

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»

Кафедра теории и методики профессионального образования

Е. Ю. Сысоева

ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

*Утверждено редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного пособия*

Самара
Издательство «Самарский университет»
2016

УДК 378
ББК 74.58
С95

Рецензенты: д-р пед. наук, проф. Т. И. Руднева,
канд. психол. наук, доц. О. В. Шапатина

Сысоева, Е. Ю.

С95 Основы профессиональной культуры: учеб. пособие / Е. Ю. Сысоева. –
Самара: Изд-во «Самарский университет», 2016. – 60 с.

ISBN 978-5-86465-734-8

В учебном пособии представлен материал, необходимый для ознакомления с подходами к классификации профессий, психологическими основами профессионального развития личности и его противоречиями, отражены основные факторы удовлетворенности трудом. Рассматриваются принципы профессиональной этики, специфика деловой культуры личности, анализируются этикет и этапы делового общения, имидж и лидерские качества делового человека. Материал пособия направлен на совершенствование основ профессиональной культуры личности.

Пособие адресовано студентам и педагогам вузов, а также всем, кто интересуется проблемами развития человека в трудовой деятельности.

УДК 378
ББК 74.58

ISBN 978-5-86465-734-8

© Сысоева Е. Ю., 2016
© Самарский национальный
исследовательский университет, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава I. Основы профессионального развития личности	6
1.1. Профессиональная культура как социокультурный феномен	6
1.2. Подходы к классификации профессии	9
1.3. Уровни и этапы профессионального развития	17
1.4. Факторы удовлетворенности трудом	27
Глава II. Основы деловой культуры личности	32
2.1. Принципы профессиональной этики	32
2.2. Специфика делового этикета	35
2.3. Имидж делового человека	42
2.4. Лидерские качества личности	48
Глоссарий	52
Библиографический список	55
Приложение 1	57
Приложение 2	58

ВВЕДЕНИЕ

В современных динамичных социально-экономических условиях цель образования заключается в том, чтобы подготовить жизнеспособную личность, востребованную на рынке труда, развить у учащихся потребность в самозменении и саморазвитии, заинтересованность в знаниях-трансформациях, знаниях-инструменте, психологических знаниях, позволяющих обрести гуманистическую направленность и эмоционально-нравственное отношение к жизни, труду и профессии.

В развитии современного рынка труда России отмечают три негативные тенденции: низкая мобильность населения, неспособность работников переходить с одного рынка труда на другой; дифференциация зарплаток и доходов населения, что способствует росту недовольства граждан; сокращение трудовых ресурсов, что влечет за собой рост иждивенческой нагрузки на работающих граждан. В сложившихся условиях необходим такой подход к системе высшего образования, который будет удовлетворять требования общества в высококачественных специалистах, и одновременно повысит мотивацию студентов к будущей профессиональной деятельности.

Специфика психологических проблем современного периода развития определяется необходимостью освоения нового социально-экономического и профессионального опыта. С одной стороны, появившиеся в связи с переходом к рыночной экономике новые профессии не имеют еще корней в профессиональной культуре нашего общества, с другой – происходит болезненный процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, которые также претерпевают изменения в современных условиях.

Именно труд как фундаментальное психологическое явление выступает основой жизни здорового общества. О сущности и специфике профессионального становления и развития необходимо иметь представление каждому трудящемуся и размышляющему о своей профессии, так как, если человек начинает ставить перед собой задачи самореализации личности в труде, он неизбежно обращается к осознанию себя как профессионала, начинает процессы рефлексии по поводу своего вклада в опыт профессии. Профессиональная рефлексия в процессе труда необходима как начинающему работнику, так и специалисту на вершине профессиональной зрелости. Каждому из

них, хотя и в разных формах, надо уметь оценивать свои профессиональные планы и устремления, выявлять имеющиеся профессиональные способности и резервы личности, проектировать профессиональное будущее, соотносить стороны своей компетентности с меняющимися запросами общества и т.д. Это профессиональное самоизучение требует опоры на знания о профессионализме, где содержатся определенные эталоны для самоанализа и самооценки.

Трудовая деятельность – это всегда деятельность, в которой человек взаимодействует с окружающей действительностью, ставит и достигает сознательно поставленных целей, реализует мотивы и отношения к окружающему миру и людям. Поэтому отдельное место в данном учебном пособии занимают аспекты оптимизации деловой культуры личности.

Одна из важных задач пособия – подчеркнуть для каждого работающего человека возможность самоизучения и самосозидания им себя как профессионала.

1.1. Профессиональная культура как социокультурный феномен

Культура – это все целостное бытие человека, понятое как феномен самоустремленности, то есть в своем духовном острие.

В. С. Библер

Культура специалиста играет значительную роль в его профессиональной деятельности, так как она воздействует на личность в целом, позволяет утвердиться в системе профессионально-личностных позиций, осознать себя в деятельности, служит интегральным показателем творческого начала в рамках избранной профессии.

Понятие культуры в сознании человека ассоциируется с понятием совершенствования, достижением высот в определенной сфере жизни или профессиональной деятельности (культивирование), а также с приобщением к высшим ценностям (культура – культ, поклонение). В современной науке существует множество наук, занимающихся изучением культуры, и множество концепций культуры, для каждой из которых за этим словом скрывается вполне определенный, четко очерченный смысл. Так, для *аксиологической концепции* культура – явление, отражающее духовную природу человека, это выражение духовных ценностей и нравственных норм человечества. *Деятельностная концепция* видит в культуре проявление активной, креативной и разумной природы человека. Для нее культура – совокупность способов человеческой деятельности, а также высший уровень овладения какой-либо областью деятельности (культура умственного труда, культура речи и пр.) *Личностная* или *поведенческая концепция* представляет культуру как актуализацию социальной природы человека: как способ движения личности в социальном пространстве и времени; как систему ее качеств и характеристик, важных для процесса социализации. *Семiotическая концепция* трактует культуру как совокупность знаков, как систему, передающую и хранящую информацию. *Социологизаторская концепция* характеризует через понятие «культура» определенную историческую эпоху, ступень развития конкретного народа, социума. Для *сумма-*

тивной концепции культура – сумма продуктов деятельности и общения людей; «склад» технических и социальных достижений, накопленных человечеством в процессе его развития; наследие, оставленное прошедшими поколениями и обеспечивающее прогресс человечества. *Эвристическая* концепция сводит культуру к креативной деятельности человека по совершенствованию того, что дается ему в природе, обществе.

Среди множества определений культуры наиболее удачными являются те, которые трактуют это системное социальное явление и как фонд ценностей, созданных людьми, и как способ творческого освоения мира, реализации сущностных сил индивида, социальной группы. Таким образом, культура выступает средоточием духовности, энергии созидания, критерием достижений в различных областях жизнедеятельности.

Следует различать культуру социума (совокупный продукт цивилизации) и культуру отдельного человека, которая имеет персонифицированный характер и является достоянием того или иного конкретного члена общества. Культурный уровень личности определяется прежде всего мерой «присвоения» общечеловеческих ценностей через призму собственной индивидуальности, в процессе саморазвития и самосовершенствования. Рефлексируя культуру как многогранный феномен, И.А. Зимняя выделяет: культуру личности (культура отношения и саморегуляции); культуру деятельности (культура интеллектуальной и предметной деятельности); культуру социального взаимодействия (культура поведения и общения). Основанием профессиональной культуры является общая культура, которая проявляется в разносторонности, широком кругозоре и эрудиции; высоком уровне духовных интересов и запросов, эстетических и нравственных потребностей в общении с людьми, искусством и природой; в культуре мышления, эмоциональной культуре, культуре труда и общения, правовой и экологической культуре.

Одним из общекультурных свойств человека является универсальность. Если человек, овладевающий той или иной профессией, замыкается в своем узко-профессиональном мире, то, во-первых, он теряется как личность, а во-вторых, неизбежно сужается его профессиональный диапазон, так как специальные качества основываются на всеобщих законах творчества и питаются не только в своей области, но и в смежных областях [14, 78]. Сегодня стоит вопрос о формирова-

нии культуры специалиста, в которой сочетаются: высокий профессионализм, социальная зрелость, интеллигентность, творческое начало.

Профессиональная культура – это определенная степень овладения человеком приемами и способами решения профессиональных задач в какой-либо области профессиональной деятельности. Как часть духовной культуры, профессиональная культура проявляется в профессиональной компетентности, готовности к анализу и оценке профессионально-этических проблем, принятию самостоятельных решений, готовности к саморазвитию и самосовершенствованию. Высокий уровень профессиональной культуры характеризуется развитой способностью решения профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением и сознанием.

Компоненты профессиональной культуры можно выделить следующие: *мышление* – способность осуществления мыслительных операций (стандартных и нестандартных). Признаком нового профессионального мышления называют внимание к альтернативным точкам зрения, диалогичность, плюрализм, усиление роли не только внешних, но и внутренних, «мыслительных» технологий; *эмоционально-волевые проявления* – эмоции, волевые акты, способы их выражения для данной деятельности; *способы деятельности и поведения* – умения, навыки, приемы, стиль поведения и жизни; *ценности и ценностные ориентации* – принятые, доминирующие и зарождающиеся по отношению к людям, труду и себе самому; *знания* – факты и закономерности (научные, профессиональные), обеспечивающие принятие оптимальных решений.

Сегодня поддерживать конкурентоспособность на рынке труда помогает способность осуществлять контроль за уровнем профессиональной компетентности, широкий профессиональный кругозор, гибкость мышления, индивидуальная активность работника. Каждый специалист-профессионал на современном этапе развития рыночного общества должен быть готов к сокращению штатов, переквалификации, обладать социальной и профессиональной мобильностью.

Для достижения успеха в карьере современному специалисту необходимо иметь качества лидера, так как теперь востребован работник с опережающим уровнем общей и профессиональной культуры. Среди профессионально значимых свойств специалиста-профессионала можно выделить: ответственность за

выполняемую работу; навыки принятия решения, адекватного ситуации; способность к выбору прогрессивных научно-производственных идей; проявление профессиональной интуиции и деловой инициативы; стремление к пополнению своего запаса знаний, повышению своего культурного уровня.

1.2. Подходы к классификации профессии

Профессия изначально должна быть актом любви.

И никак не браком по расчету.

Мураками

Мир профессий огромен и насчитывает более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей. Мир профессий чрезвычайно динамичен и изменчив. Ежегодно появляется около 500 новых профессий. Вместе с тем, многие профессии сегодня существуют лишь 5-15 лет, а затем либо исчезают, либо меняются до неузнаваемости. Особенностью современного мира профессий является то, что на смену монопрофессионализму приходит полипрофессионализм. Это значит, что человеку надо стремиться овладеть не одной-единственной профессией, а несколькими смежными. Сам человек не есть что-то застывшее и “намертво” связанное с профессией, в течение жизни может появиться желание или необходимость изменить профессию или квалификацию, поэтому надо быть готовым переучиваться, заниматься самообразованием и самовоспитанием.

В ходе развития общества и появления разделения труда возникли профессии. Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества. С точки зрения общества, профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта.

Е.А. Климов выделяет следующие значения понятия «профессия»:

– *общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни;*

– *область приложения сил* связана с выделением (уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности;

– *деятельность и область проявления личности*, позволяющая реализовывать свой творческий потенциал;

– *реальность*, творчески формируемая самим субъектом. Это означает, что даже культурно-историческая эпоха не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии (и свою личную «миссию») в общественной системе, а не просто выполнять работу по инструкции [15].

