



УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

МЕХАНИЗМЫ САМОРЕГУЛЯЦИИ И САМОРАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

Шаталова Н. И.

доктор социологических наук, профессор, Российский международный олимпийский университет (Россия), 354000, Россия, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Роз, 82, Nish8290@mail.ru

УДК 658.310.823-057

ББК 60.823.3

Цель. Систематизация и анализ механизмов саморегуляции и саморазвития трудового потенциала работника как одного из способов повышения эффективности работника.

Методы. Дан развернутый авторский анализ основных понятий, описывающих такие феномены, как саморегуляция и саморазвитие трудового потенциала работника. В качестве аргументации теоретических положений использован метод социологических опросов (авторская анкета и методика Лайкерта).

Результаты. Проанализированы основные понятия, описывающие процесс саморегуляции и саморазвития трудового потенциала работника, которые необходимы для повышения его эффективности: самосовершенствование как активное поведение, направленное на выработку профессионально значимых качеств, самооценка работника (адекватная и неадекватная), социальное самочувствие (показано состояние социального самочувствия работников российских предприятий), самопознания и самоидентификации личности, профессионального самоопределения и профессионального самосознания, саморегулирования.

Научная новизна. Даны авторские определения основных понятий, описывающих процессы саморегуляции и саморазвития; показана непосредственная взаимосвязь между поведением, которое описывается с помощью приставки «само», и эффективностью человека-работника как основы человеческого капитала общества. Аргументация сопровождается авторским социологическим исследованием.

Ключевые слова: трудовой потенциал работника, саморегуляция, саморазвитие, самосовершенствование (созревание и формирование), самооценки (адекватные и неадекватные), социальное самочувствие, самопознание, самоидентификация, профессиональное самоопределение, профессиональное самосознание, саморегулирование.

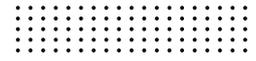
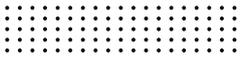
MECHANISMS OF SELF-REGULATION AND SELF-DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEE'S LABOR POTENTIAL

Shatalova N. I.

doctor of Sociology, Professor, Russian International Olympic University (Russia), 354000, Russia, Krasnodar region, Sochi, Roz str., 82, Nish8290@mail.ru

Purpose. Systematization and analysis of the self-regulation and self-development mechanisms of the employee's labor potential as one of the ways to improve employee efficiency.

Methods. The author's detailed analysis of the basic concepts describing such phenomena as self-regulation and self-development of the employee's labor potential is given. The method of sociological surveys (author's questionnaire and the Likert method) was used as an argumentation of theoretical propositions.



Шаталова Н. И.

Results. The basic concepts describing the process of self-regulation and self-development of the employee's labor potential necessary to increase his or her efficiency have been analyzed. These concepts include self-improvement as an active behavior aimed at developing professionally significant qualities, employee's self-esteem (adequate and inadequate), social well-being (the state of social well-being of Russian enterprises' employees is shown), self-knowledge and self-model of personality, professional self-identification and professional self-awareness, self-regulation.

Scientific novelty. The author's definitions of the basic concepts describing the processes of self-regulation and self-development are given. The direct relationship between behaviors, which are described with the help of the prefix "self", and the effectiveness of an employee as the basis of the human capital asset of society is shown. The argumentation is accompanied by the author's sociological research.

Key words: employee's labor potential, self-regulation, self-development, self-improvement (maturation and formation), self-esteem (adequate and inadequate), social well-being, self-knowledge, self-model, professional self-determination, professional self-awareness, self-regulation.

Решение задач модернизации экономической и социальной жизни России невозможно без непрерывного совершенствования трудового потенциала работника. Поэтому есть необходимость поставить проблему его саморегуляции и саморазвития, ибо только внешним воздействием на личность задачи не решить. Под трудовым потенциалом работника мы понимаем меру наличных ресурсов и возможностей, формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. «На основе своего трудового потенциала человек становится членом общества» [1, с. 7].

