрослого человека можно изменить с помощью обучения, воспитания, пропаганды, психотерапии. Конструкты «человеку больше присуще трудолюбие» и «поведение личности определяется ее сознанием» связаны с конструктом «человек склонен сам управлять собой» (самостоятельно принимать решения, определять способы действия и брать на себя ответственность). Отмеченные корреляционные связи позволяют говорить о достаточно целостной и непротиворечивой системе субъективных представлений.

В группе продавцов-консультантов обнаружены несколько иные корреляции признаков, описывающих представления, многие из которых можно назвать

ожидаемыми на уровне здравого смысла. Конструкты «поведение человека больше определяется бессознательными импульсами», и «человек, принимая решения, чаще руководствуется чувствами и верой, т.е. иррациональными побуждениями» сочетаются с конструктом «человеку больше присуща любовь к праздности и лень». Представление о том, что агрессивность заложена в самой природе человека, связано с утверждением, что поведение человека определяется бессознательными импульсами. Утверждение, что человеку больше присуща лень и праздность, сочетается с утверждением, что человек обычно склонен к тому, чтобы им управляли, чтобы кто-то за него принимал решения, определяя способы действия, брал на себя ответственность. Ориентация на эгоизм сочетается с ориентацией на деньги, с низкой ориентацией на труд, а также с утверждением, что среднему человеку больше присуща лень и праздность, чем трудолюбие. Отмеченные социально-нормативные, стереотипные «склейки» признаков здесь соседствуют с такими, которые заставляют задуматься о специфике понимания этой группой таких, например, конструктов, как свобода, духовное самосовершенствование, ориентация на жизнь в настоящем. Так, утверждение «человек склонен к духовному самосовершенствованию» связано у них с низкой ориентацией на ценности самоактуализирующейся личности (добро, истина, целостность, справедливость, совершенство, самодостаточность). Ценность свободы связана с ориентацией на достижение результата, а не на процесс самой деятельности (обычно свобода трактуется помимо прочего как возможность заниматься тем, что интересно само по себе, а не ради достижения какой-то цели, результата). Стремление человека жить настоящим связано здесь с такими ценностными ориентациями, как «эгоизм» и «деньги».

Таким образом, в группах менеджеров и продавцов-консультантов были обнаружены статистически значимые различия в уровне самоактуализации, субъективных представлениях о природе человека и трудовых установках. Различия проявились как в содержательных, так и в структурных аспектах. Это свидетельствует, о том, что система субъективных представлений личности должна более интенсивно изучаться как один из факторов профессиональной самореализации, в частности, факторов профессионального продвижения работника в организации.

Библиографический список

1. *Андреева Г.М.* Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2000.
2. *Борисова Н.В.* Развитие функции самореализации личности // http://borytko.nm.ru/papers/subject5_1/borisova.htm.
3. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997.
4. *Зобов Р.А., Келасьева В.Н.* Самореализация человека: введение в человековедение. СПб.: СПбГУ, 2001.

5. *Истомин И.Н.* Ценностные ориентации в системе регуляции поведения // Психологические механизмы регулирования социального поведения. М.: Наука, 1979.
6. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М.: МГУ, 1995.
7. *Леонтьев А.Н.* Образ мира // Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: В 2 т. М.: Педагогика, 1983. Т.2.
8. *Леонтьев Д.А.* Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. 1996. №4.
9. *Лузаков А.А.* Обыденные представления о природе человека и научные теории личности // Ежегодник Российского психологического общества. Психология и практика. Ярославль: ЯрГУ, 1998. Т. 4. Вып. 5.
10. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
11. *Маслоу А.* Психология бытия. М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997.
12. Методы психодиагностики / Отв. ред. В.Н. Дружинин, Т.В. Галкина. М.: б.и., 1993. Вып. 1.
13. Модели мира. М.: Российская ассоциация искусственного интеллекта, 1997.
14. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда. М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 1997.
15. *Самоукина Н.В.* Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 1999.
16. *Юркова И.Г.* Субъективные представления личности как элемент организационной культуры компании // Человек. Сообщество. Управление. 2005. № 2.
17. *Adler S.* Personality and work behavior: exploring the linkages // Applied Psychology: An International Review. 1996. Vol. 45. № 3.