Для конкретного человека профессия – это социально зафиксированная обществом область его возможных трудовых действий, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности. Таким образом, для человека профессия – это источник существования и средство личностной самореализации. Профессию человека соотносят с занятием. Занятие – это тоже деятельность человека для поддержания своего существования, но обычно не главная, а побочная, не обязательно связанная с самореализацией.

Специальность – это один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов или достижение общих результатов своими специфическими средствами (например, человек по профессии инженер может иметь специальность инженер-исследователь, инженер-преподаватель).

Квалификация – это уровень профессионального мастерства. Традиционно выделяют формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях, и реальную квалификацию, то есть тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Нередко рассогласование между реальной и формальной квалификациями конкретного работника лежит в основе многих производственных конфликтов.

В последнее время существенно обогатилось понятие “квалификация”. Помимо знаний, умений и навыков по конкретной специальности в квалификацию работника включаются профессионально важные качества личности, необходимые для широкого круга профессий. К профессионально важным

качествам относятся ответственность, надежность, коммуникативность, способность к сотрудничеству и самостоятельному принятию решений и др. Продуктивное выполнение конкретной деятельности требует, как правило, реализации 5–7 профессионально важных качеств.

Смена профессий, специализаций вызывается и тем, что человек в связи с техническим прогрессом (или по причине безработицы) в течение жизни сталкивается с необходимостью вынужденной перемены труда. Футурологи пишут о том, что в будущем веке перемена труда станет обычным делом, это определяет необходимость получения сегодня такого образования, которое допускает широкий спектр специализации и подготавливает к гибкой смене рода занятий.

Мир профессий достаточно изменчив. Ни одна профессия не остается неизменной в течение длительного времени. Старение знаний, смена технологий и средств труда, изменение потребностей общества в кадрах определенного профиля и квалификации, возрастание требований к интеллектуальным умениям и навыкам в труде приводят к тому, что возникают и рождаются новые профессии, другие профессии преобразуются, третьи упраздняются, четвертые объединяются с другими. Даже если сохраняется название профессии, ее фактическое содержание может меняться. Высказывается мысль о том, что новые профессии возникают там и тогда, когда изменение, усложнение технологии производства создает несоответствие между ею как процессом и сложившейся прежде системой обслуживающих действий и деятельности; для устранения этого несоответствия образуется новая производственная функция, новое рабочее место, с новыми особыми характеристиками деятельности, так начинается новая профессия.

Можно выделить две группы оснований при классификации профессий:

1) *содержание труда* в этих профессиях (по предмету, цели, средствам, способам, условиям), то есть характеристика объекта труда;

2) *характер требований к психике человека*, то есть характеристика субъекта труда.

Представляя собой сложные социально-технические системы, профессии могут классифицироваться по разным основаниям в зависимости от научно-практических задач:

1) *по сфере деятельности и объекту труда*: техника, природа, знаковые системы, художественное отображение действительности, работа с людьми;

2) *по целям деятельности*: гностические (эксперт, ревизор и др.); преобразующие (токарь, учитель и др.), изыскательские (биолог-исследователь, композитор и др.);

3) *по средствам их осуществления*: профессии ручного труда (представители ремесел), профессии машинно-ручного труда (машинист, водитель), профессии, связанные с применением автоматизированных систем (оператор и др.);

4) *по условиям труда*: профессии с работой в микроклимате, близком к комфортному (бухгалтер и др.), связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (агроном, инспектор ГАИ), с работой в необычных условиях (водолаз, пожарный и др.), с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей (учитель, следователь и др.); профессии, связанные с экстренными и экстремальными ситуациями или с повторяющимися монотонными условиями труда;

5) *по степени регламентированности труда*: автоматический труд (строго регламентированный, с однотипными мелкими операциями в течение дня, задания и приемы однообразны, например, рабочий-сборщик деталей); полуавтоматический труд, где действия не всегда строго регламентированы, (где перечень заданий и приемов однообразен, но возможно разнообразие в ритме, в стиле, например, машинистка); шаблонный исполнительный труд (задания и приемы однообразны, но строго оговорены инструкциями, например, швея); самостоятельный труд, (где в пределах задания предоставляется простор для самостоятельного выбора приемов работы, например, конструктор, инженер); свободный творческий труд, (где работник выбирает не только приемы, но и задания, например, изобретатель, писатель, научный работник и др.)

Профессии различаются по степени активности и уровню ответственности личности, по профилю саморегуляции, по степени удовлетворенности человека в этой профессии, по необходимости сочетания у человека многих качеств (универсальные профессии широкого профиля или монопрофильные). Возможны классификации профессий по типу личности («профессиональный

тип личности»), по характеру негативных психических качеств и деформаций личности в профессии и др.

Одна из признанных классификаций профессий предложена Е.А. Климовым [6]. В ее основу положено представление о развитии форм материи и о типах объектных систем, с которыми взаимодействует человек в профессиональном труде. Профессии разных типов предполагают наличие у человека особых природных задатков, особой предрасположенности к решению профессиональных задач.

Профессии типа «человек – живая природа» (ихтиолог, агроном, биолог и др.). Представители этого типа профессий должны хорошо ориентироваться в явных и неявных признаках поведения животных, жизнедеятельности микроорганизмов и растений. Профессиям этого типа обычно присуща значительная отдаленность во времени основных результатов деятельности.

Профессии типа «человек-техника» (наладчики, механики, водители, инженеры, конструкторы и др.). Представители технических профессий должны интересоваться техникой «вообще», знать расположение и функции компонентов обслуживаемых технических систем и при необходимости быстро находить причины неисправности машин и оборудования, удерживать в уме разные схемы, обладать тонко дифференцированными двигательными навыками, необходимыми при разборке-сборке узлов и т. п. Прямые и косвенные результаты деятельности здесь, как правило, определены и наглядно представлены и поддаются быстрой корректировке.

Профессии типа «человек-человек» (преподаватель, воспитатель, тренер, инструктор, проводник пассажирского вагона, стюардесса, официант, продавец и др.). Профессии по обеспечению поддержки и управления разными социальными процессами требуют от их представителей нередко полярных качеств: умения быть требовательным и в то же время доброжелательным, внимательным; строго следовать этическим и правовым нормам и уметь быстро ориентироваться в неординарных ситуациях; строго соблюдать технологический регламент и быстро принимать решения в экстремальных ситуациях; собственным примером задавать и поддерживать нормы поведения и общенная и решительно пресекать их нарушение. Профессии этого типа нередко предъявляют повышенные требования к здоровью, физической и психической

работоспособности человека. Им присущи сложные сочетания прямых и косвенных результатов труда, непосредственных и отдаленных во времени.

Профессии типа «человек-знак» (корректор, программист, бухгалтер, экономист, математик). В профессиях этого типа требуется устойчивость внимания, аккуратность – часто деятельность связана со сложными расчетами, с информацией, представленной в таблицах и формулах. Профессиям этого типа присущи внешнее однообразие, монотонность труда, обычно это работа в помещении, в стабильных и комфортных условиях. Некоторые аспекты результатов труда могут быть значительно отдалены во времени и проявляться только при функционировании созданных систем в специфических условиях – проверяться практикой.

Профессии типа «человек – художественный образ» (музыкант, литератор, художник, дизайнер). Высокий профессионализм в этих областях предполагает наличие у человека высокой общей культуры, образного мышления, эмоциональной восприимчивости в жизни, сензитивности (повышенной чувствительности) в восприятии звуков, цвета, ритмики, пластики. Результаты труда в этих сферах нередко сложно формализовать, они не всегда поддаются строгому учету и количественной оценке. У представителей профессий типа «человек – художественный образ» чрезвычайно велика, нередко гипертрофирована роль эмоциональной составляющей в структуре профессионально важных качеств. С одной стороны, это активная эмоциональная включенность, эмоциональная пластичность, высокая эмоциональная чувствительность, выполняющая функции ценностных ориентации, этических, эстетических и профессиональных оценок.

Широкое распространение за рубежом получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента. Прежде всего необходимо выделить классификацию профессий Дж. Холланда, разработанную в 1966 году. Ее достоинством является обоснованная психологическая концепция, объединяющая теорию личности с теорией выбора профессии. Дж. Холланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими качествами, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

С профессиональной принадлежностью человека связаны и самые общие психологические образования: образ мира, смысловые реальности, ценностные ориентации, направленность, способы психорегуляции и многое другое.

На основе установления основных компонентов направленности: интересов и ценностных ориентаций – Дж. Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип – продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность [15, 27-30].

1. *Реалистический тип* имеет следующие характеристики: человек открытый, мужественный, честный, материалистичный, настойчивый, практичный, бережливый. Его основные ценности: конкретные вещи, деньги, сила, статус. Он предпочитает ясные, приказные по характеру работы, связанные с систематической манипуляцией с объектами, избегает видов преподавательской и терапевтической деятельности, связанных с социальными ситуациями.

2. *Исследовательский тип* имеет следующие характеристики: аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный. Его основная ценность – наука. Он предпочитает исследовательские профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов. Избегает предпринимательской деятельности.

3. *Социальный тип* имеет следующие характеристики: лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий, ответственный. Его основные ценности: социальные и этические. Он предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, просвещать, лечить, развивать). Осознает себя как обладающего преподавательскими способностями, готового помочь и понять других. В профессиональном выборе этого типа: педагогика, медицина, социальное обеспечение.

4. *Артистический (художественный, креативный) тип*: эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный и

гибкий. Его основные ценности – эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, занятия творческого характера – музицирование, живопись, литературное творчество. Вербальные способности преобладают над математическими. Избегает систематизированных, точных видов деятельности, бизнеса, функций клерка.

5. *Предпринимательский тип*: рискованный, энергичный, властный, амбициозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения. Его основные ценности – политические и экономические достижения. Предпринимательский тип предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать людьми для достижения организационных целей и выгод. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, занятий, связанных с ручным трудом. Предпочитает задачи, связанные с руководством, статусом, властью.

6. *Конвенциональный тип*: конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку. основные ценности – экономические достижения. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями. Подход к проблемам носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность не присущи, более характерны консерватизм, зависимость. Предпочитаются профессии, связанные с канцелярией и расчетами: машинопись, бухгалтерия, экономика. Математические способности развиты больше вербальных.

В соответствии с личностными типами Холланд выделил шесть типов сред или моделей окружения. Люди ищут ту среду, которая позволяет тренировать их мастерство, укреплять установки и ценности, выбирать решаемые проблемы и роли. Личностное поведение детерминировано взаимодействием между личностью и особенностью окружения (таблица 1). *Профессиональная удовлетворенность, достижения и стабильность зависят от согласованности между типом личности и типом окружения.* Чем больше разница между личностным типом и образцом среды, тем в большей степени неудовлетворенным, некомфортным и деструктивным становится взаимодействие «личность-среда». Соответствие типа личности характеру профессиональной среды является предпосылкой высоких трудовых отношений и удовлетворенности своим трудом.

**Соответствие типов личности окружающей профессиональной среде
(по Д. Холланду)**

Тип личности	Реалистическая среда	Интеллектуальная среда	Социальная среда	Предпринимательская среда	Артистическая среда	Конвенциональная среда
Реалистический	++	+	--		--	+
Интеллектуальный	+	++	--	--	+	--
Социальный	--		++	+	+	--
Предпринимательский		--	+	++		+
Артистический	-	+	+	-	++	--
Конвенциональный	+		-	+	--	++

- ++ – тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;
- + – тип личности хорошо приспособлен к окружающей среде;
- -- тип личности недостаточно приспособлен к окружающей среде;
- --- тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

1.3. Уровни и этапы профессионального развития

Тяга к новаторству, к преодолению косных, заплесневелых идей присуща решительно каждому, кто увлеченно работает в какой бы то ни было области знаний. В этом-то и таится для нас праздничная радость работы, ее главное очарование, ее соблазнительность.