В человеческом поведении обычно выделяют две системы взаимодействия: «Я и внешний мир (другие)», с одной стороны, «Я и Я» – с другой. Поведение первой направлено на контакты с внешним миром. Поведение в системе «Я – Я» – это система действий, когда личность, реализуясь, тоже становится объектом преобразований, и человек выходит за пределы достигнутого. Такое поведение мы называем *самореализацией*.

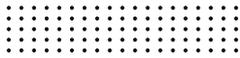
Есть мнение, что человек и его труд – только средство для достижения каких-то внешних целей (собственного материального и семейного благополучия, похвалы начальства, признания государства и т.п.), что человек в своем поведении, в сущности, не свободен. Но существует и другое мнение: еще в V веке богослов Иоанн Златоуст утверждал: греховно рассматривать человека как средство или как инструмент. *Вступая в процесс труда, он выполняет не только чужие правила игры. Среди старательных работников часто можно слышать поговорку: «Мне лишь бы поработаться». Это говорится, как правило, с юмором. Но реально имеется в виду важная и очень глубокая мысль: главное в труде человека – не высокая оплата и расчет на благополучие, как бы они ни были важны. Человек, в сущности, автономен и, наряду с внешними, преследует собственные цели, становится, как говорил И. Кант, «целью в себе самом». В противном случае, не только трудовая, но и вся социальная жизнь человека*

представляла из себя цепь целесообразности. Человек должен иметь собственные цели, иначе наступает ощущение бессмысленности жизни, возникает высокая вероятность суицида, алкоголизма, наркотиков.

Самореализация как высшая цель жизни (вспомни иерархию человеческих потребностей, предложенную ученому миру А. Маслоу), может быть направлена на развитие личности, в том числе ее трудового потенциала. Причем, ее результатом вполне может быть не созидание, а разрушение. В определенных условиях человек доводит «до совершенства» технику казнокрадства, или мздоимства, изощренной техники убийства, террора и др. Понятно, что развитие этих тонких способностей также требует труда и напряжения. Но подобное «развитие» ведет к беде окружающих. К счастью, у большинства членов общества развивается и такое качество, как *разумная ответственность* за последствия своих действий. Именно она позволяет справляться с опасностью девиантного характера самореализации.

Таким образом, можно сделать вывод: трудовой потенциал работника – объект его самореализации, а самореализация – механизм его реализации. В способности обнаружения потенциала через особенности самореализации для социолога заключен важный эмпирически-исследовательский смысл: возможность объективного и достаточно корректного изучения качеств работника, скрытых от непосредственного наблюдения. Поскольку трудовой потенциал работника является, развивается и осуществляется в самореализации, то и судить об этих процессах мы можем по самореализации личности.

Интегративным *показателем* преодоления человеком собственной субъективности, реализации своих объективных ценностей (самореализации), является понимание человеком собственной значимости и полезности. Влияние трудовой самореализации на различные жизненные параметры работника показано в таблице ниже [Исследование, проведено на одном



Шаталова Н. И.

из предприятий АО «Свердловэнерго» (в 2016 г. опрошено 321 человек рядового персонала). Подобное исследование было проведено в 1998 году и показало те же закономерности].

Таблица 1 показывает важную закономерность: у работников, которые относятся к своему труду как сфере самореализации (работа для них – именно та сфера жизни, где они ощущают собственную значимость и полезность) более высокие качественные характеристики трудового поведения (чаще работают с полной отдачей сил, идентифицируют свои интересы с интересами фирмы, считают себя более удачливыми и обеспеченными т.п.). Данный вывод, думается, необходимо учитывать, как при профессиональной ориентации и профессиональном обучении, так и в целом в практике управления персоналом.

Цельный процесс самореализации можно представить в виде взаимосвязанных феноменов с приставкой «само»: самопознания, самооценок, самосовершенствования, само модели и самодеятельности. Покажем это.

По мере развития у человека возникает потребность вести себя в соответствии с предъявляемыми требованиями, правильно реагировать на них, обновляя, улучшая себя каждый раз, когда это диктуется необходимостью. Здесь решающую роль играет **самосовершенствование** как активное поведение с целью выработки интеллектуальных, волевых, физических и нравственных качеств, стереотипов поведения в соответствии с личностным идеалом и ролевым статусом. Процесс самосовершенствования наибольшей мере связан с формированием личности. Здесь необходимо ввести два еще важных для нашего анализа термина: созревание трудового потенциала и формирование трудового потенциала.

Созревание – внутреннее развитие природных задатков. При созревании особую роль играют такие факторы, как биологическое наследование и естественное становление способностей к труду (не случайно во всех цивилизациях существует возрастное ограничение трудовой деятельности).

Формирование – процесс развития как результат взаимосвязи системы внешнего воздействия и личной

активности человека. Оно в первую очередь определяется потребностями личности и общества, а также теми возможностями, которые в настоящее время предоставляет среда. Сегодня, когда становление человека-работника как производительной силы общества привлекает к себе внимание все большего круга гуманитарных наук, возникает задача познания места и роли факторов, органически входящих в целостную систему «придания формы» его способностям.

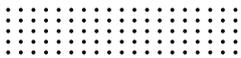
В процессе формирования человек представлен не только как объект, но и как субъект самоформирования, самовоспитания, самосовершенствования. На эту характерную особенность человека указывал еще Российский физиолог, лауреат Нобелевской премии И. П. Павлов: «Человек есть система, в горизонте нашего современного научного видения, естественная по высочайшему саморегулированию... Но наша система в высочайшей степени саморегулирующаяся, сама себя поддерживающая, восстанавливающая, поправляющая и даже совершенствующая» [2, с. 394]. Это замечание принципиально важно для выявления роли самосовершенствования в формировании работника. Социальное значение самосовершенствования в том, что оно способствует коррекции пробелов или недостатков воспитания и образования, служит средством преодоления ограничений, связанных с процессом развития личности, независимо от того, чем они вызваны: природой или неблагоприятной микро- и макросредой.

Самосовершенствование может выступать как определенное состояние внутренней нравственно-психологической жизни личности. Встав на путь самосовершенствования, человек, по словам Р. Роллана, начинает «обуздывать себя» [3, с. 232, 239], преодолевать собственные слабости. В конечном счете, преображая личность, самосовершенствование делает ее «другой», и прежде всего – в собственном представлении.

Таким образом, самосовершенствование требует от человека преодоления себя. Это нередко приводит к тому состоянию, когда он внутренне на некоторый период времени как бы «раздваивается». Высшие ее стремления трансформируются в некий образ, «мое

Таблица 1. Влияние трудовой самореализации на качество трудового поведения (в % к числу опрошенных)

Работа – именно та сфера жизни, где респондент ощущает свою значимость и полезность	Самооценки работников					
	Работают с полной отдачей сил	Считают для себя задачи фирмы лично важными	Считают свою работу интересной	Считают себя малообеспеченными	Ценят свою работу за то, что она не слишком утомляет	Не видят особой привлекательности в работе
Согласны	69,0	60,0	58,7	38,1	7,3	18,4
Не согласны	48,9	48,6	22,3	52,2	18,1	51,1



Шаталова Н. И.

лучшее Я» (по выражению Рокуэлла Кента). С позиций своего «лучшего Я» личность ведет атаку на собственные слабости, недостатки, несовершенства. Внутренний рост нередко связан с серьезным напряжением воли, насилием над собой. Особенно трудно бывает на начальных стадиях, когда человек еще не есть «лучшее Я», но уже отошел от себя самого в том виде, в каком он больше не устраивает себя. В самосознании он как бы поднялся, встал над своим прошлым и будущим и начал новую жизнь. Значительно легче процесс самосовершенствования личности идет, когда человек находит адекватную поддержку в трудовой, учебной или семейной группе.

Таким образом, самосовершенствование, применительно к трудовой деятельности, – сознательное овладение знаниями, навыками труда, которые позволяют личности более активно реализовать свои творческие потенции и всю систему трудового потенциала.

Самооценки работника как оценка самого себя, своих достоинств и недостатков, возможностей, качеств и ролевых позиций среди других. Это – потребность не только быть на уровне требований окружающих, но и собственных представлений, оценка результатов своей деятельности, осознания возможностей и перспектив. Как правило, самооценки непосредственно связаны со степенью трудности тех задач, которые человек ставит перед собой. Самооценка поэтому может быть адекватной и неадекватной, истинность ее проверяется в конкретной деятельности.