К. Чуковский. О себе.

Личность человека развивается и формируется в системе общественных отношений в зависимости от условий (духовных и материальных) его жизни и деятельности, но прежде всего в процессе деятельности и общения, и каждая из этих сфер предъявляет особые требования к личностным качествам.

Структура личности представляет собой систему взаимосвязанных подструктур, биологически и социально детерминированных. Проблема соотно-

шения биологического и социального, физиологического и психологического остается центральной в психологии личности. Важную роль при разрешении проблемы соотношения внутреннего и внешнего сыграли фундаментальные работы С.Л. Рубинштейна. Исходя из положения С.Л. Рубинштейна, внешние причины действуют через посредство внутренних условий. Поэтому поведение человека рождается непосредственно внутри человека, прямо от его внутренних свойств и задатков. С другой стороны, оно не определяется прямо и непосредственно характером внешних воздействий. Внешние причины приводят к тому или иному эффекту, лишь преломляясь через всю сложность и многообразие внутренних условий.

Формула «внешнее через внутреннее» описывает в основном аспект воздействия на психику внешних, социальных причин. Для того чтобы выделить другой важнейший аспект – созидательную активность психики, личности человека, ее преобразующее влияние, А.Н. Леонтьев предложил следующую формулу: «Внутреннее действует через внешнее и этим само себя изменяет». Обе эти формулы (каждая из которых подчеркивает разные моменты) достаточно полно отражают реальное движение личности, постоянное кольцевое взаимодействие, взаимосозидание внутреннего и внешнего бытия и сознания человека [8, 63].

В это взаимодействие биологическая природа человека входит не как самостоятельный компонент или составляющее звено, а как необходимое условие протекания, разворачивания психических процессов. Вот почему при рассмотрении многих психологических феноменов реальной жизни необходимо учитывать индивидуальные особенности личности, возрастные особенности, присущий человеку темперамент, склад его нервной системы и многие другие факторы и условия, оказывающие влияние на поведение и стиль жизнедеятельности. Важное значение в становлении личности принадлежит ей самой, ее активности, проявляющейся в стремлении выйти за рамки нормативных требований и предписаний, в феноменах надситуативной и надролевой активности, в реальных вкладах в других людей. Вкладывая себя в других, человек вносит изменения в собственные личностные характеристики. Запечатлевая, продолжая себя в других людях, он удовлетворяет потребность быть личностью, потребность в саморазвитии.

Становление личности имеет два взаимосвязных измерения. Одно, вертикальное, отражает изменение места человека в социуме (социальный статус, роли, достижения, неудачи, потери); другое, горизонтальное, представляет собой временное измерение как определенную последовательность стадий личностного развития с характерным для каждой стадии ограничением возможных способов реализации, осуществления себя.

Рассмотренные факторы могут иметь разнополярную детерминацию, инициируя нормативное и отклоняющееся становление личности (табл. 2)

Таблица 2

Факторы, детерминирующие становление личности

Фактор	Нормативное развитие	Отклоняющееся развитие
Природная среда	Благоприятное географическое местожительство и климатические условия	Неблагоприятное географическое местожительство и климатические условия
Биологический фактор	Нормальная наследственность, фиксированный пол, хорошее здоровье	Отягощенная или обогатенная наследственность, недостаточная дифференциация пола, задержка психического развития, акцентуации характера, сексуальные расстройства
Социальный фактор	Достаточный уровень благосостояния семьи, стимулирование развития личности и повышение уровня ее образованности, психологически комфортные семейные отношения, дифференцированное общее и вариативное профессиональное образование	Низкий уровень экономического благосостояния семьи, неполная или социально неблагополучная семья, слаבודифференцированное обучение в школе, отсутствие профессионального образования, игнорирование уровня профессионализма, отсутствие системы аттестации, социально-этническое неравенство
Активность личности	Активная позиция, сверхнормативная профессиональная активность, непрерывное образование, самоорганизация, самообразование, саморазвитие и самоактуализация	Депрессивная пассивность, социальная инертность, лень, равнодушные, социальная дезадаптивность.
Случайные события и обстоятельства	Чувствительность к благоприятному стечению обстоятельств и случайных знаковых событий	Неблагоприятная судьба, иррациональные тенденции в развитии, бессознательное влечение к разрушению своего Я

На разных стадиях становления личности влияние этих факторов неоднородно. В дошкольном возрасте и старости большую роль играют биологиче-

ские факторы и природная среда, в школьные годы – социальные факторы: система образования и семья, в период взрослости – социально-экономические условия, собственная активность и случайные обстоятельства.

Траектории пути к профессионализму у разных людей могут очень отличаться друг от друга. Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда (Е.А. Климов). В этой периодизации выделяются следующие этапы:

- 1) *стадия предыгры* (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, формирование простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду;
- 2) *стадия игры* (от 3 до 6–8 лет), когда происходит овладение "основными смыслами" человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, врача, продавца, учителя...);
- 3) *стадия овладения учебной деятельностью* (от 6–8 до 11–12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Особенно важно, когда ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы;
- 4) *стадия оптации* (*optatio* – от лат. – желание, выбор) (от 11–12 до 14–18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется «оптантом». Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации «оптанта» вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный; как отмечал сам Е.А. Климов, «оптация – это не столько указание на возраст», сколько на ситуацию выбора профессии;
- 5) *стадия адепта* – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ;
- 6) *стадия адаптанта* – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающее от нескольких месяцев до 2-3 лет;

7) *стадия интернала* – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т. е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член («интер» и означает: вошел «внутри профессии»);

8) *стадия мастера*, когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «формальных», среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне;

9) *стадия авторитета* означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим;

10) *стадия наставника* – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души. Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является культурным существом в лучшем смысле этого слова.

Л.М. Митина [8] выделяет две модели профессионального труда: *модель адаптивного поведения* и *модель профессионального развития*. При *адаптивном поведении* в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессиональной деятельности внешним обстоятельствам в виде выполнения предписанных требований, правил, норм. Имеются в виду процессы самоприспособления, а также процессы подчинения среды исходным интересам специалиста. В деятельности такой специалист, как правило, руководствуется принципом экономии сил, пользуется наработанными алгоритмами решения профессиональных задач, проблем, ситуаций, превращенными в штампы, шаблоны.

В модели профессионального развития человек характеризуется способностью выйти за пределы непрерывного потока повседневной практики и увидеть свой труд в целом. Это позволяет внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия разных сторон профессионального труда, самостоятельно и конструктивно разрешать их в соответствии со своими

ценностными ориентациями, рассматривать любую трудность как стимул дальнейшего развития, как преодоление собственных пределов.

Осознание человеком своих потенциальных возможностей, перспектив личностного и профессионального роста побуждает его к постоянному экспериментированию, понимаемому как поиск, творчество, возможность выбора. Решающим элементом данной ситуации профессионального развития является возможность и необходимость делать выбор, а значит ощущать свою свободу и ответственность. Эта модель является наиболее продуктивной для творческой личности. Творческая работа, когда действия человека строятся без прототипа, требует для своей реализации сильной, зрелой, гибкой личности и, главное, – умения самостоятельно продуцировать цели и задачи, зачастую идущие вразрез с общепринятыми взглядами, и добиваться их достижения.

Профессиональное функционирование специалиста в русле I модели детерминируется главным образом противоречием между *требованиями профессиональной деятельности и профессионального сообщества*, с одной стороны, и *возможностями и способностями личности, индивидуальным стилем деятельности, общения, опытом работы* – с другой. Динамика профессионального функционирования специалиста проходит три стадии: адаптации, становления и стагнации.

На стадии *профессиональной стагнации*, когда специалист приспособил свои индивидуальные способности и возможности к требованиям профессии и существует за счет достижений прошлого (эксплуатации стереотипов, канонизации и универсализации собственного опыта), возникают предпосылки для снижения профессиональной активности и роста и невосприимчивости к новому, использования своего положения для подавления окружающих. Стадия стагнации характеризуется резким снижением показателей здоровья (невротизация, психосоматические заболевания и др.)

У разных профессиональных групп стадия стагнации наступает в разное время. Так, у представителей самых массовых профессий (учителей, врачей) – через 10-15 лет работы; по данным зарубежных исследователей, у менеджеров стадия стагнации наступает гораздо раньше – через 5–7 лет работы.

Именно с периодом стагнации в деятельности специалиста обусловлено появление профессиональных деформаций. В литературе описано, что профессиональные реформации по-разному выражаются у представителей

различных профессий: у учителей – в авторитарности и категоричности суждений, у врачей – в грубоватом защитном юморе, низкой эмпатии; у программистов – в подавлении эмоций, скрупулезности, тенденции поиска ошибок в различных жизненных ситуациях, склонности к алгоритмизации, абстрагированию от конкретной практической деятельности.

По данным специальных исследований, модель адаптивного поведения специалиста является в настоящее время типичной для российского общества и непродуктивной на всех этапах профессионального функционирования, особенно на стадии стагнации. Только 12-18% профессионалов с большим стажем работы отличаются высоким уровнем профессионального развития, успехами и творческим подходом к работе, склонностью к инициативе, поиску и риску.

Истинный профессионал обязан заботиться о предупреждении профессиональных деформаций, стремиться избавиться от одностороннего подхода к людям, пытаться быть самокритичным и не терять чувства юмора. Достичь этого помогает интерес к искусству и культурной жизни, увлечения, туризм, умение не замыкаться в узком кругу профессиональных и бытовых связей и отношений.

В психологии профессионального развития выделяются уровни профессионализма (А.К. Маркова) [7]:

1. *Допрофессионализм*. Здесь человек осуществляет некоторую работу и виды труда, не обладая названными выше качествами профессионала. Иными словами, человек работает, но как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, тем более не достигая в труде высоких и творческих результатов.
2. *Профессионализм*. Этот уровень охватывает большую часть жизни людей, относящихся к активной части населения. Человек усваивает нормы и правила профессии и выполняет сначала работу по образцу, по инструкции в ходе исполнительного труда, затем приобретает специальность, квалификацию и осуществляет квалифицированный труд. На уровне профессионализма человек превращается из деятеля, специалиста в субъекта труда, в профессионала.
3. *Суперпрофессионализм* (высший профессионализм). Этот уровень характеризует профессиональную деятельность в ее расцвете («акме»), в ее

высоких достижениях и творческих успехах. На этом этапе человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала, в профессионала высокой квалификации. Главной особенностью этого уровня является «выход человека за пределы профессии», то есть творческое ее обогащение своим личным вкладом. Именно этот уровень профессионализма отдельного человека наиболее существенно влияет на прогресс общества. Люди этого уровня профессионализма, опережающие свое время, умеющие видеть дальше других и преодолевая подчас сопротивление, готовят общество и профессию к постановке новых задач. Достичь такого уровня профессионализма, конечно, – заветная мечта каждого думающего и активного человека, желающего оставить добрый след своих дел в опыте человечества.