Адекватной ее называют, когда мнение человека о себе совпадает с тем, что он в собой представляет на деле. *Неадекватная* самооценка – когда человек оценивает себя необъективно и его мнение о себе резко расходится с тем, каким его считают другие. Если человек недооценивает себя по сравнению с тем, что он есть в действительности, мы говорим, что *самооценка понижена*. В тех случаях, когда он переоценивает свои возможности, результаты деятельности, личностные качества, наружность – у него *повышенная самооценка*.

Человек, переоценивающий себя, часто высокомерен, нетерпим к критике. Бывает, что он раздражает внутренними конфликтами, которые впоследствии нередко ведут к утрате веры в собственные силы и даже психическим расстройствам. Человек, низко оценивающий свои возможности, рискует лишиться радостей, связанных с достижением трудных целей, активным преодолением трудностей, не дает обществу того, чем мог бы его обогатить.

Как повышенная, так и пониженная самооценки неблагоприятны не только для функционирования и развития трудового потенциала работника, но и для управленческой практики. Нелегко управлять неуверенными в себе, робкими; трудно бывает и с высокомерными. Конфликтные ситуации, в которых ока-

зывается человек, его неуживчивость часто являются следствием его неправильной самооценки.

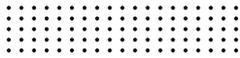
Для управленца непростым является и вопрос о методах выявления самооценки. Опытные преподаватели хорошо знают, что на замечание: «в твоей работе есть ошибки», студенты реагируют по-разному. Одни просят не указывать на нее, а дать возможность самим ее найти и исправить. Другие с тревогой, иногда даже бледнея и краснея, спрашивают: «А какая, где?» Безоговорочно соглашаясь с преподавателем, принимают его помощь. Третьи тут же пытаются оправдаться ссылками на обстоятельства: «У меня болела голова»; «Мне все время Иванов мешал, о чем-то спрашивал», «Мне надо было срочно на работу» и т.п. Есть и такие, кто, настаивая на своем, вступают с преподавателем в спор: «А я в книге это видел»; «Вы сами на лекции так говорили»; «Мой брат учится в (называется престижное учебное заведение), и он говорит, что такая точка зрения также может быть» и т.п.

Отношение к ошибкам и собственным промахам – важнейший показатель самооценки личности.

Самооценка проявляется и в том, как человек относится к достижениям других. Из наблюдений известно, что люди с неадекватно высокой самооценкой не обязательно расхваливают себя, зато охотно критикуют все, что делают другие. Люди с низкой самооценкой, напротив, склонны переоценивать достижения других. В случае расхождения между претензиями личности и ее реальными возможностями могут возникать эмоциональные срывы, неблагоприятные как для существования личности вообще, так и для эффективности ее конкретного поведения. Расхождение самооценки человека с его фактическими успехами нередко приводит к конфликтам и разногласиям в системе межличностных отношений.

Социальное самочувствие в интегрированном виде отражает особенности социальной позиции человека, его место в структуре социума, особенности включенности в общественные процессы. От него во многом зависит активность, направленная на обеспечение оптимальной самореализации. Социальное самочувствие характеризует восприятие и оценку человеком своего собственного благополучия, уровня и качества жизни, степени удовлетворения своих потребностей и реализации жизненных планов. При этом важным аспектом социального самочувствия является осмысление человеком благоприятных и неблагоприятных причин.

Социальное самочувствие в обществе обычно оценивается как оптимистическое и пессимистическое. Напомним, что оптимистическое характеризует мироощущение, при котором человек во всем видит светлые стороны, верит в будущее, в успех, в то, что в мире господствует положительное начало, добро. Человек



Шаталова Н. И.