4. *Непрофессионализм* (псевдопрофессионализм). Этот уровень не совпадает с допрофессионализмом, когда у человека отсутствуют необходимые профессиональные знания и умения. На уровне псевдопрофессионализма человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала: либо человек выполняет неэффективную, не соответствующую нормам деятельность (допускает «брак»); либо осуществляет внешне кипучую трудовую деятельность, маскируя ею отсутствие профессионализма; либо заикликает всю свою жизнь на работе, неправомерно сводя все свое личностное пространство к профессиональному и тем искажая свое профессиональное и личностное развитие; или человек исходит из неверных ушербных духовно-нравственных ориентиров, преследуя, например, цели узко личного индивидуального преуспеяния в ущерб другим людям. Все это так или иначе характеризует отсутствие профессионализма.

5. *Послепрофессионализм*. Через этот уровень проходят все люди, дожившие до пенсионного возраста, и каждый переживает его с разной степенью достоинства. На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом» (экспрофессионалом), а может остаться желанным консультантом, советчиком, наставником, экспертом, щедро и в то же время ненавязчиво делящимся своим профессиональным опытом, опытом достижений и ошибок, неудач, чтобы помочь молодому поколе-

нию избежать этих ошибок. Этот уровень может дать возможность человеку обрести новые грани профессионализма, состоящие в помощи и духовном обогащении других людей.

Исследователь отмечает, что уровень суперпрофессионализма в принципе доступен каждому здоровому человеку. Следует только понимать, что профессиональное творчество существенно влияет на образ и стиль жизни человека. Творчество как правило становится доминирующим мотивом в жизнедеятельности человека. А.К. Маркова выделяет также *противоречивые (амбивалентные) тенденции, влияющие на становление профессионала:*

- противоречие между саморазвитием и самосохранением в профессии; противостояние порой результатов и процесса труда (например, несоответствие объективных результатов и его «психологической цены»);
- несоответствие в ряде случаев предметных, социальных эталонов, норм труда с индивидуальными нормами и критериями; несогласованность становления разных видов компетентности (специальной, социальной, личностной, индивидуальной). Например, профессиональная компетентность может у кого-то сильно опережать социальную;
- рассогласование темпов развития у отдельных людей мотивационной и операциональной сферы профессиональной деятельности;
- разная роль и степень выраженности процессов развития и компенсации у разных людей, а также у одного человека на разных этапах развития;
- неравномерность освоения отдельных действий и целостной структуры профессиональной деятельности; противопоставление в сознании человека стремления к узкой специализации и потребности узнать что-то о смежных профессиях, быть «универсалом»; несоответствие порой проявлений у одного и того же человека психических качеств в профессиональной и в непрофессиональной сферах; несогласованность «ценностного отношения к себе в труде и к труду в себе»;
- расхождение между усиливающейся конкурентностью на рынке труда, безработицей и умением части людей делать самостоятельные выборы в профессиональной сфере, быть готовым к ошибкам, уметь предложить себя как профессионала. Имеется в виду то, что «профессиональная квалификация человека – это его частная собственность и ее надо уметь предложить на рынке труда»;

– неквалифицированное использование способов профессиональной деятельности некоторыми специалистами и учреждениями, что идет в разрез с запросами общества, приводит к выпуску продукции низкого сорта [7, 204-206].

Весьма продуктивной является периодизация профессионализации, разработанная Ю.П. Поваренковым. В качестве ведущих критериев профессионализации он выделяет профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость.

Профессиональную продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям. Профессиональная продуктивность оценивается на основе производительности, качества и надежности.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включающих удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации личности.

Профессиональная зрелость свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования в процессе профессионального развития, о степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, требований, которые ей предъявляются. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности, профессиональные требования, выбирать оптимальную стратегию профессионального становления, в том числе сознательно идти на риск и снижать уровень притязаний.

В качестве хронологического основания периодизации Ю.П. Поваренков рассматривает «профессиональный возраст» индивида, т. е. длительность профессионализации, трудовой стаж и т. д. Однако возрастные границы профессионализации автор не указывает [3, 69-70].

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости:

- 1) рост – развитие интересов и способностей (0–14 лет);

- 2) исследование – апробация своих сил (14–25 лет);
- 3) утверждение – профессиональное образование и упрочнение своих позиций в обществе (25–44 года);
- 4) поддержание – создание устойчивого профессионального положения (45–64 года);
- 5) спад – уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменения содержания ведущей деятельности, освоение, либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутриличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления.

1.4. Факторы удовлетворенности трудом

*Кто работает с любовью,
тот вносит поэзию во всякую работу.
Н.Г. Чернышевский*

Непосредственно связана с проблемой удовлетворенности трудом проблема мотивов трудовой деятельности. А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, которые могут быть использованы не только для выявления готовности человека эффективно трудиться, но и в целях профессиональной ориентации самоопределяющегося человека [12].

1. Внешние факторы: факторы давления: рекомендации; советы; указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.; требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи...); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности и т.д.);

факторы притяжения-отталкивания: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, престиж, предрассудки);

факторы инерции: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах...); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений...).

2. *Внутренние мотивационные факторы:* *собственные мотивационные факторы профессии:* предмет труда; процесс труда (привлекательный-непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие-однообразие деятельности, детерминированность-случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный-коллективный труд, возможности развития человека в данном труде); результаты труда;

условия труда: физические (климатические, динамические характеристики работы); территориально-географические (близость месторасположения, необходимость разездов); организационные условия (самостоятельность-подчиненность, объективность-субъективность в оценке труда); социальные условия (трудность-легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства; надежность положения работника; свободный-ограниченный режим; социальный микроклимат и т.д.);

возможности для реализации внепрофессиональных целей: возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения.

Специалисты считают, что важную роль играет *общественная полезность труда*, которая предполагает: осознание своего труда как источника благосостояния общества (а не только как средства собственного обогащения – это связано с проблемой миссии своей профессии, своей фирмы...); осознание качества своего труда (благодарность потребителей и т.п.); все большую роль играет также бережное отношение к окружающей среде (экологические аспекты труда) и др.

К. Замфир предлагает систему, позволяющую оценивать удовлетворенность трудом в соответствии с его содержанием. Система включает следующие основные показатели, каждый из которых можно оценить по 5-балльной шкале:

Общие условия: транспорт до предприятия; удобный график работы; социальные льготы (столовая, ясли и др.); возможности заработка; возможности продвижения по работе.

Физические условия труда: безопасность труда; эстетика места работы; шум, температура, вибрация и т. п.

Содержание труда: разнообразие-монотонность; сложность труда, требуемая квалификация; необходимость решения новых, интересных проблем; элементы руководства и ответственности; соответствие личным способностям.

Отношения между людьми в труде: отношения с коллективом; отношения с непосредственными руководителями.

Организационные рамки труда: уровень организации на предприятии; состояние общественного мнения; социально-психологический климат.

М. Аргайл выделяет следующие *факторы удовлетворенности трудом*.

1. *Заработная плата.* Удовлетворены своим высоким заработком больше те люди, которых и другие стороны их жизни вполне удовлетворяют (по данным исследований). Мужчины чаще оказываются менее удовлетворенными, чем женщины. Люди образованные, квалифицированные, более старшего возраста высказывают меньшую удовлетворенность своим заработком.

2. *Отношения с сотрудниками.* По значимости этот фактор стоит рядом с зарплатой. Основные ожидания от сотрудников – материальная и социальная поддержка. Но еще важнее – помощь в достижении совместных целей. Основные виды дружеских связей на работе: дружба, выходящая за пределы работы (например, в общении дома); дружба только по работе (с кем можно выпить чашечку кофе, но не возникает желания переносить это во внерабочую обстановку); приятельские отношения, но без стремления перейти на неформальный уровень.

3. *Отношения с руководством.* Основные ожидания от руководителей: справедливость при поощрении и наказании, протекция по службе, улучшение условий труда. Исследования показывают, что роль руководителей в преодолении трудностей на работе оценивается даже выше, чем роль сослуживцев и супругов.

4. *Возможности продвижения по службе.* Достижение и признание – это два наиболее часто называемых источника удовлетворенности работой (по Херцбергу). Важнейшими показателями повышения по службе являются: зарплата и служебный статус. Но такое «признание» часто ведет к увеличению времени рабочего дня и ответственности. Но все равно многие стремятся к повышению по службе.

5. *Другие факторы удовлетворенности:* удовлетворенность условиями; удовлетворенность фирмой (гордость за фирму); организация времени (позволяет

ли работа быть хозяином своего времени, насколько оно тратится с пользой); предоставление свободного статуса и личной идентичности (быть на работе самим собой); дальние, перспективные жизненные цели (может ли работа помочь в их реализации); чувство общности деятельности, разделяемое с другими людьми; вынужденная активность (чтобы работа дисциплинировала человека, не создавала условий для «стагнации» и «безделья») негативных стимулов по отношению к более редким или более частым поступкам (поощрение, равно как и наказание, по отношению к более редким положительным или отрицательным поступкам воспринимается как более высокозначимое); г) субъективная значимость положительных и отрицательных поступков (события, субъективно малозначимые для человека, воспринимаются им как «обыкновенные», даже если они редки. В этих случаях люди оказываются нечувствительными по отношению к поощрению и наказанию).

Вопросы для самопроверки

1. Тема труда издавна волнует лучшие умы человечества. Ниже приведены некоторые мысли и высказывания о труде известных деятелей культуры, науки и политики. Выберите из представленных афоризмов наиболее подходящий Вашему пониманию труда.

- «Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда человек не может соблюсти свое человеческое достоинство» (Л.Н. Толстой);
- «Жизнь без труда – воровство, труд без искусства – варварство» (Д. Рескин);
- «Труд – это отец удовольствия» (Стендаль);
- «Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды» (Вольтер);
- «Если хочешь, чтобы у тебя было мало времени, то ничего не делай» (А.П. Чехов);
- «Лучше ничего не делать, чем делать ничего» (Л.Н. Толстой);
- «Труд создает некую мозолистую преграду против боли» (Цицерон);
- «Ничто так не разрушает человека, как продолжительное физическое бездействие» (Аристотель);
- «Тот, кто работает, всегда молод. Иногда мне кажется, что, может быть, труд вырабатывает особые гормоны, повышающие жизненный тонус» (Н.Н. Бурденко);

- «Всю свою жизнь я любил и люблю умственный труд и физический и, пожалуй, даже больше второй... физическая работа служит величайшим средством в случае расстройства высшей нервной деятельности» (И.П. Павлов);
- «Свободный труд нужен человеку не сам по себе, а для развития и поддержания в нем чувства человеческого достоинства» (К.Д. Ушинский);
- «По степени большего или меньшего уважения к труду и по умению оценивать труд... соответственно его истинной ценности – можно узнать степень цивилизованности народа» (Н.А. Добролюбов);
- «К занятому человеку редко ходят в гости бездельники, к кипящему горшку мухи не летят» (Б. Франклин);
- «Тот, кто хочет – делает больше, чем тот, кто может» (Г. Мерье);
- «Труд не позорит человека; к несчастью, попадаются люди, позорящие труд» (У.С. Грант);
- «В дом труженика голод заглядывает, но зайти туда боится» (Б. Франклин);
- «Жена писателя никак не может понять одного: когда писатель глазает в окно, он тоже работает» (Б. Рэскоу);
- «Если бездельник не раздражает вас, значит, вы сами чем-то похожи на него» (Э.У. Хоу).

2. Выделите основные характеристики понятия «профессия».

3. Какие классификации профессий Вам известны? В чем основное различие этих классификаций?

4. Согласны ли Вы с афоризмом И.Гете: «Двух вещей очень трудно избежать: тупоумия — если замкнуться в своей специальности, и неосновательности — если выйти из нее»? Почему?

5. Перечислите факторы, детерминирующие становление личности.

6. Что определяет субъективную значимость в труде?

7. Какие концепции профессионализации личности Вам известны?

8. Каковы факторы удовлетворенности трудом?

ГЛАВА II. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ ЛИЧНОСТИ

2.1. Принципы профессиональной этики

*Порядочность – это способность поступать
сознательно и справедливо там,
где не предусмотрено действие закона.*

Аристотель

Профессиональная этика – гуманитарная дисциплина, имеющая своей целью формирование *социальной и нравственной ориентации* в различных видах материального и духовного производства. Она находится в тесной связи с общей этикой и вместе с ней образует общую теоретическую науку, главным содержанием которой является учение о человеке как о высшей ценности, регулирование взаимоотношений людей в сфере профессионального труда. Профессиональная этика трансформирует общие этические нормы и требования применительно к профессиональному аспекту трудовых отношений. В современном обществе отсутствие представлений о долге, гуманности, служении людям несовместимо ни с какими профессиями.

Профессиональная этика устанавливает стандарты поведения специалистов, понимая под качеством их работы наилучший результат для людей, надежность и эффективность товаров и услуг. Одной из причин формирования профессиональной этики является коллективное противостояние безответственности и дилетантизму, промыслу неквалифицированных одиночек.

Профессиональная этика есть совокупность моральных норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, людям, с которыми он связан в силу характера профессии, к обществу в целом. Этика вырабатывает нормы и принципы поведения людей, обеспечивающие регуляцию и управление в отношениях между людьми в профессиональной сфере, тогда как мораль, включая эти нормативы и требования, добавляет к ним способы их реализации и оценку практических результатов. Профессиональная этика и мораль устанавливают степень соответствия или несоответствия должного и сущего. Если должное и сущее совпадают, то это определяет высокую степень нравственности в деятельности [11].

Основой для выделения профессиональной этики в один из разделов прикладной этики является понятие профессии, обозначающее род занятий или вид трудовой деятельности, совокупность умений и трудовых навыков работника в сфере профессионального труда. В условиях рыночных отношений профессия рассматривается как социально-обусловленный вид труда, продукты которого являются товарами.

Специалисты по профессиональной этике выделяют общие этические принципы для всех профессий [10].

1. *Профессионализм как моральный принцип* означает понимание работы как долга, призвания, понимание ее как «служения» делу, людям, Родине; *высокое качество производимого продукта, услуг, профессиональных достижений*; энергичность, творчество, стремление к новому, постоянное повышение квалификации, постоянная осведомленность обо все новом в профессии; стремление к профессиональной соревновательности; *трудолюбие в сочетании со здоровым образом жизни*, умением отдыхать и восстанавливаться. «Профессионализм предполагает полное осознание ответственности, сосредоточенности, максимальной концентрации на работе.

2. *Принцип информационного согласия* отражает требование соблюдения права человека на информацию, касающуюся его лично и его интересов. Общеупотребительно требование отношения к потребителю услуг как субъекту, а не объекту. Оно означает недопустимость дезинформации и утаивания информации. Пользуясь услугами, приобретая товары, люди хотят знать, что их ждет, имеют право на выбор. В педагогике – необоснованность наказания, порицание без объяснений, выставление без комментариев низких оценок учащимся. В рекламировании товаров и услуг в погоне за клиентом замалчивается побочное действие препаратов.

3. *Конфиденциальность (confidentia-доверие)* – принцип сохранения профессиональной тайны. Профессиональная тайна – специальная информация, ставшая известной специалистам и не подлежащая разглашению. Сведения о новшествах, технологиях, особенностях деятельности, способы изготовления и хранения лекарств, информация о вкладах и вкладчиках.

4. *Отказ от использования служебного положения в личных целях.* Во всех профессиях требуется отказ от использования служебного положения в личных целях. Профессиональная мораль утверждает первичность служебных обязанно-

стей и вторичность семейного долга. Профессионал не имеет права получить иные доходы за труд, кроме оговоренной суммы. Любое иное вознаграждение, услуга, обусловленные характером труда, занимаемой должностью, может рассматриваться как факт коррупции. Во всех профессиях, связанных с возможным возникновением зависимости, подчиненного положения, неизменными для всех являются равные для всех клиентов, посетителей условия. Коротко этот принцип может быть понят как отсутствие привилегий в связи с профессией. Золотое правило отношения начальника к подчиненному : «Относитесь к своему подчиненному так, как вы хотели бы чтобы к вам относился ваш начальник».

5. *Коллегиальность* предполагает отношение к сотрудникам как к равноправным членам и ко всем с одинаковыми мерками; уважение коллег и сотрудничество, взаимопомощь в рамках профессионального цеха. Не требовать к себе какого-то особого отношения или особенных привилегий, отбрасывать предвзятость по отношению к коллеге. Вполне этично спрашивать совета у коллеги даже ночью.

6. *Право на критику и бесконфликтность*. Профессионал должен уметь критиковать, не переходя на личность, не ущемляя достоинства личности. Критиковать идею, а не личность. Важно отличать принцип бесконфликтности от соглашательства. Обеспечение права на выражение собственной позиции каждого сотрудника, заинтересованность в ней является профессиональной необходимостью в менеджменте. Моральный климат и деловая атмосфера оптимизируются, если решения принимаются с учетом многих точек зрения, аспектов проблемы, если сотрудники чувствуют себя не слепыми исполнителями воли руководства, но способными влиять на ситуацию. В деловой культуре недопустима эскалация конфликта и психологической конфронтации. Профессионалу важно, с одной стороны, уметь отстаивать свою позицию, с другой, стремиться к разрешению конфликтов.

9. *Уважение прав собственности* В связи с наличием во всех профессиях проблемы интеллектуальной собственности общим для всех является недопустимость плагиата (лат. *plagium* – похищать), использования чужой авторской идеи, технологии, текста без согласования с автором.

10. *Экологический принцип в работе профессионалов* означает, что профессиональная деятельность не должна наносить ущерба природе, загрязнять среду обитания человека и животных, расточительно расходовать

природные ресурсы. Экологический принцип предполагает экономию природных ресурсов, обязывает специалистов заботиться о чистоте помещений и воздуха, сбережении тепла, воды, электроэнергии как условий охраны природы и человека.

2.2. Специфика делового этикета

Этикет - разум тех, у кого его нет

Вольтер

Рост интереса к вопросам этикета в современной культуре в немалой степени объясняется и новым осмыслением самих феноменов общения и поведения, их исключительной роли в функционировании всех систем культуры. Наиболее корректным, на наш взгляд, представляется определение этикета, предложенное авторами А.К. Байбуриным и А.Л. Топорковым, как совокупности правил и способов поведения, с помощью которых выявляется, поддерживается и обыгрывается коммуникативный статус партнеров по общению [1, 5]. В качестве дифференцирующих при оценке коммуникативных статусов выступают такие признаки, как пол, возраст, общественное положение, национальная и конфессиональная принадлежность и некоторые другие. Чем больше признаков, по которым участники общения “не совпадают”, тем обычно выше степень этикетности ситуации, обязательность соблюдения правил. Таким образом, этикет в первую очередь призван обеспечить общение неравных (по тем или иным параметрам) партнеров и служит своеобразным механизмом балансировки общения. Корень слова «общение» связан с другим словом – общее. Главное в этикетном общении – не кто прав (взаимодействие по типу конкуренции и соперничества), а взаимопомощь, взаимное ориентирование по проблеме, уточнение и обогащение знаний, сведений, мнений (взаимодействие по типу кооперации).

Специфика этикета как особой формы поведения определяется его игровым характером. Наиболее простая тактика этикетного поведения заключается в том, что участники коммуникативного акта ведут себя в более или менее точном соответствии со своими социальными и коммуникативными статусами. В современной культуре «искусство общения» заключается не столько в том, чтобы сохранить свой статус, сколько в разумном приспособлении его к конкретной ситуации. Наиболее высоко оценивается не буквальное соблюде-

ние правил, а умение в случае необходимости нарушать их. В связи с этим в этикетном общении резко возрастает роль личности, умеющей творчески обыгрывать ситуации. Основываясь на принципе целесообразности, современный этикет никогда не требует однозначности порядка действий: поступи только так, а не иначе, он предполагает возможность выбора и творчества в нестандартных ситуациях.

Специфика делового этикета заключается в четкой регламентации делового взаимодействия и повышенной ответственности участников за его результат. *Деловое общение всегда направлено на оптимизацию и организацию делового взаимодействия.* Деловой этикет включает в себя правила приветствия и представления, регламентирует поведение во время презентации; предписывает, как дарить и принимать деловые подарки, вести деловую переписку и т.д. Большое внимание в этикете уделяется внешнему виду деловых людей, их умению одеваться, управлять положительными и отрицательными эмоциями, манере разговаривать.

Регламентированность включает в себя также соблюдение речевого этикета. Использование этикетных речевых оборотов помогает собеседникам установить контакт, наладить взаимопонимание, создать благоприятную психологическую атмосферу, поддерживать общение в определенной тональности в соответствии с социальными ролями его участников.

Деловому человеку следует овладеть всей совокупностью выработанных этикетом тонких и изящных способов сохранения своего достоинства при сопутствующей порой коррекции грубого поведения партнера, достоинство которого ни в коем случае нельзя подвергать унижению. Вежливость как институт социальной гигиены, как форма человеческих взаимоотношений, суть которых – уважение и доброжелательность, варьируется в зависимости от ситуации и может существенно оптимизировать различные ситуации делового общения. Уважение – одно из важнейших требований нравственности, подразумевающее такое отношение к людям, в котором практически (в соответствующих действиях, мотивах, а также социальных условиях жизни общества) признается достоинство личности. Уважать – значит признать «важность» и значимость для себя другого человека. Уважение предполагает: справедливость, равенство прав, доверие к людям, внимательное отношение к их убеждениям, устремлениям; чуткость, вежливость, деликатность, скромность.

«Уважающий» всегда и со всеми держит высокую планку признания «человека в человеке». Вежливость является одной из эстетичных и целесообразных этикетных форм уважительного отношения к человеку. Она имеет несколько оттенков: корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, точность, скромность.

Корректность, несколько подчеркнутую, дистантную вежливость следует использовать в любых обстоятельствах, даже самых конфликтных. Именно корректность позволяет при необходимости дистанцировать партнера по общению (взглядом, жестом, словом), не переходя при этом на обсуждение его личных качеств. Только проявляя корректность, в конфликтной ситуации возможно сохранить достоинство свое и своего партнера по общению.

Любезность (несмотря на куртуазность понятия) – вежливость, в которой явно проявляется стремление быть приятным и полезным другому, может стать эффективной техникой делового общения.

Скромность, как разновидность вежливости, проявляется в умении сопоставить самооценку с мнением окружающих людей, в умении не переоценивать себя, свои достоинства и заслуги, в умении сдерживать себя. Скромность предполагает безыскусственность поведения, отсутствие театральности и позерства, с точки зрения этикета считается дурным тоном безапелляционное утверждение чего-либо. Преувеличенная мимика и жестикация, форсированное выражение ужаса и восторга, яркие кричащие ткани и дорогие украшения означают отсутствие у делового человека культуры дистанции, косвенного, опосредованного высказывания, он стремится произвести впечатлительные слишком грубыми, прямыми, общедоступными средствами.

Немаловажным качеством делового человека, показателем его личной и профессиональной культуры является *точность*, понимаемая как умение ценить свое слово, выполнять то, что обещано, вовремя приходить, не опаздывать. Воспитанный человек должен уважать чужое время и собственное слово. Антиподы точности – рассеянность, забывчивость.