позитивно оценивает и мир, и свое место в нем. Он готов действовать в целях поддержания и создания условий, обеспечивающих его оптимальную жизнь и деятельность в обществе. Пессимистическое, напротив, проявляется в чувстве потери смысла жизни, перспективы, ощущения своей не востребованности и неудачливости. Человек теряет интерес к обычным делам, самооценка его падает, может появиться усталость и профессиональное выгорание. Современная непростая российская действительность, экономические и социальные проблемы, к сожалению, повлияли на состояние социального самочувствия работников, но парадоксальным образом. В 2015 – 2016 гг. проводилось эмпирическое исследование, в котором приняли участие работники предприятий различных форм собственности¹:

- акционерного общества (одно из предприятий АО «Свердловэнерго» – 321 человек);
- учителя одной из средних школ г. Екатеринбурга (193 человека);
- работники частных предприятий (185 человека);
- массив в целом – 932 человека (в массив также вошли работники больниц, заводов и др.)².

Рис. 1 изображает отклонения значений суммарной оценки от медианы (медиана изображена в виде вертикальной, нулевой, оси) и наглядно показывает: как ни критикуют работники современную ситуацию в стране и на своих предприятиях, настроение людей *в целом* можно оценить как оптимистичное (строка 1). Самыми большими оптимистами являются учителя (строка 2):

Парадоксально, что работники частных предприятий, которые на сегодняшний день функционируют достаточно успешно и относительно высоко оплачивают труд своих служащих (строка 3) и АО «Свердловэнерго» (строка 4) имеют показатель социального самочувствия ниже значения медианы. Объяснить это можно, наряду с различного рода субъективными обстоятельствами, двумя важными социальными причинами:

- меньшей социальной защищенностью служащих частных предприятий (в АО «Свердловэнерго» постоянно происходят сокращения персонала);
- обеднением «палитры» социальных ролей работников этих предприятий как набора стандартизованных позиций, которые являются необходимым условием



Рис. 1. Отклонения суммарных оценок от значения медианы

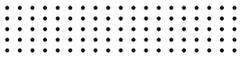
социальной идентичности. Палитра социальных ролей сведена к позиции «просто работника» (в отличие от советского периода, когда существовала система самоуправления, членство в профсоюзах, которые были на всех предприятиях и т.п.).

Интересно отметить, что на этих успешно работающих предприятиях было наибольшее число уходов от ответа (чаще других они отмечали позицию «трудно сказать», отказывались от сотрудничества, иногда с раздражением, удивлявшим студентов-интервьюеров, говоря, что скоро сокращение, и руководство выявляет недовольных). Можно констатировать, что несмотря на относительно высокий заработок, интересную работу, эти люди ощущают себя социальными «аутсайдерами». Их социальное самочувствие негативно.

Самопознание и самомодель личности. Самопознанием обычно называют процесс отражения в сознании человека его особенностей: способностей, уровня развития трудового потенциала, состояния здоровья и т.п. Самопознание непосредственно связано с действиями людей. Человек, знающий себя, имеет реальную возможность взять инициативу в собственные руки для создания наиболее благоприятной ситуации для реализации своих потребностей. Собственно, самопознание означает преодоление поведенческой ограниченности, приближение к личностной зрелости. Знающий себя человек не перекладывает на других вину за неспособность реализовать себя и свои

¹ Аналогичные результаты показывают и социологические опросы ВЦИОМ [3].

² К сожалению, автору не представляется возможным назвать конкретные предприятия, на которых проводились опросы, так как их руководители давали согласие на контакты со своими сотрудниками только при соблюдении последующей конфиденциальности. Опросы проводились студентами Уральского государственного университета путей сообщения в порядке выполнения реферативной и курсовой работы. Респондентам было предложено заполнить шкалу (по методике Лайкерта), вопросы которой характеризовали социальное самочувствие людей. Необходимо было выразить согласие или несогласие с 26 суждениями. Человек, имеющий максимальное значение социального самочувствия (оптимист), по данной шкале получает 130 баллов (5 x 26) и предельно низкое – 26 баллов (1 x 26). Медианное значение – 78.



Шаталова Н. И.

замыслы. Он делает осознанный выбор как внутренние обязательства перед социумом. Когда выбор сделан, наступает напряжение несоответствия между тем, что он хочет, и тем, что имеется. Возникает своего рода «энергетическое поле» как стимул новой социальной активности.