Деловому человеку важно уметь создавать *позитивный коммуникативный климат*, помогающий установить контакт и позитивные взаимоотношения в процессе общения. По данным зарубежных ученых, количество передаваемой информации, ее точность увеличивается в атмосфере доверия и от-

крытости между участниками общения. Созданию такого климата способствует применение следующих психологических принципов.

Принцип равной безопасности предполагает непричинение психологического или иного ущерба партнеру в информационном обмене. Этот принцип запрещает оскорбительные выпады против реципиента, унижение чувства собственного достоинства партнера. Ярлыки, грубые слова и выражения, обидные реплики, оскорбления, презрительный или насмешливый тон могут вывести человека из состояния коммуникативного равновесия, нанести ему моральную травму, а значит, помешать восприятию и пониманию информации. Каждый участник диалога имеет право защищать и отстаивать свою точку зрения, не соглашаться с высказываниями оппонента, доказывать ошибочность его позиции, но обязан с уважением относиться к личности собеседника.

Принцип децентрической направленности означает непричинение ущерба делу, ради которого стороны вступили во взаимодействие. Суть этого принципа заключается в том, что силы участников коммуникации не должны тратиться на защиту амбициозных целей и интересов. Их следует направлять на поиск оптимального решения проблемы. Децентрическая направленность, в отличие от эгоцентрической, характеризуется умением анализировать проблему с точки зрения другого человека, исходя не из собственных интересов, а из интересов дела.

Принцип адекватности того, что воспринято, тому, что сказано, то есть непричинение ущерба сказанному путем намеренного искажения смысла. Порой участники коммуникации сознательно искажают позицию оппонента, передергивают смысл его слов, чтобы таким путем добиться преимущества в разговоре. Это приводит к разногласию и взаимному непониманию [2, 22-23].

Обозначим основные факторы, способствующие установлению благоприятного климата делового взаимодействия:

- признание не на словах, а на деле плюрализма мнений, наличие многообразия точек зрения на различные проблемы современной жизни, что является необходимой предпосылкой демократического решения вопросов;
- предоставление каждому возможности осуществить свое право высказывать собственную точку зрения;
- предоставление равных возможностей в получении необходимой информации для обоснования своей позиции;

- осознание того факта, что необходимость конструктивного диалога диктуется не волей отдельных лиц, а реально сложившейся ситуацией и связана с решением жизненно важных проблем;
- определение общей платформы для дальнейшего взаимодействия и сотрудничества, стремление найти в высказываниях партнера и его поведении то, что объединяет с ним, а не разъединяет, поиск общих точек соприкосновения.

Несоблюдение этих условий, игнорирование названных принципов превращают конструктивный диалог в деструктивный, препятствует организации эффективной речевой коммуникации.

В конкретных формах делового общения выделяют, как правило, следующие этапы: установление контакта; ориентация в ситуации, обсуждение вопросов; принятие решения; достижения цели; выход из контакта.

Установление контакта с участником делового общения является самым ответственным делом. На этом этапе происходит восприятие сторон друг другом и возникает первое впечатление о партнере, которое может оказать решающее влияние на весь процесс общения.

Социальные психологи называют типичные искажения представлений о другом человеке, которые могут помешать установлению контакта. Иногда человеку, о котором существует благоприятное мнение, приписывают положительные качества, которыми он не обладает. При отрицательном отношении к человеку даже его положительные поступки оцениваются отрицательно. Это явление называется *эффектом ореола*.

Довольно часто в деловом общении приходится сталкиваться с *эффектом стереотипизации*, суть которого заключается в том, что суждение о человеке выносится на основании своего собственного опыта или устоявшегося мнения других. Это может привести к возникновению предубеждения, созданию неправильного впечатления о человеке.

Следует также учитывать эффект первичности и новизны, то есть помнить, что первое впечатление о человеке сильнее, чем последующие, и изменить первоначальное впечатление бывает очень сложно.

Важным этапом делового общения считается ориентация в ситуации. На этом этапе необходимо понять цели и мотивы поведения партнеров, их установки и ожидания, определить стратегию и тактику разговора.

Обсуждение вопроса и принятие решений, как правило, связаны с обоснованием каждой стороной своей позиции, с преодолением разногласий по тому или иному вопросу, а порой и устранением конфликтной ситуации.

Большое значение в деловом общении придается умению выйти из контакта, независимо от его результатов, стороны должны продемонстрировать свое расположение друг к другу, желание сотрудничать и взаимодействовать в дальнейшем.

Итак, в деловом общении всегда происходит своеобразное взаимодействие интеллектов людей, их эмоциональных сфер и воли, постоянно разворачивается взаимодействие характеров и личностей.

Исследователи выделяют следующие типы и разновидности конфликтогенов, наиболее часто встречающихся в деловом общении и приводящих к конфликту.

Конфликтогены превосходства: прямые проявления статусного, возрастного, позиционного превосходства преподавателя (угроза, замечание, вдалбливание, но особенно – критика, прямое обвинение, издевка, насмешка, сарказм); снисходительное отношение к объекту, косвенно демонстрирующее стремление возвыситься за счет унижения другого, проявление высокомерия; напоминание об оказанном благодеянии; категоричность и безапелляционные фразы-обобщения; навязывание своих советов, своего мнения, своей жизненной позиции; подшучивание, даже безобидное (хуже всего – систематическое подшучивание над одним и тем же недостатком, случаем неудачи); демонстрация своих достоинств с оттенком похвальбы; перебивание собеседника.

Конфликтогены агрессивности: непреодоленная природная агрессивность; привычка к проявлению ситуативной агрессивности (неприятности, плохое самочувствие, ответные реакции на конфликтоген: «Опять на меня наезжают!», «Да как ты смеешь...», «Ты всегда», «Ты вообще ничего не понимаешь» и т. п. *Конфликтогены эгоизма:* концентрация на собственном «Я», эгоцентризм; равнодушие к внутреннему миру других, отсутствие эмпатии; корысть, ее преобладание над общими интересами.

Благожелательные послылы – антиподы конфликтогенов – вполне могут быть распределены по трем аналогичным типам: вместо стремления к превосходству – готовность к сотрудничеству; вместо демонстрации агрессивности

сти – демонстрация дружелюбия; вместо проявления эгоизма – проявление эмпатии [13, 90].

Кроме того, деловое общение должно опираться на общечеловеческие ценности, закреплённые в этикете. Дж. Лич выдвигает в качестве ведущего принципа коммуникации принцип вежливости, представляющий собой совокупность максим.

1. *Максима такта.* Максима границ личной сферы. Любой коммуникативный акт предполагает дистанцию между участниками. Следует соблюдать правило: «Делать коммуникативную цель собеседника предметом обсуждения допустимо лишь в том случае, если цель эта эксплицитно обозначена». Не следует затрагивать тем, потенциально опасных (частная жизнь, индивидуальные предпочтения).

2. *Максима великодушия.* Максима необременения собеседника, она предохраняет его от доминирования в ходе коммуникативного акта. Хороший коммуникативный акт должен быть комфортным. Не следует связывать партнера по общению клятвами и обещаниями.

3. *Максима одобрения.* Максима позитивности в оценке других. Атмосфера, в которой происходит общение, определяется не только отношениями друг к другу, но и позицией каждого по отношению к миру и тем, совпадают ли эти позиции. Если оценка мира (позитивная или негативная) не совпадает с оценкой собеседника, это затрудняет коммуникацию.

4. *Максима скромности.* Это максима неприятия похвал в свой адрес. Одним из условий успешного развертывания общения является реалистическая, по возможности объективная самооценка. Сильно завышенная и сильно заниженная самооценка препятствуют налаживанию контакта.

5. *Максима согласия.* Максима неопозиционности. Она предполагает отказ от конфликтной ситуации во имя решения более серьезной задачи – сохранения предмета взаимодействия, «снятие конфликта» путем взаимной коррекции коммуникативных тактик.

6. *Максима симпатии* – благожелательности, создающей благоприятный фон для перспективного предметного разговора. Недоброжелательность делает речевой акт невозможным. Безучастие прерывает общение. Максима доброжелательности дает основание рассчитывать на положительное развитие речевой ситуации с намечающимся конфликтом.

Максимы должны быть в системе, а не сами по себе. Важнейшими критериями в составе коммуникативного кодекса признается критерий истинности (верность действительности) и критерий искренности (верность себе).

Опора на принципы вежливости позволяет более успешно организовать деловое взаимодействие.

2.3. Имидж делового человека

Искусство нравиться есть великая тайна, которая, даруемая ли природою или похищаемая упорным усилием, в обоих случаях достойна уважения и зависти; в последней дани ей немногие и отказывают.

П.А. Вяземский

Существует два аспекта профессионализма: функциональный (владение знаниями, умениями, технологиями) и экспрессивный (соответствие требованиям профессии в их внешних проявлениях и межличностном взаимодействии), таким образом, немаловажное место в становлении и развитии профессионализма занимает имидж.

Слово имидж (от англ. image) означает образ, облик, представление, подобие. Сначала этот термин использовался в коммерческой сфере, в рекламе для дифференциации однородных товаров. В современном обществе интерес к имиджу, как социально-психологическому феномену велик, его социальная ценность растет на наших глазах, даже появилось новое направление общественной жизни – индустрия имиджа. Существуют две главные причины повышения внимания к имиджу: усиление «нарциссических» тенденций в современном обществе и развитие технических средств коммуникации. Современная эпоха провозглашает индивидуальное самовыражение одной из ведущих ценностей личности, а личный успех – ее первостепенной задачей.

Феномен имиджа многогранен, поэтому существует несколько определений имиджа. Российский имиджелог В. Шепель считает, что имидж – форма жизнепроявления человека, благодаря которой на люди выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики [16]. Е.В. Змановская под имиджем понимает эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо/чего – либо, принимающий форму устойчивого стереотипа [5, 9].

Имидж формируется на основе природы, естества или натуры человека: он может совпадать и не совпадать с натурой. Главное в имидже связано не с глубинными психологическими свойствами и особенностями человека, а их видением другими людьми. Роль имиджа в достижении личного и профессионального успеха велика: специалисты по имиджу утверждают, что содержание речи дает 7 % информации, голосовые характеристики – 38 %, максимальное же число информации дает нам внешность человека – 55 % (поза, прическа, одежда).

Вопрос о составляющих структуры имиджа является полемичным в современной имиджелогии. Одни из этих характеристик (рост, телосложение, черты лица) имеют природный характер и с трудом поддаются изменениям, хотя могут быть изменены с помощью спортивных тренировок, косметики и пластической операции. Даже данный природой голос можно сделать более приятным соответствующими упражнениями. Ряд авторов выделяют слагаемые, элементы имиджа независимо от его характера или типа. По мнению И. Ладанова, в имидже сплетены два элемента: уверенность в себе и позитивная энергетика. В.М. Шепель включает в имидж такие качества, как коммуникабельность, эмпатичность, рефлексивность, красноречивость; свойства личности, которые являются следствием образования и воспитания: нравственные ценности, психическое здоровье (способность к саморегуляции, саморасслаблению, самовнушению), жизненный и профессиональный опыт. Немаловажное значение в структуре имиджа принадлежит биоэнергетике как способности «излучать» энергию. Приоритетными характеристиками имиджа, по мнению ученого, являются воспитанность, эрудиция, профессионализм [16].

Структура имиджа предполагает наличие определенных свойств, степень их выраженности, соподчинение по важности. Е.В. Змановская [5] располагает их в направлении от внешних и изменчивых проявлений к внутренним стабильным качествам:

1. *Внешний облик (портретные характеристики)*: физические данные (рост, фигура); костюм (одежда, обувь, аксессуары); прическа; манера поведения и речи; жесты, взгляд, мимика; особенности голоса; запах.

2. *Имиджевая символика*: имя; личные символы (цвет, числа, герб, марка); личная атрибутика (повторяющиеся детали и признаки внешнего вида); социальные символы и символы социального престижа (деньги, положение в

обществе, профессия, занимаемая должность, марка машины, предпочитаемый вид спорта).

3. *Социально-ролевые характеристики*: репутация (общественное мнение о человеке, основанное на его личных достижениях и заслугах); амплуа (разыгрываемая социальная роль); миссия (социально важные цели, полезность для общества).

4. *Индивидуально-личностные свойства*: профессионально-важные качества; доминирующие индивидуальные характеристики; стиль взаимоотношений с людьми; пропагандируемые идеи; базовые ценности.

Исследователи имиджа *выделяют техники формирования позитивного отношения* (цель – вызвать положительные чувства: доверие, интерес, симпатию): повышение внешней привлекательности; позитивный настрой; создание безупречной репутации (целенаправленное создание положительного общественного мнения о себе благодаря конструктивному поведению и следованию социальным нормам); позитивные послания окружающим людям; личное участие (проявление искреннего интереса к людям, оказание поддержки и реальной помощи); дистанцирование от негативных символов (отмежевание от компрометирующих фактов, фигур, групп); умение договариваться и конструктивно разрешать конфликты. Представление о человеке формируется на основе того, как он ведет себя в конфликтных ситуациях. Умение не растеряться в трудной ситуации и сохранить свое достоинство – бесценное качество для формирования положительной репутации.

Черты желаемого или идеального имиджа опираются на некий архетип лидера, существующий в общественном сознании. Ему свойственны такие черты как: семейственность, общительность, демократизм, неофициальность, спокойствие, доверительность, дружелюбие, наличие друзей, типичный образ жизни (упорядоченность, здоровье, деятельный характер), простой язык, надежность, убежденность, оптимизм, обаяние, шутливость.

Для имиджа современного человека очень важно, чтобы позиции и установки личности соответствовали позиции психологии «победителя». В американской психологии, которая много экспериментирует, тестирует и исследует, были изучены люди, которые названы «самодостаточные», люди без комплекса неполноценности. Они добились положения, уважения и самоува-

жения, они живут в ладу со своей совестью. Оказалось, что общим у самых разных людей были основополагающие жизненные установки.

Первая установка – высокая самооценка. Это необходимо каждому человеку, чтобы сохранить себя как личность. Если человек не видит ничего из того, что можно в нем оценить, как его смогут ценить другие?

Вторая установка – позитивное отношение к жизни. Люди, умеющие находить положительное в жизни, находят поддержку в самых неожиданных местах. А между тем очень многие люди чрезвычайно критично относятся ко всему, что их окружает. Повышенная критичность часто рассматривается как отсутствие самодостаточности.

Третья установка – вера в добро. Вера в добро – мораль сильного человека. Разуверившись в добре, человек уступает место злу и становится перед ним безоружным.

Четвертая установка – умение видеть, чувствовать свою сопричастность к происходящему. В этой установке – чувство ответственности за происходящее, присутствие мудрости, ощущение себя частицей социального организма, всей Природы.

Пятая установка – умение меняться, учиться у жизни всю жизнь, рисковать, использовать новые нормы бытия.

Эти установки согласовываются со взглядами на позиции, выделенные Э. Берном в его знаменитой работе «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры». Во всех формах взаимоотношений людей всегда можно выделить четыре основные позиции: «Я – хороший, ты – хороший. Я – хороший, ты – плохой. Я – плохой, ты – хороший. Я – плохой, ты – плохой».

Позиция «Я – хороший, ты – плохой» – позиция «Родителя», который всегда стоит в позиции обвинителя, даже по отношению к тем людям, родителями которых он не является.

Позиция «Я-плохой, ты – хороший» – позиция «Ребенка», который не научился видеть хорошее в себе, но видит, что другие более значимы, чем он, более сильны, более мудры.

Позиция «Я – плохой, ты – плохой» – позиция «не родившейся личности», которая еще не нашла в себе, что можно было бы оценить, и не видит, что можно оценить в других.

Все перечисленные позиции – позиции проигравших. И только одна позиция - позиция победителя – «Я – хороший, ты – хороший». Чем чаще человек занимает эту позицию, тем чаще и постояннее человек чувствует себя победителем.

В имидже находят свое проявление стержневые особенности характера личности. *Характер* – психическое свойство человека, накладывающее отпечаток на его действия и поступки, свойство, от которого зависит деятельность человека в различных жизненных ситуациях. Слово «характер» в переводе означает «признак», «особенность». Характер – это лишь одна из подструктур личности, причем подструктура подчиненная. Развитая, зрелая личность хорошо контролирует проявления своего характера. Вместе с тем характер нельзя рассматривать как простую сумму отдельных качеств личности или особенностей личности. Какие-то его черты всегда будут ведущими; именно по ним мы можем охарактеризовать человека. Отдельные черты характера классифицируются значительно более легко и четко, чем типы характеров в целом.

Под чертой характера понимают те или иные особенности личности человека, которые систематически проявляются в различных видах его деятельности и по которым можно судить о его возможных поступках в определенных условиях. Б.М. Теплов предложил черты характера делить на несколько групп.

В первую группу входят наиболее общие черты характера, образующие *основной психический склад* личности. К ним относятся: принципиальность, целеустремленность, честность, мужество и т.д. Черты характера могут быть и противоположные этим, отрицательные качества: беспринципность, пассивность, лживость и т. д. Вторую группу составляют черты характера, в которых выражается *отношение человека к другим людям*. Это общительность, которая может быть широкой и поверхностной или избирательной, и противоположная ей черта – замкнутость, которая может быть результатом безразличного отношения к людям или недоверия к ним, но может быть знаком и следствием глубокой внутренней сосредоточенности; откровенность или противоположная ей – скрытность.

Третья группа черт характера выражает *отношение человека к самому себе*. Таковы чувство собственного достоинства, самокритичность, скромность и противоположные им – тщеславие, заносчивость, эгоцентризм

(склонность всегда быть в центре внимания), эгоизм (забота преимущественно о своем благе) и т.д.

Четвертая группа выражает *отношение человека к труду*, своему делу. Сюда входят настойчивость, инициативность, трудолюбие и противоположная ей – боязнь трудностей; активность, добросовестность, аккуратность и т.д.

По отношению к труду характеры делятся на две группы: деятельные и бездеятельные. Для первой группы типичны активность, целеустремленность, настойчивость; для второй – пассивность, созерцательность. Иногда бездеятельность характера объясняется (не оправдывается) глубокой внутренней противоречивостью человека, еще «не определившегося», не нашедшего своего места жизни, в коллективе.

Чем ярче и сильнее у человека характер, тем более определенно его поведение и более отчетливо выступает его индивидуальность. Однако не у всех людей их действия и поступки определяются свойственными им личными особенностями. Поведение некоторых людей зависит от внешних обстоятельств, от пассивного и безынициативного выполнения отдельных указаний руководителя. О таких людях говорят как о бесхарактерных. От Аристотеля идет отождествление характера с волевыми чертами личности, и отсюда деление характеров на сильные и слабые по выраженности в нем волевых черт. Под сильным характером понимается соответствие поведения человека его мировоззрению и убеждениям.

Истинное обаяние личности – это наличие определенных внутренних черт, явно выраженных во внешнем облике и поэтому легко диагностируемых окружающими при самом первом, самом поверхностном контакте. Главную из них в самом общем виде можно сформулировать как доброжелательный интерес к людям, стремление им помочь. Необходимо помнить, что обаятельные люди часто и искренне улыбаются; дружелюбны, с ними легко и приятно в общении; обладают хорошим чувством юмора, но не саркастичны; ведут себя естественно, без апломба и позерства; веселы, умеют посмеяться над собой; часто и охотно говорят комплименты; знакомы с этикетом и следуют ему; уверены в себе, без самолюбования и эгоцентризма; интеллигентны, тактичны, терпимы к мнению окружающих; быстро вызывают человека на разговор о нем самом; осознают свои ограниченные возможности и то, что у них нет ответов на все вопросы.

2.4. Лидерские качества личности

Если быть, то быть первым.

В.П. Чкалов

Для достижения успеха в карьере и мастерства в деятельности современному специалисту необходимо иметь качества лидера, так как в условиях конкурентной среды востребован работник с опережающим уровнем общей и профессиональной культуры. «Энергоизбыточностью», как правило, обладают люди, которых принято называть лидерами. Изучение проблемы так называемого вертикального общения начинается с 50-60 г.г. XX века. К основным, наиболее распространенным концепциям лидерства относятся следующие: теория черт лидера, теория лидерства как функции группы, теория лидерства как функции ситуации.

Согласно *«теории черт»* лидерство ниспослано отдельным выдающимся личностям как некая благодать («харизма»), а лидер – человек, обладающий такой суммой черт, которые позволяют ему занять доминирующее положение в любой жизненной ситуации (Р. Стогдилл, Е. Богардус и др.).

Р. Стогдилл, обобщив множество исследований авторов теории черт, пришел к выводу, что одни авторы опровергали других, предлагая набор качеств, типичных для лидеров. Необходимо отметить, что «лидерские черты» нужно изучать в реальной групповой деятельности, а не в лабораторных условиях.

В популярной классификации американских психологов Р. Бейлза и Ф. Слейтера выделены два типа лидеров: инструментальные (деловые) и экспрессивные (эмоциональные). Деятельность инструментального лидера связана с содержанием работы, которой занята группа, он координирует общие усилия по достижению цели. Для эмоциональных лидеров важнее регулировать межличностные отношения: групповую атмосферу, самочувствие, настроение членов группы.

В качестве одного из факторов, детерминирующих ранговые позиции в структурах эмоционального и инструментального лидерства, рассматривают (Ю. В. Ковалев и Р.Л. Кричевский) личную направленность членов группы:

- 1) чем выше степень деловой направленности субъекта, тем выше его позиция в структуре инструментального лидерства;

2) чем выше степень направленности субъекта на установление дружеских межличностных отношений с другими людьми, тем выше его позиция в структуре эмоционального лидерства;

3) чем выше степень личной (эгоистической) направленности субъекта, тем ниже позиция в структурах инструментального и эмоционального лидерства [8]. Обнаружено, что личная направленность является полезной в спортивных командах, где стремление к высокому личному достижению выступает как некоторая ценность.

Среди лидерских свойств исследователями выделены: мотивы достижения успеха, низкий индекс тревожности, высокие показатели эмоциональной устойчивости, интеллект, готовность к риску (В.И. Румянцева); организаторские способности (В.С. Агеев); эмоциональная привлекательность, референтность, авторитет (И.Г. Дубов, Л.М. Смирнов); социально-психологическая привлекательность, компетентность (Я.Л. Коломинский).

Подлинный лидер стремится достичь поставленной цели не за счет других, а с учетом их целей, и, таким образом, рассматривает изначально задачу как задачу для группы, а не просто свою. Не «упоение властью», а повышенная ответственность за все происходящее – вот сущность лидирования.