В результате самопознания в сознании личности складывается *само модель* как концентрированное обобщение в сознании личности итогов самопознания. Само моделью можно назвать построенный в сознании образ собственного «Я» и вербализацию его характеристик. Само модель, как и самооценки, также может быть адекватной и неадекватной, поскольку само моделирование может быть и верным, и ошибочным. Практически это говорит о необходимости содействия общества адекватной само модели. Применительно к трудовой деятельности это может быть профессиональной ориентацией и профессиональным самоопределением.

Профессиональное самоопределение и профессиональное самосознание. Существующее в обществе разделение труда и потребность личности в благоприятной трудовой судьбе требует профессионального самоопределения. В отечественной социологии, психологии и педагогике накоплен богатый опыт практики помощи молодежи в профессиональном самоопределении. Различные ученые по-разному подходят к пониманию его сущности [5–6; 8, с. 369].

Для наших размышлений интересна позиция Д. Сьюпера, который рассматривает профессиональное самоопределение (или процесс построения карьеры) как «постоянно чередующиеся выборы, в основе которых лежит «Я-концепция» личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека» [9, с. 1 – 8]. Правильность способа решения этой задачи зависит как от особенностей конкретного человека (способностей, мотивации, первичной социализации, личностных предпочтений и т.п.) так и от профессионализма тех, кто помогает выбирать профессию (семьи, консультантов-психологов, отдельных профессионалов и т.п.).

Профессиональное самоопределение зависит от способности человека построить само модель, в том числе модель собственного будущего, осуществлять поиск конкретного дела, понимая тесную взаимосвязь труда и будущей благополучной жизни. К сожалению, сегодня это является серьезной проблемой, когда молодежь пытается рассчитывать на случай, удачу, в силу отсутствия жизненного опыта не понимая, что принципы жения на Золушках только в сказке.

Профессиональное самоопределение постепенно ведет к возникновению *профессионального самосознания и самоуважения* работника. Эффективная трудовая деятельность при всех прочих благоприятных условиях возможна только тогда, когда работник сам,

без внешнего принуждения, стремится работать качественно, развивать в себе профессионально значимых способностей. Это возможно только при развитом профессиональном самосознании и самоуважении. Данный феномен – комплексная инстанция, в которой происходит оценка имеющихся достижений (или ошибок), планирование направления самосовершенствования, способы самореализации и т.д. В том случае, если работник знает, какими качествами он должен обладать и в какой мере у него развиты данные качества, он может сознательно стремиться к формированию данных качеств теми или иными способами, которые представляет общество на данном этапе его развития.

Профессиональное самосознание личности можно представить в виде шести взаимосвязанных элементов:

- Актуальное «Я» – оценка себя в данный период времени.
- Компаративное «Я» (от лат. *comparativus* – сравнительный) – оценка себя по отношению к начальным этапам своего трудового пути.
- Идеальное «Я» – представление себя и своих целей в наиболее благоприятном свете.
- Перспективное «Я» – ожидаемое будущее, виды на будущее в определенной мере завтрашний день работника.
- «Прямозеркальное Я» – ожидание оценок дружелюбно относящихся к человеку людей (ими могут быть руководители, коллеги, друзья, семья и др.). Друзья поддерживают высокую самооценку.
- «Кривозеркальное Я» – представление личности об оценках недружелюбных коллег, руководителей и др. Вполне вероятно, что это – враги, которые вынуждают держать удар и необходимую форму.

Соотношение, взаимосвязь и взаимовлияние «Я-концепций» определяет индивидуальность работника.

Критерием самопознания также является реальная трудовая деятельность, или – *самодетельность*, еще один компонент самореализации.

Диалектическое единство и взаимовлияние самосовершенствования, самопознания, самооценки, само модели и самодетельности становится внутренним импульсом функционирования и развития трудового потенциала, его постоянного качественного изменения. Самодетельность показывает конкретные способы самореализации, само модель, самооценка, самосовершенствование и самопознание – ее направление и смысл. Эти личностные феномены принципиально различны, не сводятся друг к другу, хотя и существуют в единстве. Они являются индикатором уровня социальной зрелости личности и всех ее поведенческих проявлений.