Согласно *теории лидерства как функции группы* (Г. Хомманс и др.) изучать лидерство нужно с точки зрения целей и задач группы, в которой определенные члены могут продемонстрировать свою способность организовывать группу для ее решения. Действительно, лидерство возможно только в группе, в реальных взаимодействиях становится возможным развитие лидерских качеств.

В развитии процессов лидерства выделяют три фазы, сопряженные с уровнем существования группы – начальная, стабилизационная и регрессивная. Если группа сохраняется, эти фазы могут вновь и вновь повторяться. Исследователи выделяют функции лидера: планирование, организация принятия решения, координация членов группы. Таким образом, сторонники «теории лидерства как функции группы» чаще всего делают акцент на управленческом, организационном началах: лидером считается наиболее инициативный участник, играющий центральную роль в организации совместной деятельности, интегратор группы.

«Ситуационная теория» отдает предпочтение ситуативным факторам – типу решаемой групповой задачи, психологическому климату, времени решения, потребностям и целям группы. Лидерство – прежде всего, продукт сложившейся ситуации. Понимание лидерства как «функции ситуации» предполагает возможность выдвижения в различных ситуациях своих «ситуативных» лидеров. В то же время признается возможность появления универсального (абсолютного) лидера.

Б.Д. Парыгин выделил восемь типов лидеров в зависимости от особенностей их деятельности:

- по содержанию активности: – *лидер-программист*, выдвигающий задачу, «генератор идей», «мозговой центр» и *лидер-исполнитель*, организующий претворение идеи в жизнь, способный сплотить людей на достижение цели;
- по характеру деятельности: *универсальный лидер*, удерживающий за собой лидерские позиции в любой обстановке, и *ситуативный лидер*, выдвигающийся на позицию в конкретной деятельности;
- по стилю общения: *авторитарный лидер* и *демократический лидер*;
- по сфере взаимоотношений: *формальный лидер* и *неформальный лидер* [8, 79-80].

В коллективе может быть много лидеров, тем более, что различные обстоятельства выдвигают временных, ситуативных лидеров. Обобщив все вышесказанное, можно определить лидерство как сложное и неоднозначное по составу элементов явление социальной психологии, включающее совокупность трех основных составляющих его компонентов – ситуации, свойств группы и личностных характеристик лидера.

Такими образом, лидер – член группы, обладающий определенными индивидуально-психологическими и личностными характеристиками, обуславливающими развитие способности вести за собой других членов группы, влиять на групповые настроения, мнения, нормы, на формирование ценностных ориентаций в группе.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается специфика профессиональной этики?
2. Перечислите основные этические принципы, характерные для всех профессий.

3. Какие установки являются конструктивными для деловой коммуникации?
4. Какие классификации типов характеров вам известны? Чем объясняется их разнообразие?
5. Какие теории лидерства вам известны?
6. Назовите черты обаятельной личности.
7. Познакомьтесь с заповедями человечности, сформулированными Д. С. Лихачевым (Приложение 1). Какие из этих заповедей, на Ваш взгляд, являются наиболее актуальными в современном мире? Почему?
8. “По тому, ради чего человек живет, можно судить и о его самооценке – низкой или высокой”, - утверждает Д. С. Лихачев (Приложение 2). Согласны ли Вы с позицией автора? Что мешает человеку ставить надличностные задачи в жизни?

ГЛОССАРИЙ

Акмеология – наука, возникшая на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин и изучающая закономерности и феномены развития человека до степени его зрелости, при достижении им наиболее высокого уровня в этом развитии.

Влияние психологическое – воздействия на состояния, мысли, чувства и действия другого человека с помощью исключительно психологических средств, с предоставлением времени и права отвечать на эти воздействия.

Деятельность – система целенаправленной активности субъекта, включенная в общественные отношения; процесс, в котором происходит взаимный переход между полюсами «субъект-объект». Основной ее характеристикой является предметность.

Имидж – эмоционально окрашенный публичный образ кого-либо/чего – либо, принимающий форму устойчивого стереотипа.

Индивидуальность – неповторимое своеобразие психики каждого человека, осуществляющего свою жизнедеятельность в качестве субъекта развития общественно-исторической культуры; человек, характеризующийся со стороны своих социально-значимых отличий от других людей; своеобразие психики и личности индивида, ее неповторимость.

Индивидуальный стиль деятельности – индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (согласования) своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности.

Карьера в широком смысле – осознанная социальная позиция и поведение индивида, связанные с его профессиональной деятельностью. Карьера в узком смысле – фактическая последовательность занимаемых субъектом профессиональной деятельности должностей.

Квалификационные требования – перечень знаний, навыков, умений, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.

Компетентность – знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, существа выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, возможных спо-

собов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Лидер – член группы, за которым признается право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Потенциал – система всех проявляющихся в профессиональной деятельности социально полезных способностей, как актуализированных, так и резервных. Потенциал человека выходит за рамки чисто прагматического соответствия работника требованиям, предъявляемым к нему в определенной сфере деятельности, привнося в его содержание нравственные, гуманистические начала. Профессионал должен не только соответствовать требованиям своей деятельности, но и предвидеть ее последствия и нести за них личную ответственность.

Профессионал в широком понимании – это субъект, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта профессионального труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных качеств, адекватный уровень притязаний и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие личности.

Профессиональная компетентность – главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой трудовой деятельности.

Профессиональная культура – часть духовной культуры, которая проявляется в профессиональной компетентности, готовности к анализу и оценке профессионально-этических проблем, принятию самостоятельных решений, сознательной готовности к саморазвитию и самосовершенствованию.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек-профессия» и определяется совокупностью индивидуальных особенностей и потенциалом человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективности ее выполнения, а также особенностями и потенциалом рабочих групп.

Профессионально важные качества – способности человека к деятельности в широком смысле слова, выступающие в роли внутренних психологических характеристик субъекта, в которых выражаются внешние специфические воздействия факторов трудового процесса как форма профессиональных требований к человеку.

Темперамент – динамическая характеристика психических процессов и поведения человека, проявляющаяся в их скорости, изменчивость, интенсивности и других характеристиках.

Труд – сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Труд включает в себя 1) целесообразную деятельность, или сам труд; 2) предмет труда; 3) средства труда; 4) результаты труда.

Этикет – совокупность правил и приемов поведения, с помощью которых выявляется и обыгрывается коммуникативный статус партнеров по общению.

Библиографический список

1. Байбурин А.К., Топорков А.Л. У истоков этикета. Этнографические очерки. Ленинград "Наука", 1990. 165 с.
2. Введенская Л.А., Павлова Л.Г. Деловая риторика: Учебное пособие для вузов. – Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2002. 308 с.
3. Деятельность преподавателя вуза: основы профессионализма: учебное пособие/ рук.авт. коллектива Т.И. Руднева. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2009. 380 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. [Текст]- М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2008. 478 с.
5. Змановская Е.В. Руководство по управлению личным имиджем. – СПб.: Речь, 2005. 136 с.
6. Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их. (психологический взгляд). Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. 176 с.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: «Просвещение», 1996. 306 с.
8. Митина Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт, 2002., 400 с.
9. Панфилова, А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Учебное пособие / Панфилова [Текст] СПб.: Знание, ИВЭСЭП, 2001. 456 с.
10. Протанская Е.А. Профессиональная этика. Моральная пропедевтика делового поведения: Уч. пособие. СПб.:Алетейя, 2003. 288 с.
11. Профессиональная этика. Учебное пособие для высших учебных заведений. Отв. ред. Росенко М.Н. Санкт-Петербург: ООО ИД «Петрополис», 2006. 200 с.
12. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник для бакалавров/ Е.Ю. Пряжникова. М.: Издательство Юрайт, 2014. 520 с.
13. Сысоева Е.Ю. Личный и профессиональный имидж преподавателя вуза. Самара "Универс-групп", 2006. 108 с.

14. Сысоева Е.Ю. Этические и коммуникативные аспекты культуры педагога: учебное пособие/ Е.Ю. Сысоева. Самара: изд-во «Самарский университет», 2012. 108 с.

15. Черепанова У.Г. Основы профориентологии: хрестоматия / У.Г. Черепанова; Федер. агентство по образованию. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2007. 172 с.

16. Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. М.: Народное образование, 2002. -286с.

ДЕСЯТЬ ЗАПОВЕДЕЙ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ

Не убий и не начинай войны.

Не помысли народ свой врагом других народов.

Не укради и не присваивай труда брата своего.

Ищи в науке только истину и не пользуйся ею во зло или ради корысти.

Уважай мысли и чувства братьев своих.

Чти родителей и прародителей своих и все сотворенное ими сохраняй и почитай.

Чти природу как мать свою и помощницу.

Пусть труд и мысли твои будут трудом и мыслями свободного творца, а не раба.

Пусть живет все живое, мыслится мыслимое.

Пусть свободным будет все, ибо все рождается свободным.

Лихачев Д.С. Раздумья.

ЦЕЛЬ И САМООЦЕНКА

Когда человек сознательно или интуитивно выбирает себе в жизни какую-то цель, жизненную задачу, он вместе с тем невольно дает себе оценку. По тому, ради чего человек живет, можно судить и о его самооценке – низкой или высокой.

Если человек ставит перед собой задачу приобрести все элементарные материальные блага, он и оценивает себя на уровне этих материальных благ: как владельца машины последней марки, как хозяина роскошной дачи, как часть своего мебельного гарнитура...

Если человек живет, чтобы приносить людям добро, облегчать их страдания при болезнях, давать людям радость, то он оценивает себя на уровне этой своей человечности. Он ставит себе цель, достойную человека.

Только жизненно необходимая цель позволяет человеку прожить свою жизнь с достоинством и получить настоящую радость. Да, радость! Подумайте: если человек ставит себе задачей увеличивать в жизни добро, приносить людям счастье, какие неудачи могут его постигнуть?

Самая главная ошибка, ошибка роковая – неправильно выбранная главная задача в жизни. Не повысили в должности – огорчение. У кого-то лучшая, чем у тебя, мебель или лучшая машина – опять огорчение, и еще какое!

Ставя себе задачей карьеру или приобретательство, человек испытывает в сумме гораздо больше огорчений, чем радостей, и рискует потерять все. А что может потерять человек, который радовался каждому своему доброму делу? Важно только, чтобы добро, которое человек делает, было бы его внутренней потребностью, шло от умного сердца, а не только от головы, не было бы одним только «принципом».

Поэтому главной жизненной задачей должна быть обязательно задача шире, чем просто личностная, она не должна быть замкнута только на собственных удачах и неудачах. Она должна диктоваться добротой к людям, любовью к семье, к своему городу, к своему народу, стране, ко всей вселенной.

Означает ли это, что человек должен жить как аскет, не заботиться о себе, ничего не приобретать и не радоваться простому повышению в должности? Отнюдь нет! Человек, который совсем не думает о себе, – явление ненормальное и мне лично неприятное: в этом есть какой-то надлом, какое-то показное преувеличение в себе своей доброты, бескорыстия, значительности, в этом есть какое-то своеобразное презрение к остальным людям, стремление выделиться.

Поэтому я говорю лишь о главной жизненной задаче. А эту главную жизненную задачу не надо подчеркивать в глазах остальных людей. И одеваться надо хорошо (это уважение к окружающим), но не обязательно «лучше других». И библиотеку себе надо составлять, но не обязательно большую, чем у соседа. И машину хорошо приобрести для себя и семьи – это удобно. Только не надо превращать второстепенное в первостепенное и не надо, чтобы главная цель жизни изнуряла тебя там, где это не нужно. Когда это понадобится – другое дело. Там посмотрим, кто и к чему способен.

Д.С. Лихачев Письма о добром.