Важное звено целостного процесса самореализации как процесса формирования и развития трудового



Шаталова Н. И.

потенциала работника является *саморегулирование* как сложный поведенческий акт, входящий в систему трудового поведения. Это – форма специфической регуляции трудового поведения и направлена не на внешний мир, а на себя. Саморегулирование во многом зависит от результатов самореализации, которая показывает необходимость и направления дальнейшей деятельности. Это присутствует на всех этапах труда: начиная от его мотивации и кончая оценкой результатов.

Саморегуляция имеет особую цель: *сравнение* результатов сделанного с поставленной задачей, или с тем, что выполняется другими. Это во многом определяется внешними обстоятельствами и поведением значимых других, являющихся ориентировочной основой для саморегулирования. Саморегуляция во многом необходима как способ преодоления невнимательности. В тех случаях, когда человек выполняет новую для себя работу, или работа не соответствует его способностям, процесс саморегуляции помогает выработать *индивидуальный стиль работы*. Таким образом она позволяет человеку оставаться самим собой, иметь чувство собственного достоинства, связанного с трудом, и выбирать варианты поведения, которые позволяют чувствовать себя осознающим свою полноценность в трудовой группе.

Подводя итог, вернемся к начальному тезису о двух системах поведения. Первая система поведения («Я – Внешний мир») является основой возникновения второй системы («Я – Я»). В то же время вторая поведенческая система «работает» на первую. Она самопроизвольна, но не бесцельна, суть ее – постоянное возвращение к первой, но на более высоком уровне развития. Обновление, изменение себя имеет целью адекватное действие во внешнем мире, с которым она находится во взаимодействии.

Заканчивая размышления, можно сказать, что весь ряд рассмотренных понятий с корневым «само» имеет диалоговую форму, форму разговора с самим собой, который иногда осознается (рефлексирующими людьми), а иногда не осознается. Человек всегда находится сам для себя на сцене, название которой – его жизнь. Это то, что Л. Н. Толстой называл «диалектикой души» человека. Суть этого внутреннего диалога и его результаты проявляются в конкретном поведении личности, в частности в ее трудовом поведении. Диалектика души, как всякая диалектика, является основным механизмом саморазвития и самореализации.

Литература:

1. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
2. Павлов И. П. Ответ физиолога психологам. М., 1951.
3. Социальное самочувствие населения. Опрос ВЦИОМ. [электронный ресурс]. wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2017/2017_11_24_socialnoe_samochuvstvie_naseleniya1.pdf (дата обращения 11.11.2018)
4. Роллан Р. Воспоминания. М., 1966.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
6. Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. М.: Педагогика, 1979.
7. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. М.: Педагогика, 1983.
8. Maslow A. N. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1970. P. 369.
9. Super D. E. Self-realization through the work and leisure roles // Educational and Vocational Guidance. 1985. №43.
10. Управление персоналом в инновационной среде / под ред. Шаталовой Н. И., Александрова Н. А. и др. Екатеринбург, 2015. №2.

References:

1. Shatalov N. I. Worker potential of the employee: A study guide for universities. M.: UNITY-DANA, 2003.
2. Pavlov I. P. The answer to the psychologist psychologists. M., 1951.
3. Social well-being of the population. Poll vtsiom. [e-resource]. wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2017/2017_11_24_socialnoe_samochuvstvie_naseleniya1.pdf (date of reference 11.11.2018)
4. Rolland R. Memoirs. M., 1966.
5. Klimov E. A. Psychology of professional self-determination. M.: Academy, 2004. 304 p.
6. Golomshtok A. E. The choice of profession and the education of the individual student. M.: Pedagogy, 1979.
7. Yovaysha L. A. Problems of vocational orientation of schoolchildren. M.: Pedagogy, 1983.
8. Maslow A. N. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1970. P. 369.
9. Super D. E. Self-awareness through the workplace // Educational and Vocational Guidance. 1985. №43.
10. Personnel management in an innovative environment / ed. Shatalova N. I., Alexandrova N. A. and others. Yekaterinburg, 2015. №2.